VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

ADRIANA GOULART DE SENA ORSINI

JACKSON PASSOS SANTOS

WILLIAM PAIVA MARQUES JÚNIOR

Copyright © 2024 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

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

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU – São Paulo
Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
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 - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Fernando Passos – UNIARA - São Paulo
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia
Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal
Comunicação:
Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM – São Paulo
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará
Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI – Santa Catarina
Eventos:
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo
Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina
Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP – Pernambuco

D597

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

Coordenadores: Adriana Goulart de Sena Orsini; Jackson Passos Santos; William Paiva Marques Júnior – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-945-2
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: A pesquisa jurídica na perspectiva da transdisciplinaridade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VII Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

CONPEDI

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

Apresentação

A presente coletânea é composta dos artigos aprovados, apresentados e debatidos no Grupo de Trabalho: "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho III" no âmbito do VII Encontro Virtual do CONPEDI, realizado entre os dias 24 a 28 de junho de 2024, em formato virtual, e que teve como temática central "A pesquisa jurídica na perspectiva da transdisciplinaridade".

Os trabalhos expostos desenvolveram, de forma verticalizada, diversas temáticas atinentes ao Direito do Trabalho e meio ambiente laboral, especialmente na relação dialogal com a reforma trabalhista, inteligência artificial, direitos fundamentais, a uberização /plataformização das relações laborais e a consequente releitura do Direito do Trabalho. As pesquisas ora apresentadas funcionam como canais indispensáveis nos debates e propostas das pendências existentes nos campos indicados e na busca de soluções efetivas para as problemáticas indicadas.

Anna Luiza Massarutti Cremonezi, Patricia Ayub da Costa e Tania Lobo Muniz abordam a arbitragem trabalhista em dissídios individuais no Brasil, após a Reforma Trabalhista de 2017, analisando sua eficiência econômica e os impactos na resolução de conflitos laborais. O instituto da arbitragem, apesar de apresentar vantagens como celeridade e confidencialidade, levanta questões relevantes sobre equidade e acesso à justiça, especialmente para trabalhadores em posições menos favorecidas. Conclui-se que, dentro do contexto da Reforma, a arbitragem trabalhista oferece uma solução potencialmente mais eficiente para a resolução de conflitos, porém sua eficácia depende de uma aplicação cuidadosa e adaptada para garantir a proteção adequada dos direitos dos trabalhadores.

Maria Clara Leite de Oliveira e Souza, Maria Augusta Leite de Oliveira e Souza investigam a importância fundamental dos direitos trabalhistas, com enfoque específico no direito ao trabalho decente em um ambiente saudável. Partindo do reconhecimento da dignidade humana, discutem como o acesso a um trabalho digno não apenas promove a realização individual, mas também contribui para o bem-estar social e econômico. O conceito de trabalho decente é detalhado, considerando as indicações da OIT e OMS. Além disso, destaca-se a importância de um ambiente de trabalho saudável, que não apenas protege a saúde e a segurança dos trabalhadores, mas também fomenta a produtividade e a satisfação no trabalho.

Gabriely Miranda Mendonça Santos, Tainã Sousa de Jesus e Tiago Silva de Freitas refletem sobre o fenômeno da Gig Economy, mais difundido, no Brasil, pela "Uberização", se refere à expansão de modelos de negócios baseados em plataformas digitais onde os trabalhadores oferecem a sua força de trabalho. Embora essa articulação digital ofereça flexibilidade aos trabalhadores, a uberização também se manifesta como um mecanismo de superexploração laboral através da retórica do empreendedorismo de fachada e da informalidade. O estudo se debruça sobre a investigação do fenômeno como um possível vetor da precarização das relações de emprego no Brasil, sobretudo, considerando os reflexos deste fenômeno sob a égide do posicionamento doutrinário e jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho que vem reconhecendo a existência de vínculo empregatício entre os trabalhadores e as Empresas de Tecnologia.

Lorraine Ferreira Coelho e Palloma Guimarães Jouguet Girotto investigam a ratio decidendi do entendimento jurisprudencial das turmas do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (Pará/Amapá), em relação aos trabalhadores de plataforma, analisando, de tal modo, se as relações de trabalho são ponderadas mediante o artigo 3º da CLT, em observância ao princípio da primazia da realidade. Assim, o estudo visa analisar o supracitado princípio, sua origem, fundamentos e, principalmente, sua importância no processo histórico de conquista dos trabalhadores, em relação ao reconhecimento dos direitos trabalhistas, mormente em relação ao artigo 3º da CLT. Posteriormente, se propõe verificar as relações de trabalho existentes no mundo contemporâneo, investigando, para isso, o surgimento das novas formas de trabalho, principalmente quanto aos trabalhadores de aplicativos, observando os elementos políticos e sociais para sua construção, assim como a precarização do trabalho moderno.

José Roberto Freire Pimenta, Aline Viviane Gomes e Patrícia Osório Caciquinho examinam que a desigualdade salarial entre homens e mulheres não é um fenômeno novo, sendo objeto de denúncias por parte do movimento feminista ao longo da história. Com efeito, a divisão sexual do trabalho impõe a separação e hierarquia entre o trabalho dos homens e das mulheres. Assim, às mulheres foram atribuídas tarefas domésticas e de cuidado, ínsitas ao ambiente privado e sem qualquer forma de remuneração, muitas vezes com a justificativa de serem tais atribuições inerentes à condição feminina. Acrescente-se a isso outros fatores, como o preconceito relativo ao exercício de cargos de liderança por parte das mulheres e a prática do assédio moral e sexual. Nesse contexto, a situação das mulheres negras revela-se ainda mais precária, tendo em vista que, tradicionalmente, ocupam os postos de trabalho de maior vulnerabilidade, muitos deles no mercado informal, com as menores remunerações e menor proteção trabalhista e previdenciária. Os autores questionam, a partir do primeiro relatório de transparência salarial, recentemente apresentado pelo Ministério do Trabalho e

Emprego, em que medida a Lei nº 14.611/23 tem contribuído, de maneira efetiva, para o combate às desigualdades salariais.

Tiago Domingues Brito, Ilton Garcia da Costa e Jaime Domingues Brito tratam das novas formas de trabalho, mediadas por plataformas digitais ou por estruturas de inteligência artificial, muitas vezes acompanhadas de acentuada precarização, estabelecendo ao direito o desafio de responder com eficiências às novas exigências que se estabelecem, sendo estas, respectivamente, a justificativa e problematização do presente trabalho. Diante disso, a ameaça de que o trabalho seja diminuído a algo apartado de seu criador pode se tornar, definitivamente, uma realidade na conjuntura da economia digital atual.

Fernanda Batelochi Santos, Camila Carniato Genta e Marcos Antônio Striquer Soares analisam a diferença entre o exercício da liberdade religiosa no direito do trabalho em âmbito privado, pelo contrato e autonomia da vontade, com espaço para o proselitismo religioso e outras manifestações de crença, e no âmbito público, regido pelos princípios administrativos e a busca pela satisfação do interesse público. Em ambos são estudadas as possíveis situações de conflito entre direitos e as restrições à liberdade religiosa, e se elas podem ser resolvidas em uma sociedade plural e democrática.

Maria Domingas Vale da Silva e Thayara Silva Castelo Branco propõem uma análise em âmbito jurídico e filosófico como o trabalho em condições análogas à escravidão realizado por trabalhadoras domésticas se sobrepõe à ideia de condição humana e de trabalho decente elencado pela agenda 2030 da ONU, e como isso se manifesta in loco na figura das trabalhadoras domésticas maranhenses. Abordam aspectos relevantes ao tema versados pela Lei Complementar nº. 150/2015 compreendendo-a como política pública de regulamentação dos direitos das trabalhadoras domésticas no direito brasileiro.

Josiane Petry Faria e Carina Ruas Balestreri investigam o trabalho da mulher e sua fragilidade diante da proteção jurídica oferecida, eis que se trata de pilar fundamental no desenvolvimento econômico. Portanto, o problema central parte da intensificação das discussões em torno da condição humana da mulher frente ao mercado capitalista e a função do Direito na garantia da proteção. Na delimitação da temática são abordadas a historiografia da normalização da desigualdade de gênero e sua influência na vulnerabilidade do trabalho da mulher e a dificuldade de seu reconhecimento. Ainda na delimitação se apresentam as principais orientações jurídicas voltadas à proteção do trabalho feminino, bem como seu impacto em termos de tutela e potencial de contribuição para o reequilíbrio nas relações de poder.

Vinícius da Silva Rodrigues e Luciana Silva Garcia, partem de reflexões humanistas com o reconhecimento de violência à transgeneridade ou à identidade trans existente na sociedade, além de ser impeditivo de acesso ao mercado de trabalho formal, apresenta-se como fator extintivo da relação empregatícia. Assim, com vistas à superação de um universalismo homogeneizador, a pesquisa encontra na dignidade humana um arcabouço jurídico suficiente a enxergá-la como instrumento hermenêutico relevante, apoiada no direito à não-discriminação em casos de efetivação de direitos fundamentais para grupos vulneráveis, especialmente em relação aos pedidos de indenização moral proposto por pessoas trans em decorrência da transfobia (violência física, verbal e psicológica) que suportaram no ambiente laboral.

Serzedela Facundo Araújo de Freitas, a partir da metodologia quali-quantitativa, de cunho descritivo, de resultado simples, explica, em que medida, o desenvolvimento econômico pode ser um fator de regulamentação do trabalho, analisando o atual cenário das novas relações de trabalho que vem surgindo com as plataformas digitais, e como o Direito do Trabalho pode adaptar-se às relações de trabalho intermediadas por aplicativos, resultando no fenômeno da uberização.

Ana Cecília de Oliveira Bitarães traça um panorama das formas de trabalho tidas por autônomas e as implicações da flexibilização do trabalho no Brasil, examina os conceitos de autonomia e liberdade dos sujeitos enquanto trabalhadores. O estudo se mostra pertinente tendo em vista a conjuntura atual de política de destruição de emprego e flexibilização de direitos sociais, implicando novas formas legislativas de trabalho que contrariam direitos elencados na Constituição da República e colocam em questão a própria autonomia privada.

Adriano Fernandes Ferreira e Bianka Caelli Barreto Rodrigues defendem a importância do uso da Inteligência Artificial no Ambiente de Trabalho. Os pesquisadores identificam tanto os aspectos positivos e/ou negativos devido ao uso da tecnologia, pois com o avanço tecnológico nas diversas áreas de conhecimentos, vem o receio do surgimento dessa nova realidade no meio ambiente do trabalho, correspondem, por exemplo, ao fato de as máquinas poderem substituírem o trabalho humano.

Com grande satisfação coordenamos e apresentamos a presente obra, agradecendo aos autores (as)/pesquisadores(as) envolvidos(as) em sua produção pelas profícuas reflexões surgidas e debatidas, bem como reiteram e louvam a dedicação e competência de toda a equipe do CONPEDI pela organização e realização do exitoso e arrojado evento, realizado de forma virtual.

Reiteramos a esperança que a obra ora apresentada sirva como parâmetro acadêmico para a compreensão dos problemas da complexa realidade social sob a óptica do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Desejamos leituras proveitosas na construção de uma nova perspectiva para os desafios impostos ao Direito no contexto contemporâneo pós-pandêmico de utilização dos mecanismos hermenêuticos como força motriz da constitucionalização e democratização das relações laborais.

Profa. Dra. Adriana Goulart de Sena Orsini – UFMG (Universidade Federal de Minas Gerais)

Prof. Dr. Jackson Passos Santos - PUC/SP (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo)

Prof. Dr. William Paiva Marques Júnior- UFC (Universidade Federal do Ceará)

A ARBITRAGEM TRABALHISTA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS NO BRASIL PÓS-REFORMA DE 2017

LABOR ARBITRATION IN DISPUTES IN BRAZIL POST-2017 REFORM

Anna Luiza Massarutti Cremonezi
Patricia Ayub da Costa
Tania Lobo Muniz

Resumo

Este artigo aborda a arbitragem trabalhista em dissídios individuais no Brasil, após a Reforma Trabalhista de 2017, analisando sua eficiência econômica e os impactos na resolução de conflitos laborais. O objeto de estudo é a mudança paradigmática introduzida pela Reforma, que inseriu a arbitragem como método oficial na resolução de conflitos trabalhistas. O objetivo principal é investigar as implicações dessa mudança, tanto em termos de eficiência econômica quanto de proteção dos direitos dos trabalhadores. A justificativa para tal estudo reside na relevância de entender as dinâmicas emergentes no Direito do Trabalho, especialmente em um contexto de mudanças legislativas significativas promovidas pela Reforma do Trabalho em 2017. A metodologia deste estudo abrange uma abordagem qualitativa, focada na análise detalhada da legislação trabalhista modificada pela Reforma de 2017 e na revisão crítica de literatura e doutrina especializada no campo da arbitragem trabalhista. Utilizou-se a análise documental como método primário, examinando textos legais, decisões judiciais e contribuições doutrinárias para identificar e interpretar as mudanças e seus impactos nas práticas de resolução de conflitos laborais. Os resultados apontam que a arbitragem, apesar de apresentar vantagens como celeridade e confidencialidade, levanta questões relevantes sobre equidade e acesso à justiça, especialmente para trabalhadores em posições menos favorecidas. Conclui-se que, dentro do contexto da Reforma, a arbitragem trabalhista oferece uma solução potencialmente mais eficiente para a resolução de conflitos, porém sua eficácia depende de uma aplicação cuidadosa e adaptada para garantir a proteção adequada dos direitos dos trabalhadores.

Palavras-chave: Arbitragem trabalhista, Reforma trabalhista 2017, Resolução de conflitos laborais, Direito negocial, Conflito individual

Abstract/Resumen/Résumé

This article discusses labor arbitration in individual disputes in Brazil, following the 2017 Labor Reform, analyzing its economic efficiency and impacts on the resolution of labor conflicts. The study's subject is the paradigmatic change introduced by the Reform, which established arbitration as the official method in resolving labor disputes. The main objective is to investigate the implications of this change, both in terms of economic efficiency and the protection of workers' rights. The justification for this study lies in the relevance of

understanding the emerging dynamics in Labor Law, especially in a context of significant legislative changes. The methodology of this study encompasses a qualitative approach, focused on the detailed analysis of labor legislation modified by the 2017 Reform and on the critical review of literature and specialized doctrine in the field of labor arbitration. Document analysis was employed as the primary method, examining legal texts, judicial decisions, and doctrinal contributions to identify and interpret the changes and their impacts on labor conflict resolution practices. The results indicate that arbitration, despite offering advantages such as speed and confidentiality, raises relevant questions about equity and access to justice, especially for workers in less advantaged positions. It concludes that, within the context of the Reform, labor arbitration offers a potentially more efficient solution for resolving conflicts, however, its effectiveness depends on careful and adapted application to ensure adequate protection of workers' rights.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Labor arbitration, 2017 labor reform, Resolution of labor conflicts, Negotiation law, Individual conflict

INTRODUÇÃO

A Reforma Trabalhista de 2017 no Brasil marcou um ponto crucial na evolução do sistema jurídico, introduzindo mudanças significativas nas práticas de resolução de conflitos trabalhistas. Uma das alterações mais notáveis foi a explicitação da arbitragem como método jurisdicional para lidar com disputas laborais. Esta pesquisa surge no contexto desse cenário transformador, concentrando-se no considerável aumento de casos de arbitragem trabalhista observado desde a implementação dessa reforma.

A importância de investigar esse fenômeno decorre da necessidade de compreender os desdobramentos da escolha pela arbitragem, não apenas para os diretamente envolvidos, como trabalhadores e empregadores, mas também para a eficiência do sistema jurídico como um todo. A análise desses impactos pode fornecer *insights* valiosos que orientarão práticas jurídicas, políticas públicas e estratégias empresariais.

O cerne da problemática desta pesquisa reside na seguinte questão: Como a implementação da arbitragem como método de resolução de conflitos trabalhistas após a Reforma Trabalhista de 2017 tem impactado as relações laborais no Brasil?

A hipótese subjacente a essa problemática sugere que a eficiência econômica da arbitragem, agora integrada ao universo trabalhista, está intrinsecamente relacionada ao notável crescimento de casos de arbitragem trabalhista. A suposição é de que um maior número de trabalhadores e empregadores, impulsionados pela percepção de uma resolução mais eficiente e ágil de conflitos, estão optando por esse método em detrimento dos procedimentos judiciais tradicionais.

Os objetivos delineados para esta pesquisa buscam uma abordagem abrangente para a investigação desse fenômeno. Primeiramente, pretende-se explorar as mudanças legislativas pós-Reforma Trabalhista relacionadas à arbitragem. Em seguida, será conduzida uma análise detalhada sobre as implicações do uso da arbitragem trabalhista. Por fim, o terceiro objetivo se volta à avaliação crítica dos aspectos econômicos associados à arbitragem trabalhista, incluindo custos, celeridade e a percepção das partes sobre a eficiência desse método.

1 EXPLORAÇÃO DAS MUDANÇAS LEGISLATIVAS PÓS-REFORMA DE 2017

A seção inicial deste estudo concentra-se na análise das mudanças legislativas que emergiram com a Reforma Trabalhista de 2017, particularmente no que tange à permissão explícita da arbitragem como método de resolução de conflitos trabalhistas individuais. Este tópico visa identificar e compreender as alterações específicas introduzidas na legislação,

destacando como essas mudanças têm sido interpretadas e aplicadas.

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA

A Reforma Trabalhista de 2017, implementada no Brasil, representou um marco significativo no panorama jurídico e econômico do país. Este tópico buscará oferecer uma análise aprofundada sobre o contexto que motivou a realização dessa reforma, destacando as nuances do cenário laboral e econômico que culminaram nas alterações legislativas. Compreender o pano de fundo dessa transformação é essencial para contextualizar as mudanças introduzidas, fornecendo uma base sólida para a análise das implicações da arbitragem em dissídios individuais pós-Reforma

O cenário político e econômico que culminou na promulgação da Lei 13.467/17, conhecida como Lei da Reforma Trabalhista ou Lei Rogério Marinho, foi intensificado por uma série de desafios enfrentados pelo Brasil. Os anos que antecederam a reforma foram caracterizados por uma instabilidade econômica notável. Altas taxas de desemprego, um crescimento econômico abaixo das expectativas e a pressão sobre as contas públicas criaram um ambiente desafiador para a sustentabilidade do sistema trabalhista vigente. A incapacidade de lidar efetivamente com esses desafios levou a uma crescente necessidade de revisão das políticas existentes.

Em meio a esse contexto desafiador, o deputado federal Rogério Simonetti Marinho desempenhou um papel crucial ao relatar o Projeto de Lei 6.787/16, que posteriormente se transformou na Lei 13.467/17. Esta legislação promoveu uma reforma substancial na CLT, impactando cerca de uma centena de artigos, incluindo a revogação parcial do artigo 792, que, de maneira anacrônica, restringia a capacidade da mulher solteira de ingressar com um processo trabalhista sem a autorização dos pais (Yoshida, 2017, p. 59)

No parecer do substitutivo ao PL 6.787/2016, que posteriormente se converteu na Lei 13.467/2017, foram esclarecidos os objetivos da Reforma Trabalhista. Essa inclui a necessidade de enfrentar a rigidez das normas trabalhistas que provoca insegurança jurídica nas contratações e desestimula o investimento no país (Brasil, 2016).

A reforma propõe a adaptação da CLT às novas formas de contratação, como o trabalho intermitente e o teletrabalho, decorrentes das inovações tecnológicas. Ademais, visa a modernização das leis para reduzir o excesso de litígios trabalhistas, promovendo mecanismos que favoreçam a resolução extrajudicial de conflitos e fortalecendo a negociação coletiva para conferir eficácia às cláusulas acordadas. A proposta também busca estabelecer um risco para o

ingresso de ações judiciais e desestimular o ativismo judicial, sem impedir o acesso ao Judiciário, garantido pela Constituição (Brasil, 2016).

Em síntese, a análise realizada nesta pesquisa demonstra que a Reforma Trabalhista de 2017, com a promulgação da Lei 13.467/17, introduziu significativas alterações no panorama jurídico-laboral brasileiro, visando a modernização e adaptação às novas realidades do mercado de trabalho. A iniciativa legislativa, impulsionada pelo contexto de instabilidade econômica e desafios trabalhistas, enfatizou a flexibilização das normas laborais e a promoção de métodos alternativos de resolução de conflitos, como a arbitragem.

1.2 Alterações Legislativas Relacionadas à Arbitragem

A introdução da arbitragem como método adequado de resolução de conflitos individuais trabalhistas foi uma das mudanças mais significativas promovidas pela Reforma Trabalhista de 2017 no Brasil. Este tópico tem como propósito conduzir uma análise minuciosa das alterações legislativas que viabilizaram a utilização da arbitragem no contexto laboral individual. Além disso, serão explorados os dispositivos legais que delineiam os parâmetros e condições para a efetivação da arbitragem trabalhista.

O novo art. 507-A da CLT estabelece critérios específicos para a aplicação desse método, permitindo a inserção de cláusula compromissória de arbitragem, desde que a remuneração do empregado seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social e que a iniciativa parta do empregado ou haja sua concordância expressa, nos termos da Lei n. 9.307/1996.

É relevante notar que essa não foi a primeira tentativa de legislar sobre a arbitrabilidade de direitos individuais trabalhistas. A redação original da Reforma da Lei de Arbitragem (Lei n. 13.129/2015) autorizava a arbitragem apenas para empregados que ocupassem cargos de administrador ou diretor estatutário, tendo sido vetada pela Presidência da República devido a possíveis discriminações[1]:

> § 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

[1] Razões do veto: "O dispositivo autorizaria a previsão de cláusula de compromisso em contrato individual de trabalho. Para tal, realizaria, ainda, restrições de sua eficácia nas relações envolvendo determinados empregados, a depender de sua ocupação. Dessa forma, acabaria por realizar uma distinção indesejada entre empregados, além de recorrer a termo não definido tecnicamente na legislação trabalhista. Com isso, colocaria em risco a generalidade de trabalhadores que poderiam se ver submetidos ao processo arbitral". (BRASIL, 2015)

> empregado tomar a iniciativa de instituir a arbitragem ou se concordar expressamente com a sua instituição.

Sobre o tema, Carmona aponto que a redação teria o condão de proteger o empregado de eventuais abusos pelo empregador, eis que a eleição do meio de solução do conflito seria relegada ao empregado. O autor critica o veto ao dispositivo apontando que "o autor do veto não compreendeu que o dispositivo sugerido facultaria ao empregado optar ou não pela arbitragem no momento em que litigo surgisse" (Carmona, 2023, p. 47-48)

O art. 507-A – aprovado pela reforma trabalhista, por sua vez, diferencia os empregados com base na renda, permitindo a arbitragem apenas para aqueles de maior rendimento (Muniz, 2017).

> Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei n. 9.307, de 23 de setembro de 1996. (Inserido pela Lei n. 13.467/2017.)

Essa diferenciação, embora aparentemente discriminatória, justifica-se pela eficiência da arbitragem, que, embora mais cara que o processo judicial, alinha-se com o espírito da reforma trabalhista, conferindo maior importância à autonomia das partes e reduzindo a intervenção estatal. A permissão da arbitragem está em consonância com a Constituição Federal, que já prevê sua utilização em negociações coletivas (Muniz, 2017)

O art. 507-A da CLT estabelece que a cláusula compromissória de arbitragem pode ser pactuada por iniciativa do empregado ou mediante sua concordância expressa, nos termos da Lei 9.307/1996. A redação, similar à proposta original da Reforma da Lei de Arbitragem sobre relações de consumo, destaca-se pela ênfase no consentimento expresso com a cláusula compromissória.

Importante ressaltar que contratos de trabalho preexistentes podem ser aditados para incluir tal cláusula, desde que haja um acordo mútuo entre as partes, reafirmando a necessidade de uma concordância expressa do empregado. Adicionalmente, independentemente da existência prévia de cláusula compromissória, as partes têm a opção de firmar um compromisso arbitral, um acordo específico que visa instaurar a arbitragem para resolver litígios que possam surgir, conforme previsto na legislação vigente (Mallet, 2018, p. 868-869).

Em contraponto, Carmona (2023, p. 49) critica muito o art. 507-A, CLT, dizendo que a redação vetada na reforma da arbitragem era muito melhor para o trabalhador, pois ali permitia

que ele optasse em iniciar a arbitragem, enquanto na CLT a preocupação foi com o aceite da convenção arbitral, enunciando:

> O dispositivo é de uma atecnia atroz: o legislador possivelmente quis usar a mesma fórmula que havia sido vetada em 2015 pelo Poder Executivo, qual seja, a arbitragem só será instituída se o empregado tomar a iniciativa ou se concordar expressamente com a sua instituição; em vez de escrever isso, confundiu-se o autor da proposta e fez referência à cláusula compromissória (quando deveria ter tratado da instituição da arbitragem), como se fosse a coisa mais normal do mundo que o empregado propusesse ao empregador, no momento da sua contratação, que inserisse tal dispositivo no contrato de trabalho (o que seria no mínimo fora de esquadro, para não dizer completamente bizarro) ou então manifestasse sua "concordância expressa" com a cláusula compromissória "sugerida" pelo empregador. Quem sabe o legislador estaria imaginando uma cláusula negritada ou uma assinatura especial para a cláusula, como constou (mercê da intervenção da Câmara dos Deputados) no art. 4° da Lei de Arbitragem? (Carmona, 2023, p. 49)

O Autor segue, narrando que a redação do artigo poderia levar a uma adesão forçada da Arbitragem pelo empregado.

Ao contrário da jurisprudência de direito do consumidor (tipicamente de adesão), que se refere à concordância com a instituição da arbitragem, a Reforma Trabalhista exige o consentimento específico com a cláusula compromissória. Isso implica que o empregado deve estar ciente da existência da convenção arbitral e concordar expressamente com ela (Muniz, 2017)

A exigência de concordância expressa para a inclusão de cláusulas arbitrais deve ser criteriosamente avaliada no momento da formação da convenção arbitral. Nos contratos de adesão, onde o equilíbrio entre as partes pode ser desigual, é essencial que a cláusula compromissória de arbitragem seja destacada de maneira clara. Isso pode ser realizado através da utilização de fonte em negrito exclusivamente para essa cláusula ou mediante a elaboração de um documento à parte, que deverá ser assinado especificamente para esse fim, garantindo assim a evidência da concordância expressa do aderente. Por outro lado, em contratos negociados livremente, onde há um diálogo equilibrado e as condições são estabelecidas por ambas as partes, presume-se que a inclusão de uma cláusula arbitral reflete a concordância expressa do empregado, considerando que este teve a oportunidade de negociar todos os termos do contrato (Muniz, 2017).

Os requisitos de evidenciar a concordância expressa e destacar cláusulas arbitrais em contratos de trabalho visam garantir que o consentimento para a arbitragem seja não apenas formal, mas informado e consciente. Essa abordagem reflete um movimento mais amplo no âmbito trabalhista que busca valorizar a autonomia das partes, permitindo-lhes maior controle

sobre a resolução de seus conflitos. Tal mudança é parte de uma tendência global que reconhece a eficácia da arbitragem como um método mais rápido e menos oneroso em comparação com o litígio tradicional nos tribunais. Além disso, ao promover a arbitragem, a legislação trabalhista está alinhada com as necessidades de um mercado de trabalho em rápida evolução, que é profundamente influenciado por inovações tecnológicas e novas formas de emprego.

Sobre o tema, Mallet (2018, p. 853-854) defende que a redação do artigo leva em consideração a capacidade negocial das partes, reconhecendo que esta varia de acordo com os elementos da vida do trabalhador, como, por exemplo, a atividade que exerce e sua maturidade intelectual. Defende, inclusive, a possibilidade de casos nos quais o empregador seja altamente dependente do empregado, como no caso de jogadores de futebol de renome.

Cumpre fazer um recorte ainda em relação à capacidade econômica dos trabalhadores. Yoshida (2017, p. 58) demonstra que, em 2017, a remuneração mínima para os empregados terem direito ao procedimento arbitral era de R$11.062,62, o que equivaleria a menos do que 2,5% da população economicamente ativa do Brasil. Para o autor, essa restrição foi proposital, com a intenção de diminuir o risco de vício de consentimento dos trabalhadores, eis que a remuneração mais elevada diminui a hipossuficiência destes.

Conclui-se, portanto, que a restrição imposta pelo artigo 507-A da CLT, que delimita a arbitragem aos empregados com remuneração mais elevada, representa uma medida positiva no contexto jurídico trabalhista. Esta limitação se justifica pela necessidade de adequar o método de resolução de conflitos à capacidade econômica dos envolvidos, garantindo que a arbitragem seja empregada de maneira eficiente e coerente com as particularidades das partes. Ademais, ao restringir a aplicabilidade da arbitragem a um grupo específico, que detém maior poder negocial e conhecimento, eleva-se a probabilidade de uma solução equitativa e tecnicamente adequada, potencializando a eficácia do processo arbitral e alinhando-se com o objetivo de conferir maior autonomia às partes, reduzindo a intervenção estatal nas relações trabalhistas.

2 A ARBITRAGEM TRABALHISTA E A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

A presente análise tem como objetivo aprofundar a compreensão acerca da arbitragem trabalhista no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro, com especial atenção às mudanças decorrentes da Reforma Trabalhista de 2017. Neste estudo, examina-se como o método extrajudicial de resolução de conflitos, a arbitragem, interage com o princípio de proteção ao trabalhador, considerado um dos fundamentos do Direito do Trabalho. Busca-se entender a relação entre a autonomia da vontade, característica da arbitragem, e a natureza protetiva do

Direito do Trabalho, que visa equilibrar as forças entre empregado e empregador. Esta análise inclui a observação das alterações legislativas introduzidas pela reforma, com ênfase na figura do empregado "hipersuficiente", e suas implicações nas relações laborais e na aplicabilidade da arbitragem em litígios trabalhistas.

A essência protetiva do Direito do Trabalho, destacada por Mauro Schiavi (2014, p. 118), fundamenta-se na melhoria da condição social do trabalhador e no acesso à justiça, enquanto o Direito Processual do Trabalho visa garantir os valores sociais do trabalho e a dignidade humana do empregado.

Ao contrário de outros ramos do Direito, que almejam a igualdade entre as partes, o Direito do Trabalho proporciona um suporte adicional a uma das partes – o trabalhador – para assegurar sua proteção. Isso ocorre porque o legislador reconhece a desigualdade intrínseca na relação de trabalho, especialmente no que diz respeito à capacidade econômica. O empregador, detentor do controle sobre seu negócio, coloca o empregado em uma posição vulnerável, sujeito às suas decisões e ameaça de demissão (Viegas, 2016, p.120).

Por conseguinte, o Direito do Trabalho não pode tratar de forma igualitária partes que são inerentemente desiguais. O princípio da proteção, portanto, surge como um meio de buscar um equilíbrio na relação de trabalho, considerando a inferioridade econômica e a subordinação do empregado em relação ao empregador (Viegas, 2016, p.120).

Esse princípio protetivo, que é fundamental no Direito do Trabalho, visa alcançar uma igualdade efetiva entre as partes, mesmo que isso exija a implementação de normas que favoreçam especificamente o trabalhador. Assim, a origem e os objetivos do princípio da proteção se entrelaçam com os próprios fundamentos do Direito do Trabalho, focando na busca por uma igualdade real e tangível entre empregador e empregado (Viegas, 2016, p.120).

Essa natureza protetiva surge como resposta à relação intrinsecamente desigual e assimétrica entre empregado e empregador, uma desigualdade não apenas fática, mas também jurídica, conforme aponta Arion Sayão Romita (2009, p. 359). Esta assimetria, marcada pela subordinação do empregado, justifica a intervenção legal para equilibrar os sujeitos do contrato de trabalho.

No entanto, a introdução da figura do empregado "hipersuficiente" pela Reforma Trabalhista de 2017, que pretende estabelecer uma igualdade de negociação entre empregado e empregador, levanta questões significativas. Embora teoricamente essa figura sugira uma maior paridade negocial, na prática, a autonomia da vontade do empregado fica comprometida. Isso ocorre devido à natureza dos contratos de trabalho, que são frequentemente contratos de adesão, onde o empregado tem pouco ou nenhum poder para negociar termos.

Além, convém ressaltar que os altos empregados (“hiperssuficientes”) mantêm uma relação de independência e colaboração próxima com a administração da empresa, apresentando características distintivas em comparação com outros empregados. Entre essas características, destacam-se a escolha de processos de fabricação e métodos de comercialização, a gestão de relações com clientes, a aplicação de poder disciplinar e a obtenção de salários elevados, conforme aponta Gustavo Adolpho Vogel Neto (2000, p. 129).

A principal diferença entre o empregado comum e o alto empregado reside na dimensão da subordinação jurídica ou econômica. José Martins Catharino (1972, v. 1, p. 235) explica que a subordinação diminui à medida que se ascende na hierarquia, colocando os altos empregados em uma posição jurídica e social ambígua, quase autônoma, mas ainda levemente subordinada.

A redução da subordinação, contudo, não implica a ausência de controle do empregador sobre o empregado. A autonomia da vontade é limitada, pois, em caso contrário, o indivíduo seria considerado autônomo. Assim, os requisitos fáticos e jurídicos para a existência de um contrato de trabalho devem estar presentes, mesmo que a subordinação esteja atenuada. Maurício Godinho Delgado (2012, p. 355) aborda quatro situações envolvendo altos empregados: empregados de gestão ou confiança, empregados bancários de confiança, sócio empregado e diretores.

Amauri Mascaro Nascimento (1998, p. 120) ressalta que o empregado de gestão ou confiança tem um regime especial, mas sua principal diferença em relação aos demais empregados reside na restrição de direitos trabalhistas e nas vantagens econômicas maiores. Sobre o sócio empregado, afirma que é preciso analisar cada caso para identificar a subordinação e distinguir o contrato de trabalho do padrão societário.

Quanto aos diretores, embora possam parecer ter plena liberdade e gestão total sobre a empresa, Magano (1992, v. II, p. 139) esclarece que eles estão subordinados ao conselho de administração, que pode destituí-los a qualquer momento, enquadrando-se assim como empregados devido à subordinação característica do contrato de trabalho.

Mesmo nos altos cargos mencionados, a subordinação está sempre presente, exceto no caso do sócio empregado, cuja relação empregatícia pode ser inviabilizada. José João Abrantes (2005, p. 36) destaca que a dependência, entendida como sujeição ao poder de outrem, é uma condição do trabalhador decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade.

A introdução da livre negociação e da arbitragem para os empregados “hipersuficientes” coloca em evidência a complexidade das relações laborais na contemporaneidade. O artigo 611-A da CLT, modificado pela Lei 13.467, permite agora que

esses empregados negociem livremente matérias previstas nesse artigo, conferindo a esses acordos uma força legal que se sobrepõe às normas coletivas. Tal mudança, embora pareça promover uma maior autonomia para um grupo específico de trabalhadores, também pode levar a uma desvalorização dos acordos coletivos e da atuação sindical, elementos tradicionalmente fundamentais na proteção dos direitos dos trabalhadores (Gomide; Santos, 2017, p. 55).

Além disso, a aplicação da arbitragem em contratos individuais de trabalho, conforme permitido pelo artigo 507-A da Lei 13.467/2017, traz à tona a discussão sobre a adequação deste método no ambiente trabalhista. A arbitragem, segundo parte da doutrina, apesar de ser uma forma eficaz de resolução de conflitos em diversos campos do direito, pode não ser a mais apropriada no âmbito trabalhista, onde a igualdade entre as partes é frequentemente desequilibrada (Gomide; Santos 2017, p. 55).

Sobre o tema, Luiz Augusto da Silva (2018, p. 193) levanta o questionamento:

> Por que o Tribunal Superior do Trabalho e a Justiça trabalhista no geral, junto com parcela da doutrina, resistem à aplicação da arbitragem aos conflitos individuais de emprego? Nesse momento há que se concordar com Stravos Brekoulakis quando observa que muitas das discussões sobre arbitrabilidade têm menos a ver com a natureza propriamente dita dos direitos materiais em jogo, e muito mais com as limitações decorrentes da arbitragem enquanto método consensual – isto é, fundado na liberdade – de resolução de disputas.

Luiz Augusto da Silva (2018, p. 200) defende que a preocupação central da Justiça do Trabalho com a aplicação da arbitragem nas relações laborais não é exatamente sobre a indisponibilidade dos direitos trabalhistas, mas sim sobre evitar que a arbitragem se torne um mecanismo para impor soluções unilaterais dos empregadores aos empregados, caracterizando uma fraude às leis trabalhistas. Preocupa-se especialmente com as chamadas “arbitragens simuladas” ou situações em que empregados são compelidos a aceitar cláusulas compromissórias sem pleno conhecimento ou sob pressões externas.

Essa situação, na verdade, destaca um problema mais profundo relacionado à liberdade, que vai além da mera discussão técnica sobre arbitrabilidade e indisponibilidade de direitos. Nessa perspectiva, o empregado, frequentemente em uma posição de menor liberdade comparativamente ao empregador, encontra-se em uma situação de potencial dominação. No entanto, considera que não é apenas a interferência direta (ou coerção) que limita a liberdade, mas também a própria condição de estar sujeito ao poder arbitrário de outra pessoa. Neste contexto, a arbitragem, se aplicada corretamente e respeitando os princípios de não dominação e liberdade efetiva, é um meio legítimo de resolução de disputas no ambiente trabalhista (Silva, 2018, p. 202)

Ao finalizar o vínculo empregatício, a relação de dominação entre empregador e empregado se dissipa, criando um ambiente mais propício para a arbitragem. Isso porque, uma vez encerrada a relação de emprego, reduz-se significativamente a desigualdade de poder, possibilitando uma escolha mais livre e informada pela arbitragem para resolver pendências trabalhistas. Esta abordagem está em consonância com a ideia de que a intervenção do Estado nas relações de trabalho não visa apenas restringir a liberdade formal dos contratos, mas, sobretudo, assegurar a liberdade substancial da parte mais fraca, o trabalhador (Silva, 2018, p. 208)

Portanto, sob a ótica da não dominação e da liberdade como efetividade, a arbitragem pode ser um instrumento válido e eficaz no direito do trabalho, especialmente após a cessação do vínculo empregatício, quando as condições para uma escolha genuinamente livre e informada são mais favoráveis. Assim, em vez de ser vista como incompatível com o ordenamento jurídico trabalhista, a arbitragem, enquadrada dentro desses princípios, poderia ser reconhecida como uma ferramenta útil para a resolução de disputas, alinhada com a promoção da liberdade substantiva dos trabalhadores.

3 AVALIAÇÃO DA EFICIÊNCIA ECONÔMICA DA ARBITRAGEM NA RESOLUÇÃO DE CONFLITOS LABORAIS

A introdução da arbitragem como método de resolução de dissídios individuais no âmbito trabalhista, fruto da Reforma Trabalhista de 2017, instaura um novo paradigma nas relações laborais no Brasil. Esta seção tem como objetivo analisar a aplicação da arbitragem em casos de dissídios individuais. A análise buscará compreender como a arbitragem se adapta às especificidades dos conflitos individuais trabalhistas e qual o impacto dessa modalidade na eficiência do sistema jurídico e na satisfação das partes envolvidas.

A Constituição Federal do Brasil, em seu art. 114, §§ 1º e 2º, limita expressamente a aplicabilidade da arbitragem às ações coletivas no âmbito da Justiça do Trabalho. Contudo, a Lei 13.467/2017, conhecida como a Lei da Reforma Trabalhista, introduziu uma novidade significativa ao permitir, por meio do art. 507-A, a inserção de cláusulas compromissórias de arbitragem em contratos individuais de trabalho. Esta inclusão é condicionada à iniciativa do empregado ou à sua concordância expressa, e é aplicável somente em casos em que a remuneração excede duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios da Previdência Social.

Essa abertura legislativa para a arbitragem em dissídios individuais suscita uma análise mais aprofundada do instituto da arbitragem e sua implementação no Processo do Trabalho.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento (1998, p. 1217), a arbitragem, ao ser comparada com o sistema jurisdicional, é composta por elementos distintos: o árbitro (singular ou colegiado), as partes envolvidas, o procedimento adotado, o laudo arbitral produzido e os meios de impugnação disponíveis.

É pertinente destacar a natureza da arbitragem como técnica de solução de conflitos. A arbitragem configura-se como um método de heterocomposição de origem convencional, onde as partes, por meio de um consenso, elegem uma terceira pessoa imparcial para solucionar o litígio. Essa terceira pessoa, o árbitro, é escolhida pelas partes devido à confiança em sua capacidade de proferir uma solução amigável e justa (Santos, 2004, p. 22).

Diferentemente da autocomposição, onde as partes envolvidas chegam a um acordo por si mesmas, na arbitragem o consenso se dá quanto ao método de solução do conflito, não ao conteúdo da decisão. Essa característica enfatiza a natureza da arbitragem como uma forma de heterocomposição (Santos, 2004, p. 14).

A decisão arbitral adquire força de coisa julgada, conforme estabelecido pelos artigos 31 a 33 da Lei 9.307/1996, também conhecida como Lei de Arbitragem (LA). Tal aspecto destaca a arbitragem como um verdadeiro exercício de jurisdição, exercido por particulares com autorização estatal. Esta autorização decorre do direito fundamental de autorregramento e da autonomia privada. No contexto brasileiro, isso significa que a arbitragem não é apenas um equivalente jurisdicional, mas um exercício legítimo de jurisdição (Carmona, 1998, p. 27)

Portanto, a inserção da arbitragem no contexto dos dissídios individuais trabalhistas representa uma significativa mudança no panorama da resolução de conflitos no Brasil. A eficácia dessa modalidade, especialmente em termos de eficiência econômica e satisfação das partes, merece uma análise detalhada, considerando os princípios e fundamentos jurídicos que a regem.

No mais, enfatiza-se que o instituto apresenta benefícios significativos tanto para o empregado quanto para o empregador. Uma das principais vantagens é a possibilidade de confidencialidade do procedimento arbitral. Yoshida (2017, p. 60) argue ser um de seus aspectos essenciais, especialmente em litígios onde é crucial proteger informações como segredos industriais, estratégias de vendas e marketing, folhas de pagamento de executivos e diretores, ou mesmo detalhes sensíveis da controvérsia em questão.

Além disso, a arbitragem se destaca pela celeridade processual. As partes têm a liberdade, de acordo com os arts. 11, inciso V, e 27 da LA, de estabelecer prazos específicos para a emissão da sentença arbitral. Esta característica é particularmente valiosa frente ao volume significativo de casos pendentes na justiça trabalhista especializada. Segundo dados do

Relatório Geral da Justiça do Trabalho de 2022, havia cerca de 1.073.283 processos aguardando julgamento nas diversas instâncias trabalhistas (Brasil, 2022, p. 34). A arbitragem, portanto, emerge como uma alternativa mais rápida, mitigando o impacto da sobrecarga enfrentada pelo sistema judiciário.

Outra vantagem relevante é a natureza não retaliatória e não procrastinatória da Arbitragem, que se alinha com os objetivos de uma resolução de conflitos mais harmoniosa e eficiente (Yoshida, 2017, p. 60).

Adicionalmente, a escolha de um árbitro especializado, conforme a convenção arbitral das partes, proporciona uma decisão mais informada e técnica. Essa especificidade permite que o árbitro entenda profundamente as nuances do setor envolvido, resultando em julgamentos mais precisos e justos. O conhecimento especializado do árbitro é particularmente benéfico em disputas complexas que demandam uma compreensão aprofundada de questões técnicas ou normativas específicas da indústria, aspecto também destacado por Yoshida (2017, p. 60).

Portanto, a arbitragem em dissídios individuais trabalhistas não apenas acelera a resolução de disputas, mas também proporciona uma abordagem mais pragmática e adaptada às necessidades específicas das partes envolvidas. Esse mecanismo de resolução de conflitos destaca-se como uma opção viável e eficiente, refletindo uma evolução necessária no tratamento de litígios trabalhistas no Brasil, incentivando uma cultura de diálogo e colaboração, fundamental para a dinâmica atual das relações de trabalho.

A introdução da arbitragem em dissídios individuais trabalhistas inaugura uma nova era na solução de conflitos laborais no Brasil. Esta modalidade, conforme discutido por Sonagli e Ribeiro (2017, p. 20), não deve ser vista apenas sob a ótica de certo ou errado, justo ou injusto, mas como uma ferramenta eficiente para alcançar resoluções práticas, reduzindo perdas de recursos e desperdícios improdutivos que são custosos para a sociedade. Trata-se de reconhecimento à liberdade negocial do trabalhador.

A Reforma Trabalhista introduziu mudanças significativas que ampliam a capacidade de negociação do trabalhador, refletindo uma maior confiança em sua autonomia. A Lei 13.467/17, por exemplo, eliminou a obrigatoriedade da homologação sindical das rescisões contratuais, autorizou a rescisão consensual com benefícios específicos, como a liberação de 80% do saldo do FGTS e o pagamento de 50% do aviso prévio e da multa do FGTS, e estabeleceu o termo anual de quitação com eficácia liberatória, que deve ser firmado junto ao sindicato (Yoshida, 2017, p. 65).

Essas mudanças legislativas indicam uma flexibilização das normas que regulam a rescisão de contratos de trabalho e a transação de direitos trabalhistas, permitindo que os

trabalhadores negociem de forma mais livre e informada. A arbitragem, inserida nesse novo contexto legal, se posiciona como uma ferramenta ainda mais relevante, proporcionando um método adequado e eficaz para a resolução de conflitos, com a vantagem de decisões rápidas e especializadas, reduzindo a carga sobre o judiciário tradicional e promovendo uma solução mais direta e personalizada para as disputas trabalhistas (Yoshida, 2017, p. 65).

A arbitragem, ao fomentar a cooperação e reduzir os custos de transação, como salientado por Prado (2016, p. 353), contribui significativamente para a estabilidade e perenidade das relações contratuais. Ela cria um ambiente propício para a negociação e resolução eficaz de conflitos, refletindo diretamente na eficiência econômica do sistema jurídico.

Rememora-se que a redação do artigo e os requisitos elencados pela adoção do método de solução de conflitos ora abordado são crucias nesta análise, vez que considera a capacidade negocial variável das partes, influenciada por fatores como a natureza da função desempenhada e a maturidade intelectual do trabalhador (Mallet, 2018, p. 853-854), tendo sido realizada uma limitação de modo intencional para a averiguação da capacidade negocial das partes (Yoshida, 2017, p. 58).

Além disso, a confidencialidade e a celeridade processual inerentes à arbitragem, como evidenciado pelo Art. 22-C da Lei de Arbitragem e pelos dados do Relatório Geral da Justiça do Trabalho de 2022, demonstram que esta modalidade oferece benefícios substanciais, tanto para empregados quanto para empregadores. A flexibilidade na regulação das despesas e honorários, permitida pelos Arts. 11, inciso V, e 27 da Lei de Arbitragem, representa um avanço na facilitação do acesso à justiça e na redução dos custos legais para as partes envolvidas.

Nesse sentido, a pesquisa Arbitragem em Números demonstrou um aumento na Arbitragem Trabalhista, com a inserção de novos segmentos, como indicado pelos dados de 2021 sobre a participação das arbitragens trabalhistas, especialmente na CAMARB. Esta tendência emergente reflete uma maior confiança na arbitragem trabalhista, impulsionada principalmente pela reforma legislativa de 2017 que normatizou seu uso ao estabelecer condições específicas para sua aplicação (Lei 13.467/2017, art. 507-A) (Lemes, 2024, p. 24).

As disputas trabalhistas foram processadas por meio de uma modalidade conhecida como arbitragem expedita, caracterizada por menores custos e duração, sendo particularmente adequada para esse contexto. É importante destacar que, neste tipo de arbitragem, estão vigentes os princípios fundamentais da arbitragem, como o consensualismo, a igualdade de tratamento entre as partes e o equilíbrio de forças (Lemes, 2024, p. 24).

Portanto, a arbitragem trabalhista surge como um mecanismo viável, adequado, eficaz

e economicamente vantajoso na resolução de determinados conflitos individuais trabalhistas. Ela não somente oferece uma solução mais rápida e menos onerosa, mas também contribui para a construção de um ambiente laboral baseado na confiança, eficiência e responsabilidade mútua, já que a inserção, por si só, da cláusula compromissória de arbitragem já é um incentivo ao cumprimento do contrato de trabalho. Este cenário reforça o papel da arbitragem não apenas como um equivalente jurisdicional, mas como um exercício legítimo de jurisdição, alinhado com o direito fundamental de acesso à ordem jurídica justa, autorregramento e autonomia privada, incentivando a resolução de conflitos de forma mais eficiente para as partes e para o sistema jurídico brasileiro.

CONCLUSÃO

Este artigo explorou a dinâmica da arbitragem trabalhista em dissídios individuais no Brasil após a Reforma Trabalhista de 2017, destacando sua eficiência econômica e os impactos na resolução de conflitos laborais. Conclui-se que a introdução da arbitragem, como delineada pela Reforma, reflete uma transformação significativa nas práticas de resolução de disputas trabalhistas, visando uma maior eficiência e flexibilidade na gestão de conflitos laborais.

A análise legislativa e doutrinária demonstrou que as mudanças introduzidas pela Reforma Trabalhista, particularmente a incorporação da arbitragem, são uma resposta às exigências de um mercado de trabalho em constante evolução. Essa incorporação tem como pano de fundo a necessidade de modernização das leis trabalhistas, adaptando-as às novas realidades econômicas e tecnológicas. A ênfase na solução extrajudicial dos conflitos, especialmente a arbitragem, revelou-se uma estratégia crucial para reequilibrar as relações trabalhistas, reduzindo a litigância excessiva, promovendo uma maior segurança jurídica e incentivando a agilidade na solução dos conflitos.

A investigação sobre a proteção do trabalhador sob o novo regime de arbitragem ressaltou a complexidade das relações laborais contemporâneas. Observou-se que, apesar da figura do empregado "hipersuficiente" introduzida pela Reforma, ainda persistem desafios significativos na garantia de equilíbrio e proteção efetiva aos trabalhadores. Porém, a arbitragem, quando escolhida de maneira consciente e respeitando os princípios de não dominação e liberdade efetiva, pode ser um instrumento válido, adequado e eficaz, especialmente após a cessação do vínculo empregatício.

Por fim, a avaliação da eficiência econômica da arbitragem destacou as vantagens dessa modalidade, como a celeridade processual, a confidencialidade e a flexibilidade na regulação das despesas e honorários. Estes aspectos não só beneficiam as partes envolvidas,

proporcionando uma solução mais rápida e menos onerosa para os conflitos trabalhistas, mas também contribuem para a estabilidade e perenidade das relações contratuais.

Em suma, a arbitragem trabalhista, no contexto da Reforma Trabalhista de 2017, surge como uma ferramenta inovadora e eficiente na resolução de conflitos laborais, alinhando-se com a promoção da liberdade substantiva dos trabalhadores e uma justiça mais adequada às demandas contemporâneas do mercado de trabalho no Brasil.

REFERÊNCIAS

ABRANTES, José João. **Contrato de trabalho e direitos fundamentais**. Coimbra: Coimbra Editora, 2005

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Histórico de Pareceres, Substitutivos e Votos - PL 6787/2016.** Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_pareceres_substitutivos_votos?idProposicao=2122076. Acesso em: 25 abr. 2024.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria-Geral. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Mensagem nº 162, de 26 de maio de 2015**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Msg/VEP-162.htm. Acesso em: 25 abr. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2022**. Brasília: TST, 2020. Disponível em: https://www.tst.jus.br/documents/18640430/24374464/RGJT.pdf/f65f082d-4765-50bf-3675-e6f352d7b500?t=1688126789237. Acesso em: 29 jan. 2024.

CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e processo: um comentário à Lei 9.307/96**. São Paulo:Malheiros, 1998.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio universitário de direito do trabalho.** São Paulo: Jurídica e Universitária, 1972. v. 1.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

GOMIDE, Renata Rechden; SANTOS, Ailton Vieira dos. A reforma trabalhista, a figura do trabalhador hipervulnerável e a possível violação do princípio da igualdade. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 190, p. 47-62, jun. 2017.

LEMES, Selma Ferreira. **A arbitragem em números:** pesquisa 2021/2022. Disponível em: https://canalarbitragem.com.br/wp-content/uploads/2023/10/PESQUISA-2023-1010-0000.pdf. Acesso em: 25 abr. 2024.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de direito do trabalho:** direito individual do trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 1992. v. II.

MALLET, Estêvão. Arbitragem em litígios trabalhistas individuais. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**, Ano 4, n. 6, p. 847-901, 2018.

MUNIZ, Joaquim de Paiva. Arbitragem no Direito do Trabalho. **Revista de Arbitragem e Mediação**, Rio de Janeiro, vol. 56, n. 1, p. 179-187, jan-mar/2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 1998.

PRADO, Maria da Graça Ferraz de Almeida. **A economia da arbitragem: abordagem contratual e institucional**. 2016. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016. Orientador: Fabio Nusdeo. Disponível em: https://doi.org/10.11606/T.2.2016.tde-10082016-150404. Acesso em: 25 jan. 2024.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 3. ed. rev. e aumentada. São Paulo: Ed. LTr, 2009.

SANTOS, Ricardo Soares Stersi dos. **Noções Gerais da Arbitragem**. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2004.

SCHIAVI, Mauro. **Princípios do processo do trabalho.** 2. ed. São Paulo: Ed. LTR, 2014.

SILVA, Bruno Freire e; AZEVEDO, Ciro Rangel. Admissibilidade da arbitragem nos dissídios individuais de trabalho: regime jurídico e vantagens. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social.** vol. 227. ano 49. p. 407-425. São Paulo: Ed. RT, jan./fev. 2023.

SILVA, Luiz Augusto da. Arbitragem Trabalhista e o Problema da Liberdade: Reflexões à Luz do Ideal de Não Dominação, Efetividade, e a Reforma da Lei de Arbitragem (Lei 13.129/2015). **Revista de Arbitragem e Mediação**, vol. 56, pp. 189-213, jan-mar 2018.

SONAGLI, Joseliane; RIBEIRO, Marcia Carla Pereira. A Teoria de Coase e o Papel Do Direito Para a Eficiência Das Relações Empresariais. **Economic Analysis of Law Review**, Itajaí, v. 8, n. 1, p. 18-34, jan.-jun. 2017.

VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida. Flexibilização das normas trabalhistas como ônus da crise econômica: o trabalhador pagará a conta? **Revista de Direito do Trabalho**, v. 170, p. 105-136, jun.-jul. 2016.

VOGEL NETO, Gustavo Adolpho (Coord.). **Curso de direito do trabalho**. Forense, 2000.

YOSHIDA, Márcio. A arbitragem e a reforma trabalhista. **Revista de Arbitragem e Mediação**, v. 55, p. 57-71, out.-dez. 2017.