

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
FACULDADE DE DIREITO**

Júlia Junqueira e Silva

Arbitragem trabalhista: os impactos do art. 507-A da CLT

**Juiz de Fora
2023**

Júlia Junqueira e Silva

Arbitragem trabalhista: os impactos do art. 507-A da CLT

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob orientação do Prof. Dr. Flávio Bellini de Oliveira Salles.

Juiz de Fora

2023

Ficha catalográfica elaborada através do programa de geração automática da Biblioteca Universitária da UFJF, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Silva, Júlia Junqueira e.
Arbitragem trabalhista : os impactos do art. 507-A da CLT / Júlia Junqueira e Silva. -- 2023.
40 p.

Orientador: Flávio Bellini de Oliveira Salles
Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Direito, 2023.

1. Arbitragem trabalhista. 2. Trabalhador hipersuficiente. 3. Reforma Trabalhista. I. Salles, Flávio Bellini de Oliveira, orient. II. Título.

Júlia Junqueira e Silva

Arbitragem trabalhista: os impactos do art. 507-A da CLT

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob orientação do Prof. Dr. Flávio Bellini de Oliveira Salles.

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Dr. Flávio Bellini de Oliveira Salles
Universidade Federal de Juiz de Fora

Prof. M.e. Marcelo Gouvêa Almeida Martins

Prof.^a Esp. Bárbara Alvim Sampaio

PARECER DA BANCA

- APROVADA
- REPROVADA

Juiz de Fora, 03 de julho de 2023

RESUMO

A Lei n. 13.476/2017 foi aprovada tendo como um de seus objetivos a redução do número de ajuizamento de reclamações trabalhistas, permitindo o uso da arbitragem nos contratos individuais de trabalho (art. 507-A do Decreto-lei n. 5.452/1943). O Direito do Trabalho possui características majoritariamente sociais, ao passo que a Arbitragem sempre foi vista no ordenamento brasileiro como um meio de resolução de conflitos que versem sobre relações comerciais, especialmente as que envolvem grandes quantias e de maior complexidade. Assim, a partir de uma extensa revisão bibliográfica sobre o tema, este estudo busca analisar se os critérios estabelecidos pela reforma trabalhista foram os mais adequados para a aplicação do instituto, a partir dos princípios da Arbitragem e do Direito do Trabalho, bem como os impactos do art. 507-A da CLT nas Câmaras Arbitrais.

Palavras-chave: Arbitragem trabalhista. Trabalhador hipersuficiente. Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

The Law n. 13.476/2017 was approved having as one of its objectives the reduction of the number of labor claims filing, allowing the use of arbitration in individual labor contracts (art. 507-A of Decree-law n. 5.452/1943). The Labor Law has mostly social characteristics, while Arbitration has always been seen in Brazilian law as a means of conflict resolution that deal with commercial relations, especially those involving large amounts and greater complexity. Thus, from an extensive literature review on the subject, this study seeks to analyze whether the criteria established by the labor reform were the most appropriate for the application of the arbitration, based on principles of this institute and Labor Law, as well as the impacts of art. 507-A of Consolidation of Labor Laws in the Arbitration Chambers.

Keywords: Labor arbitration. Hypersufficient worker. Labor reform.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Ag-AIRR	Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista
AIRR	Agravo de Instrumento em Recurso de Revista
ARR	Agravo em Recurso de Revista
CF/88	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CPC/2015	Código de Processo Civil de 2015
Des.	Desembargador
ED-AIRR	Embargos de Declaração em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista
Min.	Ministro
MPT	Ministério Público do Trabalho
N.	Número
PL	Projeto de Lei
RGPS	Regime Geral de Previdência Social
RO	Recurso Ordinário
RR	Recurso de Revista
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 DIREITO DO TRABALHO	9
3 A ARBITRAGEM NO DIREITO DO TRABALHO	12
4 ART. 507-A DA CLT	17
4.1 A remuneração do empregado	17
4.2 Cláusula compromissória: iniciativa do empregado ou sua concordância expressa	20
5 JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO	23
6 OS RISCOS DA ARBITRAGEM TRABALHISTA	26
7 CONCLUSÃO	29
REFERÊNCIAS	32

1 INTRODUÇÃO

A Lei n. 13.467/2017, conhecida como “Lei da Reforma Trabalhista” (LEITE, 2022a, p. 210), foi publicada em 13 de julho de 2017 e tramitou como Projeto de Lei (PL) n. 6787/2016, sob regime de urgência. Ela foi editada em um período de profunda crise econômica e político-institucional, com elevado descrédito da população quanto ao modelo de democracia, contendo antigas demandas dos setores empresariais, voltadas para a desregulamentação da proteção do trabalho (GOMIDE; SANTOS, 2018, p. 2). A alteração da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei n. 5.452, de 01/05/1943), de acordo com a exposição de motivos do PL, tem como objetivo aprimorar as relações de trabalho no país. No relatório da “Comissão especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do Poder Executivo [...]” é dito que um dos problemas a serem enfrentados é o fato de o Brasil ser “campeão de ajuizamento em ações trabalhistas em todo o mundo” (BRASIL, 2017a, p. 18-19), sem qualquer referência, além de citar dados sobre os processos recebidos, processados e julgados na Justiça do Trabalho, mas sem apontar quaisquer outras variáveis que possam resultar nesses números, como o número de servidores e magistrados por processo à época (BRASIL, 2017a, p. 22).

Muito se falou do excesso de processos na Justiça Laboral brasileira e da insuficiência dessa justiça especializada para lidar com as modernas relações de trabalho, que tornaram-se mais complexas e passaram a exigir conhecimento técnico específico. Um dos métodos contemplados para a redução do ajuizamento de ações trabalhistas foi o uso da via arbitral nos contratos de trabalho individuais, desde que a remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) e seja de iniciativa do empregado ou tenha a sua concordância expressa, previsto no art. 507-A, criando uma nova modalidade de trabalhador: o hipersuficiente.

O presente artigo visa, após cinco anos de vigência da Reforma Trabalhista de 2017, analisar se seu objetivo foi cumprido, aumentando o número de casos processados pela via arbitral e a diminuição do número de processos na Justiça do Trabalho. Devido à incessante discussão doutrinária quanto aos princípios da arbitragem e do direito e processo trabalhista, principalmente os da indisponibilidade e da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, buscou-se analisar as limitações impostas pelo art. 507-A da CLT e identificar a melhor forma de lidar com a arbitragem trabalhista em contratos individuais de trabalho.

2 DIREITO DO TRABALHO

O Direito Constitucional é o ponto de partida do Direito do Trabalho como um ramo jurídico (DELGADO, 2019, p. 88). A Constituição Federal de 1988 possui um importante papel civilizatório, iniciando sua redação com princípios humanistas e sociais, dentre eles a dignidade humana e a valorização socioeconômica e jurídica do trabalho e emprego. É a partir dela que se passa a entender o trabalho assalariado como um meio de garantir a dignidade do ser humano. O Direito do Trabalho possui características majoritariamente sociais e visa equilibrar a extrema diferença de poder entre os sujeitos da relação, empregado e empregador, se firmando no valor “melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica” (DELGADO, 2019, p. 56) e nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do trabalho e emprego e da justiça social (DELGADO, 2019, p. 70).

Dentre as funções do Direito do Trabalho está a de “desmercantilização da força de trabalho” (DELGADO, 2019, p. 56-57); a valorização do labor humano, buscando formas eficientes e respeitadas de gestão trabalhista, servindo como guia para o aperfeiçoamento legislativo e o processo de interpretação das normas existentes, adequando-as à evolução da sociedade (DELGADO, 2019, p. 57); e a função “civilizatória e democrática” (DELGADO, 2019, p. 60), que é própria do Direito do Trabalho, atuando como um relevante mecanismo de controle e atenuação das distorções socioeconômicas (DELGADO, 2019, p. 61).

Ao observar apenas os princípios trabalhistas, muitos doutrinadores consideram inconstitucional o uso da arbitragem nos contratos individuais de trabalho. Carlos Henrique Bezerra Leite (2022a, p. 210) enumera alguns princípios entendidos como violados, como o da dignidade da pessoa humana (do cidadão trabalhador), do valor social do trabalho (art. 1º, incisos III e IV, CF/88), da progressividade, da vedação do retrocesso social (art. 7º, *caput*, CF/88) e do princípio da proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (art. 7º, inciso XXXII, CF/88¹).

Sobre o princípio da proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos, Leite (2022b, p. 435) aponta que os trabalhadores que têm remuneração determinada no artigo são, em regra, aqueles que exercem trabalho intelectual ou técnico e de nível superior. Entende-se que o trabalhador hipersuficiente ainda estaria em situação de extrema vulnerabilidade diante do poder

¹ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

hierárquico do empregador, quem realmente teria interesse na instituição da cláusula arbitral (LEITE, 2022b, p. 435). O doutrinador ainda acrescenta que o fato de receberem altos valores de remuneração não autoriza um tratamento discriminatório, tendo em vista o salário ser um direito fundamental do trabalhador e constitucionalmente protegido (LEITE, 2022a, p. 210), tornando-o indisponível e irrenunciável, uma vez que são direitos sociais (LEITE, 2022b, p. 435).

Assim, as cláusulas compromissórias, para Bezerra Leite (2022a, p. 210), deveriam ser consideradas nulas de pleno direito, com base no art. 9º da CLT, obrigando o juiz, de ofício ou por provocação, do interessado ou do MPT, a declarar a nulidade absoluta da cláusula. Ele se pauta no entendimento do Enunciado 56 da II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho², de 2018, sobre a interpretação e aplicação da Lei 13.467/2017, que contém o entendimento de que a cláusula compromissória de arbitragem é impossível de ser instituída nos casos de créditos decorrentes da relação de trabalho, tendo em vista seu caráter alimentar.

Outro importante princípio é o da igualdade (art. 5º, *caput*, da CF/88). Na relação empregatícia, as partes sempre serão desiguais, cabendo ao Direito do Trabalho garantir maior proteção ao hipossuficiente. É a partir dele que surge o princípio da proteção, a partir do qual se presume que o empregado é a parte hipossuficiente da relação de trabalho, sendo necessário conferir maior proteção a ele, consequentemente, lhe sendo retirada grande parte de sua autonomia negocial, que tornará os direitos trabalhistas irrenunciáveis e as normas trabalhistas imperativas (BOSKOVIC, 2019, p. 3); e a imperatividade das normas trabalhistas parte da ideia de que elas não podem ser afastadas por uma simples manifestação de vontade.

A regra geral desse ramo do direito é limitar a autonomia individual das partes, que somente podem convencionar temas que não tenham sido objeto de regulamentação legal ou por convenção; e temas já regulamentados, mas cuja negociação concede ou amplia as vantagens, direitos ou garantias do trabalhador (BOSKOVIC, 2019, p. 4), diferentemente da autonomia negocial coletiva, onde as partes - sujeitos coletivos - são entendidas como iguais. Para Boskovic (2019, p. 5), o rol do art. 611-A da CLT é plenamente válido para uma negociação coletiva, mas não para negociar um contrato individual. Ao equiparar o

² Enunciado nº 56, da Comissão 4: “CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA DE ARBITRAGEM NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. Cláusula compromissória de arbitragem. Art. 507-A da CLT. Impossibilidade de ser instituída em se tratando de créditos decorrentes da relação de trabalho, à luz do artigo 1º da Lei nº 9.307/96, art. 100 da CRFB/88, art. 1707 do CC e art. 844, § 4º, II da CLT. Caráter alimentar do crédito trabalhista. Indisponibilidade e inderrogabilidade dos direitos trabalhistas.”

empregado hipersuficiente à entidade sindical, o parágrafo único do art. 444 da CLT permite que empregado e empregador negociem diretamente todos os temas do referido artigo.

A relação empregatícia é marcada pela subordinação do empregado, independentemente do seu grau de instrução e salário recebido, e o poder diretivo do empregador e, sem isso, a relação caracteriza-se como um trabalho autônomo. Para a autora (BOSKOVIC, 2019, p. 6), os altos empregados pleiteiam, muitas vezes, a liberdade de flexibilizar as normas em aspectos específicos, que não geram consequências de maior relevância, como o pacto sobre a jornada de trabalho, a forma de registro de jornada e trocas dos dias de feriado. Assim, dar um tratamento jurídico mais maleável a esses trabalhadores não é impossível, desde que observadas as regras constitucionais e estabelecidas na CLT; é o caso de temas sensíveis, que deveriam ser restringidos a essa negociação, como o enquadramento do grau de insalubridade e a prorrogação de jornada em ambiente insalubre sem licença prévia das autoridades competentes (BOSKOVIC, 2019, p. 6). A doutora e mestre em direito critica, ainda, o enquadramento de trabalhadores hipersuficientes por meio do critério salarial e instrução, propondo que as entidades sindicais, que estão em constante contato com as realidades dos profissionais, conhecendo as especificidades e particularidades daqueles que representam, para determinar quem seria hipersuficiente, considerando as suas condições em mapear as atividades da categoria e mensurar o poder de barganha de cada classe ou empregado.

3 A ARBITRAGEM NO DIREITO DO TRABALHO

A arbitragem apareceu no sistema jurídico brasileiro, pela primeira vez, na Constituição de 1824, no art. 160, no qual as partes eram autorizadas a nomear árbitros nos litígios penais e cíveis. Posteriormente, foi inserida no Código Comercial (1850), como instituto obrigatório em conflitos decorrentes de contratos de locação mercantil³, matérias societárias, como na liquidação de sociedades e quebras⁴, e em casos de transporte marítimo, em naufrágios e avarias (FICHTNER; MANNHEIMER; MONTEIRO, 2019, p. 23); na Constituição de 1891 e na Lei das Sociedades Anônimas (Lei n. 6.404/1976).

Portanto, no Brasil, a arbitragem vem sendo utilizada como instrumento de relações comerciais (FICHTNER; MANNHEIMER; MONTEIRO, 2019, p. 55), principalmente os que envolvem grandes quantias e de maior complexidade (FICHTNER; MANNHEIMER; MONTEIRO, 2019, p. 57), e, contrariando a exposição de motivos da reforma trabalhista de 2017, não serve para “resolver as mazelas da prestação da tutela jurisdicional estatal” (FICHTNER; MANNHEIMER; MONTEIRO, 2019, p. 44), mas para integrar as formas de resolução de conflitos, revestindo-se de um regime jurídico especial.

No Direito do Trabalho a Arbitragem é autorizada em casos específicos e o mais citado é a autorização dos §§1º e 2º do art. 114 da Constituição de 1988⁵, que permite às partes – sindicato obreiro e o(s) empregador(es) ou o sindicato da respectiva categoria econômica – a eleição de árbitros no caso de frustração da negociação coletiva. É encontrada, também, nos arts. 3º, *caput*, e 7º, *caput*, da Lei 7.783/1989 (“Lei de Greve”)^{6 7}; no art. 4º da Lei 10.101/2000⁸, que trata da participação dos trabalhadores nos lucros e resultados das

³ Art. 245 - Todas as questões que resultarem de contratos de locação mercantil serão decididas em juízo arbitral.

⁴ Art. 294 - Todas as questões sociais que se suscitarem entre sócios durante a existência da sociedade ou companhia, sua liquidação ou partilha, serão decididas em juízo arbitral.

⁵ Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: [...]. § 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros. § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

⁶ Art. 3º Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho. [...].

⁷ Art. 7º Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho. [...].

⁸ Art. 4º Caso a negociação visando à participação nos lucros ou resultados da empresa resulte em impasse, as partes poderão utilizar-se dos seguintes mecanismos de solução do litígio: [...]; II - arbitragem de ofertas finais, utilizando-se, no que couber, os termos da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996. [...].

empresas; e nos arts. 37 e 62 da Lei 12.815/2013⁹ ¹⁰, que trata da exploração direta e indireta pela União de portos e instalações portuárias e sobre as atividades desempenhadas pelos operadores portuários.

De acordo com Muniz (2018, p. 1), a redação original da Lei 13.129/2015, que alterou a Lei 9.307/1996, previa, no §4º do art. 4º da Lei de Arbitragem, a autorização do instituto nos contratos individuais de trabalho desde que o empregado ocupasse cargo ou função de administrador ou de diretor, devendo ser instituída pelo próprio empregado ou se houvesse expressa concordância. Tal modificação foi vetada pelo Presidente da República à época, ouvido o Ministério Público do Trabalho e Emprego, sob o argumento de que tal instituto não era previsto na legislação trabalhista e acabaria causando uma distinção indesejada entre empregados, colocando “em risco a generalidade de trabalhadores que poderiam se ver submetidos ao processo arbitral” (MUNIZ, 2018, p. 6).

As relações de trabalho no Brasil são caracterizadas por uma imensa desigualdade material entre as partes (MARTINEZ, 2022, p. 70). De acordo com Luciano Martinez (2022, p.70), o empregado que estiver desacompanhado de sua entidade sindical, se submeterá a qualquer negócio para conseguir ou manter o emprego; o autor ainda destaca a elevada possibilidade de haver vício de consentimento, pois os direitos aplicáveis a essa relação são de ordem pública, imperativos e cogentes. Godinho (2019, p. 200) acrescenta que no âmbito das relações individuais de trabalho o instituto da arbitragem se mostra inadequado, sem segurança, proporcionalidade, razoabilidade e conveniência, princípios importantes estabelecidos na Constituição de 1988; com parte da doutrina trabalhista alegando a incompatibilidade da arbitragem com o princípio da indisponibilidade dos direitos individuais dos trabalhadores.

Apesar da previsão constitucional de aplicação da arbitragem nos conflitos coletivos de trabalho, segundo Leite (2022b, p. 434), ela não tem sido adotada na prática; nem em contratos individuais de trabalho. Entrado em contato com 13 instituições arbitrais, apenas 05 (cinco) responderam, sendo que apenas duas identificaram procedimentos com matéria trabalhista. Perguntado se houve um considerável aumento de casos envolvendo contratos

⁹ Art. 37. Deve ser constituída, no âmbito do órgão de gestão de mão de obra, comissão paritária para solucionar litígios decorrentes da aplicação do disposto nos arts. 32, 33 e 35. § 1º Em caso de impasse, as partes devem recorrer à arbitragem de ofertas finais.

¹⁰ Art. 62. O inadimplemento, [...] no recolhimento de tarifas portuárias e outras obrigações financeiras perante a administração do porto e a Antaq, [...], impossibilita a inadimplente de celebrar ou prorrogar contratos de concessão e arrendamento, bem como obter novas autorizações. § 1º Para dirimir litígios relativos aos débitos a que se refere o caput, poderá ser utilizada a arbitragem, nos termos da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.

individuais de trabalho, ambas responderam que pouco mudou, com a matéria representando 10% e 1,14% do total de arbitragem de cada uma.

Nos argumentos a favor da aplicação do instituto aos contratos individuais de trabalho tem-se o princípio da autonomia de vontade das partes, da celeridade, da confidencialidade, do conhecimento técnico específico dos julgadores, da imparcialidade e livre convicção do árbitro.

A primeira vantagem é a celeridade do processo arbitral. No *caput* do art. 23 da Lei de Arbitragem, exceto quando as partes estipulam o prazo, a sentença - ou laudo - arbitral será apresentada em 06 (seis) meses, contados a partir da instituição da arbitragem. Muniz (2018, p. 2) exemplifica a necessidade de celeridade ao observar que as verbas trabalhistas, geralmente, possuem caráter alimentar e a possível demora afetaria a subsistência do empregado. Em média, a arbitragem dura entre 1 (um) e 3 (três) anos (CORNÉLIO; GONÇALVES, 2019, p. 3). Quando se trata de questões complexas na Justiça Laboral, apesar da existência dos princípios da simplicidade e da oralidade, o tempo despendido para solucionar a demanda é, geralmente, maior. Em 2021, por exemplo, nas Varas do Trabalho, o tempo gasto na fase de conhecimento era de 8 (oito) meses e 12 (doze) dias; e, até o arquivamento do processo, durava 2 (dois) anos; nos Tribunais Regionais, da distribuição até a baixa dos processos ordinários, o tempo foi de 9 (nove) meses e 11 (onze) dias; e no TST, até o julgamento, foram 8 (oito) meses e 17 (dezesete) dias (BRASIL, 2021b).

No livro “Estudos de casos comparados sobre sistemas de jurisdição trabalhista – Portugal, Coreia do Sul, Brasil, México, Argentina e África do Sul” foram escolhidos seis países, por meio de critérios socioeconômicos, de organização do Estado e de direito trabalhista, sendo eles: Brasil, Argentina, México, Coreia do Sul, Portugal e África do Sul, para a medição da eficiência do sistema de resolução de litígios trabalhistas¹¹.

Sobre a quantidade de litígios trabalhistas levados a decisão em primeiro grau (CUNHA, 2022, p. 698), constatando que independentemente das diferenças entre os mercados de trabalho e sistemas de proteção social e trabalhista, a quantidade de litígios na

¹¹ Para isso, calculou-se “a média de casos novos por cem mil habitantes, para o último ano em que esses dados se encontram disponíveis” (2022, p. 698 a 701); sendo “casos novos” para Argentina, Brasil, México e Portugal a “quantidade de demandas apresentadas aos juízes de primeira instância (2022, p. 698) e para África do Sul e Coreia do Sul a “quantidade de demandas apresentadas perante a autoridade administrativa”. No caso do primeiro grupo, compete ao Poder Judiciário receber, processar e julgar os litígios trabalhistas, mesmo que na Cidade Autônoma de Buenos Aires e no México a conciliação prévia seja requisito de admissibilidade; já no segundo grupo, compete a um sistema administrativo receber, processar e julgar os litígios trabalhistas.

área nunca é pequena, com uma média de 300 (trezentos) a 600 (seiscentos) casos novos por cada cem mil habitantes/ano, sendo o Brasil uma das exceções, com 1.672,7¹². Sobre as causas dos litígios trabalhistas (CUNHA, 2022, p. 699), prevalecem, no Brasil, debates sobre as verbas rescisórias, danos morais e diferenças salariais. O tempo médio de duração de um caso, submetido a recurso, é variável (CUNHA, 2022, p. 700), mas são todos envolvidos pelo princípio da celeridade (CUNHA, 2022, p. 701). No Brasil, a média é de 15 (quinze) meses e 2 (dois) dias, o que não é muito, comparado à Cidade do México (60 meses) e na província mexicana de Guanajuato (36 meses).

Outra vantagem é a autonomia das partes, em que os litigantes podem escolher, expressamente, o direito material e processual a ser aplicado no caso, desde que não ofendam a ordem pública e os bons costumes (art. 2º, §1º, da Lei de Arbitragem); também podem escolher o próprio julgador (art. 13), o idioma a ser utilizado, datas e durações das audiências, etc. Também podem permitir ao árbitro que a decisão seja por equidade, ou seja, buscando pelo julgamento “mais justo”, com base nos princípios gerais de direito, usos e costumes, ou regras internacionais do comércio, mesmo que contrário à lei (art. 2º, §2º); ou de direito, em que se aplica as normas jurídicas ao caso concreto (CORNÉLIO; GONÇALVES, 2019, p. 2). A arbitragem pode ser, também, institucional, em que há a indicação de uma câmara arbitral, que irá gerenciar os trâmites da arbitragem; ou *ad hoc*, realizada sem a participação de uma instituição especializada. Não existe duplo grau de jurisdição na arbitragem, mas não impede que, com base na autonomia de vontade, as partes estabeleçam uma espécie de recurso, dentro do próprio procedimento arbitral, podendo outro órgão arbitral revisar a sentença (CORNÉLIO; GONÇALVES, 2019, p. 3).

Para Carmona (2009, p. 15), “nada impede que as partes criem normas específicas para solucionar o litígio, reportem-se às regras de um órgão arbitral institucional ou até mesmo adotem as regras procedimentais de um código de processo civil estrangeiro”, respeitando, sempre, os princípios da ampla defesa, do contraditório, da imparcialidade, da igualdade das partes e do livre convencimento do árbitro (art. 21, §2º, da Lei de Arbitragem).

Quanto à confidencialidade, na arbitragem, as informações não estão disponíveis ao público, seja porque as partes requereram o sigilo, seja porque as instituições arbitrais são entes privados. Assim, o motivo do conflito e demais dados do litígio ficam indisponíveis ao público, cabendo às câmaras e árbitros estabelecer limites ao acesso de terceiros

¹² O país fica atrás apenas da Cidade Autônoma de Buenos Aires, na Argentina, que apresentou 2.112,3 casos novos/100.000 habitantes.

(CORNÉLIO; GONÇALVES, 2019, p. 3). A arbitragem não será confidencial quando uma das partes ingressar no Judiciário, tornando públicos todos os atos processuais (art. 189, IV, CPC/15). Para Figueira Jr. (2019, p. 709) essa confidencialidade evita que o conteúdo do conflito exponha as partes, “em especial, quando envolver pleitos de danos ou assédio moral, rescisão por justa causa, entre outros”; garante, também, a preservação de contratos, de dados internos e estratégicos, regulamentos da empresa, valores de remuneração, entre outros. Segundo o autor (2019, p. 710), a confidencialidade, para o obreiro de alto cargo, permite exigir o pagamento de eventuais inadimplementos contratuais, visto que as empresas investigam o passado do profissional a ocupar o cargo de gerência ou alto executivo, fazendo com que o número de ações ajuizadas por esses profissionais seja menor.

As custas do procedimento arbitral são superiores a um processo judicial, variando de acordo com a instituição e o caso concreto (CORNÉLIO; GONÇALVES, 2019, p. 3). A maior parte das Câmaras, ou Centros, Arbitrais apresenta uma tabela fixa para referência dos valores da causa, variando de acordo com o caso concreto, podendo utilizar como base o valor da causa estimado pelas partes. Alguns poucos institutos apresentam regulamento e tabelas próprios para a arbitragem trabalhista.

4 ART. 507-A DA CLT

Antes de tudo, deve-se apontar o conceito fundamental da arbitragem: a arbitrabilidade (MUNIZ; 2018, p. 3). É por meio dela que se procura estabelecer os limites do uso da arbitragem, sendo fixada no ordenamento jurídico considerando aspectos políticos, econômicos, sociais, culturais e morais (FICHTNER; MANNHEIMER; MONTEIRO, 2019, p. 219). Fichtner, Mannheimer e Monteiro (2019, p. 221) apontam que o desenvolvimento da arbitragem é comprometido quando o Estado deixa de adotar políticas de incentivo a ela, criando impedimentos à sua eficácia, e alertam para a necessidade de respeitar as matérias sensíveis aos Estados, demonstrando que o instituto age de forma cooperativa. Entre as questões sensíveis estão aquelas que “poderiam expor uma parcela específica da sociedade, considerada fragilizada em certas relações jurídicas [...], a algum tipo de desigualdade ou de injustiça, como o trabalho” (FICHTNER; MANNHEIMER; MONTEIRO, 2019, p. 221).

Indo na contramão, a Reforma Trabalhista de 2017 incluiu na CLT a autorização para o uso da arbitragem nos contratos individuais de trabalho no art. 507-A:

Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996. (BRASIL, 1946)

Para Franco Filho (2018, p. 4), classificar os empregados tendo como parâmetro o salário não é recomendável, sendo inseguros os critérios adotados pela Reforma: o salário, a prevalência do acordo individual (art. 611-A da CLT) e a cláusula compromissória.

4.1 A remuneração do empregado

O parágrafo único do art. 444 da CLT estabeleceu a possibilidade de estratificação jurídica de trabalhadores (DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N., 2017, p. 158), criando a figura do empregado hipersuficiente. Para ser classificado como tal é necessário que o trabalhador seja portador de diploma de nível superior e receba salário mensal igual ou maior do que duas vezes o limite máximo de benefícios do RGPS. Para Maurício Delgado e Gabriela Delgado (2017, p. 158) a existência desse artigo viola o princípio da proibição de distinção entre os empregados, submetendo o trabalhador hipersuficiente a cláusulas contratuais menos favoráveis do que os demais empregados da mesma empresa e mesmo empregador; apontam, ainda, que tal parágrafo é diametralmente oposto ao *caput* do artigo,

que determina a validade de concessões desde que mais favoráveis ao empregado, violando o disposto no art. 7º, inciso XXVI, da Constituição; e, por fim, pontuam que o contrato empregatício é um contrato de adesão, com o qual a vontade do obreiro pouco contribui (GOMIDE; SANTOS, 2018, p. 3.).

O art. 507-A, entretanto, não faz qualquer referência ao parágrafo único do art. 444 da CLT, tendo como requisito apenas a remuneração elevada e a cláusula compromissória, com concordância expressa ou por iniciativa do empregado. Para Martinez (2022, p. 70), isso se deu para permitir que jogadores de futebol fossem submetidos à arbitragem, emprego em que há elevados salários, mas poucos com graduação em nível superior¹³.

Atualmente, o limite máximo estabelecido para os benefícios do RGPS, pago pelo INSS, é de R\$ 7.507,49¹⁴. Assim, são abrangidos pelo artigo apenas os trabalhadores que recebem salário acima de R\$ 15.014,98.

Em tabela formulada pelo G1, com base em dados divulgados pelo Caged (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados), pertencente ao Ministério do Trabalho e Emprego, dentre as 100 (cem) ocupações com maiores salários de contratação entre fevereiro de 2022 e janeiro de 2023, 29 (vinte e nove) se enquadram no art. 507-A da CLT, 22 (vinte e duas) delas se referem a diretores, seguida por engenheiros, médico, ator, superintendente e gerentes de desenvolvimento de sistemas e de segurança de tecnologia da informação.

De acordo com Adelmo Emerenciano¹⁵, em reportagem do JOTA, as pessoas que possuem renda superior a esse limite, geralmente, ocupam cargos gerenciais, “[...], conhecem melhor os dispositivos legais e podem manifestar seus anseios em um processo de arbitragem de maneira mais eficiente”, ou seja, não estariam submetidas a intensa subordinação (DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N., 2017, p. 159). Para Godinho Delgado e Neves Delgado (2017, p. 160), a ideia de baixos níveis de subordinação não possui base empírica, teórica e nem científica e é dissociada da sistemática do próprio Direito do Trabalho.

¹³ No Ag-AIRR 11013.87.2019.5.15.0001 (BRASIL, 2022b), a 1ª Turma do TST, no julgamento sobre uma antinomia suscitada entre o art. 90-C da Lei n. 9.615/98 e o art. 507-A da CLT, decidiu que tal controvérsia seria solucionada mediante o princípio da especialidade. A decisão aponta que o art. 507-A, posterior à Lei n. 9.615/98, que institui normas gerais sobre desporto, contém regra de abrangência ampla e, por isso, não revoga tacitamente o art. 90-C da Lei n. 9.615/98, artigo esse que é aplicado a conflitos decorrentes do contrato especial de trabalho desportivo, não se estendendo aos contratos individuais de trabalho regidos pela CLT, já que o empregado precisa ser considerado atleta para a sua aplicação.

¹⁴ Art. 2º-A da Portaria Interministerial MPS/ MF nº 27, de 04 de maio de 2023.

¹⁵ Sócio fundador do escritório Emerenciano, Baggio & Associados

Fichtner, Mannheimer e Monteiro (2019, p. 703) apontam que a legislação trabalhista já apresentava a diferenciação de tratamento a empregados com diferentes graus de autonomia, citando o inciso II do art. 62 da CLT. Para eles, a ideia de diferenciação é que tipos diferentes de empregados não deveriam ser tratados de forma igual, pois

[...] a prática das relações de emprego e trabalho demonstra que, quanto maior a capacidade técnica e financeira do empregado, menor será a sua subordinação jurídica e, portanto, maior a liberdade de escolha e deliberação sobre a forma de contratação e de solução de disputas decorrentes da relação de trabalho e emprego. (FICHTNER; MANNHEIMER; MONTEIRO, 2019, p. 703)

Já para Franco Filho (2018, p. 4), o que deve justificar a condição de superioridade é a subordinação e a dependência econômica, nunca a remuneração. Sobre a vulnerabilidade do empregado de “alto escalão”, Cornélio e Gonçalves (2019, p. 6) destacam que a diferença entre esse empregado e o empregado comum é a subordinação, característica própria do contrato de trabalho. A subordinação do alto empregado é menor que a do comum, entretanto,

A atenuação da subordinação não significa sua ausência ou falta de controle do empregador sobre seu empregado. A autonomia da vontade não é plena, pois, se assim fosse, ele seria autônomo. Por isso, os requisitos fáticos e jurídicos para a existência de um contrato de trabalho devem estar presentes, mesmo que a subordinação tenha abrandado. (CORNÉLIO; GONÇALVES, 2019, p. 6)

Eles subdividem os empregados de “alto escalão” em quatro: aqueles que ocupam cargos de gestão ou confiança; os que ocupam cargos ou funções de confiança no segmento bancário; o empregado sócio; e o diretor. No caso dos que possuem cargo de gestão ou confiança, na área bancária ou não, a diferença entre os demais é a restrição de direitos trabalhistas e suas vantagens econômicas; no sócio empregado, deve-se analisar o caso concreto, buscando identificar a prevalência da *affectio societatis* para inviabilizar a tese de subordinação; e nos casos de diretores, contrariando decisão do TST no RO 0011289-92.2013.5.01.0042 (BRASIL, 2017c), que será vista posteriormente, os autores apontam que o cargo é para administrar parte ou o todo da sociedade, mas sempre com orientação ditada pelo Conselho de Administração ou a Assembleia Geral (art. 143 da Lei 6.404/1976), que podem destituí-lo a qualquer tempo.

Portanto, para os autores, apenas o critério econômico não é suficiente para aferir a autonomia do empregado que, independentemente do cargo, vê necessidade em concordar com o contrato posto para o sustento próprio e de seu núcleo familiar, não sendo de forma total economicamente independente, “mesmo que a subordinação tenda a minguar nos funcionários de altos cargos, a dependência tende a majorar na mesma proporção” (CORNÉLIO; GONÇALVES, 2019, p. 7.).

4.2 Cláusula compromissória: iniciativa do empregado ou sua concordância expressa

Sob a denominação de “Convenção de Arbitragem” (FIGUEIRA JR., 2019, p. 167), no art. 3º da Lei 9.307/96, encontram-se a cláusula compromissória e o compromisso arbitral; e, apesar do binômio cláusula-compromisso (art. 7º da Lei de Arbitragem), não existe dependência entre eles (CARMONA, 2009, p. 77). A convenção de arbitragem tem um duplo caráter: vincular as partes, como acordo de vontades, obrigando-as à submissão de litígios, atuais ou futuros, ao juízo arbitral (obrigação de fazer); e afastar a jurisdição estatal (CARMONA, 2009, p. 79), que poderá ser recorrida de acordo com as hipóteses previstas na Lei (art. 20). Por ser um pressuposto processual negativo de validade, se a convenção não for alegada em preliminar de contestação, no prazo de 15 dias (art. 337, X, CPC/15), a renúncia à jurisdição estatal deixa de ser válida. Importante ressaltar que a arbitragem não tem como pressuposto necessário o compromisso arbitral, ocorrendo a instauração do juízo arbitral a partir do aceite do(s) árbitro(s), conforme previsto no art. 19 da Lei 9.307/96, existindo prévio compromisso ou não (CARMONA, 2009, p. 78).

A cláusula compromissória, ou cláusula arbitral, é uma convenção inserida nos negócios jurídicos na qual as partes se comprometem a submeter seus futuros litígios, decorrentes do contrato, à arbitragem (art. 4º da Lei 9.307/96¹⁶), sendo firmada diante de uma confiança. Ela deverá ser expressa, escrita no próprio contrato, em negrito, ou em documento apartado (art. 4º, §1º), e terá natureza vinculante, salvo renúncia expressa ou tácita de ambas as partes (FIGUEIRA JR., 2019, p. 172). Assim, para ser firmada, é necessária confiança recíproca das partes, que permeia todo o processo de arbitragem, inclusive na execução da decisão arbitral, que tende a ser espontânea (FIGUEIRA JR., 2019, p. 168). Pode, ainda, ser estipulada em momento posterior ao contrato, desde que seja por escrito e que a livre vontade das partes esteja claramente estabelecida.

Por ser uma cláusula propriamente dita, ou parte acessória do contrato, ela não tem como objetivo impedir as partes de utilizar o Poder Judiciário (FIGUEIRA JR., 2019, p. 169), mas sim de obrigar a instituição da arbitragem nas hipóteses de seu descumprimento por um dos contratantes (arts. 6º e 7º); portanto, a nulidade do contrato em que está inserida não

¹⁶ Art. 4º A cláusula compromissória é a convenção através da qual as partes em um contrato comprometem-se a submeter à arbitragem os litígios que possam vir a surgir, relativamente a tal contrato. § 1º A cláusula compromissória deve ser estipulada por escrito, podendo estar inserta no próprio contrato ou em documento apartado que a ele se refira.

significa, necessariamente, a sua nulidade (FIGUEIRA JR., 2019, p. 173). Aplicados tanto ao compromisso arbitral, quanto à cláusula compromissória, os arts. 10 e 11 da Lei, requisitos obrigatórios e facultativos, respectivamente, não exigem a assinatura das partes, não podendo falar de nulidade caso os litigantes participem efetivamente do processo arbitral (FIGUEIRA JR., 2019, p. 173).

A cláusula compromissória pode ser classificada, de acordo com o seu conteúdo e especificações, como cheia ou vazia. Será cheia a cláusula compromissória que indica não só a solução de futuros litígios pela via arbitral, como também informa o nome do árbitro, o tribunal arbitral ou a instituição arbitral e demais incisos previstos nos arts. 10 e 11 da Lei de Arbitragem¹⁷; quanto à matéria objeto da lide, um requisito obrigatório (art. 10, inciso III), deve-se atentar que ela só será definida quando existir conflito entre as partes. Já a cláusula compromissória vazia apenas informa a vontade das partes em recorrer à via arbitral, de forma clara e sem dúvidas da intenção das partes, deixando para o momento do surgimento da lide a decisão dos elementos¹⁹. Existe, ainda, a cláusula compromissória patológica, em que a cláusula aparenta ser cheia, mas não é; são cláusulas que já nasceram dúbias, incompletas ou imprecisas e tendem a frustrar a intenção das partes, não servindo para a solução do litígio, tendo em vista a dificuldade imposta pelo ambiente de animosidade para sanar quaisquer vícios (FIGUEIRA JR., 2019, p. 170).

Logo, a cláusula compromissória cheia, com redação clara e precisão terminológica – momento em que a relação não está desgastada –, é o ideal de convenção de arbitragem, facilitando a instauração da arbitragem e diminuindo as chances de se recorrer ao Poder Judiciário (FIGUEIRA JR., 2019, p. 169). Recomenda-se que, além de verificar a redação, se

¹⁷ Art. 10. Constará, obrigatoriamente, do compromisso arbitral: I - o nome, profissão, estado civil e domicílio das partes; II - o nome, profissão e domicílio do árbitro, ou dos árbitros, ou, se for o caso, a identificação da entidade à qual as partes delegaram a indicação de árbitros; III - a matéria que será objeto da arbitragem; e IV - o lugar em que será proferida a sentença arbitral.

¹⁸ Art. 11. Poderá, ainda, o compromisso arbitral conter: I - local, ou locais, onde se desenvolverá a arbitragem; II - a autorização para que o árbitro ou os árbitros julguem por equidade, se assim for convencionado pelas partes; III - o prazo para apresentação da sentença arbitral; IV - a indicação da lei nacional ou das regras corporativas aplicáveis à arbitragem, quando assim convencionarem as partes; V - a declaração da responsabilidade pelo pagamento dos honorários e das despesas com a arbitragem; e VI - a fixação dos honorários do árbitro, ou dos árbitros. [...].

¹⁹ Figueira Jr. (2019, p. 170) recomenda que seja escrito da seguinte forma: “[...] sem prejuízo da possibilidade de resolução de conflito através de arbitragem a ser promovida pela Câmara de Arbitragem X” e acrescenta que a expressão “sem prejuízo de” tornará a arbitragem facultativa e, conseqüentemente, também a jurisdição estatal, excluindo a regra do art. 7º da Lei de Arbitragem, sobre a execução de cláusula compromissória vazia ou incompleta que não contém determinação de nomeação do(s) árbitro(s) ou instituição do tribunal arbitral (CARMONA, 2009, p. 78) pelo Estado-juiz, por meio da ação de obrigação de fazer (FILGUEIRA JR., 2019, p. 189).

revise o texto e o adeque ou corrija, em comum acordo, “por meio de um termo aditivo de modificação ou complementação do ajuste primitivo” (FIGUEIRA JR., 2019, p. 170).

Em breve síntese, o compromisso arbitral é entendido como um negócio jurídico de direito material e recebe tratamento de contrato (FIGUEIRA JR., 2019, p. 171), por acarretar renúncia à atividade jurisdicional estatal quando já existe o conflito (FIGUEIRA JR., 2019, p. 169). Ele pode ser judicial ou extrajudicial e obedece aos requisitos dos §§ 1º e 2º do art. 9º e art. 10 da Lei de Arbitragem²⁰. O compromisso poderá ser firmado por simples cautela, formalidade ou para inserir requisitos do art. 11 da Lei.

Sobre a cláusula compromissória nos contratos de trabalho, é importante lembrar que o contrato de trabalho é, constantemente (CORNÉLIO; GONÇALVES, 2019, p. 6), um verdadeiro contrato de adesão (DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N., 2017, p. 158/192), ou seja, um contrato em que o aderente não tem oportunidade de modificação, discussão das cláusulas e nem a inserção de termos (FIGUEIRA JR., 2019, p. 175), em que a livre manifestação da vontade do obreiro se dá na escolha pela adesão ou não (GOMIDE; SANTOS, 2018, p. 3). No caso de existência de cláusula compromissória nesses contratos, deve-se recorrer ao §2º do art. 4º da Lei 9.307/96, que exige, para a validade e eficácia da cláusula, a instituição da arbitragem por iniciativa do aderente ou a sua concordância expressa, por escrito, em documento anexo ou em negrito, com a assinatura ou “visto especial” para a cláusula. Figueira Jr. (2019, p. 177) aponta que a eficácia da cláusula deve ser aferida no caso concreto, observando o grau de desequilíbrio entre os litigantes para aferir se é ou não uma cláusula abusiva; o autor entende que a regra desse parágrafo é um norte para verificar as circunstâncias particulares do caso concreto, sendo uma regra relativa, não absoluta.

²⁰ Art. 9º O compromisso arbitral é a convenção através da qual as partes submetem um litígio à arbitragem de uma ou mais pessoas, podendo ser judicial ou extrajudicial. § 1º O compromisso arbitral judicial celebrar-se-á por termo nos autos, perante o juízo ou tribunal, onde tem curso a demanda. § 2º O compromisso arbitral extrajudicial será celebrado por escrito particular, assinado por duas testemunhas, ou por instrumento público.

5 JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

No Tribunal Superior do Trabalho, ao pesquisar jurisprudência sobre a arbitragem, foram utilizadas no campo de pesquisa as seguintes palavras: “arbitragem e ‘contrato individual’”, delimitando a data do acórdão entre 01/01/2015 e 31/12/2016. Foram encontrados um total de 193 (cento e noventa e três) processos, sendo 42 (quarenta e dois) acórdãos, 151 (cento e cinquenta e uma) decisões monocráticas, 2 (duas) decisões do presidente e 2 (duas) decisões do vice-presidente. Partindo dos acórdãos, 10 (dez) deles faziam referência ao uso da arbitragem nos contratos individuais de trabalho. O entendimento do TST nesses acórdãos, e naqueles julgados posteriores à Lei 13.467/2017, nos quais o contrato tenha cessado antes de sua vigência, era pacífico no sentido da impossibilidade do uso da arbitragem nos contratos individuais de trabalho.

Na maioria dos acórdãos, como fundamentação, frisa-se a possibilidade de aplicação do instituto apenas nos casos de negociação coletiva frustrada (art. 114, §§1º e 2º, da CF/88), onde se discute a tutela de interesses gerais e abstratos de uma categoria profissional, direitos esses, em sua maioria, disponíveis e passíveis de negociação, havendo, por meio dos sindicatos, relativa relação de igualdade (BRASIL, 2015d, p. 17-18). O relator Desembargador Paulo Maia Filho, no AIRR 1477-63.2013.5.02.0441 (BRASIL, 2015e, p. 5), acrescentou que os direitos trabalhistas só poderiam ser objeto de acordo extrajudicial nos casos de Comissão de Conciliação Prévia (art. 625-A da CLT). Assim, o TST, bem como os Tribunais Regionais do Trabalho, declaravam nulo o compromisso arbitral, invalidando o uso da arbitragem como forma de homologação da rescisão do contrato de trabalho; a jurisprudência do tribunal era no sentido de que o acordo firmado perante a Câmara de Arbitragem não fazia coisa julgada e, portanto, não havia a quitação total e irrestrita das parcelas devidas decorrentes da extinção do contrato individual de trabalho (BRASIL, 2016b, p. 13); sobre o assunto não há um consenso se é necessária a dedução do valor pago na arbitragem (BRASIL, 2015d, p. 12) ou se isso configura mera gratificação ao ex empregado (BRASIL, 2016d, p. 2-7).

Outro fundamento é o de que a sua utilização pressupõe conflitos relacionados a direitos patrimoniais disponíveis (art. 1º da Lei 9.307/96), o que não condiria com os direitos trabalhistas, que possuem caráter indisponível e irrenunciável (art. 9º da CLT). Entendia-se que o ato de inserir cláusula compromissória nos contratos individuais era uma “manobra fraudulenta” do empregador, que imporia ao empregado a renúncia de direitos, violando os

princípios protetivo do trabalhador e da irrenunciabilidade, que levam em conta o desequilíbrio (econômico e jurídico) das partes (BRASIL, 2016c, p. 2-4/10-12), limitando a autonomia privada. Na decisão proferida pelo TRT da 2ª Região, atacada no RR 36600-15.2008.5.02.0016 (BRASIL, 2016b, p. 11-12), entendeu-se que a tentativa de pagamento das verbas rescisórias perante a Câmara de Arbitragem era uma forma de instituir “nova modalidade de fraude à lei (art. 9º da CLT)”, partindo-se do entendimento de que “quase nunca” se identifica a livre negociação das cláusulas entre o trabalhador e o empregador, pairando certa desconfiança sobre o instituto e impondo a necessidade de “dissipar nos autos quaisquer dúvidas que pairam acerca de sua lisura e ausência de prejuízo ao trabalhador” (BRASIL, 2015d, p. 12).

A decisão do Tribunal Regional, atacada no Ag-AIRR 1873-14.2010.5.02.0031, não admitiu o uso da via arbitral e apontou a necessidade de observar que a declaração de vontade do trabalhador, no momento da contratação, não é plenamente isenta, “face à dependência econômica ínsita a este tipo de contratação” (BRASIL, 2015c, p. 3), não admitindo, a princípio, a disposição de direitos por ato voluntário e isolado do empregado. Cabe destacar o entendimento do relator Min. José Roberto Freire Pimenta, no AIRR 177800-77.2007.5.02.0005 (BRASIL, 2015d, p. 19), quanto à prova do vício de consentimento, de que seria de impossível caracterização, tendo em vista o princípio da confidencialidade da arbitragem, não permitindo a filmagem das audiências; e conclui: “[...], a priori, a tese da viabilidade da arbitragem nos dissídios individuais pode ser interessante, mas, na prática, desconsideram as dificuldades naturais que o empregado, isoladamente, vai enfrentar.” (BRASIL, 2015d, p. 19).

Várias decisões relembram que o trabalho é uma forma de garantir a prevalência absoluta à pessoa humana e sua dignidade; que a arbitragem seria um instituto recomendável a campos jurídicos em que exista razoável equivalência de poder entre as partes e, se aplicada ao Direito do Trabalho, se mostraria inadequada, pois estariam ausentes princípios constitucionais como a segurança jurídica, proporcionalidade e razoabilidade, além de ser difícil confirmar a observância do princípio da livre manifestação de vontade (BRASIL, 2015e, p. 2-6).

Utilizando “arbitragem e ‘contrato individual’”, delimitando a data do acórdão entre os dias 01/01/2017 e 31/12/2018, foram encontrados 194 processos, sendo 43 acórdãos, 151 decisões monocráticas, 2 decisões do presidente e 2 do vice-presidente. Entre eles, merece

destaque o Ag-AIRR 1000059-95.2020.5.02.0031 (BRASIL, 2022c, p. 4), mais especificamente a transcrição da ementa do RO 1000059-95.2020.5.02.0031 (BRASIL, 2021a), de relatoria do Desembargador Marcos Neves Fava. No caso, o valor da remuneração do reclamante era menor que o teto dos benefícios concedidos pela Previdência Social e, portanto, não seria aplicado ao caso do art. 507-A da CLT, sendo impossível estender a capacidade de adoção da arbitragem para a solução dos conflitos nos casos em que a remuneração for inferior à legalmente prevista.

Para restringir o campo de pesquisa, foi utilizada apenas a frase “art. 507-A”, sendo encontrados 45 processos, entre eles 18 acórdãos, 27 decisões monocráticas e 1 decisão do vice-presidente. No ARR 1000734-33.2017.5.02.0720, o Ministro relator Lelio Bentes Corrêa aponta a atual jurisprudência da Corte em relação ao uso da arbitragem em contratos individuais de trabalho:

A jurisprudência atual, iterativa e notória desta Corte superior sufragou o entendimento no sentido de que é inválida a utilização de arbitragem, método de heterocomposição, nos dissídios individuais trabalhistas, cuja relação de emprego se extinguiu anteriormente ao advento da Lei n.º 13.467/2017. Ademais, é firme o entendimento no sentido de que o acordo firmado perante o Juízo Arbitral não se reveste da eficácia de coisa julgada, nem acarreta a total e irrestrita quitação das parcelas oriundas do extinto contrato de emprego. (ARR 1000734-33.2017.5.02.0720, 6ª Turma, Relator Ministro Lelio Bentes Correa, DEJT 21/05/2021, p. 10.)

A sentença arbitral proferida antes da vigência da Lei 13.467/2017 não é executada na Justiça do Trabalho (arts. 507-A c/c 876 da CLT), por não se enquadrar nas hipóteses de títulos executivos do art. 876 da CLT (BRASIL, 2020, p. 2). Esse entendimento baseava-se na impossibilidade, antes da Reforma Trabalhista, de utilizar a arbitragem como meio de solução de litígios individuais trabalhistas, considerando a natureza indisponível dos direitos trabalhistas. Assim, o acordo firmado no Tribunal arbitral não possuía eficácia de coisa julgada devido à sua natureza extrajudicial (BRASIL, 2022d, p. 3-8; 2021c, p. 6), mas, com a reforma, passa-se a reconhecer a imutabilidade da decisão arbitral pela coisa julgada, acarretando na total e irrestrita quitação das parcelas oriundas da extinção do contrato, e a possibilidade de sua execução na Justiça Laboral.

6 OS RISCOS DA ARBITRAGEM TRABALHISTA

A realidade é que muitos doutrinadores argumentam pela possibilidade ou impossibilidade de aplicação da arbitragem no Direito do Trabalho a partir dos princípios de um e outro. Essa é uma questão delicada, tendo em vista a presença dos direitos trabalhistas no rol de direitos fundamentais sociais da Constituição de 1988.

Para a maioria da doutrina trabalhista os direitos laborais são indisponíveis e irrenunciáveis, tendo em vista o caráter de verba alimentar que eles assumem ao fim do contrato de trabalho, além de considerar a existência de desequilíbrio entre as partes (hipossuficiência). O princípio da indisponibilidade, ou irrenunciabilidade, dos direitos trabalhistas é uma regra geral do Direito Individual do Trabalho, assegurado nos arts. 9º, 444, *caput*, e 468, *caput*, da CLT. É por meio dele que se inviabiliza a disposição das vantagens e proteções asseguradas pela ordem jurídica ao empregado por simples manifestação de vontade, servindo para igualar, no plano jurídico, a assimetria existente entre os sujeitos da relação empregatícia.

Com a vigência do art. 507-A passa-se a discutir sobre a disponibilidade dos direitos trabalhistas, tendo em vista o objeto da arbitragem: direitos patrimoniais disponíveis (art. 1º da Lei 9.307/96)

Existem poucos exemplos de antes da Reforma em que os magistrados permitiam a aplicação da arbitragem em contratos individuais de trabalho, sendo um deles o acórdão do RO 0011289-92.2013.5.01.0042. A partir dele, é possível inferir que a indisponibilidade e irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas é pautada na ideia de hipossuficiência (FICHTNER; MANNHEIMER; MONTEIRO, 2019, p. 702), vulnerabilidade do trabalhador, sendo admitida a arbitragem quando não houvesse a hipossuficiência, “deixando claro que tal indisponibilidade/irrenunciabilidade não é absoluta” (BRASIL, 2017c). Assim escreve o Desembargador:

Fato é que nem todos os direitos trabalhistas são, a todo tempo, indisponíveis, pois, se assim o fossem, jamais poderiam ser objeto de transação ou mesmo de negociação coletiva de trabalho. Aliás, se todos os direitos gozassem de uma indisponibilidade absoluta intangível, haveria, certamente, um entrave à evolução da ordem jurídica e social. Na verdade, não há que se falar em indisponibilidade absoluta de qualquer direito em abstrato, pois é, no caso concreto, que o Judiciário vai aferir se aquele direito é ou não indisponível, analisando-o e ponderando-o com os demais direitos, princípios e normas presentes no ordenamento jurídico. (RO 0011289-92.2013.5.01.0042, TRT-1, Relator: Des. Enoque Ribeiro dos Santos, DEJT 19/04/2017).

No caso, o trabalhador era um alto executivo de banco e foi considerado como uma “extensão do empregador”, “possuidor do brainpower e expertise financeiro, com vultosos ganhos mensais e vasto conhecimento na área [...]”, inexistindo hipossuficiência, mas uma paridade com o adversário. O Desembargador complementa que, tendo o trabalhador o conhecimento e a informação, muitas vezes, a relação jurídica se inverte, estando o empregador dependente do empregado; bem como o fato de que, após a ruptura do contrato de trabalho, os direitos indisponíveis, que assim se mantêm ao longo do contrato, se tornam créditos (art. 7º, inciso XXIX, da CF/88 e art. 11 da CLT), possibilitando a transação entre as partes.

O entendimento é o mesmo daqueles que apoiam a aplicação do instituto, além de apontarem a inexistência de reserva de jurisdição para a transação de direitos individuais trabalhistas (MUNIZ, 2018, p. 3). Figueira Jr. (2019, p. 159) aponta que a autocomposição é recorrente nos litígios laborais, sendo a transação a forma mais difundida perante o tribunal, apontando a possibilidade de representantes do MPT atuarem como árbitros, se solicitado pelas partes, em dissídios de competência da Justiça do Trabalho. Sobre o MPT, o que ocorre é que a sua atuação é majoritária no âmbito das soluções de conflitos coletivos (LEITE, 2022b, p. 235).

Além da discussão sobre a indisponibilidade dos direitos trabalhistas, o uso da arbitragem trabalhista apresenta alguns riscos.

O primeiro se refere à capacidade econômica do empregado. Para a doutrina trabalhista, a arbitragem deveria ser aplicada apenas aos altos executivos (DELGADO, 2019, p. 1.743), obreiros dotados de poderes de gestão, com salário elevado e possuidor de vantagens contratuais; combinação essa que permitiria atenuar a situação de hipossuficiência e vulnerabilidade do trabalhador. Para Fichtner, Mannheimer e Monteiro (2019, p. 707), a fixação desse valor serve para impedir maiores discussões quanto ao significado do termo “alto cargo”, fato que poderia gerar insegurança jurídica, afastando a presunção da hipossuficiência, que será analisada no caso concreto. O problema é que a remuneração mínima do empregado foi determinada em um patamar muito baixo, haja vista a possibilidade de os empregados que tenham remuneração próxima a esse limite terem dificuldades de arcar com a arbitragem devido ao seu alto custo. Assim, caberia às câmaras de arbitragem estabelecer os serviços em valores acessíveis e fixos, influenciado pela complexidade da

demanda, o tempo de relação entre as partes e a última remuneração do trabalhador (FIGUEIRA JR., 2019, p. 710).

Outro risco é a própria redação do artigo, que adotou, como referencial de legalidade, o pacto da convenção de arbitragem a partir da iniciativa do empregado ou mediante sua concordância expressa (FICHTNER; MANNHEIMER; MONTEIRO, 2019, p. 708). Na redação do projeto de Reforma da Lei de Arbitragem, o referencial de legalidade e eficácia da cláusula compromissória era a instituição da arbitragem por iniciativa do próprio empregado ou a sua concordância expressa. O que nos leva ao risco de o empregador induzir o trabalhador a erro e escolher uma instituição arbitral e/ou árbitros com custas e honorários “incompatíveis com o valor da causa e além da sua capacidade econômica” (MUNIZ, 2018, p. 4). Nesse caso, surgem algumas possibilidades: pedir a declaração de ineficácia da cláusula compromissória, viabilizar a escolha da instituição mais barata por meios judiciais ou o árbitro ordenar ao empregador o pagamento de custas e honorários; tudo isso dependerá de comprovação do conhecimento pelo empregado dos custos da arbitragem.

A arbitragem trabalhista não pode ser aplicada a todos os tipos de trabalhadores indiscriminadamente. Isso nos leva a outro risco: o empregado aceitar a arbitragem sem entender do que se trata. Os empregados de alto cargo não são o alvo desse risco, mas a grande maioria dos trabalhadores brasileiros. Muniz (2018, p. 4) recomenda que as instituições arbitrais tenham folhetos explicativos, com linguagem didática e informações das custas, que serão entregues pelos empregadores na negociação contratual. Existe, ainda, mecanismos de anulação da sentença arbitral, devendo comprovar a ocorrência de prevaricação, concussão ou corrupção passiva (arts. 32 e 33 da Lei 9.307/96).

A pesquisa “Arbitragem em números”, referente aos anos de 2020 e 2021, da coautora da Lei de Arbitragem, Selma Ferreira Lemes (2022), foi realizada com 8 (oito) câmaras de arbitragem e, após navegar no sítio delas, nota-se que apenas duas possuem regulamento específico para a arbitragem trabalhista. Ainda, 07 (sete) delas possuem tabelas de custas e honorários fixos, algumas mais fáceis de entender do que outras; e todas possuem modelos de cláusula arbitral.

Por fim, o maior risco destacado pela doutrina trabalhista é a possibilidade de arbitragens simuladas. Essa arbitragem consistirá, na realidade, em termos de rescisão contratual, com renúncia de direitos (MUNIZ; 2018, p. 4.), acordos dissimulados. Portanto, caberá à Justiça do Trabalho anular a sentença arbitral.

7 CONCLUSÃO

No “Seminário Internacional de Direitos Constitucionais e Relações de Trabalho: caminhos das Cortes Superiores para a efetividade da Justiça Social”, o Desembargador Sérgio Torres Teixeira²¹ perguntou ao público o motivo de o inciso IV do art. 1º da Constituição Federal de 1988 conter mais de um fundamento da República Federativa do Brasil, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Segundo o ilustre professor, é porque eles andam sempre juntos; empregador e empregado precisam trabalhar juntos para avançar, mas, apesar da necessária união, ainda há conflitos constantes que precisam ser resolvidos, seja qual for a modalidade da relação de trabalho, fazendo necessária a jurisdição trabalhista, a qual dirá o direito a ser aplicado no caso concreto.

Apesar de ser utilizada há décadas em relações comerciais, a arbitragem, com a desculpa de reduzir os litígios na Justiça Laboral, aparece como opção de solução de litígios nos contratos individuais de trabalho (art. 507-A da CLT), junto a centenas de outras alterações, que implicaram no retrocesso dos direitos adquiridos pelos trabalhadores ao longo dos anos. O mundo mudou, mas, ainda em 2023, persiste o sistema de relações assimétricas; os valores firmados pela Constituição de 1988, em matéria social e trabalhista, não são absolutos e nem obsoletos, não se tornam ultrapassados com o avanço da tecnologia e nem em meio a crises econômicas, mas a CLT ainda precisa se adaptar, modernizar, e focar na função central do direito do trabalho: combater a mercantilização do trabalho e promover a dignidade do ser humano trabalhador.

Os trabalhadores caracterizados no art. 507-A da CLT, chamados de hipersuficientes, ao contrário do que é apregoado pelos reformistas, ainda são subordinados ao seu empregador, mesmo que em menor grau. São pessoas de elevado nível de escolaridade e, em razão do trabalho, conhecem muito bem seus direitos, sendo necessário um tratamento diferenciado, não para piorar a situação deles, mas para que possam discutir seus direitos da melhor forma possível. Isso porque muitos desses trabalhadores participam de rigorosos processos de seleção, tendo seu histórico muito bem analisado, e, com frequência, evitam o Poder Judiciário para buscar seus direitos, pois ainda são dependentes de seus empregadores.

A aplicação da convenção de arbitragem aos contratos individuais de trabalho ainda é um problema. Se discutida no momento de contratação, a cláusula compromissória pode ser

²¹ Vice-presidente do TRT da 6ª Região e professor da FDR/UFPE e UNICAP. SEMINÁRIO INTERNACIONAL DIREITOS CONSTITUCIONAIS E RELAÇÕES DE TRABALHO. 2023. Brasília, DF. 02 mar. 2023, manhã.

questionada quanto à autonomia de vontade do empregado – de alto escalão ou comum –, que se encontra à mercê do empregador, afinal, os contratos de trabalho são contratos de adesão. No caso da instituição do compromisso arbitral, surge a dificuldade em estabelecer o acordo, tendo em vista a configuração de desavenças entre as partes. Todo o sistema arbitral funciona baseado na boa-fé entre as partes e os árbitros. Não se pode dizer que há dificuldade de acesso ao Poder Judiciário, já que a própria lei de arbitragem possui mecanismos de invalidação da convenção e da própria sentença; e o art. 507-A da CLT estabelece, em tese, apenas uma possibilidade de instituição, não uma obrigação. No caso do princípio do acesso à justiça, devido à possibilidade de existência de audiências simuladas, a confiança no sistema arbitral fica abalada; sendo necessário pontuar que não existe um órgão que reúna todas as câmaras de arbitragem e possa garantir a lisura do processo.

Não há sinal de declaração de inconstitucionalidade do artigo, de sorte que o que nos resta é fazer um exercício de ponderação, pois, ainda que o trabalhador seja de alto escalão, ele ainda é subordinado, hipossuficiente em relação ao patrão. Quanto à capacidade econômica, é necessário que se analise, no momento da arbitragem, a quantia que será discutida e o salário do empregado, a fim de que não prejudique seu sustento e de sua família. Na realidade, é necessário que sempre se analise, no caso concreto, todas as circunstâncias e características do obreiro para que o acordo seja minimamente realizado de forma autônoma.

A cláusula compromissória deverá ser cheia, com todos os requisitos do art. 10 da Lei de Arbitragem (nome, profissão, estado civil e domicílio das partes; nome, profissão e domicílio do árbitro; o local em que será proferida a sentença). Caberia aqui uma adaptação da arbitragem ao direito do trabalho, de forma a garantir um mínimo de proteção, por exemplo, a eleição de apenas um árbitro, visando a redução dos custos; a criação de um único regimento laboral a todas as instituições de arbitragem; o idioma a ser utilizado ser o português (PT); a preferência pela lei trabalhista brasileira; condicionar a escolha da instituição arbitral ao art. 651 da CLT; a exigência de conciliação prévia; a divisão dos honorários e custas da arbitragem de acordo com o poder econômico de cada parte, por meio de uma profunda análise do caso concreto; a preferência pela cláusula compromissória em documento apartado do contrato para dar maior visibilidade ao negócio jurídico; exigir a participação de advogado para ambas as partes nas audiências, entre outros.

Ao fim, é necessário estabelecer Grupos de Trabalho sobre os impactos da permissão de negociação de todos os incisos do art. 611-A da CLT, a fim de detectar quais direitos

negociáveis deveriam ser restringidos; e, mais importante, para adequar a arbitragem às relações de trabalho, que são muito particulares, variando de acordo com a categoria a ser estudada. É necessário que as Câmaras Arbitrais tenham regulamentos específicos para julgar as lides trabalhistas, tendo em vista a sua particularidade. Muitos obreiros não conhecem a arbitragem, existe uma variedade de câmaras e árbitros, alguns se aproveitam do desconhecimento do trabalhador e se apresentam como juízes, iludindo a parte e aumentando o risco de se ter uma arbitragem simulada.

O convencimento e confiança do brasileiro no sistema multiportas deve ser construído ao longo dos anos, sendo necessário demonstrar à população que as soluções alternativas são sim possíveis e viáveis. Para Franco Filho (2018, p. 2), são necessárias algumas medidas, como a seriedade dos árbitros trabalhistas quanto ao direito do trabalho; e levar ao público informações claras sobre o instituto e os demais meios adequados para a solução de litígios, principalmente através dos sindicatos.

É claro que a “cultura do litígio” é fortemente disseminada no Brasil (FRANCO FILHO, 2018, p. 2), tendo em vista a necessidade do senso comum em procurar culpa e responsabilidade na outra parte, fazendo com que o Judiciário receba um excesso de demandas, deixando de lado as demais ferramentas do sistema multiportas, que são esquecidas e/ou desacreditadas. E, como bem coloca Figueira Jr. (2019, p. 53), a redução de lides não se dá a partir da edição de “belas” leis, mas sim pela mudança de mentalidade. Também não é razoável uma conduta absenteísta do Estado, levando em conta a mentalidade de muitos de que o direito da maioria deve prevalecer sobre o da minoria. Sobre isso, o Professor João Leal Amado retoma o nascimento do direito do trabalho, qual seja, a constatação de que o mercado livre e desenfreado não produz bons resultados a nível das relações de trabalho; não o fez nos séculos XVII e XIX e não o fará agora. Para ele, Constituição e Direito do Trabalho não podem se submeter ao mercado.

REFERÊNCIAS

- ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Enunciados aprovados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho são organizados por tema.** Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26227-enunciados-aprovados-na-2-jornada-de-direito-material-e-processual-do-trabalho-sao-organizados-por-tema>. Acesso em: 19 abr. 2023.
- BOSKOVIC, Alessandra Barichello. **Os empregados “hipersuficientes” e a flexibilização do princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas.** Revista de Direito do Trabalho, vol. 201, p. 63-81, maio 2019. Acesso em: 06 jul. 2022
- BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 6.787/2016a.** Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Brasília, DF. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1520055&filename=PL%206787/2016. Acesso em 08 jun. 2023.
- BRASIL. Câmara dos Deputados. **Comissão especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, [...].** Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. 2017a. Brasília, DF. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961&filename=PRL+1+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016. Acesso em: 08 jun. 2023.
- BRASIL. Carta de Lei de 25 de março de 1824. **Constituição Política do Império do Brasil, de 25 de março de 1824.** Manda observar a Constituição Política do Imperio, oferecida e jurada por Sua Magestade o Imperador. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm. Acesso em: 10 jun. 2023.
- BRASIL. Constituição 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 11 jun. 2023.
- BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 jun. 2023.
- BRASIL. **Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019.** Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#anexo28. Acesso em: 12 jun. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968.** Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Brasília, DF: Presidência da República. Revogado pelo Decreto nº 10.088, de 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d62150.htm. Acesso em: 12 jun. 2023.

BRASIL. **Lei nº 556, de 25 de junho de 1850.** Código Comercial. Brasília, DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim556.htm. Acesso em: 10 jun. 2023.

BRASIL. **Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976.** Dispõe sobre as Sociedades por Ações. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16404consol.htm. Acesso em: 08 jun. 2023.

BRASIL. **Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989.** Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17783.HTM. Acesso em: 19 abr. 2023.

BRASIL. **Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.** Dispõe sobre a arbitragem. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19307.htm. Acesso em: 13 jun. 2023.

BRASIL. **Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000.** Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110101.htm. Acesso em: 19 abr. 2023.

BRASIL. **Lei nº 12.815, de 5 de junho de 2013.** Dispõe sobre a exploração direta e indireta pela União de portos e instalações portuárias e sobre as atividades desempenhadas pelos operadores portuários [...]. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112815.htm. Acesso em: 10 jun. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.129, de 26 de maio de 2015a.** 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 revoga dispositivos da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113129.htm. Acesso em: 01 maio 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.129, de 26 de maio de 2015b - Veto.** 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 revoga dispositivos da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2015/lei-13129-26-maio-2015-780858-veto-147043-pl.html>. Acesso em: 18 abr. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017b.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da

República. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1. Acesso em 13 jun. 2023.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1.172, de 1º de maio de 2023a**. Dispõe sobre o valor do salário mínimo a vigorar a partir de 1º de maio de 2023. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em:

<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.172-de-1-de-maio-de-2023-480184273>. Acesso em: 10 jun. 2023.

BRASIL. **Portaria Interministerial MTP/ME nº 12, de 17 de janeiro de 2022a**. Dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS [...]. Brasília, DF: : Ministro de Estado da Previdência Social e Ministro de Estado da Fazenda. Disponível em:

<https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-interministerial-mtp/me-n-12-de-17-de-janeiro-de-2022-375006998>. Acesso em: 18 abr. 2023.

BRASIL. **Portaria interministerial MPS/MF nº 27, de 04 de maio de 2023b**. Altera a Portaria Interministerial MPS/MF nº 26, de 10 de janeiro de 2023, que dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS [...]. Brasília, DF: Ministro de Estado da Previdência Social e Ministro de Estado da Fazenda. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>. Acesso em: 10 jun. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). **Recurso Ordinário nº 0011289-92.2013.5.01.0042**. Recurso do Reclamado. Preliminar de Convenção de Arbitragem. Transação envolvendo direitos trabalhistas. Possibilidade. O fundamento principal para justificar que os direitos trabalhistas são indisponíveis/irrenunciáveis é fulcrado na hipossuficiência/vulnerabilidade do trabalhador. [...]. Na verdade, não há que se falar em indisponibilidade absoluta de qualquer direito em abstrato, pois é, no caso concreto, que o Judiciário vai aferir se aquele direito é ou não indisponível, analisando-o e ponderando-o com os demais direitos, princípios e normas presentes no ordenamento jurídico. [...]. E no que tange à indisponibilidade dos direitos trabalhistas, se está é fulcrada na hipossuficiência/vulnerabilidade do trabalhador, então, obviamente, não tem aplicabilidade no presente caso, eis que o autor era um alto executivo do banco réu, verdadeiro alter ego e detentor de expertise e brain-power financeiro, com vultosos ganhos mensais e vasto conhecimento na área, razão pela qual não se vislumbra qualquer hipossuficiência/vulnerabilidade por parte dele, mas sim sua paridade com a parte adversa. [...]. Relator: Des. Enoque Ribeiro dos Santos, 19 de abril de 2017c, Id 36652e3. Disponível em:

<https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011289-92.2013.5.01.0042/2#36652e3>. Acesso em: 08 jun. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). **Recurso Ordinário nº 100059-95.2020.5.02.0031**. Arbitragem. Reforma Trabalhista. Salário pouco inferior ao dobro do teto dos benefícios da previdência social. Inaplicabilidade. Flexibilização de critério objetivo adotado pelo legislador. Impossibilidade. A açodada reforma trabalhista de 2017, na contramão da jurisprudência estabilizada pelo TST, adotou a possibilidade de solução de dissídios individuais do trabalho por meio de arbitragem privada. Estabeleceu (artigo 507-A, CLT) o critério de autonomia a partir da remuneração do empregado, indicando o limite

mínimo equivalente ao dobro do teto dos benefícios da Previdência Social. Na hipótese, quando esse valor expressava-se em R\$ 12.178,40, a remuneração do empregado era de R\$ 12.000,00 brutos. A proximidade dos valores, em se tratando de critério objetivo e com consequências severas para o empregado, não estimula arredondamentos ou aproximações, devendo ser observado literalmente. Impossível a aplicação da arbitragem, rejeita-se a exceção de incompetência contida em matéria preliminar. [...]. Relator: Marcos Neves Fava. Juíza prolatora da Sentença: Solange Aparecida Gallo Bisi, 08 de julho de 2021a. Id 3c80e6c. Disponível em:
<https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000059-95.2020.5.02.0031/2#3c80e6c>. Acesso em: 08 jun. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho**. 2021b. Disponível em:
<https://www.tst.jus.br/documents/18640430/30889144/RGJT+2021.pdf/16c678c9-7136-51ba-2d62-cae4c5a4ab4d?t=1659976490857>. Acesso em: 09 jun. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (1. Turma). **Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 11013-87.2019.5.15.0001**. Agravo do Reclamado. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. [...]. 2. Cláusula compromissória de arbitragem. Contrato especial de trabalho desportivo. Antinomia suscitada entre o artigo 90-C da Lei nº 9.615/98 e o artigo 507-A da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017. Antinomia aparente. Superveniência de norma geral. Manutenção da norma especial. Transcendência demonstrada. 1. Hipótese em que a Corte Regional, mediante a aplicação do artigo 90-C da Lei nº 9.615/98, declarou a invalidade de cláusula compromissória de arbitragem diante da inexistência de previsão de arbitragem em acordo ou convenção de trabalho. 2. Cinge-se a controvérsia a determinar se a validade da cláusula compromissória deve subordinar-se aos requisitos do artigo 90-C da Lei nº 9.615/98, que exige a previsão de arbitragem em acordo ou convenção coletiva de trabalho, ou, ao contrário, se a referida disposição foi revogada tacitamente pelo artigo 507-A da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/17, que, a seu turno, condiciona incidência da arbitragem aos contratos individuais de trabalho nos quais a remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social. 3. Cuida-se de hipótese de antinomia aparente, solucionada mediante o princípio da especialidade previsto no art. 2º, § 2º, da LINDB. 4. O artigo 90-C da Lei nº 9.615/98 atinge os conflitos decorrentes do contrato especial de trabalho desportivo, em que o trabalhador ostenta a peculiar qualidade de atleta profissional, não se estendendo, aos conflitos derivados do contrato individual de trabalho regido pela CLT. Trata-se, portanto, de norma especial. 5. A superveniência do artigo 507-A da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/17, por constituir regra de abrangência mais ampla, não tem o condão de revogar tacitamente o artigo 90-C da Lei nº 9.615/98, segundo o princípio *lex posteriori generalis non derogat priori speciali*. 6. Impõe-se confirmar a decisão monocrática, ainda por fundamento diverso, mediante a qual se denegou seguimento ao agravo de instrumento da parte. Agravo conhecido e não provido. [...]. Relator: Min. Hugo Carlos Scheuermann, 28 de novembro de 2022b. Disponível em:
<https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/b404ef452bca425b51d62585ba63496b>. Acesso em: 30 maio 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (1. Turma). **Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 1873-14.2010.5.02.0031**. Agravo. Agravo de instrumento em recurso de revista. 1. Negativa de prestação jurisdicional. Inocorrência. 2. Arbitragem. Dissídio Individual. Inviabilidade. [...]. Impõe-se confirmar a decisão agravada, na qual constatada a ausência de violação direta e literal de preceito de lei federal ou da Constituição da República,

bem como a não configuração de divergência jurisprudencial hábil e específica, nos moldes das alíneas "a" e "c" do artigo 896 da CLT, uma vez que as razões expendidas pela agravante não se mostram suficientes a demonstrar o apontado equívoco em relação a tal conclusão. Agravo conhecido e não provido. Relator: Min. Hugo Carlos Scheuermann, 18 de dezembro de 2015c. Disponível em:

<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/57a9cd624812bbd243f8567dca6a1eb2>. Acesso em: 30 maio 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (1. Turma). **Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 1000059-95.2020.5.02.0031**. Agravo da Reclamada Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. 1. Arbitragem. Indicação de trechos do acórdão regional que não permitem aferir ofensa aos dispositivos legais e constitucionais invocados na revista. [...]. Relator: Min. Hugo Carlos Scheuermann, 02 de setembro de 2022c. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/99449fdb3a6d4b0c215370287772d861>. Acesso em: 30 maio 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (1. Turma). **Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 1000640-13.2020.5.02.0031**. Agravo do Reclamado. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. 1. Sentença Arbitral. Coisa Julgada. Transcendência reconhecida. Acórdão que reconhece acordo realizado em Câmara Arbitral não faz coisa julgada, em razão de sua natureza extrajudicial. Entendimento equivocado. Natureza jurisdicional da arbitragem. Possibilidade de formação da coisa julgada em dissídios individuais trabalhistas inaugurada com a reforma trabalhista. [...]. Relator: Min. Hugo Carlos Scheuermann, 23 de setembro de 2022d. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/232b049e42a6150cde008b1a68bcf787>. Acesso em: 30 maio 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (1. Turma). **Recurso de Revista 36600-15.2008.5.02.0016**. [...] Arbitragem em dissídios individuais. Invalidez. Quitação Geral do Contrato de Trabalho. A jurisprudência desta Corte superior vem-se firmando no sentido de que é inválida a utilização de arbitragem, método de heterocomposição, nos dissídios individuais trabalhistas. Tem-se consagrado, ainda, entendimento no sentido de que o acordo firmado perante o Juízo Arbitral não se reveste da eficácia de coisa julgada, nem acarreta a total e irrestrita quitação das parcelas oriundas do extinto contrato de emprego. Precedentes desta Corte superior. Recurso de Revista não conhecido. [...]. Relator: Des. Convocado Marcelo Lamego Pertence, 07 de outubro de 2016b. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/c544a439d65d9c98b92c4431b750b532>. Acesso em 30 maio 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2. Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 177800-77.2007.5.02.0005**. Matéria suscitada apenas no agravo de instrumento em recurso de revista interposto pela ICOMON Tecnologia Ltda.. Recurso de Revista. Arbitragem. Dissídios individuais trabalhistas. Incompatibilidade. Nos dissídios coletivos, os sindicatos representativos de determinada classe de trabalhadores buscam a tutela de interesses gerais e abstratos de uma categoria profissional, como melhores condições de trabalho e remuneração. Os direitos discutidos são, na maior parte das vezes, disponíveis e passíveis de negociação, a exemplo da redução ou não da jornada de trabalho e de salário. Nessa hipótese, como defende a grande maioria dos doutrinadores, a arbitragem é viável, pois empregados e empregadores têm respaldo igualitário de seus sindicatos. [...] Agravo de instrumento desprovido. [...]. Relator: Min. Jose Roberto Freire Pimenta, 25 de setembro de

2015d. Disponível em:

<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/431c88db89785f41374a937428e622a3>. Acesso em: 30 maio 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2. Turma). **Embargos de Declaração em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 1000074-29.2019.5.02.0442**. Embargos de Declaração. Lei 13.467/2017. Execução. Título Executivo. Sentença arbitral. Esta 2ª Turma expôs de forma clara e fundamentada que a sentença arbitral proferida anteriormente à vigência da Lei 13.467/2017 não se enquadra nas hipóteses de títulos executivos a serem processados pela Justiça do Trabalho (art. 507-A c/c 876 da CLT). Ausência de omissão no acórdão embargado, na forma dos arts. 897-A da CLT e 1.022, II, do CPC. Embargos de declaração não providos. Relatora: Min.^a Delaide Miranda Arantes, 18 de dezembro de 2020. Disponível em:

<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/bfa822f8bdd58b7ec16a618c4c1ec794>. Acesso em: 30 maio 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 1000991-94.2018.5.02.0341**. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. Acórdão Regional publicado sob a égide das Leis nºS 13.015/14 e 13.467/17. Execução. Título executivo extrajudicial. Sentença Arbitral proferida anteriormente à vigência da Lei nº 13.467/17. Incompatibilidade com o Direito do Trabalho. Impossibilidade de aplicação retroativa do artigo 507-A da CLT. [...]. Relator: Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, 12 de março de 2021c. Disponível em:

<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/9a2a4b64df4915062cffe34a1a1db8f>. Acesso em: 30 maio 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4. Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 1181-37.2013.5.02.0022**. Agravo de instrumento em recurso de revista. Apelo interposto na vigência da Lei nº 13.015/2014. Arbitragem. Inaplicabilidade ao direito do trabalho. Quitação do contrato. [...]. A despeito das razões expostas pela parte agravante, merece ser mantido o despacho que negou seguimento ao Recurso de Revista, pois não preenchidos os requisitos do artigo 896 da CLT. Agravo de Instrumento conhecido e não provido. Relatora: Min.^a Maria de Assis Calsing, 03 de junho de 2016c. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/33c559d3d5015fb4c5cf34414f11254>. Acesso em: 30 maio 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4. Turma). **Recurso de Revista 177500-55.2008.5.02.0046**. Recurso de Revista interposto pela reclamada (ICOMON Tecnologia Ltda.). Reflexos de horas extras. Incidência no Repouso semanal remunerado e a repercussão deste no cálculo das férias, do terço constitucional, do décimo terceiro salário e dos depósitos do FGTS. [...]. Relatora: Des.^a Convocada Cilene Ferreira Amaro Santos, 19 de dezembro de 2016d. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/11d95a0b098de41de9c5835715f576e6>. Acesso em: 30 maio 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (6. Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 1477-63.2013.5.02.0441**. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. Sentença Arbitral. Direitos Individuais. Inaplicabilidade. Não merece reforma o despacho agravado quando a parte não infirma os fundamentos que nortearam o trancamento do recurso de revista. Agravo de instrumento não provido. Relator: Des. Convocado Paulo Americo

Maia de Vasconcelos Filho, 21 de agosto de 2015e. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/5e5c993193b5ab0960e48c406628f686>. Acesso em: 30 maio 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (6. Turma). **Agravo em Recurso de Revista 1000734-33.2017.5.02.0720**. Recurso de Revista Recurso de Revista interposto a acórdão publicado na vigência da Lei nº 13.467/2017. Arbitragem em dissídios individuais. Invalidez. Quitação geral do contrato de trabalho. Relação extinta anteriormente ao advento da Lei nº 13.467/2017. Transcendência da causa não reconhecida. 1. Cinge-se a controvérsia acerca da validade da utilização de arbitragem, método de heterocomposição, nos dissídios individuais trabalhistas, em contrato de emprego extinto anteriormente ao advento da Lei n.º 13.467/2017. [...]. 3. Configurado o óbice relativo ao não reconhecimento da transcendência da causa quanto ao tema sob exame, resulta inviável o conhecimento do Recurso de Revista, no particular. 4. Recurso de Revista não conhecido. Relator: Min. Lelio Bentes Correa, 21 de maio de 2021d. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/debb15814de3b80f92861fc69af82de9>. Acesso em: 30 jun. 2023.

CÂMARA DE MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM EMPRESARIAL - CAMARB. **Regulamento de Arbitragem Trabalhista**. dez. 2019. Disponível em: <https://camarb.com.br/arbitragem/regulamento-de-arbitragem-trabalhista/>. Acesso em: 12 jun. 2023.

CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e processo : um comentário à Lei nº 9.307/96. - 3. ed rev., atual. e ampl.** São Paulo: Atlas, 2009. *E-book*. ISBN 9788522470617. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522470617/>. Acesso em: 19 abr. 2023.

CAVALLINI, Marta. **Veja os empregos com os 100 maiores e menores salários de contratação no país em janeiro**. G1, 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2023/03/16/veja-os-empregos-com-os-100-maiores-e-menores-salarios-de-contratacao-no-pais-em-janeiro.ghtml>. Acesso em: 18 abr. 2023.

CENTRO DE ARBITRAGEM E MEDIAÇÃO AMCHAM. **Regulamento de arbitragem para disputas trabalhistas**. Disponível em: <https://estatico.amcham.com.br/arquivos/2021/arbitragem-trabalhista-regulamento.pdf>. Acesso em: 12 jun. 2023.

COMITÊ BRASILEIRO DE ARBITRAGEM. **Regulamentos**. Disponível em: <https://cbar.org.br/site/regulamentos/>. Acesso em: 13 jun. 2023.

COMITÊ BRASILEIRO DE ARBITRAGEM. **Websites Arbitragem**. Disponível em: <https://cbar.org.br/site/websites-arbitragem/>. Acesso em: 11 jun. 2023.

CORNÉLIO, Raphael Lima Lemes; GONÇALVES, Mauro Pedroso. **Cláusula compromissória no contrato individual de trabalho**: a extensão da liberdade do trabalhador na escolha do procedimento arbitral. *Revista de Arbitragem e Mediação*, vol. 60, p. 131-149, jan./mar. 2019. Acesso em: 06 jul. 2022.

CUNHA, Alexandre (coord.). **Estudos de casos comparados sobre sistemas de jurisdição trabalhista**: Portugal, Coreia do Sul, Brasil, México, Argentina e África do Sul. Centro Internacional de Políticas Públicas para o Crescimento Inclusivo, jun. 2022. Disponível em: http://www.enamat.jus.br/wp-content/uploads/2022/10/Estudos_de_casos_comparados_sobre_sistemas_de_jurisdição_trabalhista.pdf. Acesso em 02 mar. 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. ISBN 978-85-361-9973-3. Acesso em: 13 jun. 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017. ISBN 9788536193991.

FEUZ, Paulo Sérgio; MIGUEL, Ricardo Georges Affonso. **A contribuição da arbitragem desportiva para o desenvolvimento e consolidação da arbitragem trabalhista**. Revista de Arbitragem e Mediação, vol. 71, p. 115-139, out./dez. 2021. Acesso em: 06 jul. 2022.

FICHTNER, José Antonio; MANNHEIMER, Sergio Nelson; MONTEIRO, André Luís. **Teoria Geral da Arbitragem**. Rio de Janeiro: Forense, 2019. *E-book*. ISBN 9788530982881. Acesso em: 08 jun. 2023.

FIGUEIRA JR., Joel Dias. **Arbitragem**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019. *E-book*. ISBN 9788530987244. Acesso em: 08 jun. 2023.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **A arbitragem no moderno direito brasileiro do trabalho**. Revista de Direito do Trabalho, vol. 192, p. 21-34, ago. 2018. Acesso em: 05 abr. 2022.

GOMIDE, Renata Rechen; SANTOS, Ailton Vieira dos. **A reforma trabalhista, a figura do trabalhador hiper... e a possível violação do princípio da igualdade**. Revista de Direito do Trabalho, vol. 190, p. 47-62, jun. 2018. Acesso em: 05 abr. 2022.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022a. *E-book*. ISBN 9786553622944. Acesso em: 19 abr. 2023.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022b. *E-book*. ISBN 978655596663. Acesso em: 19 abr. 2023.

LEMES, Selma Ferreira. **Arbitragem em números**: pesquisa 2020/2021 realizada em 2022. Disponível em: http://www.selmalemes.adv.br/artigos/pesquisaarbitragem_2020_2021.pdf. Acesso em: 11 jun. 2023.

LEMES, Selma Ferreira. **Arbitragem. Princípios jurídicos fundamentais. Direito brasileiro e comparado**. Revista dos Tribunais, vol. 686, p. 73-89, dez. 1992. Acesso em: 27 mar. 2023.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 13. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. *E-book*. ISBN 9786553622142. Acesso em: 19 abr. 2023.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**. 12. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2017. ISBN 9788547214814.

MUNIZ, Joaquim de Paiva. **Arbitragem no Direito do Trabalho**. Revista de Arbitragem e Mediação, vol. 56, p. 179-187, jan./mar. 2018. Acesso em: 13 set. 2022.

PEREIRA, Ana Lúcia. **Considerações sobre a utilização da arbitragem nos contratos individuais do trabalho**. Doutrinas Essenciais Arbitragem e Mediação, vol. 4, p. 1023-1040, set. 2014. Acesso em: 06 jul. 2022.

REDAÇÃO JOTA. **Após Reforma Trabalhista, arbitragens de discussões laborais crescem 20% ao ano**. Revista Jota, 2022. Disponível em: <https://www.jota.info/coberturas-especiais/seguranca-juridica-investimento/arbitragem-trabalh-istacresce-20-ao-ano-03112022>. Acesso em: 18 abr. 2023.

RIBEIRO, Gabriela Campos; GADOTTI, Maria Lúcia Menezes. **Representatividade sindical dos empregados hipersuficientes**. Revista de Direito do Trabalho, vol. 222, p. 321-349, mar./abr. 2022. Acesso em: 03 set. 2022.

SEMINÁRIO INTERNACIONAL DIREITOS CONSTITUCIONAIS E RELAÇÕES DE TRABALHO. 2023. Brasília, DF. 02 mar. 2023, manhã. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=jO8efAA4_mY&list=PL0P5HuKFb9I2wG0-fInJb4A0Kg4e5XWcv. Acesso em: 02 mar. 2023.