

III ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

JACKSON PASSOS SANTOS

LUIZ EDUARDO GUNTHER

SÉRGIO HENRIQUES ZANDONA FREITAS

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Representante Discente:

Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Comunicação:

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

Eventos:

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Jackson Passos Santos; Luiz Eduardo Gunther; Sérgio Henriques Zandona Freitas – Florianópolis: CONPEDI, 2021.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-336-8

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Saúde: segurança humana para a democracia

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente. III Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2021 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



III ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

É com muita satisfação que apresentamos o Grupo de Trabalho e Pesquisa (GT) de Artigos denominado “DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I” do III Encontro Virtual do CONPEDI (III EVC), com a temática “Saúde e segurança humana para a sustentabilidade e cidadania”, promovido pelo Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito (CONPEDI), Sociedade Científica do Direito no Brasil, e apoio da UNICURITIBA - Centro Universitário Curitiba, em evento realizado entre os dias 23 e 28 de junho de 2021, de forma telepresencial, com a utilização da Plataforma ConferênciaWeb RNP, tendo em vista o momento mundial de pandemia e isolamento social imposto pelo COVID19.

Trata-se de publicação que reúne artigos de temáticas diversas atinentes ao Direito material e processual do Trabalho, a Reforma Trabalhista e as implicações da pandemia e do COVID19 nas relações laborais, apresentados e discutidos pelos autores e coordenadores no âmbito do Grupo de Trabalho e Linha de pesquisa. Compõe-se de textos doutrinários, advindos de projetos de pesquisa e estudos distintos de vários programas de pós-graduação e graduação, que colocam em evidência para debate da comunidade científica assuntos jurídicos relevantes.

Assim, a coletânea reúne uma gama de artigos que apontam questões jurídicas relevantes na sociedade contemporânea, todos com olhos e vinculados ao Estado Democrático de Direito.

O primeiro artigo teve como título “A (IN)EFETIVIDADE DO ADICIONAL DE PENOSIDADE E OS DIREITOS DA PERSONALIDADE DO TRABALHADOR: A PANDEMIA E A NOVA MODALIDADE DE PENOSIDADE DOS PROFISSIONAIS DE SAÚDE INTENSIVISTAS”, das autoras Leda Maria Messias Da Silva e Leticia Mayumi Almeida Takeshita.

O segundo artigo “A AMPLIAÇÃO DO TELETRABALHO E HOME OFFICE EM TEMPOS DE PANDEMIA E SEUS REFLEXOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR” da lavra da autora Marcela Pereira Ferreira.

“A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E A AMPLIAÇÃO DAS DESIGUALDADES DE GÊNERO NO MERCADO INFORMAL DE TRABALHO”, terceiro da coletânea, é o trabalho das autoras Tchoya Gardenal Fina Do Nascimento, Jessica Oliveira Alves e Sarah Jane Barbosa Marçal e Silva.

O quarto texto, com o verbete “A IMPORTÂNCIA DOS PRINCÍPIOS DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS NA GARANTIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR”, de autoria de Euseli dos Santos.

O quinto texto, da lavra dos autores Jailton Macena De Araújo e Jaime Waine Rodrigues Manguera, é intitulado “A INCONSTITUCIONALIDADE DA LEI Nº 14.020/2020: IMPOSSIBILIDADE DE REDUÇÃO SALARIAL POR ACORDO INDIVIDUAL DE TRABALHO”.

No sexto artigo intitulado “A MANIPULAÇÃO DA OPINIÃO PÚBLICA COMO UM FACILITADOR DA REFORMA TRABALHISTA”, de autoria de Ailsy Costa De Oliveira.

O sétimo texto da coletânea, das autoras Andressa Munaro Alves e Bárbara De Cezaro, aprovado com o verbete “A MODALIDADE DE TRABALHO INTERMITENTE: REFLEXÕES SOBRE O VIÉS DO DIREITO COMPARADO”.

“A NECESSIDADE DE REGULAÇÃO DO TRABALHO SOB DEMANDA POR MEIO DE APLICATIVO: ANÁLISE CRÍTICA DO PROJETO DE LEI N. 3.748/2020” é o título do oitavo texto da coletânea, com autoria de Sandra Paula De Souza Mendes e Ana Paula Heimovski.

O nono artigo foi denominado “A VACINAÇÃO NA SOCIEDADE DE RISCO: O CONFLITO ENTRE O DIREITO DE RESISTÊNCIA DO EMPREGADO E O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR NA PANDEMIA DA COVID-19” pelos autores Luciana Guerra Fogarolli e Paulo Roberto Fogarolli Filho.

No décimo artigo intitulado “ACIDENTE DO TRABALHO NO BRASIL: UM ESTUDO ACERCA DA DICOTOMIA ENTRE A PREVENÇÃO E A REPARAÇÃO”, as autoras foram Vanessa Rocha Ferreira e Fabiana Sabino.

O décimo primeiro artigo com o título “ANÁLISE CRÍTICA DA JUSTA CAUSA APLICADA AO EMPREGADO QUE SE RECUSA A VACINAR CONTRA O VÍRUS DA COVID-19 À LUZ DA HERMENÊUTICA DE HANNAH ARENDT”, dos autores Viviane Toscano Sad e Antônio Carlos Diniz Murta.

O décimo segundo artigo “ARBITRAGEM: REFLEXÕES CRÍTICAS SOBRE A SUA APLICAÇÃO NA SOLUÇÃO DE CONFLITOS INDIVIDUAIS DO TRABALHO” da lavra dos autores Cleber Lúcio de Almeida, Sanzer Caldas Moutinho e Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida.

“CONSIDERAÇÕES SOBRE O TELETRABALHO NO CONTEXTO DA PANDEMIA CAUSADA PELO NOVO CORONAVÍRUS À LUZ DAS NORMAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR”, décimo terceiro da coletânea, é o trabalho dos autores Ricardo José Macedo De Britto Pereira e Denise Arantes Santos Vasconcelos.

O décimo quarto texto, com o verbete “CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: UM ESTUDO ACERCA DA SUA INCONSTITUCIONALIDADE”, de autoria de Samantha Caroline Ferreira Moreira e Rayanne Amorim de Paula.

O décimo quinto texto, da lavra das autoras Ana Paula Sefrin Saladini, Sandra Mara Flügel Assad e Tatiana de Araújo Matos, é intitulado “DO TRABALHO PRESENCIAL PARA O TELETRABALHO: PERSPECTIVAS LEGISLATIVAS”.

No décimo sexto artigo intitulado “IMPACTOS DA COVID-19 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO TELETRABALHO UMA NOVA REORGANIZAÇÃO DO TRABALHO”, de autoria de Gil César Costa De Paula e Marjorie Alves Raupp.

O décimo sétimo texto da coletânea, da autora Adrielly Letícia Silva Oliveira, aprovado com o verbete “O COVID-19 E O DIREITO DO TRABALHO: OS MECANISMOS DE CONTROLE DE JORNADA E O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES LABORAIS”.

“O DIREITO DOS PROFESSORES À FIGURAREM NO GRUPO PRIORITÁRIO DE VACINAÇÃO CONTRA A COVID-19” é o título do décimo oitavo texto da coletânea, com autoria de Guilherme Cardoso Antunes da Cunha, Paulo Agne Fayet De Souza e Fernanda Olsieski Pereira.

O décimo nono artigo foi denominado “O REFLEXO DAS AUDIÊNCIAS PÚBLICAS E SEMINÁRIO PROMOVIDOS PELA COMISSÃO ESPECIAL DA REFORMA TRABALHISTA NA LEI 13.467/2017” pelos autores Rubens Soares Vellinho e Eder Dion De Paula Costa.

E o vigésimo texto, intitulado “OS IMPACTOS DO TELETRABALHO NA SAÚDE DO TRABALHADOR E O DIREITO À DESCONEXÃO LABORAL”, das autoras Vanessa Rocha Ferreira e Raissa Maria Fernandez Nascimento Aguilera.

O vigésimo primeiro artigo com o título “PANDEMIA E MERCADO DE TRABALHO: O IMPACTO NA VIDA DAS MULHERES”, dos autores Mariana Ostrowski Jaremtchuk e Eder Dion De Paula Costa.

O vigésimo segundo artigo “SERVIÇOS OFERTADOS POR PLATAFORMAS DIGITAIS ÀS MARGENS DO DIREITO DO TRABALHO” da lavra da autora Angela Barbosa Franco.

“TRABALHO DECENTE, ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO-DIGITAL: REFLEXÕES A PARTIR DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LEI 13.709/2018)”, vigésimo terceiro da coletânea, é o trabalho das autoras Maria Hemília Fonseca, Ana Carla Bliacheriene e Catharina Lopes Scodro.

O vigésimo quarto texto, com o verbete “TRABALHO POR PLATAFORMA – UM OLHAR ATUAL E PARA O FUTURO”, de autoria de Rachel Barroso Carvas De Carvalho e Leandro Antunes de Oliveira.

O vigésimo quinto texto, da lavra da autora Jeaneth Nunes Stefaniak, é intitulado “UBERIZAÇÃO E PRECARIADO: POSSIBILIDADES E TENDÊNCIAS CONTEMPORÂNEAS”.

No vigésimo sexto artigo, e último, intitulado “UMA ANÁLISE DA (IN) CONSTITUCIONALIDADE DA TARIFAÇÃO DOS DANOS MORAIS NA REFORMA TRABALHISTA”, de autoria de Alisson Alves Pinto, Mariel Rodrigues Pelet e Henrique Alves Pinto.

Em linhas gerais, os textos reunidos traduzem discursos interdisciplinares maduros e profícuos. Percebe-se uma preocupação salutar dos autores em combinar o exame dos principais contornos teóricos dos institutos, aliando a visão atual de efetividade na busca por direitos e garantias fundamentais na esfera Trabalhista. A publicação apresentada ao público

possibilita acurada reflexão sobre tópicos avançados e desafiadores do Direito material e processual do Trabalho contemporâneo. Os textos são ainda enriquecidos com investigações legais e doutrinárias da experiência jurídica estrangeira a possibilitar um intercâmbio essencial à busca de soluções para as imperfeições do sistema brasileiro e internacional.

Sem dúvida, esta publicação fornece instrumentos para que pesquisadores e aplicadores do Direito compreendam as múltiplas dimensões que o mundo contemporâneo assume na busca da conjugação da promoção dos interesses individuais e coletivos para a consolidação de uma sociedade dinâmica, multifacetada e de consenso.

Na oportunidade, os Organizadores prestam sua homenagem e agradecimento a todos que contribuíram para esta louvável iniciativa do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI) e, em especial, a todos os autores que participaram da presente coletânea de publicação, com destaque pelo comprometimento e seriedade demonstrados nas pesquisas realizadas e na elaboração dos textos de excelência.

Convida-se a uma leitura prazerosa dos artigos apresentados de forma dinâmica e comprometida com a formação de pensamento crítico, a possibilitar a construção de um Direito voltado à concretização de preceitos insculpidos no Estado Democrático Constitucional de Direito.

02 de julho de 2021.

Professor Dr. Jackson Passos Santos

Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC/SP; Mestre em Direitos Difusos e Coletivos pela Universidade Metropolitana de Santos - UNIMES

jackpassos@uol.com.br

Professor Dr. Luiz Eduardo Gunther

Tribunal Regional do Trabalho - 9ª Região

luizgunther@trt9.jus.br

Professor Dr. Sérgio Henriques Zandona Freitas

Coordenador e Docente Permanente do PPGD e do PPGMCult da Universidade FUMEC e do Instituto Mineiro de Direito Processual (IMDP)

sergiohzf@fumec.br

ARBITRAGEM: REFLEXÕES CRÍTICAS SOBRE A SUA APLICAÇÃO NA SOLUÇÃO DE CONFLITOS INDIVIDUAIS DO TRABALHO

ARBITRATION: CRITICAL REFLECTIONS ON ITS APPLICATION IN SOLVING INDIVIDUAL LABOR CONFLICTS

Cleber Lúcio de Almeida ¹

Sanzer Caldas Moutinho ²

Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida ³

Resumo

O artigo analisa, adotando como metodologia a revisão bibliográfica, a utilização da arbitragem como mecanismo de solução de conflitos individuais de trabalho, tendo como ponto de partida a Lei n. 13.467/2017. Esta Lei será analisada considerando a sua compatibilidade com Constituição de 1988, a indisponibilidade dos direitos trabalhistas e a vulnerabilidade do trabalhador diante do empregador, o que afeta a sua liberdade. Ao final, a pesquisa demonstra a inconstitucionalidade do art. 507-A da Consolidação das Leis do Trabalho e a impossibilidade de a arbitragem ser utilizada como meio de solução de conflitos individuais de trabalho.

Palavras-chave: Arbitragem, Conflitos individuais do trabalho, Constituição da república, Vulnerabilidade, Indisponibilidade dos direitos

Abstract/Resumen/Résumé

The article analyzes, using the bibliographic review as methodology, the use of arbitration as a mechanism for resolving individual labor conflicts, having Law n. 13,467 / 2017. This Law will be analyzed considering its compatibility with the 1988 Constitution, the unavailability of labor rights and the vulnerability of the worker before the employer, which affects his freedom. In the end, the research demonstrates the unconstitutionality of art. 507-A of the Consolidation of Labor Laws and the impossibility of arbitration being used as a means of resolving individual labor conflicts.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Arbitration, Individual labor conflicts, Constitution of the republic, Vulnerability, Unavailability of rights

¹ Pós-doutor em Direito pela Universidad Nacional de Córdoba/ARG. Doutor em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais.

² Mestrando do Programa de Pós-graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Bolsista da CAPES. Pós-graduado (lato sensu) em Direito do Trabalho pelo IEC-Puc Minas;

³ Pós-doutora em Ciências Sociales, Humanidades y Artes pela Universidad Nacional de Córdoba/ARG. Professora de Direitos Humanos e Antropologia, Sociologia e Etnias da Diversidade da Faculdade Milton Campos.

1 INTRODUÇÃO

A arbitragem figura entre as formas legalmente estabelecidas para a solução de conflitos de interesses e sua admissibilidade implica afastamento do Poder Judiciário o monopólio da solução de conflitos de interesses.

Trata-se de instituto disciplinado, no Brasil, pela Lei n. 9.307/1996 e que foi incluído entre os mecanismos de solução de conflitos coletivos de trabalho pela Constituição da República (art. 114, §1º).

Posteriormente, por meio da Lei n. 13.467/2017, foi autorizada a utilização da arbitragem para a solução de conflitos individuais de trabalho.

Esta alteração legislativa traz à luz o debate sobre a sua compatibilidade com Constituição da República de 1988, a indisponibilidade dos direitos trabalhistas e a vulnerabilidade do trabalhador diante do empregador, em razão da necessidade da alienação da sua força de trabalho para garantir a sobrevivência própria e familiar.

O presente artigo, adotando como metodologia a revisão bibliográfica, propõe examinar estas questões, sendo, para tanto, dividido em cinco partes, às quais se seguem anotações conclusivas.

A primeira parte do artigo apresenta um breve relato histórico da arbitragem, na perspectiva de sua previsão no ordenamento jurídico brasileiro, assim como examina a sua relação com a liberdade de contratar.

A segunda parte do artigo versa sobre a compatibilidade da permissão para a adoção da arbitragem como mecanismo de solução de dissídios individuais com a Constituição da República.

A terceira parte do artigo examina a arbitragem como mecanismo de solução de dissídios individuais do trabalho à luz das particularidades da relação entre empregado e empregador, em especial a vulnerabilidade daquele.

A quarta parte do artigo analisa a arbitragem como mecanismo de solução de dissídios individuais do trabalho na perspectiva da vedação legal de sua utilização para a solução de conflitos que envolvam direitos existenciais indisponíveis.

A quinta parte trata de algumas vantagens que são atribuídas à arbitragem na perspectiva da solução judicial dos conflitos individuais do trabalho.

2 ARBITRAGEM: BREVE RELATO HISTÓRICO. A LIBERDADE DE CONTRATAR COMO FUNDAMENTO DA ARBITRAGEM.

De início, registre-se que, na arbitragem, as partes em conflito transferem a um terceiro (árbitro) o poder para solucioná-lo, segundo as regras por elas próprias estabelecidas.

Neste sentido, para José Antônio Fichtner, Sergio Nelson Mannheimer e André Luís Monteiro, “a arbitragem é um método de heterocomposição de conflitos em que o árbitro, exercendo a cognição nos limites da convenção de arbitragem livremente estabelecida pelas partes, decide a controvérsia com autonomia e definitividade” (FICHTNER; MANNHEIMER; MONTEIRO, 2019, p. 29).

A arbitragem foi adotada no Brasil já na Constituição de 1824 (art. 160), segundo a qual, nas causas cíveis e nas penais civilmente intentadas, “poderão as partes nomear juízes árbitros e suas sentenças serão executadas sem recurso, se assim o convencionarem as mesmas partes” (BRASIL, 1824, *on line*).

O Código Civil de 1916 também fez alusão à arbitragem, dispondo, no art. 1.037, que “As partes capazes de contratar poderão, em qualquer tempo, louvar-se, mediante compromisso escrito, em árbitros, que lhes resolvam as pendências judiciais, ou extrajudiciais” (BRASIL, 1916, *on line*).

O Código de Processo Civil de 1939 também admite o recurso à arbitragem (arts. 1.031 a 1.046), o mesmo acontecendo com o Código de Processo Civil de 1973 (arts. 1.072 a 1.102), ao passo que, no Código de Processo Civil de 2015, a arbitragem recebeu um impulso especial, na medida em que foi determinado que a utilização de métodos consensuais de solução de conflitos deveria ser estimulada por juízes, advogados e membros do Ministério Público (art. 3º).

O CPC de 2015 consagra a denominada “justiça multiportas”, no sentido da existência de distintos mecanismos para se chegar à adequada e justa solução dos conflitos de interesses.

Por fim, a arbitragem recebeu tratamento amplificado na Lei n. 9.307, de 23 de setembro de 1996.

Na seara trabalhista, a arbitragem foi contemplada pela Constituição da República de 1988, mas apenas para a solução de conflitos coletivos de trabalho (art. 114, §1º).

A Lei 13.129, de 26 de maio de 2015, que alterou vários artigos da Lei n. 9.307/1966, inseriu no art. 4º desta lei, o parágrafo 4º, estabelecendo que:

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

No entanto, este dispositivo foi vetado pelo então Vice-Presidente da República, que se encontrava no exercício da presidência, sendo relevante ressaltar que, nele, é demonstrada a especial preocupação com a utilização da arbitragem na solução de conflitos individuais de trabalho, vez que ela somente será admitida no caso de exercentes de cargos ou função de administrador ou de direção estatutária e, mesmo assim, desde que fosse a sua adoção de iniciativa do trabalhador ou contasse com a sua expressa concordância.

Por fim, a Lei n. 13.467/2017, que compõe a denominada “reforma trabalhista”, autoriza a utilização da arbitragem para a solução de conflitos individuais de trabalho, quase nos mesmos termos em que a Lei n. 13.129/2015 a inseria no contexto dos métodos de solução de conflitos individuais do trabalho. A diferença é que a natureza da função exercida pelo trabalhador foi substituída pelo valor da sua remuneração (art. 507-A da CLT).

Com efeito, a Lei n. 13.467/17, acrescentou à CLT o art. 507-A, dispondo 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, 2017, *on line*).

Assim, foi autorizada a utilização da arbitragem para a solução de conflitos individuais de trabalho, desde que o trabalhador receba remuneração superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social e a solução arbitral decorra de sua iniciativa ou conte com a sua concordância expressa.

Esta última disposição legal traz à luz o debate sobre a sua compatibilidade com Constituição da República de 1988, a indisponibilidade dos direitos trabalhistas e a vulnerabilidade do trabalhador diante do empregador, em razão da necessidade da alienação da sua força de trabalho para garantir a sobrevivência própria e familiar, que serão enfrentadas no presente artigo.

3 ARBITRAGEM E CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DE 1988: A (IN)CONSTITUCIONALIDADE DO ART. 507-A DA CLT

O art. 114 da Constituição da República estabelece que compete à justiça do trabalho processar e julgar os conflitos individuais e coletivos de trabalho, mas dispõe que, para a solução de conflitos coletivos de trabalho, as partes poderão recorrer à arbitragem (art. 114, §1º).

Acrescente-se que, de acordo com o art. 5º, XXXV, da Constituição da República, a lei não poderá excluir da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito.

Conjugados estes dispositivos constitucionais, o que resulta é que a arbitragem somente pode ser utilizada para a solução de conflitos coletivos de trabalho, o que implica inconstitucionalidade do art. 507-A da CLT. Primeiro, diante do que estabelece o art. 114 da Constituição, que impõe a solução judicial dos conflitos trabalhistas, salvo quando se tratar de conflitos de natureza coletiva. Segundo, porque a lei ordinária não pode excluir ou permitir que as partes em um contrato de trabalho afastem da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito (exclusão indireta).

Ao admitir a utilização da arbitragem na solução de conflitos coletivos de trabalho, a Constituição parte do pressuposto de que, neste caso, a força coletiva dos trabalhadores atua como instrumento de defesa frente ao capital, ao passo que, no contrato individual de trabalho, o trabalhador estará diante da opção entre o emprego e a aceitação da arbitragem, o que coloca em risco a principiologia regente das relações de emprego.

4 ARBITRAGEM, NECESSIDADE E VULNERABILIDADE DO TRABALHADOR

A Lei n. 9.307/1996 dispõe, no art. 1º, que as partes capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis.

Contudo, a Lei n. 9.307/1996, admitindo a hipótese de existência de contratos de adesão, dispõe que, nestes contratos, a cláusula compromissória de arbitragem somente terá eficácia se o aderente tomar a iniciativa de instituir a arbitragem ou concordar, expressamente, com a sua instituição, desde que por escrito em documento anexo ou em negrito, com a assinatura ou visto especialmente para essa cláusula (art. 4º, § 2º).

O art. 507-A da CLT, admitindo que o contrato individual de trabalho é, essencialmente, um contrato de adesão, também deixa claro que a cláusula compromissória de arbitragem somente terá eficácia se o aderente tomar a iniciativa de instituir a arbitragem ou concordar, expressamente, com a sua instituição, embora tenha dispensado as demais formalidades previstas na Lei n. 9.307/1966, o que fragiliza a proteção dos trabalhadores.

Diante da vulnerabilidade do trabalhador, o próprio legislador se preocupou com a possibilidade de a adoção da cláusula de arbitragem ser imposta ao trabalhador.

Contudo, é indispensável aprofundar o estudo para consolidar o entendimento de que o uso da arbitragem como método de solução de conflitos individuais do trabalho é inviável.

A liberdade é o fundamento principal da arbitragem, vez que o seu pressuposto é a liberdade de as partes elegerem um terceiro para solução de eventual conflito entre eles surgido, segundo regras por eles livremente estabelecidas.

Assim, a essência da solução arbitral reside na liberdade.

Por esta razão, a arbitragem possui natureza jurídica contratual, já que sua adoção depende necessariamente da vontade livre das partes contratantes.

Ocorre que o contrato de trabalho não é apenas um contrato de adesão. Ele é formalmente fruto da liberdade do trabalhador, mas, na essência, a sua celebração decorre da necessidade do trabalhador.

Dito de outro modo, a celebração de um contrato de trabalho, ainda que prevendo remuneração diferenciada, não afasta o fato de que ela está relacionada diretamente não com a liberdade do trabalhador, mas com a necessidade.

A necessidade do trabalho afasta a liberdade na sua contratação.

É que, o trabalhador, necessitando da alienação da sua força de trabalho para sobreviver, depende da celebração do contrato de trabalho para garantir a sobrevivência própria e familiar,

fatalmente será conduzido a aceitar a inclusão da cláusula compromissória de arbitragem em seu contrato de trabalho. Em suma, não haverá opção pela arbitragem, mas pelo emprego.

O trabalhador não é realmente livre quando firma um contrato de trabalho, o que afasta a possibilidade de, neste contrato, optar pela arbitragem.

Acrescente-se que a inclusão da cláusula de arbitragem implica verdadeira renúncia ao direito de acesso à justiça e não há como admitir esta renúncia de quem necessita do trabalho para sobreviver e garantir a sobrevivência de sua família.

Ademais, o só fato de o trabalhador receber salário diferenciado não autoriza afirmar que ele tenha condições de, livremente, definir se a arbitragem será de direito ou de equidade e escolher as fontes de direito às quais o árbitro poderá recorrer (art. 2º, §2º, da Lei n. 9.307/1966).

Aliás, o art. 2º, § 1º, da Lei n. 9.307/1996 dispõe que na escolha destas regras de direitos não poderá ser violada a ordem pública, ou seja, normas de ordem pública, que é a natureza das normas que regem a relação de emprego, como resta claro do art. 9º da CLT.

Com isto, a “capacidade de contratar” a que alude a lei da arbitragem também diz respeito à real possibilidade de, livremente, escolher a arbitragem como mecanismo de solução de conflitos individuais, o que, na hipótese, não existe.

5 ARBITRAGEM E INDISPONIBILIDADE DE DIREITOS

O art. 507-A da CLT dispõe que poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem “nos termos previstos na Lei n. 9.307, de 23 de setembro de 1996”. (BRASIL, 2017, *on line*).

Segundo esta lei, a cláusula de arbitragem somente pode ser incluída em contrato que verse sobre “direitos patrimoniais disponíveis” (art. 1º), como estabelece que a opção por este mecanismo de solução de conflito não pode violar normas de ordem pública (art. 2º, § 2ª).

O art. 852 do Código Civil vai além, posto que veda a adoção de cláusula compromissória, dentre elas a arbitral, para resolução dos enfrentamentos que não tenham caráter *estritamente* patrimonial (BRASIL, 2002, *on line*).

E qual é a natureza dos direitos inerentes ao trabalho humano?

O Direito do Trabalho atribui direitos aos trabalhadores visando o respeito, a proteção e a promoção da sua dignidade humana, como decorre, por exemplo, da Constituição da

Organização Internacional do Trabalho, que reconhece aos trabalhadores o direito a um “regime de trabalho realmente humano”.

Direitos inerentes ao trabalho humano, em especial os de status de direitos humanos e fundamentais, são, neste contexto, direitos voltados à proteção e promoção da dignidade humana.

Como a ninguém é dado dispor da sua dignidade humana, a ninguém é dado dispor dos direitos que lhe são inerentes, notadamente os direitos humanos e fundamentais.

Abre-se um parêntese para trazer à colação os ensinamentos de Béatrice Maurer sobre o conceito de dignidade humana. Essa doutrinadora, após chamar a atenção para a ameaça apresentada pela concepção subjetiva da dignidade humana - “cada um defendendo a sua própria concepção de dignidade do homem em nome da mesma dignidade” -, afirma que esta pode ser considerada no sentido de dignidade:

a) *para si*: trata-se de concepção pessoal da dignidade, fundada na ideia segundo a qual, em razão da sua liberdade e autonomia pessoal, cada um pode definir a sua dignidade como bem entender;

b) *para nós*: a dignidade humana, neste caso, é definida pelos diferentes autores da sociedade, de forma que o conceito de dignidade alcança “um certo consenso social”, refletindo os costumes e as concepções mais amplamente compartilhados, ou seja, o sentido da dignidade se torna social e mutável, o que exige que a lei procure “condenar os atos ou as atitudes que não estejam de acordo com a dignidade, mais do que definir o que ela é”;

c) *em si*: a dignidade é uma qualidade essencial da pessoa humana. (MAURER, 2005, p. 63, 70-74).

Quando se diz que a dignidade humana é indisponível, tem-se em vista que a liberdade e autonomia individuais não autorizam desconsiderar aquilo que para a sociedade significa uma vida digna, o que é traduzido pelos direitos aos quais a ordem jurídica atribui o *status* de direitos humanos e fundamentais.

A dignidade enquanto consenso social conduz à ideia de fixação, pela sociedade e de forma democrática, das condições a serem atendidas para que a todos sejam asseguradas condições dignas de vida, e, com isto, à definição dos direitos cujo gozo constitui uma exigência da dignidade humana. (MAURER, 2005, p. 75-76).

A indisponibilidade dos direitos trabalhistas possui, inclusive, essa dimensão, vez que a sua efetividade interessa à própria sociedade. Neste sentido, a Constituição atribui valor social ao trabalho e, com isto, aos direitos que lhe são inerentes (art. 1º).

Dir-se-á que os direitos inerentes ao trabalho humano são de natureza patrimonial.

No entanto, a Constituição afasta a possibilidade de acatar esta argumentação, na medida em que os direitos inerentes ao trabalho humano são garantidos visando a todos assegurar uma existência digna (art. 170, *caput*). A hipótese, portanto, é de direitos de natureza existencial. Por esta razão, inclusive, a Constituição inclui os direitos inerentes ao trabalho humano entre os direitos fundamentais, ou seja, direitos que visam, atendendo ao disposto no art. 170, *caput*, assegurar a existência digna.

Neste sentido, por exemplo, ao garantir o direito a férias, o Direito do Trabalho tutela a saúde de um ser humano, que possui necessidade fisiológica ao descanso. Ao determinar a adoção de meios para promover a saúde e segurança do empregado, o intuito é salvaguardar a vida do ser humano. A hipótese, portanto, não é de direitos de natureza apenas patrimonial.

Também poder-se-ia argumentar que os direitos inerentes ao trabalho humano são disponíveis. Este argumento também não se sustenta, na medida em que os direitos inerentes ao trabalho humano são reconhecidos em normas de ordem pública como decorre do art. 9º da CLT, o que significa que o respeito aos direitos que reconhecem ao trabalhador não podem ser objeto de disposição, notadamente porque voltados, como dito, à proteção da dignidade humana.

Como já foi assinalado, a indisponibilidade dos direitos trabalhistas decorre:

[...] da própria natureza e de sua função social; não se trata de assegurar os interesses inseridos em mera relação obrigacional, patrimonial, senão de assegurar os direitos sociais, fundamentais, de um Estado que se instituiu como democrático, acolhendo na Constituição a primazia do trabalho sobre o capital, a garantia da preservação da dignidade humana [...] (COUTINHO, 2000, p. 17).

Além dos fundamentos acima elencados, a indisponibilidade dos direitos trabalhistas se justifica pela verificação da vulnerabilidade ínsita à relação de emprego, valendo lembrar que a vulnerabilidade não se confunde com a hipossuficiência, sendo esta apenas uma manifestação daquela.

Consoante aduz Amauri Cesar Alves, a vulnerabilidade é uma “[...] situação de inferioridade contratual agravada por fatores de risco laboral ou pela condição pessoal do

trabalhador, seja ele empregado ou não, que poderá resultar em lesão em sua esfera patrimonial ou existencial”. (ALVES, 2019, p. 136).

Esta situação de inferioridade, como dito, não é afastada necessariamente pelo nível salarial do trabalhador.

Todo o arcabouço teórico do Direito do Trabalho encontra fundamento na existência de desproporção material imanente à relação laboral, e essa situação requer elementos de atenuação dessa disparidade entre as partes contratantes. Assim, segundo Dorneles:

[...] demonstrar que as relações de trabalho em geral caracterizam-se por um conjunto de vulnerabilidades, algumas presentes com mais intensidade em determinadas situações ou relações, outras com menos intensidade, ou sequer presentes, o que permitiria à teoria geral do direito do trabalho graduar a aplicação do conjunto protetivo compensatório conforme a demanda presente. (DORNELES, 2013, p. 298).

Também poder-se-ia argumentar que a indisponibilidade só se manifesta no momento da contratação, ou seja, diz respeito à renúncia prévia de direitos trabalhistas, podendo ser acrescentado que é admitida e até mesmo incentivada a transação em ações perante a Justiça do Trabalho.

A posição de José Antônio Fichtner, Sergio Nelson Mannheimer e André Luís Monteiro resume bem o entendimento da doutrina arbitral sobre a possibilidade de aplicação da arbitragem aos contratos individuais do trabalho:

No nosso ponto de vista, conforme já se esclareceu anteriormente, o critério adotado pelo Direito brasileiro para definir a arbitrabilidade objetiva é o da patrimonialidade, em razão da incidência do art. 852 do Código Civil. Por esse motivo, entendemos que o debate a respeito do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, bem como do princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas é de todo irrelevante para fins de definir a arbitrabilidade dos conflitos individuais de trabalho. Ademais, como se não bastasse, submeter um conflito de interesses à arbitragem não significa dispor, alienar ou renunciar a qualquer direito. Trata-se apenas da escolha do método de solução de litígios. Na arbitragem, pleiteiam-se direitos, sendo certo que regras específicas existem para garantir a observância do devido processo legal, da ampla defesa e do contraditório, o que apura e define a própria existência do instituto. (FICHTNER; MANNHEIMER; MONTEIRO; 2019, p. 703).

No entanto, há na hipótese uma renúncia prévia, qual seja, a renúncia ao direito de ação.

Não é só. A indisponibilidade dos direitos inerentes ao trabalho humano se manifesta no ato da contratação, da prestação de serviços e após a rescisão do contrato de trabalho, lembrando, neste sentido, que, a pretensão de proteção dos direitos humanos e fundamentais trabalhistas é imprescritível, ou seja, a sua violação pode ser reclamada a qualquer tempo.

Direitos trabalhistas protegem e promovem a dignidade humana e esta é irrenunciável.

É verdade que a transação é admitida. Entretanto, transação não implica renúncia, mas concessões recíprocas visando colocar fim a um conflito de interesses. Ademais, a hipótese diz respeito a direitos de existência controversa. Acrescente que as lesões aos direitos trabalhistas têm efeitos econômicas compensatórias e quando se fala em transação, se tem em vista não o direito em si, mas a sua manifestação econômica, ou seja, diante da incerteza do direito, admite-se a transação de seu conteúdo econômico. Lembre-se que o juiz não está obrigado a homologar acordo (Súmula nº. 418 do Tribunal Superior do Trabalho), exatamente porque ele não implicar simples renúncia a direito.

Nesse contexto, cumpre lembrar que:

O Estado de Direito tem uma natureza ambígua e contraditória: pode favorecer a opressão, mas também pode conceder aos oprimidos o poder que leva à contra-hegemonia. É por esta razão que com tanta frequência agentes poderosos tentam sufocar a contra-hegemonia mediante a adoção de um enfoque ‘moderado’, com o objetivo de eliminar a resistência potencial oferecida pelos oprimidos, restringindo seu acesso ao sistema judicial de confrontação de partes. Hoje o movimento mundial denominado ‘resolução alternativa de conflitos’ funciona como um forte mecanismo de enfraquecimento que o discurso dominante torna atraente mediante o uso de uma série de práticas retóricas, como a necessidade de remediar os ‘excessos’ da confrontação judicial, ou de promover a convivência de uma sociedade mais ‘harmoniosa’ (MATTEI; NADER, 2013, p. 31-32).

Assim, os mecanismos de resolução alternativa de conflitos podem ser utilizados para fragilizar a imperatividade das normas que compõem a ordem jurídica, o que constitui uma clara opção da reforma trabalhista, visto que ela, supostamente para “desafogar” a Justiça do Trabalho, admite a arbitragem, mas em nenhum momento manifesta preocupação com a causa primeira das demandas trabalhistas, que é reiterado descumprimento da legislação trabalhista.

Neste sentido, o Relatório Geral da Justiça do Trabalho, editado pelo Tribunal Superior do Trabalho em 2020, informa que, nos anos de 2010 a 2019, o percentual das demandas julgadas total ou parcialmente procedentes pelas Varas do Trabalho ultrapassa o percentual de

90% (TST, 2020, *on line*). Este fato foi deliberadamente desconsiderado pela reforma trabalhista, que optou por dificultar o acesso dos(as) trabalhadores(as) à justiça e à satisfação de seus créditos, ainda que reconhecidos em decisão transitada em julgado.

Portanto, atacou-se o efeito - grande número de demandas - em detrimento do ataque à sua causa principal - o reiterado descumprimento da legislação trabalhista, em uma clara demonstração de que a verdadeira intenção da reforma trabalhista, no particular, foi atacar a indisponibilidade dos direitos inerentes ao trabalho humano.

A crítica à arbitragem reside não no fato de particulares se valerem de método privado de resolução de conflitos, mas na sua utilização em uma relação na qual não se apresenta a equivalência de condições entre os contratantes. A arbitragem, na relação individual de trabalho, não encontra fundamento na liberdade, pois a relação de trabalho é permeada por subordinação, seja ela econômica ou jurídica, que acentua a vulnerabilidade do trabalhador.

De outro lado, não é o estabelecimento de patamar econômico para mitigação da incidência do instituto que colocará os sujeitos da relação trabalhista em patamares de igualdade negocial, mesmo que relativa. A natureza da relação sempre será a mesma, pois a manifestação de vontade do trabalhador é sempre premida pela necessidade do trabalho em razão da necessidade de garantir meios para a sua subsistência.

A própria Constituição reconhece a desigualdade de forças entre trabalhador e empregador e, visando limitar os poderes do empregador, assegura ao trabalhador uma série de direitos fundamentais (arts. 7º a 11), além de conferir força normativa aos tratados de direitos humanos, dentre os quais muitos reconhecem direitos humanos aos trabalhadores.

6 ARBITRAGEM: AS SUAS SUPOSTAS VANTAGENS EM RELAÇÃO À SOLUÇÃO JUDICIAL DOS CONFLITOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO

A adoção da arbitragem como forma de solução de conflitos individuais se daria, em tese, em razão de suas vantagens, que seriam, segundo Miguel Carlos Teixeira Patrício: “a) a maior especialização dos juízes; b) a maior rapidez nas decisões; c) os menores custos para as partes; d) a maior privacidade (se assim for possível e desejado); e 5) as menores hipóteses de erro judicial” (PATRÍCIO, 2005, p. 139).

Contudo, em relação à atuação da Justiça do Trabalho estas vantagens da arbitragem são questionáveis:

1) a Justiça do Trabalho é uma justiça especializada, o que significa que os conflitos serão solucionados por juízes especializados;

2) a maior rapidez da decisão é uma possibilidade, mas a efetividade dos direitos assegurados pela Justiça do Trabalho não pode ser sacrificada em favor da rapidez na solução dos conflitos trabalhistas;

3) a arbitragem tem sido mais cara do que o recurso ao Poder Judiciário, valendo observar, neste sentido, que poderá o árbitro ou o tribunal arbitral determinar às partes o adiantamento de verbas para despesas e diligências que julgar necessárias (art. 13, § 7º, da Lei 9.307/96), o que não se harmoniza com a solução dos conflitos trabalhistas pela via judicial, vez que, no processo do trabalho, não tem lugar a exigência a antecipação de custas. Aliás, o quadro constante do “Anexo A” demonstra que os custos da arbitragem a tornam excessivamente onerosa, se comparada com os custos do processo judicial. Com efeito, em uma demanda cujo valor da causa alcança o valor de R\$50.000,00, as custas do processo do trabalho seriam equivalente a 2% deste importe, ou seja, R\$1.000,00, enquanto o custo de um processo arbitral ultrapassaria R\$20.000,00.

4) a privacidade também pode ser estabelecida no processo judicial (segredo de justiça ou celebração de acordo com cláusula de confidencialidade), além do que a publicidade não pode ser considerada uma deficiência da solução judicial dos conflitos trabalhistas, vez que atua como garantia das partes;

5) os árbitros não são isentos da possibilidade de erros e o sistema processual dispõe de instrumentos que permitem corrigir eventuais erros dos órgãos do Poder Judiciário.

Quando muito, portanto, poder-se-ia alegar, em favor da arbitragem, a maior celeridade na solução do conflito de interesses, embora a Justiça do Trabalho tenha adquirido *status* de órgão dotado de celeridade e efetividade.

No entanto, certamente a hipótese não é de preocupação com a celeridade na solução dos conflitos trabalhistas, na medida em que a Lei n. 13.467/2017 em nenhum momento atua no sentido de prestigiar esta celeridade. Pelo contrário, em mais de uma oportunidade ela adota soluções contrárias à celeridade processual, como se dá, por exemplo, quando trata dos prazos (que agora serão contados em dias úteis) e do protesto das decisões judiciais (foi estabelecida uma verdadeira moratória em favor dos devedores).

COSIDERAÇÕES FINAIS

A Lei n. 13.467/2017 institui a arbitragem como mecanismo de solução de conflitos individuais do trabalho.

Contudo, a citada Lei viola, neste particular, a Constituição da República, que somente admite a utilização da arbitragem para a solução de conflitos coletivos de trabalho, que a torna inconstitucional.

A arbitragem pressupõe igualdade substancial das partes contratantes, para que possam, em igualdade de condições, escolher os árbitros e os critérios a serem observados na sua solução.

A celebração de um contrato de trabalho, ainda que prevendo remuneração diferenciada, não afasta o fato de que ela está relacionada diretamente não com a liberdade propriamente, mas, na essência, com a necessidade. A necessidade do trabalho afasta a liberdade na sua contratação, pois o trabalhador não detém liberdade existencial.

Com efeito, o trabalhador, premente da necessidade de alienação da sua força de trabalho para sobreviver, depende da celebração do contrato de trabalho para garantir a sobrevivência própria e familiar, o que o conduzirá a aceitar a inclusão da cláusula compromissória de arbitragem em seu contrato de trabalho. Em suma, não haverá opção pela arbitragem, mas pelo emprego.

A arbitragem somente poderá ser utilizada na solução de conflitos que envolvam direitos patrimoniais disponíveis. Deve, pois, ser afastada dos litígios envolvendo direitos inerentes ao trabalho humano, em especial os direitos humanos e fundamentais, que são naturalmente existenciais e indisponíveis.

A análise da reforma trabalhista como um todo demonstra que a adoção da arbitragem teve em vista afastar a indisponibilidade dos direitos inerentes ao trabalho humano e não garantir a satisfação dos direitos inerentes ao trabalho humano.

O Direito do Trabalho adota valores e tem finalidade que o colocam como bastião da dignidade humana daqueles que sobrevivem da sua força de trabalho, a primeira barreira contra a opressão e degradação do ser humano nas relações econômico-sociais de emprego. Para esse intento, se vale de normas e princípios, conquistados através de lutas seculares, os quais atuam na concretização e defesa de direitos humanos trabalhistas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Amauri Cesar. Direito, trabalho e vulnerabilidade. **Revista da Faculdade de Direito UFPR, Curitiba, PR**, Brasil, v. 64, n. 2, p. 111-139, maio/ago. 2019. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63907>. Acesso em: 31 ago. 2019.

BRASIL. [Constituição de (1824)]. **Constituição Política do Império do Brasil**. Rio de Janeiro RJ: Presidência da República, [1824]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm. Acesso em: 4. abr. 2020.

BRASIL. [Constituição de (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 4. abr. 2020.

BRASIL. **Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15.jul.2020.

BRASIL. **Lei n. 3.071, de 1º de janeiro de 1916**, que instituiu o Código Civil de 1916. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071impresao.htm Acesso em: 02.abr.2021.

BRASIL. **Lei nº 13.129/2015, de 26 de maio de 2015**. Altera a Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996, e a Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, para ampliar o âmbito de aplicação da arbitragem e dispor sobre a escolha dos árbitros quando as partes recorrem a órgão arbitral, a interrupção da prescrição pela instituição da arbitragem, a concessão de tutelas cautelares e de urgência nos casos de arbitragem, a carta arbitral e a sentença arbitral, e revoga dispositivos da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996. Brasília, DF: Presidência da República [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13129.htm. Acesso em: 23.abr.2020.

BRASIL. **Lei nº 13.467/2017, 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 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. Brasília, DF: Presidência da República [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 02.jul.2020.

BRASIL. **Lei nº 9.307/1996, de 23 de setembro de 1996.** Dispõe sobre a arbitragem. Brasília, DF: Presidência da República [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19307.htm. Acesso em 23.abr.2020.

BRASIL. **Lei nº. 10.406, 10 de janeiro de 2002.** Institui o código civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm. Acesso em 12 jun.2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2019**, editado pelo Tribunal Superior do Trabalho, em 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral> Acesso em: 02.abr.2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 418.** A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2017]. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-418. Acesso em 16.jul.2020.

CAMARA DE MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM EMPRESARIAL. **Tabela de custas:** valor do litígio. São Paulo, 2019. Disponível em: <http://camarb.com.br/arbitragem/tabela-de-custas-2019/#>. Acesso em 16.jul.2020.

COUTINHO, Aldacy Rachid. A indisponibilidade de direitos trabalhistas. **Revista da faculdade de direito da UFPR**, Curitiba, v. 33, n. 0, p. 9-17, 2000. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/1840/1536>. Acesso em 04.abr.2021.

DORNELES, Leandro do Amaral D. de. Hipossuficiência e Vulnerabilidade na Teoria Geral do Direito do Trabalho Contemporânea. **Revista LTr.**, ano 77, março de 2013. São Paulo: LTr., 2013.

FICHTNER, José Antônio; MANNHEIMER, Sergio Nelson; MONTEIRO, André Luís. **Teoria geral da arbitragem.** Rio de Janeiro: Forense, 2019. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530982881/cfi/6/22!4/92/2/2@0:0>. Acesso em: 6 mai. 2020.

MATTEI, Ugo; NADER, Laura. **Pilhagem: Quando o Estado de Direito é ilegal.** São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2021.

MAURER, Béatrice. Notas sobre o respeito da dignidade da pessoa humana... ou pequena fuga incompleta em torno de um tema central. *In:* SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). Dimensões

da dignidade: ensaios de filosofia do direito e direito constitucional. **Revista Páginas de Direito**, Porto Alegre, ano 6, nº 504, 18 de novembro de 2006. Disponível em: <https://www.paginasdedireito.com.br/index.php/artigos/83-artigos-nov-2006/5505-livro-sarlet-ingo-wolfgan-org-dimensoes-da-dignidade--ensaios-de-filosofia-do-direito-e-direito-constitucional>. Acesso em: 31.mar.2021.

PATRÍCIO, Miguel Carlos Teixeira. **Análise económica da litigância**. Coimbra: Almedina, 2005.

ANEXO A

Valor do Litígio

50.000,00

Calcular

- Calcular com valores aplicáveis ao Regulamento de Arbitragem Expedita
 Calcular com valores aplicáveis ao Regulamento de Arbitragem Trabalhista
[limpar seleção]

Árbitro Único

Taxa de Administração : R\$ 9.828,00
Árbitro Único : R\$ 19.046,30

Total Despesas: R\$ 28.874,30

**Total Despesas: R\$ 14.437,15
(por Polo)**

Tribunal Arbitral

Taxa de Administração: R\$ 9.828,00
Co-Árbitro 1: R\$ 14.651,00
Co-Árbitro 2: R\$ 14.651,00
Árbitro Presidente: R\$ 16.848,65

Total de Honorários: R\$ 46.150,65

Total Despesas: R\$ 55.978,65

**Total Despesas: R\$ 27.989,33
(por Polo)**