

ARTIGO 507-A DA CLT: embrião de uma nova tendência?

CLT ARTICLE 507-A: embryo of a new trend?

DALASTTI, Michel Henrique*

Resumo: Decerto, sempre existiu o empregado e o empregador, e essa relação, ao longo da história, passou por diversas fases. Outrossim, houve o desenvolvimento da legislação trabalhista, cujo objetivo era proteger o trabalhador compensando a hipossuficiência econômica deste com proteção jurídica especial. Com efeito, para algumas pessoas a desburocratização é essencial para gerar empregos e harmonizar o arcabouço jurídico brasileiro à modernidade e às novas formas de labor. Por essa razão, houve a inclusão do art. 507-A na Consolidação das Leis do Trabalho, o qual permite a aplicação da arbitragem na resolução de dissídios individuais trabalhistas, fato esse rechaçado pelas Cortes especializadas. Nessa atmosfera jurídica, desenvolveu-se o presente estudo a partir de pesquisas em doutrinas, artigos e jurisprudências, com intuito de conhecer o método de solução de conflitos denominado arbitragem, bem como levantar informações acerca de sua aplicação prática, para descobrir se esta pode ser utilizada no âmbito juslaboralista para dirimir conflitos individuais. Logo, esta pesquisa justifica-se na medida em que pretende entender se a simples inclusão do artigo supracitado na Consolidação tem o condão de modificar todo o arcabouço justralhista.

Palavras-chave: Arbitragem. Conflito de interesses. Contratos. Emprego. Legislação trabalhista.

Abstract: Certainly, there has always been an employee and an employer, and this relationship has, throughout history, gone through several phases. Also, there was the development of labor legislation, whose objective was

*Graduando do curso de Direito do IESB - Instituto de Ensino Superior de Bauru. E-mail: dalasmh@gmail.com.

to protect the worker compensating the economic hyposufficiency of this with special legal protection. In fact, for some people, debureaucratization is essential for generating jobs and harmonizing the Brazilian legal framework with modernity and new forms of labor. For this reason, article 507-A has been included in the Consolidation of Labor Laws, which allows for the application of arbitration in the resolution of individual works disputes, this fact was rejected by the specialized courts. In this juridical atmosphere, the present study was developed from researches in doctrines, articles and jurisprudence, with the objective of knowing the method of conflict resolution called arbitration, as well as to obtain information about its practical application, to find out if this one can be used in the laborite context to resolve individual conflicts. Therefore, this research is justified insofar as it intends to understand whether the mere inclusion of the aforementioned article in the Consolidation has the effect of modifying the entire laborite framework.

Keywords: Negotiating. Conflict of interest. Contracts. Employment. Labor legislation.

1 INTRODUÇÃO

Trabalho, palavra simples, mas com diversos significados. Simboliza o esforço, a dedicação humana. Entretanto, a história nos revela períodos sombrios, nos quais se equiparava o trabalhador à mercadoria.

Escravos, servos, trabalhadores livres, todos sem qualquer segurança e nas piores condições de labor. Como exemplo das injustiças cometidas tem-se: trabalho infantil, homens e mulheres realizando o mesmo serviço pesado, turnos de trabalho excessivos, entre outras.

A fim de mudar essa triste realidade, houve diversas manifestações, revoltas e lutas até se chegar a uma legislação protetiva, que assegurasse direitos e equilibrasse o descompasso entre o poder econômico e a força de trabalho.

Hodiernamente, os direitos trabalhistas estão dispostos na Constituição Federal, sendo, para alguns juristas, cláusulas pétreas, ou seja, não podem ser alteradas *in pejus*.

Por seu turno, algumas pessoas entendem que há proteção excessiva, o que dificulta a geração de empregos, prejudica o empresário e tira a competitividade das empresas brasileiras perante outros países. A partir desse raciocínio, o Congresso Nacional decidiu modificar alguns dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Dentre as justificativas apresentadas pelo governo está a diminuição do desemprego, a flexibilização e a desburocratização da legislação trabalhista.

Por se tratar de um tema delicado, diversos magistrados, juristas, sindicatos e doutrinadores criticaram a proposta, alegando que não houve a devida discussão:

Projetos legislativos com tantos dispositivos, e tamanha penetração na sociedade, costumam ser discutidos por muito mais tempo e por especialistas. Assim ocorreu com a Lei de Diretrizes da Educação, Lei de Recuperação Judicial e os Códigos Civil e de Processo Civil. A Lei n. 13.467/2017 teve poucas semanas de tramitação na Câmara dos Deputados, praticamente nula discussão pela sociedade civil e não recebeu qualquer aperfeiçoamento no Senado. Para encerrar a trajetória, restou promulgada pelo Executivo sem qualquer veto. (SOUZA, 2017, p. 471).

Uma das modificações foi a inclusão do art. 507-A na CLT:

Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei n. 9.307, de 23 de setembro de 1996. (BRASIL, 1943).

A partir desse texto legal, os dissídios individuais trabalhistas poderão ser julgados por juízo arbitral. Porém, a Constituição Federal de 1988 autoriza a arbitragem somente nos dissídios coletivos. Por conseguinte, a jurisprudência trabalhista rechaça qualquer possibilidade diversa.

Outro fundamento apresentado para ratificar a exclusividade do Estado-juiz na resolução dos dissídios individuais é o princípio da irrenunciabilidade de direitos, que serve de “escudo” contra injustiças e tentativas de burlar a legislação.

Pergunta-se: os direitos trabalhistas são indisponíveis? Essa é uma questão que possui fortes argumentos e doutos juristas dizendo que sim e outros que não.

Partindo dessa atmosfera jurídica, este artigo tem por objetivo responder a seguinte questão: será que o art. 507-A da CLT é um embrião,

o qual se desenvolverá e alterará a doutrina e a jurisprudência trabalhista, permitindo, assim, a resolução de conflitos individuais trabalhistas por meio da arbitragem?

2 HERMENÊUTICA JUSTRABALHISTA

Para este estudo, os elementos históricos e teleológicos são significativos para se entender os princípios e as normas que regem o direito do trabalho hodierno.

Ensina Carlos Maximiliano que o arcabouço legislativo evolui com o passar do tempo. Surge em razão dos anseios sociais. Por isso, é importante estudar os institutos jurídicos ao longo da história com o propósito de entender os motivos que levaram à sua criação, bem como os resultados que geraram:

O que hoje vigora abrolhou de germes existentes no passado; o Direito não se inventa; é um produto lento da evolução, adaptado ao meio; com acompanhar o desenvolvimento desta, descobrir a origem e as transformações históricas de um instituto, obtém-se alguma luz para o compreender bem. (MAXIMILIANO, 2011, p. 112).

Decerto, a interpretação teleológica busca captar a finalidade da lei, ou seja, atinar o seu porquê. No âmbito do direito trabalhista, talvez esse seja o aspecto primordial, interpretar a norma segundo seus objetivos.

Para a doutrina especializada, o propósito do direito do trabalho é diminuir, em razão das diferenças socioeconômicas, as desigualdades existentes entre os empregados e os empregadores. Assim, a desvantagem financeira é compensada pela vantagem legal. Nas palavras do jurista mexicano Mario de La Cueva (*apud* PLÁ RODRIGUEZ, 2015, p. 89):

‘O Direito do Trabalho, como diria Savigny, continua vivendo na consciência popular e assim tem que ser, porque nenhum ramo do direito, em qualquer tempo, esteve tão estreitamente vinculado à vida do povo como o Direito do Trabalho. A missão do intérprete há de consistir, pois, em conservar-lhe esse caráter e, por isso, a primeira e por sua vez a regra básica de interpretação do Direito do Trabalho consiste em julgá-lo de acordo com sua natureza, isto é, como estatuto que traduz a aspiração de uma classe social para obter, imediatamente, uma melhoria em suas condições de vida’.

Destarte, visando equilibrar a relação jurídica que tem de um lado o empregado e de outro o empregador, a legislação trabalhista é norteada pelo princípio da função social do trabalho. Para Octavio Bueno Magano (*apud* DELGADO, 2016, p. 46) o direito do trabalho consiste no:

[...] conjunto de princípios, normas e instituições, aplicáveis à relação de trabalho e situações equiparáveis, tendo em vista a melhoria da condição social do trabalhador, através de medidas protetoras e da modificação das estruturas sociais’.

À vista do exposto, antes de discutir o assunto específico desta pesquisa, é mister explanar, resumidamente, sobre o trabalho ao longo da história.

3 ASPECTOS HISTÓRICOS

A palavra trabalho deriva do latim *tripalium*, cuja origem é um instrumento de tortura, o qual possuía três hastes de madeira presas ao solo formando um triângulo.

Ao chegar à França, em pleno Século XII, seu significado estava atrelado a grande sofrimento físico ou moral, por isso a expressão “trabalho de parto”. Somente no final do Século XVI a palavra trabalho passou a ser associada à profissão (RODRIGUES, 2011).

Superada a questão etimológica, faz-se necessário expor o conceito cunhado pelo direito justtrabalhista, segundo o qual trabalho caracteriza-se como uma relação de emprego em que exista: pessoalidade, por parte do empregado; não eventualidade; subordinação; onerosidade, e alteridade, ou seja, o risco do negócio fica por conta do empregador (MARTINS, 2017).

Ao longo dos séculos, o trabalho passou por vários estágios, cada um com características peculiares. A escravidão, a servidão, as Corporações de Ofício e a relação empregatícia são exemplos. Essas formas são marcantes em determinadas épocas da história, como a servidão durante o feudalismo. Contudo, não são sequenciais, não houve uma evolução de modelos, pois algumas delas existiram de forma concomitante.

Na Antiguidade, o trabalho era considerado mercadoria, logo, os escravos eram tratados como objetos, os quais possuíam um proprietário, cujo direito autorizava dispor das coisas respeitando certos limites, como ceifar-lhes a vida sem causa (BARROS, 2016, p. 46).

Com efeito, entre o declínio do trabalho escravo e o alvorecer do trabalho livre, surgiram as Corporações de Ofício em virtude da

necessidade dos habitantes em trocar seus produtos por mercadorias naturais ou manufaturadas pelos artesãos.

Merece destaque que, embora não existisse sujeição pessoal (como na escravidão ou servidão), a relação trabalhista nas Corporações de Ofício sonhava diversos benefícios aos trabalhadores. As regras não eram concebidas de acordo com os anseios da classe operária, mas em razão do arbítrio das Corporações. O contrato individual foi esquecido e passaram a vigorar normas corporativas gerais. A jornada de trabalho era extenuante, normalmente chegava até o pôr do sol.

Sobre o tema escreveu a Dra. Alice Monteiro de Barros:

Na época medieval, as relações jurídico-laborais que se desenvolviam nas corporações de ofício enquadravam-se dentro de uma orientação heterônoma. A regulamentação das condições de trabalho era estabelecida por normas alheias à vontade dos trabalhadores. [...] (BARROS, 2016, p. 49).

Esse sistema opressor e oligárquico perdurou por séculos. A decadência total ocorreu no final do Século XVIII, no qual se sucederam profundas transformações no mundo. Dentre os principais acontecimentos destacam-se: o Iluminismo, a Revolução Industrial, a Independência dos Estados Unidos da América e a Revolução Francesa.

Em 1789, os ventos da Revolução Francesa sacudiram até as estruturas justralhistas. Leciona o Dr. Sérgio Pinto Martins:

As corporações de ofício foram suprimidas com a Revolução Francesa, em 1789, pois foram consideradas incompatíveis com o ideal de liberdade do homem. Dizia-se, na época, que a liberdade individual repele a existência de corpos intermediários entre o indivíduo e o Estado. (MARTINS, 2017, p. 48).

Outro marco histórico foi a Revolução Industrial, porque esta propiciou a modernização dos equipamentos, provocando, assim, o fechamento de diversos postos de trabalho e a qualificação do empregado passou a ser uma exigência.

Por isso houve um crescimento do desemprego e da liberdade contratual, obrigando os trabalhadores a aceitar qualquer emprego. A desigualdade entre o poder econômico (empregador) e a força de trabalho (empregado) era tão excessiva que este se sujeitava a trabalhar nas piores condições possíveis. O Dr. Sérgio Pinto Martins ilustra essa afirmação:

O Estado estava atuando para a manutenção da ordem pública. Não intervinha nas relações privadas. Acarretava a exploração do homem pelo próprio homem. O trabalho era considerado mercadoria. Como havia muita oferta de trabalhadores e pouca procura, o empregado aceitava as condições impostas pelo patrão, recebendo salários ínfimos e trabalhando 15 horas por dia, sem descanso ou férias. (MARTINS, 2017, p. 51).

Deveras, como consta da Declaração de Filadélfia, o “trabalho não é uma mercadoria” (PLÁ RODRIGUEZ, 2015, p. 73), o ser humano empresta sua força laboral a fim de obter o próprio sustento, melhorar sua condição de vida. Logo, é degradante a exploração da mão de obra, é vil o homem que se enriquece em detrimento do sofrimento alheio. Isto posto, faz-se mister uma legislação trabalhista eficiente, atualizada e norteadada pela função social do labor.

Entretanto, por falta de um arcabouço jurídico específico, o contrato de trabalho foi regido pelo Código Civil, sendo uma modalidade de locação, similar ao que ocorria no Império Romano: *locatio conductio*. Os Códigos Civis Argentino, Espanhol e Brasileiro (1916) nortearam-se por essa linha de raciocínio (BARROS, 2016, p. 50-51).

Certamente a relação de trabalho não é efêmera, pois exige confiança recíproca. Se por um lado o trabalhador fornece sua força vital, seu esforço, por outro o empresário abre as portas de sua empresa para recebê-lo. A reputação, a imagem do empregador perante a sociedade e os clientes depende, na maioria das vezes, da atuação do funcionário. Logo, não se trata de um simples contrato bilateral. Américo Plá Rodriguez disserta a respeito da dignidade do empregado:

O que se quis dizer é que não deve ser tratado como mercadoria, ou seja, não deve estar sujeito às leis do mercado, pois o trabalhador é um ser humano e, por conseguinte, é portador de uma dignidade essencial que deve ser respeitada em qualquer circunstância, ou seja, há determinados limites que não podem ser ultrapassados, tendo em vista a condição humana do trabalhador. (PLÁ RODRIGUEZ, 2015, p. 73).

Para dirimir a injustiça e equilibrar a desigualdade, raiou o direito justtrabalhista:

O Direito do Trabalho surge como consequência de uma desigualdade: a decorrente da inferioridade econômica do trabalhador. Essa é a origem da questão social e do Direito do Trabalho. As desigualdades

somente se corrigem com desigualdades de sentido oposto. (PLÁ RODRIGUEZ, 2015, p. 66).

Em virtude dessa evolução, surge o operário, senhor de seu corpo e de sua força, dos quais pode dispor de acordo com suas vontades. Assis e Kumpel explicam que:

A relação de produção capitalista expressa, no plano jurídico, a noção de que todos são proprietários (igualdade), mas com uma singular diferença: os trabalhadores são proprietários da força de trabalho e os capitalistas são proprietários dos meios de produção. (ASSIS; KÜMPEL, 2011, p. 202).

Com o término da Primeira Guerra Mundial, iniciou-se a constitucionalização dos direitos sociais, incluindo o direito do trabalho.

A pioneira foi a Constituição Mexicana de 1917. Todavia, o jurista Mauricio Godinho Delgado considera como marco inicial a promulgação da Constituição alemã de Weimar (1919) e a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), cujo esboço foi desenhado no Tratado de Versalhes (DELGADO, 2016).

A partir de 1888 começaram a surgir legislações esparsas brasileiras. Em 1934 já ocorre a constitucionalização dos direitos trabalhistas. Por conseguinte, não houve o período de sistematização e consolidação do direito do trabalho. Tal acontecimento prejudicou seu aperfeiçoamento, uma vez que é durante essas fases que ocorrem debates e discussões a fim de amadurecer as ideias e se chegar a um denominador comum que satisfaça, mesmo que parcialmente, ambos os lados:

A evolução política brasileira não permitiu, desse modo, que o Direito do Trabalho passasse por uma fase de sistematização e consolidação, em que se digladiassem (e se maturassem) propostas de gerenciamento e solução de conflitos no próprio âmbito da sociedade civil, democratizando a matriz essencial do novo ramo jurídico. Afirmando-se uma intensa e longa ação autoritária oficial (pós-1930) sobre um segmento sociojurídico ainda sem uma estrutura e experiência largamente consolidadas (como o sistema anterior a 30), disso resultou um modelo fechado, centralizado e compacto, caracterizado ainda por incomparável capacidade de resistência e duração ao longo do tempo. (DELGADO, 2016, p. 117).

São notórias as inovações justralhistas introduzidas por Getúlio Vargas. Contudo, o ato mais memorável foi a edição da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a qual unificou as legislações esparsas, tornando-se a principal fonte material do direito trabalhista:

Não se trata de um código, pois este pressupõe um Direito novo. Ao contrário, a CLT apenas reuniu a legislação existente na época, consolidando-a. Não foi inspirada na *Carta del Lavoro* italiana. A CLT não é cópia da *Carta del Lavoro*. Esta tinha 30 declarações. A CLT tem aproximadamente 922 artigos. A CLT é muito maior que a norma italiana. (MARTINS, 2017, p. 58).

Apesar de todos os episódios históricos, lutas e discussões, o neoliberalismo prega uma desvinculação entre o Estado e as relações justralhistas.

Os libertários sustentam que o Estado deve preocupar-se, basicamente, com a proteção da sociedade, deixando que a lei de mercado regule as contratações e os salários. Tal teoria ganhou força na década de 1980 com as retóricas políticas de Ronald Reagan e Margaret Thatcher.

O economista norte-americano Milton Friedman (*apud* SANDEL, 2016, p. 80-81) traduz de forma clara o pensamento libertário:

Para ele, o governo não tem o direito de interferir no salário pago pelos empregadores, mesmo que seja baixo, se os trabalhadores resolverem aceitá-lo. O governo também viola a liberdade individual quando cria leis contra a discriminação no mercado de trabalho. Se os empregadores quiserem discriminar com base em raça, religião ou qualquer outro fator, o Estado não tem o direito de impedir que eles ajam assim. Na opinião de Friedman, 'tal legislação envolve claramente a interferência na liberdade dos indivíduos de assinar contratos voluntários entre si'.

Nessa linha de raciocínio, leciona o Dr. Mauricio Godinho que os estadunidenses adotam o modelo de Normatização Autônoma e Privatística. O Estado dita algumas regras básicas e a grande parte das normas jurídicas trabalhistas são produzidas pelas próprias partes, ou seja, surgem da negociação entre empregadores, empregados e sindicatos.

De outra banda, em países como o Brasil vigora a Normatização Privatística Subordinada, isto é, o governo elabora as regras e os particulares possuem liberdade para transacionar, contudo dentro dos limites fixados (DELGADO, 2016, p. 105-106).

Mesmo com as disposições constitucionais, tem-se a impressão que os ventos libertários voltaram a estremecer nossas estruturas juslaboralistas. Há uma forte pressão para que o Brasil adote o modelo anglo-saxão de normatização autônoma e privatística, em oposição ao modelo privatístico, mas subordinado, típico de países europeus como a França, a Alemanha e a Itália:

A transição democrática no Brasil realizou-se, porém, em meio a profunda crise cultural, caracterizada pela incorporação no país, na década de 1990, de linhas de pensamento que propugnavam pela diminuição da intervenção estatal, inclusive normativa, na economia e na sociedade. Essa vertente ideológica defendia a desregulamentação acentuada das relações econômicas e sociais, inclusive na seara do Direito do Trabalho, que deveria, em consequência, criar instrumentos para a mais franca desconstrução ou flexibilização de suas regras jurídicas. (DELGADO, 2016, p. 120).

Em 2017, com o discurso de modernizar a legislação trabalhista, o governo federal sancionou a Lei n. 13.467, de 13.7.2017, que “reformou” a CLT.

4 JUÍZO ARBITRAL

De acordo com o jurista Carlos Carmona (*apud* CAHALI, 2018, p. 35):

‘A arbitragem era já conhecida e praticada na antiguidade, tanto para a solução de controvérsias no âmbito do direito interno como também para a solução de controvérsias entre cidades-Estado da Babilônia, cerca de 3.000 anos antes de Cristo’.

Se antes preocupava-se com os limites de cada território, a globalização diminuiu as distâncias, tornou invisíveis as fronteiras entre os países e transformou o mundo, em alguns aspectos, em uma grande nação.

Ante esse fenômeno, a arbitragem evoluiu e se fortaleceu, tornando-se um dos principais métodos de resolução de litígios no âmbito do comércio internacional:

E, no caminho traçado pela globalização da economia, a maneira eficaz para tornar seguras as relações

comerciais internacionais foi depositar na arbitragem, como já há muito faziam países europeus nas suas relações continentais. (CAHALI, 2018, p. 37).

Internacionalmente, a questão alcançou um elevado patamar, induzindo a Organização das Nações Unidas (ONU) a criar um comitê a fim de elaborar modelos de cláusulas contratuais e leis para o comércio internacional. A **United Nations Commission on International Trade Law** (Uncitral) é assim definida:

Recalling its resolution 2205 (XXI) of 17 December 1966, by which it established the United Nations Commission on International Trade Law with a mandate to further the progressive harmonization and unification of the law of international trade and in that respect to bear in mind the interests of all peoples, in particular those of developing countries, in the extensive development of international trade [...]. (UNITED NATIONS, 2014, p. 1).

Especificamente sobre arbitragem:

Recognizing the value of arbitration as a method of settling disputes that may arise in the context of international relations and the wide use of arbitration for the settlement of treaty-based investor-State disputes [...]. (UNITED NATIONS, 2014, p. 1).

A partir de suas resoluções e modelos, a Uncitral disseminou um padrão internacional, influenciando o legislativo de diversos países:

Basta notar a edição, pela Comissão das Nações Unidas para o Direito do Comércio Internacional, em 1985, de uma **lei modelo** para oferecer uma referência aos Estados na reforma e modernização de suas normas sobre arbitragem comercial, cujas regras representam consenso mundial sobre os mais importantes pontos da disciplina arbitral. Esta proposta é conhecida como **Lei Modelo Uncitral** e tem sido utilizada como padrão para a elaboração de diversas legislações nacionais sobre arbitragem. (CAHALI, 2018, p. 37).

Com o objetivo de adequar a legislação brasileira, o Congresso Nacional, norteado pela Lei Modelo Uncitral, editou a Lei n. 9.307, de 23 de setembro de 1996, Lei de Arbitragem - LArb (CAHALI, 2018, p. 38-39).

Malgrado apoiar-se em um consenso internacional, no Brasil a lei de arbitragem encontrou certa resistência, questionando-se, inclusive, sua constitucionalidade.

Houve diversas críticas à norma jurídica em análise. Dentre os juristas, o ex-Presidente da OAB-SP João Piza Fontes e o advogado Fábio Costa Azevedo publicaram um artigo intitulado **A lei de arbitragem analisada à luz dos Princípios Gerais de Direito**, no qual dissertam os nobres doutores que a Lei de Arbitragem é fruto da pressão que os empresários e as multinacionais exerceram sobre o Brasil, aliada ao fortalecimento de blocos econômicos como o Mercosul, o Nafta e a União Europeia:

Isto porque, conclui-se ser o liberalismo uma concepção individualista da sociedade, baseada na existência de um Estado Mínimo, assim como também o são o sistema de mercado e nossa atual Lei de Arbitragem, que têm na sua estrutura a liberdade individual e a mínima ingerência estatal como suas regras matrizes. (FONTES; AZEVEDO, 1999).

Deveras, entre erros e acertos, críticas e decisões da Suprema Corte, a Lei n. 9.307/1996 foi declarada constitucional, está em vigor e foi atualizada em 2015.

Princípios da arbitragem

Disserta o catedrático Carlos Alberto Carmona que a arbitragem equipara-se ao processo estatal, não sendo correto classificá-la como um mero procedimento. Se por um lado o juiz segue o balizamento firmado pelos princípios gerais de direito, princípios constitucionais, códigos processuais, o árbitro tem a obrigação de orientar-se por determinadas regras:

Notem que não falei em **procedimento arbitral**, mas sim em **processo arbitral**, porque minha visão é de perfeita equivalência entre a arbitragem (mecanismo jurisdicional) e o processo estatal (mecanismo também jurisdicional): em outras palavras, o árbitro faz, efetivamente, o papel de juiz, de fato e de direito, e por isso, a própria natureza jurídica do instituto responde a esta ideia de jurisdicionalidade. (CARMONA, 2004, p. 151-2).

No direito brasileiro não há um código de arbitragem, já que a Lei n. 9.307/1996 regulou a arbitragem “ao transitar entre o direito material e o direito processual relativos ao instituto” (CAHALI, 2018, p. 128).

Superada essa análise inicial, é necessário expor os princípios específicos do juízo arbitral que são: autonomia privada (autonomia da vontade) e competência-competência (*kompetenz-kompetenz*).

A autonomia privada não é algo novo, já que faz parte do ordenamento jurídico na esfera civil.

Nas palavras de Francisco Amaral (*apud* TARTUCE, 2018, p. 655):

‘A autonomia privada é o poder que os particulares têm de regular, pelo exercício de sua própria vontade, as relações que participam, estabelecendo-lhe o conteúdo e a respectiva disciplina jurídica. Sinônimo de autonomia da vontade para grande parte da doutrina contemporânea, com ela porém não se confunde, existindo entre ambas sensível diferença. A expressão ‘autonomia da vontade’ tem uma conotação subjetiva, psicológica, enquanto a autonomia privada marca o poder da vontade no direito de um modo objetivo, concreto e real’.

Desse modo, as partes são livres para aderirem, ou não, à convenção arbitral, bem como para escolherem o árbitro, ou os árbitros, à câmara arbitral ou ao procedimento *ad hoc*, isto é, têm autonomia para “configurarem” o modo como será dirimido o conflito (CAHALI, 2018, p. 147).

Dando prosseguimento, o princípio da competência-competência teve origem no direito alemão e é exclusivo do juízo arbitral (CAHALI, 2018, p. 149). Ele preceitua que o árbitro definirá se é competente, ou não, para conhecer da causa. De mais a mais, o árbitro analisará se estão presentes os requisitos de existência, validade e eficácia da convenção arbitral:

Tratado como o princípio da competência-competência, seu acolhimento significa dizer que, com primazia, atribuiu-se ao árbitro a capacidade para analisar sua própria competência, ou seja, apreciar, por primeiro, a viabilidade de ser por ele julgado o conflito, pela inexistência de vício na convenção ou no contrato. (CAHALI, 2018, p. 149).

5 ARBITRAGEM NO ÂMBITO JUSTRABALHISTA

Inicialmente, antes de adentrar no tema específico deste estudo, faz-se necessário expor, de forma sucinta, alguns princípios basilares do direito trabalhista.

Tal abordagem é necessária, porquanto na ciência jurídica princípios são regras básicas, essenciais, que derivam dos costumes e dos valores da sociedade. Eles devem nortear o legislador no momento de elaboração da norma jurídica, bem como balizar o exegeta. Nas palavras do Dr. Mauricio Godinho Delgado:

Assim, princípio traduz, de maneira geral, a noção de proposições fundamentais que se formam na consciência das pessoas e grupos sociais, a partir de certa realidade, e que, após formadas, direcionam-se à compreensão, reprodução ou recriação dessa realidade. (DELGADO, 2016, p. 189).

Seguramente, merecem destaque o princípio da proteção e o princípio da irrenunciabilidade dos direitos.

O primeiro é de suma importância para o ramo trabalhista, possuindo três desdobramentos: *in dubio, pro operario*; regra da aplicação da norma mais favorável, e regra da condição mais benéfica.

A regra da aplicação da norma mais favorável será útil quando, no caso concreto, houver duas ou mais normas aplicáveis à contenda. Nessa conjuntura, preferir-se-á à norma mais favorável ao obreiro.

Porém, para empregá-la, faz-se mister interpretar com cautela todo o sistema jurídico. Apenas se realmente existirem diversas possibilidades, elege-se-á a de maior benesse ao trabalhador.

Em consequência dessa magnitude, esse princípio tem a capacidade de remodelar a pirâmide da hierarquia legislativa. Explica o Dr. Mauricio Godinho que, enquanto a pirâmide de Hans Kelsen tem como ápice a Constituição, na área trabalhista tem-se a norma mais benéfica:

O critério normativo hierárquico vigente no Direito do Trabalho opera da seguinte maneira: a pirâmide normativa constrói-se de modo plástico e variável, elegendando a seu vértice dominante a norma que mais se aproxime do caráter teleológico do ramo trabalhista. À medida que a matriz teleológica do Direito do Trabalho aponta na direção de conferir solução às relações empregatícias segundo um sentido social de restaurar, hipoteticamente, no plano jurídico, um equilíbrio não verificável no plano da relação econômico-social de emprego - objetivando, assim, a melhoria das condições socioprofissionais do trabalhador -, prevalecerá, tendencialmente, na pirâmide hierárquica, aquela norma que melhor expresse e responda a esse objetivo teleológico central trabalhista. (DELGADO, 2016, p. 1538).

Como exposto, o direito juslaboral nasceu para regular as relações empregatícias, nivelar a diferença existente entre o empregador e o obreiro. Por isso, de forma simples e direta, o princípio da irrenunciabilidade dos direitos é “a impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio” (PLÁ RODRIGUEZ, 2015, p. 142).

Sabe-se que em razão das circunstâncias pessoais, da escassez de recursos, da falta de instrução, o trabalhador pode ser coagido ou induzido a renunciar alguns de seus direitos. De mais a mais, tal princípio garante ao hipossuficiente a liberdade de optar por aquilo que seja mais vantajoso, sem lançar mão de sua dignidade. Alonso Garcia (*apud* PLÁ RODRIGUEZ, 2015, p. 161) leciona que:

‘O princípio da irrenunciabilidade deriva da aplicação ao ordenamento jurídico-trabalhista da doutrina sobre os vícios do consentimento, entendendo-se em virtude dela que o trabalhador que renuncia o faz por ignorância ou erro que vicia o ato’.

Superada essa fase preliminar, começa o estudo da arbitragem no âmbito trabalhista.

Asseveram os doutrinadores que o direito do trabalho “[...] engloba dois segmentos, um individual e um coletivo, cada um deles contando com regras, institutos e princípios próprios” (DELGADO, 2016, p. 1445).

O direito individual do trabalho visa à proteção do empregado em razão da diferença socioeconômica existente entre o empregado e o empregador. Por seu turno, o direito coletivo do trabalho parte do princípio de que o empregado está sendo representado pelo sindicato, o qual também possui certa força para negociar com a empresa ou o sindicato patronal:

De fato, em tal relação o sujeito empregador age naturalmente como um ser **coletivo**, isto é, um agente socioeconômico e político cujas ações, ainda que intraempresariais, têm a natural aptidão de produzir impacto na comunidade mais ampla. Em contrapartida, no outro polo da relação inscreve-se um ser **individual**, consubstanciado no trabalhador que, enquanto sujeito desse vínculo sociojurídico, não é capaz, isoladamente, de produzir, como regra, ações de impacto comunitário. Essa disparidade de posições na realidade concreta fez despontar um Direito Individual do Trabalho largamente protetivo, caracterizado por métodos, princípios e regras que buscam reequilibrar,

juridicamente, a relação desigual vivenciada na prática cotidiana da relação de emprego.

O Direito Coletivo, ao contrário, é ramo jurídico construído a partir de uma relação entre seres teoricamente equivalentes: seres coletivos ambos, o empregador de um lado e, de outro, o ser coletivo obreiro, mediante as organizações sindicais. Em correspondência a esse quadro fático distinto, emergem, obviamente, no Direito Coletivo, categorias teóricas, processos e princípios também distintos. (DELGADO, 2016, p. 1445).

Com efeito, durante anos a jurisprudência trabalhista firmou o entendimento de que apenas à negociação coletiva pode-se aplicar a arbitragem, sendo esta vedada para a solução de dissídios individuais.

Tal decisão fundamenta-se na Constituição, a qual prevê que (art. 114, § 1º), “Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros” (BRASIL, 1988). O § 2º do referido dispositivo complementa:

Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. (BRASIL, 1988).

Para Mauro Schiavi:

Na esfera do Direito Coletivo do Trabalho, há autorização constitucional para que o conflito coletivo do trabalho, se assim convencionarem as partes, possa ser dirimido pela arbitragem. Nesse sentido, é o art. 114, § 1º, da CF, que assim dispõe: ‘Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros’. (SCHIAVI, 2018, p. 57).

Dessarte, não há controvérsia quando o assunto é arbitragem e dissídio coletivo.

A celeuma existe nos dissídios individuais - argumentam os tribunais e doutrinadores que não é cabível, porquanto há visível afronta aos princípios basilares do direito do trabalho, bem como não há autorização legal. Nesse sentir, a 2ª Turma do E. Tribunal Superior do Trabalho decidiu:

[...] ARBITRAGEM. DISSÍDIOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS. INCOMPATIBILIDADE. INEXISTÊNCIA DE COISA JULGADA. Nos dissídios coletivos, os sindicatos representativos de determinada classe de trabalhadores buscam a tutela de interesses gerais e abstratos de uma categoria profissional, como melhores condições de trabalho e remuneração. Os direitos discutidos são, na maior parte das vezes, disponíveis e passíveis de negociação, a exemplo da redução ou não da jornada de trabalho e de salário. Nessa hipótese, como defende a grande maioria dos doutrinadores, a arbitragem é viável, pois empregados e empregadores têm respaldo igualitário de seus sindicatos. No âmbito da Justiça do Trabalho, em que se pretende a tutela de interesses individuais e concretos de pessoas identificáveis, como, por exemplo, o salário e as férias, a arbitragem é desaconselhável, porque outro é o contexto: aqui, imperativa é a observância do princípio protetivo, fundamento do direito individual do trabalhador, que se justifica em face do desequilíbrio existente nas relações entre trabalhador - hipossuficiente - e empregador. Esse princípio, que alça patamar constitucional, busca, efetivamente, tratar os empregados de forma desigual para reduzir a desigualdade nas relações trabalhistas, de modo a limitar a autonomia privada. Imperativa, também, é a observância do princípio da irrenunciabilidade, que nada mais é do que o desdobramento do primeiro. São tratados aqui os direitos do trabalho indisponíveis previstos, quase sempre, em normas cogentes, que confirmam o princípio protetivo do trabalhador. Incompatível, portanto, o instituto da arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas. Não há falar, portanto, em existência de coisa julgada. Agravo de instrumento desprovido. [...] (BRASIL, 2017b).

A partir dessa cognição, traz-se à baila o art. 507-A da CLT.

6 INCLUSÃO DO ART. 507-A NA CLT

O dispositivo legal *sub examine* dispõe que:

Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa,

nos termos previstos na Lei n. 9.307, de 23 de setembro de 1996. (BRASIL, 1943).

Preliminarmente, dois pontos merecem destaque: a remuneração do trabalhador deve ser “superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social”, hoje (2019) R\$ 5.839,45, ou seja, R\$ 11.678,90. Ademais, deve ser “pactuada cláusula compromissória de arbitragem”, isto é, as partes avençam que eventual lide futura será dirimida por árbitro.

Para alguns juristas, o Congresso Nacional adotou o critério puramente econômico para definir um trabalhador com maior ou menor proteção estatal. Segundo eles, na prática, o parâmetro não é eficaz:

A escolha de um valor razoável de remuneração como parâmetro de aplicabilidade, vem no mesmo sentido de algumas antigas decisões judiciais, que reconheceram o procedimento arbitral para altos executivos, tomando por regra que tais profissionais têm maiores condições de discernimento e liberdade para optar pela Arbitragem. Contudo, não é o que vemos na prática. O que a realidade tem apontado, nas próprias reclamações trabalhistas, é que o empregado, independentemente de sua remuneração, continua numa posição de sujeição, e, muitas vezes, de dependência. Podemos concluir que aquele que recebe R\$ 11.100 é menos dependente do seu emprego que aquele que recebe R\$ 11.000, por exemplo? (DISSENHA, 2017, p. 174-175).

Ao anuir à cláusula compromissória, o empregado lança mão do juízo estatal, cabendo ao juízo arbitral conhecer de eventual lide.

À luz do art. 337, inc. X, do Código de Processo Civil (CPC), o réu poderá alegar em preliminar de contestação a existência de convenção de arbitragem. Se acolhida, o magistrado extinguirá o feito com fundamento no art. 485, VII, do CPC. Nesse sentir:

Sociedade. Arbitragem. Cláusula compromissória. Extinção da demanda, com fundamento no art. 485, inc. VII, do NCPC. Todas as questões discutidas na demanda encontram fundamento no contrato social e, por isso, não há como se reconhecer a competência da jurisdição estatal. Cláusula compromissória que determina a instauração de arbitragem para resolução de questões amparadas no contrato social. Extensão e abrangência da cláusula compromissória que deve ser dirimida pelo Juízo Arbitral (art. 8º da Lei n. 9.307/1996). Recurso desprovido. (SÃO PAULO, 2018).

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

De início, é necessário ressaltar que a essência da Lei de Arbitragem é o comércio. Como visto, a norma que serviu de modelo ao Congresso Nacional foi a recomendação editada pela Uncitral, a qual regula as relações comerciais internacionais, com o objetivo de solucionar conflitos entre empresas pertencentes a países diferentes, visto que envolve legislações diversas.

Contrariamente aos preceitos constitucionais, o art. 507-A da CLT faz distinção entre trabalhadores. Enquanto nossa Lei Maior assegura a igualdade, a consolidação flexibiliza o direito de alguns trabalhadores em função da remuneração.

Decerto, o salário não é parâmetro para cindir entre empregados com maior ou menor proteção legal. Para o Dr. João Renda Leal Fernandes:

Ainda que o empregado conte com remuneração superior ao dobro do teto de benefícios do RGPS, na grande maioria das vezes o estado de subordinação inerente à procura pelo emprego (e à necessidade de sua manutenção como única ou principal fonte de subsistência) acaba por relativizar e mitigar a autonomia na estipulação de cláusulas contratuais, inclusive na eventual pactuação de cláusula compromissória. Isto é, na maior parte dos casos, o empregado não terá quaisquer condições de efetivamente negociar ou interferir na redação das cláusulas contratuais. Na expressão de origem anglo-saxônica, a proposta contratual de emprego é analisada basicamente na forma do *'take-it-or-leave-it'* (ou seja, *'é pegar ou largar'*). (FERNANDES, 2018, p. 92-93).

Malgrado o Pretório Excelso entender que a pessoa não renuncia ao direito de recorrer ao Poder Judiciário, mas simplesmente opta por uma “segunda via” para solucionar os conflitos (Agravo Regimental na Sentença Estrangeira 5.206-7 Reino da Espanha), é temerária a aplicação da arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas. Se mesmo entre os advogados esta é uma seara pouco conhecida, o que dirá em relação aos trabalhadores.

Tal insegurança é amplificada quando há uma interpretação sistemática entre o art. 4º da Lei n. 9.307/1996 e os arts. 337, inc. X, e 485, inc. VII, ambos do CPC, já que um dos efeitos legais de se escolher a arbitragem é obstar a busca de justiça perante o Estado-juiz, pois este só poderá conhecer da causa se reconhecida a incompetência do juízo arbitral ou existir cláusula patológica: “Este é o efeito negativo da cláusula

compromissória, na medida em que afasta do Poder Judiciário a apreciação do conflito” (CAHALI, 2018, p. 130).

É preciso destacar que a sentença arbitral só será invalidada pelo Poder Judiciário em algumas situações específicas (art. 32 da LArb) e o único recurso admitido no juízo arbitral é o pedido de esclarecimentos, similar aos embargos de declaração. Dessarte, não há o duplo grau de jurisdição (CAHALI, 2018, p. 348).

Outra questão é a subsidiariedade do direito comum no ramo trabalhista (art. 8º, § 1º e art. 769, ambos da CLT, art. 15 do CPC), o qual só será observado quando a legislação especializada for omissa e desde que não contrarie os princípios juslaboralistas. Entretanto, em virtude da autonomia privada, as partes têm permissão para definirem quais leis serão seguidas pelo árbitro ao apreciar o conflito.

À vista disso, há a possibilidade de se deslocar as normas trabalhistas incidindo a legislação civil, fato que prejudicaria o trabalhador. Nessa ótica, surge no horizonte a perspectiva de se retroceder ao Século XX, no qual as divergências trabalhistas eram dirimidas à luz do Código Civil.

A Constituição Federal veda o retrocesso:

A aplicação da chamada proibição de retrocesso aos direitos sociais tem conquistado destaque nas Cortes Constitucionais, em especial em momentos de crise e durante a realização de políticas de austeridade. Trata-se de princípio segundo o qual não seria possível extinguir direitos sociais já implementados, evitando-se, portanto, um verdadeiro retrocesso ou limitação tamanha que atinja seu núcleo essencial [...]. Na definição de Häberle, esse princípio possui ‘um núcleo de elementos que se fundamentam na dignidade humana e no princípio democrático e que não podem ser eliminados’. (MENDES; BRANCO, 2015, p. 644).

Outrossim, existe a probabilidade de ocorrer o “Darwinismo Social”, isto é, apenas os “mais fortes” terão seus direitos garantidos. Os advogados Dr. João Piza Fontes e Dr. Fábio Costa Azevedo asseveram:

Paladinos modernos do ‘darwinismo social’, se alguma classificação lhes devesse ser dada em função das idéias que pregam, sem se aperceberem, esperase - no sentido de lhes conceder um tempo para que um dia em breve se convençam do pernicioso que praticam - propõem, travestidas de modernidade, o

que Herbert Spencer teve coragem de estender aos homens aquilo que Darwin descobrira como importante fator seletivo entre os organismos de modo geral: a sobrevivência dos mais aptos, dos mais fortes. De modo que, no mundo competitivo que apregoam como necessário hoje, aquela sociedade que estiver mais organizada em favor dos interesses dos mais fortes, dos mais espertos terá vantagens, enquanto os pobres, os miseráveis, de preferência devem sucumbir, pois sua incapacidade em competir, provada pela miserabilidade em que vivem, os coloca como fardo indesejável para os 'mais evoluídos'. (FONTES; AZEVEDO, 1999, p. 2).

Para os defensores do juízo arbitral, se cabe transação, acordo, cabe arbitragem. Nas palavras o professor Luciano Benetti Timm:

Outro equívoco é definir os direitos trabalhistas como indisponíveis. Claramente, os direitos trabalhistas têm natureza econômica e são disponíveis; tanto é assim, que empregados frequentemente fazem acordos, negociam cláusulas. O que existe é uma natureza imperativa de muitas normas trabalhistas que limitam a barganha das partes. E essa natureza imperativa das normas trabalhistas deverá ser observada pelos árbitros em procedimentos arbitrais entre empregadores e empregados. (TIMM, 2017).

Em que pese tal pensamento, arbitragem não é sinônimo de transação. Enquanto esta é obtida através de negociação, perdas e ganhos de ambas as partes, aquela tem sua decisão imposta por um terceiro. De acordo com Sérgio Pinto Martins:

Não se confunde a arbitragem com a transação. A transação é negócio jurídico bilateral em que as partes extinguem suas obrigações mediante concessões recíprocas. Na arbitragem as partes não estão interessadas na concessão de mútuas vantagens. A questão principal é que na arbitragem não existem concessões mútuas, mas a solução do litígio pelo árbitro, que irá dizer quem tem razão. (MARTINS, 2017, p. 1152).

Diante disso, fica clara a intenção de se utilizar no âmbito trabalhista um instituto que não foi criado para tal fim. Isso é um grave erro, conforme explica o Dr. Abril Pérez San Martín (*apud* PLÁ RODRIGUEZ, 2015, p. 375-376):

‘O erro corrente nesta matéria é pretender o transplante direto das personalidades e, em geral, de todas as soluções civis e comerciais ao Direito do Trabalho e ainda reclamar **disparate**, quando este direito as rechaça, sem notar que este direito responde a princípios gerais distintos, aplica-se diferentes aspectos da consciência humana, a zonas diversas, com valores diferentes. Pretender o contrário é o mesmo que tratar uma enfermidade psíquica do mesmo modo que a uma somática. Embora ambas tenham valores comuns, por exemplo o conceito de saúde, é absolutamente evidente que as próprias realidades enfocadas implicarão princípios e conclusões distintas’. [...]

Nesse sentir disserta o jurista Mauricio Godinho:

Acresça-se, ainda, a dificuldade de compatibilização da regra disposta nos arts. 18 e 31 da Lei de Arbitragem com o preceito clássico de amplo acesso ao Judiciário, assegurado pelo art. 5º, XXXV, da Constituição. De fato, a Lei n. 9.307 parece querer conferir qualidades de coisa julgada material à decisão arbitral, mesmo em conflitos meramente interindividuais, excluindo, em consequência, da apreciação judicial lesão ou ameaça a direitos trabalhistas que poderiam estar nele embutidas. Ainda que se considere superável tal dificuldade de compatibilização no âmbito do Direito Civil, Direito Comercial/Empresarial, Direito Internacional e outros segmentos jurídicos - onde vigora, como critério geral, o princípio da autonomia da vontade -, ela não parece passível de arredamento no campo justabalhista, em que os princípios nucleares são de natureza e direção sumamente distintas. Registre-se, a propósito, ser comum na cultura jurídica a existência de institutos modelares para certos campos normativos, embora incompatíveis com relação a outros. Nesta medida de incompatibilidade com o Direito Individual do Trabalho encontra-se a arbitragem. (DELGADO, 2016, p. 1598).

Superada a questão legal, desponta o aspecto econômico, já que as custas da arbitragem são altas e não há os benefícios da justiça gratuita.

Ante o exposto, mesmo com a entrada em vigor das modificações na CLT, o doutrinador Mauro Schiavi é contra a utilização do instituto em tela na solução dos conflitos individuais trabalhistas:

De nossa parte, a lei não é adequada, pois fixa a possibilidade de cláusula de arbitragem na contratação do empregado, ou durante a vigência do vínculo de emprego, quando presente o estado de subordinação. Além disso, a remuneração de R\$ 11.062,62 é relativamente baixa para se afastar o trabalhador da Justiça do Trabalho, e não retira o estado de vulnerabilidade do trabalhador ao aceitar uma cláusula compromissória de arbitragem. De outro lado, no Brasil, a via arbitral ainda é um procedimento caro e, praticamente, inacessível ao trabalhador desempregado, que é o litigante mais frequente na Justiça do Trabalho. (SCHIAVI, 2018, p. 64-65).

Enfim, o canto da sereia é fascinante, mas é preciso cautela, sob pena de transformar as alterações na CLT no féretro dos direitos trabalhistas. Não obstante existam diversos argumentos justificando a aplicabilidade da arbitragem no âmbito juslaboralista, tal entendimento não deve prevalecer.

Decerto, o trabalhador moderno é diferente daquele dos séculos passados. Hoje ele tem mais consciência dos seus direitos, possui uma malha protetiva mais eficiente, não é ingênuo como antes. Todavia, o espírito do capitalismo não mudou e não mudará com o passar dos anos. Aumentam as ofertas de mão de obra e diminuem as vagas de emprego.

Ante o exposto, conclui-se que a arbitragem é inaplicável na resolução de dissídios individuais trabalhistas. O art. 507-A da CLT não pode ser aceito como embrião de uma nova tendência.

REFERÊNCIAS

ASSIS, Olney Queiroz; KÜMPEL, Vitor Frederico. **Manual de antropologia jurídica**. São Paulo: Saraiva, 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **DOU**, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 26 dez. 2017.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **DOU**, Brasília, 9 ago. 1943.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 fev. 2018.

BRASIL. Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. **DOU**, Brasília, 17 mar. 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/L13105.htm. Acesso em: 21 jan. 2019.

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n. 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. **DOU**, Brasília, 14 jul. 2017a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 3 nov. 2017.

BRASIL. Lei n. 9.307, de 23 de setembro de 1996. Dispõe sobre a arbitragem. **DOU**, Brasília, 24 set. 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9307.htm. Acesso em: 3 nov. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista do Reclamante n. 633-96.2013.5.02.0382**. Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta. Brasília, 28 mar. 2017b. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 3 nov. 2017.

CAHALI, Francisco José. **Curso de arbitragem**: mediação, conciliação, tribunal multiportas. 7. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.

CARMONA, Carlos Alberto. Proceso arbitral. **Revista del Instituto Colombiano de Derecho Procesal**, Bogotá, v. 30, n. 30, 2004. Disponível em: <http://publicacionesicdp.com/index.php/Revistas-icdp/issue/view/32/showToc>. Acesso em: 26 jul. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DISSENHA, Leila Andressa. Arbitragem e conflitos trabalhistas: receios e expectativas pós reforma. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 6, n. 61, p. 169-179, jul./ago. 2017. Disponível em: <http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/index.jsp?ipg=327961#page/1>. Acesso em: 10 dez. 2018.

FERNANDES, João Renda Leal. A arbitragem em conflitos individuais trabalhistas: uma interpretação constitucional e lógico-sistemática do art. 507-A da CLT. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 7, n. 10, p. 89-104, out. 2018. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/147813>. Acesso em: 11 dez. 2018.

FONTES, João Piza; AZEVEDO, Fábio Costa. Continuação 2: a lei de arbitragem analisada à luz dos princípios gerais de direito. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 11 out. 1999. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/1999-out-11/continuacao>. Acesso em: 20 jul. 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MAXIMILIANO, Carlos. **Hermenêutica e aplicação do direito**. 20. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**. 10. ed. rev. atual. São Paulo: Saraiva, 2015.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015.

RODRIGUES, Sérgio. Uma verdade inconveniente: o trabalho nasceu da tortura. **Revista Veja**, São Paulo, 2011. Disponível em: <http://veja.abril.com.br/blog/sobre-palavras/uma-verdade-inconveniente-o-trabalho-nasceu-da-tortura/>. Acesso em: 4 set. 2017.

SANDEL, Michael J. **Justiça: o que é fazer a coisa certa**. Tradução de Heloísa Matias e Maria Alice Máximo. 21. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2016.

SÃO PAULO (Estado). Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. **Apelação n. 1021538-44.2015.8.26.0309**. Relator Desembargador Alexandre Marcondes. São Paulo, 8 out. 2018. Disponível em: <https://esaj.tjsp.jus.br/cjsg/consultaCompleta.do?f=1>. Acesso em: 10 out. 2017.

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

SOUZA, Rodrigo Trindade de. Reforma trabalhista: riscos e inseguranças de aplicação. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, Edição especial, p. 471-478,

nov. 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/127096/2017_trindade_rodrigo_reforma_insegurancas.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 22 abr. 2018.

TARTUCE, Flávio. **Manual de direito civil**. 8. ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: Método, 2018.

TIMM, Luciano Benetti. Justiça trabalhista colocava óbices na arbitragem em contrato de trabalho. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 31 out. 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-out-31/luciano-timm-justica-trabalhista-colocava-obices-arbitragem>. Acesso em: 13 out. 2018.

UNITED NATIONS. United Nations Commission on International Trade Law. **Uncitral rules on transparency in treaty-based investor-state arbitration**. Vienna: United Nations Office, 2014. Disponível em: <http://www.uncitral.org/pdf/english/texts/arbitration/rules-on-transparency/Rules-on-Transparency-E.pdf>. Acesso em: 19 jul. 2018.