

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS  
FACULDADE DE DIREITO**

**ARBITRAGEM COMO RESOLUÇÃO DE LITÍGIOS TRABALHISTAS  
INDIVIDUAIS: ANÁLISE À LUZ DOS PRINCÍPIOS BASILARES DO  
DIREITO DO TRABALHO**

**LÍGIA CAMPOS LOUREIRO**

**RIO DE JANEIRO  
2017 / 2º SEMESTRE**

**LÍGIA CAMPOS LOUREIRO**

**ARBITRAGEM COMO RESOLUÇÃO DE LITÍGIOS TRABALHISTAS  
INDIVIDUAIS: ANÁLISE À LUZ DOS PRINCÍPIOS BASILARES DO DIREITO DO  
TRABALHO**

Monografia de final de curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito sob orientação do **Prof. Ivan Simões Garcia**.

**Rio de Janeiro**  
**2017 / 2º Semestre**

## CIP - Catalogação na Publicação

L892a Loureiro, Lígia Campos  
ARBITRAGEM COMO RESOLUÇÃO DE LITÍGIOS  
TRABALHISTAS INDIVIDUAIS: Análise à luz dos  
princípios basilares do Direito do Trabalho / Lígia  
Campos Loureiro. -- Rio de Janeiro, 2017.  
71 f.

Orientador: Ivan Simões Garcia.

Trabalho de conclusão de curso (graduação) -  
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade  
de Direito, Bacharel em Direito, 2017.

1. Arbitragem. 2. Direito do Trabalho. 3.  
Hipossuficiência. 4. Vulnerabilidade. 5.  
Indisponibilidade de direitos. I. Simões Garcia,  
Ivan, orient. II. Título.

**LÍGIA CAMPOS LOUREIRO**

**ARBITRAGEM COMO RESOLUÇÃO DE LITÍGIOS TRABALHISTAS  
INDIVIDUAIS: ANÁLISE À LUZ DOS PRINCÍPIOS BASILARES DO  
DIREITO DO TRABALHO**

Monografia de final de curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito sob orientação do **Prof. Ivan Simões García**.

Data de aprovação: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Banca Examinadora:

---

Prof. – Presidente da Banca Examinadora

Professor Adjunto da Universidade Federal do Rio de Janeiro – Orientador.

---

Prof. – Membro da Banca Examinadora

Professor Adjunto da Universidade Federal do Rio de Janeiro

**Rio de Janeiro**

**2017 / 2º Semestre**

*Ao meu avô Moacyr,  
meu anjo da guarda,  
minha eterna inspiração,  
dedico toda a minha vida.*

## AGRADECIMENTOS

Meu agradecimento mais especial é para meus pais, Márcia e Mauro, a minha grande fortaleza, a rocha sobre a qual me ergui e que continua me segurando firme mesmo quando tudo parece desmoronar. Sem vocês eu nada seria, vocês são uma inspiração constante. Gratidão por todo amor com que vocês me criaram e cuidam de mim até hoje.

Ao meu amor, João Pedro, que esteve comigo nesta jornada, nos dias bons e ruins, sempre me fazendo ter fé, pensar positivo, acreditar. Amo você e o bem que você me faz. Gratidão pelo dia em que nossos caminhos se cruzaram.

Aos meus primos Gabriel e Fernanda e minha tia Denise, que sempre me deram amor, apoio e um lar, um pouso seguro.

Aos melhores amigos que o mundo poderia ter me dado nesta jornada intensa que foi a Faculdade Nacional de Direito para mim. À Bianca, sem a qual esta monografia não seria a mesma. À Taisinha, que sempre foi a minha sensatez. E a todos que sempre me acolheram com tanto amor e carinho: Nic, Babi Castro, Babi Ferraz, Nubia, Doná, Badá.

Aos irmãos que a vida me deu, Bruno e Flávio, meu eterno e profundo amor, vocês são uma família para mim. Obrigada por tudo que vivemos e aprendemos juntos. Obrigada por toda alegria e por todo apoio quando precisei.

Aos meus amigos de infância, que vivem em meu coração, apesar de toda a distância.

Aos professores que passaram por minha vida, aos supervisores de estágio que tanto me ensinaram, à Defensoria Pública que mudou minha visão de mundo e, principalmente, à Luísa e Paula que me ensinaram mais sobre direito do trabalho e sobre o ofício da advocacia do que eu jamais poderia imaginar um dia aprender.

Espero um dia ser para todos o que vocês foram para mim.

*Era ele que erguia casas  
Onde antes só havia chão.  
Como um pássaro sem asas  
Ele subia com as casas  
Que lhe brotavam da mão.  
Mas tudo desconhecia  
De sua grande missão:  
Não sabia, por exemplo  
Que a casa de um homem é um templo  
Um templo sem religião  
Como tampouco sabia  
Que a casa que ele fazia  
Sendo a sua liberdade  
Era a sua escravidão.*

*(...)*

*Ah, homens de pensamento  
Não sabereis nunca o quanto  
Aquele humilde operário  
Soube naquele momento!  
Naquela casa vazia  
Que ele mesmo levantara  
Um mundo novo nascia  
De que sequer suspeitava.  
O operário emocionado  
Olhou sua própria mão  
Sua rude mão de operário  
De operário em construção  
E olhando bem para ela  
Teve um segundo a impressão  
De que não havia no mundo  
Coisa que fosse mais bela.*

*(...)*

*E o operário ouviu a voz  
De todos os seus irmãos  
Os seus irmãos que morreram  
Por outros que viverão.  
Uma esperança sincera  
Cresceu no seu coração  
E dentro da tarde mansa  
Agigantou-se a razão  
De um homem pobre e esquecido  
Razão porém que fizera  
Em operário construído  
O operário em construção.*

(MORAES, Vinícius de. “O Operário em Construção”, in:  
**Antologia Poética**. São Paulo, Companhia das Letras, 2009.  
Págs. 311-317.)

## **RESUMO**

O presente trabalho tem como objetivo traçar um panorama histórico da arbitragem, desde seu surgimento até seu ressurgimento nos tempos modernos como forma de jurisdição privada e avaliar a possibilidade de aplicação do método como instrumento de resolução de conflitos trabalhistas individuais. Serão analisados os principais aspectos da Lei 9.307/96 à luz dos princípios fundamentais do direito do trabalho e da teoria da vulnerabilidade. Após, serão analisadas as decisões judiciais sobre cláusula compromissória e compromisso arbitral, a fim de compreender o posicionamento jurisprudencial majoritário acerca da aplicação da arbitragem no âmbito dos conflitos individuais.

Palavras-chave: arbitragem; direito do trabalho; hipossuficiência; vulnerabilidade; indisponibilidade de direitos.

## **ABSTRACT**

The objective of the following work is to present a brief history of arbitration, from its creation to its return to mainstream practice in modern times as a form of private jurisdiction and to evaluate the possibility of application as a means of resolution of individual labor conflicts. This essay will analyse the main characteristics of Law 9.307/96 from the perspective of the fundamental principles of labor law and the Theory of Vulnerability. Later, it will analyse judicial decisions over the commitment clause and arbitral commitment in order to understand the mainstream jurisprudential standpoint about the application of arbitration in the arena of individual conflict.

Keywords: arbitration; labor law; lack of sufficiency; vulnerability; unavailability of rights.

## SUMÁRIO

<b>I. INTRODUÇÃO</b> .....	1
<b>II. ARBITRAGEM</b> .....	4
II.1. Evolução histórica.....	6
II.2. Lei 9.307/96: Os principais aspectos da arbitragem brasileira .....	8
II.2.1. Partes.....	9
II.2.2. Objeto.....	10
II.2.3. Regras aplicáveis .....	11
II.2.4. Convenção de arbitragem .....	12
II.2.5. Procedimento arbitral.....	15
II.3. A arbitragem nos conflitos individuais de trabalho .....	16
<b>III. PRINCÍPIOS BASILARES DO DIREITO DO TRABALHO</b> .....	19
III.1. Princípio da proteção ao trabalhador .....	20
III.1.1. Princípio da norma mais favorável .....	22
III.1.2. Princípio da condição mais benéfica ao trabalhador .....	25
III.1.3. Princípio do <i>in dubio pro operario</i> .....	27
III.2. Princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas .....	30
III.3. Princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas .....	31
<b>IV. HIPOSSUFICIÊNCIA E VULNERABILIDADE</b> .....	33
IV.1. Teoria da vulnerabilidade .....	34
IV.2. Vulnerabilidade negocial.....	37
IV.3. Vulnerabilidade hierárquica .....	40
IV.4. Vulnerabilidade econômica.....	44
IV.5. Vulnerabilidade técnica.....	46
IV.6. Vulnerabilidade informacional.....	47
<b>V. DECISÕES JUDICIAIS RELATIVAS À ARBITRAGEM</b> .....	48
V.1. Decisões favoráveis à arbitragem no âmbito trabalhista individual .....	50
IV.6. Decisões contrárias à arbitragem no âmbito trabalhista individual.....	53
<b>VI. CONCLUSÃO</b> .....	55
<b>VII. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	567

## I. INTRODUÇÃO

O surgimento da arbitragem remonta aos anos 3000 a.C. e resultou da necessidade dos indivíduos de solucionarem suas controvérsias de modo pacífico e respeitando seus costumes e cultura. As pessoas passaram a eleger um árbitro dentre seus pares, que tivesse a confiança de ambas as partes, para solucionar os litígios com base na equidade, resultando na prolação de uma sentença que seja aceitável para ambos litigantes.

O instituto começou seu declínio durante o Império Romano de Deocleciano, quando a concentração de poder deu lugar à monopolização da resolução de conflitos em busca da pacificação social. Isto resultou na publicização da via arbitral e na criação de um poder judiciário controlado pelo Estado.

Com isto, a arbitragem subsistiu como forma de manutenção da cultura entre as minorias, que utilizavam-se do instituto para decidir suas controvérsias com base nos usos e costumes de seu povo, ao invés de submeter a lide ao julgamento de um Estado alheio à sua cultura. Contudo, inegável que a via arbitral perdeu protagonismo e importância.

O mesmo ciclo ocorrera entre Idade Média e Monarquias subseqüentes à formação dos estados nacionais europeus, visto que na primeira época a arbitragem ressurgiu dentro da Igreja Católica e na segunda os Estados absorveram a função de solucionar litígios.

Atualmente, com a globalização, houve uma crescente necessidade de resolução de conflitos comerciais entre empresas multinacionais, o que gerava discussões acerca de qual legislação deveria ser aplicada ao caso. Isto era um problema pois a legislação de um país tende a beneficiá-lo em detrimento de outro, o que desequilibrava a apreciação da questão.

A arbitragem, por outro lado, está desvinculada do conceito de soberania, o que possibilita solucionar conflitos internacionais sem ter de submetê-los a um ou outro ordenamento jurídico pátrio e sem correr o risco de favorecimento de uma empresa em detrimento de outra em decorrência de sua nacionalidade.

No Brasil, a arbitragem tem se desenvolvido como um – controverso – equivalente jurisdicional a um poder judiciário moroso, que obstrui parcialmente o acesso à justiça, em

razão do longo tempo dispendido para a prestação jurisdicional que seja constitucionalmente legítima, isto é, que respeite todos os princípios constitucionais processuais.

A aplicabilidade da via arbitral na seara trabalhista, por outro lado, é tema controvertido, cuja discussão orbita em torno da distinção entre direitos disponíveis e indisponíveis, e dos postulados da hipossuficiência, do caráter alimentício do salário, do desequilíbrio político-econômico e dos custos envolvidos.

Neste estudo busca-se analisar a arbitragem sob a luz dos princípios basilares do direito do trabalho, avaliando sua aplicabilidade e suas limitações, tanto para os empregados comuns quanto para os altos empregados.

O interesse pelo estudo do tema reside na recente alteração legislativa que expressamente autorizou a utilização do instituto para resolução de litígios trabalhistas individuais, em contraponto ao posicionamento majoritário da doutrina laboral, que entendia pela impossibilidade de aplicação do instituto no âmbito individual dos conflitos trabalhistas.

Busca-se, aqui, avaliar a legitimidade do uso da arbitragem, levando-se em consideração as particularidades existentes entre os dois extremos da classe de empregados, quais sejam, os empregados comuns e os altos empregados, bem como seus respectivos níveis de vulnerabilidade e o conseqüente grau de indisponibilidade – ou disponibilidade – de direitos trabalhistas de cada uma das classes.

É sabido que os altos empregados possuem uma maior capacidade de negociar cláusulas contratuais de seus contratos de trabalho, em razão de sua especialização, alto nível de instrução e baixa oferta, na contramão dos empregados comuns que não tem como autossuficiência para negociar, na medida em que seu ofício pode ser realizado por uma grande quantidade de pessoas que estão disponíveis no mercado de trabalho.

A diferenciação entre as duas classes é resultado de uma busca pela equidade, assim entendida como a igualdade material consagrada na Constituição Federal de 1988. Cabe esclarecer que a equidade se traduz como a justiça no caso concreto, a busca pela igualdade

material, oferecendo tratamento desigual àqueles que estão em desigualdade, na proporção de sua desigualdade.

Isto porque o Direito do Trabalho Brasileiro possui um princípio basilar conhecido como “Princípio da Proteção ao Trabalhador”, que norteia toda a legislação laboral pátria no sentido de garantir direitos a uma classe que historicamente, em razão da subordinação, está em desequilíbrio político-econômico com o segmento patronal.

Neste mesmo sentido é a orientação prática da Justiça Especializada do Trabalho que, espontaneamente, ao aplicar a lei e oferecer a prestação jurisdicional, busca proteger o trabalhador dos possíveis abusos sofridos por seus empregadores.

Contudo, em alguns casos, quando há na relação de emprego uma espécie de equiparação entre as partes, seja econômica ou política, ocorre um desequilíbrio da balança de Artêmis, decorrente da concessão de uma proteção indevida ao empregado em detrimento de seu empregador, que configura violação à equidade das partes na relação processual.

Posto isto, vislumbra-se que, em alguns casos, o conhecimento técnico e jurídico, a qualificação, o patrimônio pré-constituído, a possível ausência de subordinação direta, como em cargos de gestão e direção e as altas remunerações podem constituir benefícios que estão em contramão à presunção de hipossuficiência do empregado e à consequente proteção ao trabalhador inerente ao Direito do Trabalho no Brasil.

Assim, aplicar o princípio da proteção ao trabalhador igualmente para altos empregados e empregados comuns causa uma grande distorção, pois ao se considerar um alto empregado como hipossuficiente, cria-se um privilégio para esta classe em detrimento dos empregados comuns, que são pior remunerados e tem menos poder de decisão e, por este motivo, precisam de proteção.

Para tanto, iniciaremos a pesquisa com um panorama do surgimento da arbitragem até os dias atuais, analisando-se os principais aspectos da Lei 9.307/96, que regulamentou o instituto no país e a alteração promovida pela Lei 13.467/17 que inseriu a possibilidade de

resolução de litígios trabalhistas individuais na Consolidação das Leis do Trabalho, pondo um ponto final quanto à possibilidade de utilização do método na seara individual.

Após, passaremos à dissecação dos princípios fundamentais do direito do trabalho e seguiremos à análise da teoria da vulnerabilidade como alternativa mais eficaz para a justificação dos princípios juslaborais do que a teoria da hipossuficiência presumida. Na sequência, adentraremos no estudo da aplicação da arbitragem nos conflitos individuais de trabalho e investigaremos o posicionamento da jurisprudência quanto às cláusulas compromissórias e compromissos arbitrais.

## II. ARBITRAGEM

A arbitragem é o método privado de solução de litígios consensualmente estabelecido pelas partes, que delegam a um terceiro ou a um colegiado o poder de decidir a controvérsia<sup>1</sup>. É, necessariamente, um meio alternativo de solução da lide à jurisdição estatal, possui natureza contratual e deve ser expressão volitiva espontânea das partes contratantes.

Para Amauri Mascaro Nascimento, a arbitragem como “uma forma de composição extrajudicial dos conflitos, por alguns doutrinadores considerada um equivalente jurisdicional. A questão é decidida não por um juiz, mas por uma pessoa ou órgão não investido de poderes jurisdicionais”<sup>2</sup>.

Sérgio Pinto Martins por sua vez, afirma que a arbitragem “é uma forma de solução de um conflito, feita por um terceiro, estranho à relação das partes, que é escolhido por estas, impondo a solução do litígio. É uma forma voluntária de terminar o conflito, o que importa em dizer que não é obrigatória”<sup>3</sup>.

Um dos idealizadores da Lei 9.307/96, que regulamentou a arbitragem no Brasil, Pedro Batista Martins define a arbitragem como “o meio pacífico (uma vez que deliberada de forma bilateral) de dirimir todo e qualquer tipo de conflito existente entre as partes contratantes,

---

<sup>1</sup> YOSHIDA, Marcio. **Arbitragem trabalhista: um novo horizonte para a solução de conflitos**. São Paulo, LTr, 2006, p. 16.

<sup>2</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito processual do trabalho**. 19. ed. São Paulo, Saraiva, 1999, p. 16.

<sup>3</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito processual do trabalho**. 20. ed. São Paulo, Editora Atlas, 2003.

devendo estas se submeter, de boa-fé, à sentença ou laudo arbitral, o qual pode extinguir, modificar ou criar direito.”<sup>4</sup>

Segundo Carmona, a arbitragem é “um mecanismo sofisticado para a resolução de controvérsias que apresentem maior grau de dificuldade – jurídica ou fática – a exigir a presença de técnico especializado, o árbitro”.<sup>5</sup>

Denota-se que a maior parte da doutrina defende o instituto da arbitragem como um avanço, tendo em vista seu caráter contratual, consensual e até mesmo especializado, se for este o interesse das partes. Há, contudo, quem critique este antigo método de resolução de conflitos, sob a alegação de que é “procedimento rudimentar de resolver disputas, que consiste em submetê-las a indivíduos comuns cuja qualificação é de serem escolhidos pelas partes”<sup>6</sup>.

Neste sentido também se posicionam outros doutrinadores, quando afirmam que a arbitragem “é meio primitivo de resolver litígios que floresce nos momentos em que as instituições públicas gozam de menos prestígio”<sup>7</sup>.

Quanto a este último quesito, não há como discordar, pois é quando a Justiça Estatal deixa de cumprir seu papel, de fornecer prestação jurisdicional célere e eficaz, que os indivíduos são obrigados a buscar métodos alternativos de solução de conflitos, para não ter que esperar longos anos até obter uma decisão final e irrecorrível.

A desconfiança que os brasileiros em geral têm em relação aos métodos alternativos de solução de conflitos, faz com que o instituto da arbitragem ainda não seja largamente utilizado no país. Este comportamento possui raízes culturais, pois existe uma crença da população de que todos os conflitos devem ser resolvidos pelo Poder Judiciário. Isto sobrecarregou excessivamente os órgãos estatais, que, afogados em mais demandas do que são capazes de resolver, levam longos anos para resolver as questões que lhe são submetidas.

---

<sup>4</sup> MARTINS, Pedro A. Batista. **Aspectos jurídicos da arbitragem comercial no Brasil**. Rio de Janeiro, Lumen Juris, 1990, p. 1.

<sup>5</sup> CARMONA, Carlos Alberto *et al.* **Aspectos fundamentais da lei de arbitragem**. Rio de Janeiro, Forense, 1999, p. 55.

<sup>6</sup> Apud YOSHIDA, Marcio. *Idem*, p. 17.

<sup>7</sup> Apud YOSHIDA, Marcio. *Idem*, p. 17.

Como veremos no próximo tópico, a arbitragem é um instituto muito antigo e que preza não apenas pela celeridade, mas também pela consensualidade, informalidade e preservação da cultura, usos e costumes das partes litigantes na prolação da sentença arbitral.

## II.1. Evolução histórica

O surgimento da arbitragem remonta a mais de 3000<sup>8</sup> anos a.C., tratando-se de um dos métodos de solução de conflitos mais antigos de que se tem notícia. Civilizações como a Babilônia, Grécia Antiga e o povo hebreu, diante da ausência de um poder judiciário estatal, utilizavam-se do instituto para dirimir conflitos internos e, em alguns casos, até mesmo internacionais.

Oporto e Vasconcellos<sup>9</sup> lecionam que:

A mitologia e a história da Grécia são ricas em exemplos característicos do emprego da arbitragem nas divergências entre deuses, usando-se também a mediação. Por causa da crença panteísta, que era comum a vários núcleos, deuses comuns uniam e aproximavam o povo grego, inspirando-o para soluções amigáveis de contendas. Enquanto que, nas questões de limites entre as Cidades - Estados, surge um direito intermunicipal que, também através da arbitragem, buscava superar as dificuldades. Assim que o laudo arbitral era proferido dava-se-lhe publicidade, sendo gravado em placa de mármore ou de metal que era colocada nos templos das respectivas cidades para reconhecimento de todo o povo.

Assim, com a ajuda da mitologia, que incentivava a escolha de árbitro de confiança para solução de controvérsias, a arbitragem difundiu-se na Grécia Antiga. Aristóteles fez referência ao instituto, defendendo que o juiz visa a aplicação da lei, enquanto ao árbitro interessa prestigiar a equidade<sup>10</sup>.

Segundo Yoshida<sup>11</sup>, no período grego conhecido como *proto-legal*, quando não havia leis escritas, os indivíduos em conflito submetiam suas controvérsias a um juiz eleito dentre

---

<sup>8</sup> STRASSMANN e LUCHI, Karin e Cínthia. História da Arbitragem. **Tribunal Arbitral Brasileiro**. Disponível em: <<http://tribunalarbitralbrasileiro.org/site/historia-da-arbitragem/>>. Acesso em 31/10/2017.

<sup>9</sup> OPORTO e VASCONCELLOS, Silvia F. e Fernando. Arbitragem Comercial Internacional. Aduaneiras: informações sem fronteiras. Disponível em: <<http://sisnet.aduaneiras.com.br/lex/doutrinas/arquivos/080306t.pdf>>. Acesso em 31/10/2017.

<sup>10</sup> FERNANDES, Jorge Luís B. Lei de arbitragem brasileira: uma breve abordagem à luz do direito comparado. **Âmbito Jurídico**. Disponível em: <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=9219](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9219)>. Acesso em 31/10/2017.

<sup>11</sup> YOSHIDA, Marcio. Ob. cit., p. 19.

seus pares. Este juiz, ou árbitro, era escolhido com base em sua boa reputação de resolver os litígios de modo aceitável para ambas as partes, visto que este era o verdadeiro objetivo das partes: obter uma justa composição para suas diferenças.

A arbitragem também foi muito utilizada como meio de manutenção e perpetuação da cultura dos povos e etnias. Este é o caso dos judeus, por exemplo, que se utilizam do instituto para solucionar as lides em respeito às leis e costumes de sua cultura. Segundo Fernandes<sup>12</sup>, os hebreus submetiam as controvérsias de natureza privada à corte rabínica, que era um colegiado composto por três árbitros, competente para apreciar o litígio com base na *Torah*, a lei de Moisés.

Neste mesmo sentido, Yoshida relata a primeira epístola de Paulo aos Coríntios (1.CORÍNTIOS 6:5), na passagem em que Jesus Cristo “exorta os primeiros cristãos e submeter suas disputas ao julgamento dos seus próprios pares em detrimento dos magistrados romanos”<sup>13</sup>: “*Não há pois, entre vós sábios, nem mesmo um, que possa julgar entre seus irmãos?*”.

Em Roma, a arbitragem foi, a princípio, amplamente difundida. Há registros de procedimentos arbitrais na atividade jurisdicional do Estado desde o período régio (754 a.C.) até o início da monarquia absoluta, em 282 d.C. Neste período, o *iudex* ou o *arbiter* eram indicados por um magistrado revestido de poderes delegados pelo imperador, após acionamento do sistema processual por um dos litigantes. Não era, pois, uma arbitragem facultativa. Trata-se de sistema híbrido de solução de conflitos<sup>14</sup>.

Com a concentração de poder ocorrida durante o Império de Deocleciano, “passa a atividade de composição da lide a ser completamente estatal. Suprime-se o *iudex* ou *arbiter*, e as fases *in iure* e *apud iudicem* se enfeixam nas mãos do pretor, como detentor da *auctoritas* concedida pelo Imperador – donde a caracterização da *congnitio* como *extraordinária*, isto é, julgamento, pelo Imperador, por intermédio do pretor, em caráter extraordinário”.<sup>15</sup>

---

<sup>12</sup> FERNANDES, Jorge Luís B. Idem.

<sup>13</sup> YOSHIDA, Marcio. Idem, p. 18

<sup>14</sup> YOSHIDA, Marcio. Idem, p. 21.

<sup>15</sup> Apud YOSHIDA, Marcio. Idem, p. 21.

Foi desta maneira que se iniciou a publicização da solução de conflitos, isto é, o monopólio pelo Estado – neste caso, pelo Império – dos métodos de resolução dos litígios, o pode-se considerar a semente para o posterior Poder Judiciário vinculado ao Estado, como conhecemos hoje em dia.

Um detalhe curioso da arbitragem voluntária romana consiste na possibilidade de execução da sentença arbitral por um magistrado, após provocação de um dos litigantes, caso a parte vencida resistisse em cumpri-la voluntariamente. A este magistrado era defesa a revisão do mérito da decisão, exatamente como é a sistemática hoje no Brasil.

Durante a Idade Média, a Europa também vivenciou a arbitragem, intermediada pela Igreja Católica, que incentivava seus fiéis a viverem em união uns com os outros, sem contendas, e que evitassem que suas controvérsias internas fossem expostas a um tribunal pagão, devendo, em sentido oposto, compor seu próprio juízo, dentre seus pares.<sup>16</sup>

Após a formação dos Estados europeus, a noção de Estado se consolidou, emergindo daí uma estrutura política juridicamente organizada, surgindo a lei como fonte de direito elaborada pelos reis, baseada nos costumes de cada povo. Com isto, houve o declínio do direito canônico e a retomada do direito romano, no que tange à estatização da resolução de conflitos.

Neste período, passou-se a admitir, também o recurso às sentenças arbitrais, resultando no desprestígio do instituto, que perdeu suas características basilares de brevidade e informalidade. Com isto, abriu-se ainda mais espaço para o surgimento do processo judicial, no mecanismo estatal clássico, com a finalidade de pacificação social por meio da jurisdição monopolizada pelo Estado.

## II.2. Lei 9.307/96: Os principais aspectos da arbitragem brasileira

Conforme já fora explanado, a arbitragem é um método alternativo ao Poder Judiciário para solução de conflitos que versem sobre direitos disponíveis. Trata-se de

---

<sup>16</sup> FERNANDES, Jorge Luís B. Idem.

heterocomposição, na medida em que um terceiro – o árbitro – imporá uma solução, aplicando as normas aplicáveis ao caso e prolatando uma sentença arbitral.

Em que pese seja uma jurisdição privada, em contraponto à jurisdição estatal (Poder Judiciário Estatal), não implica em ofensa ao princípio da inafastabilidade da jurisdição, posto se tratar apenas de um meio alternativo para a resolução de litígios, originário de uma livre expressão de vontade das partes, e não método obrigatório, capaz de afastar a jurisdição exercida pelo Estado. Ademais, neste tocante, conforme demonstraremos a seguir, o princípio da inafastabilidade é dirigido ao legislador e não aos cidadãos, que podem livremente pactuar modalidades diversas de composição.

No Brasil, a arbitragem é disciplinada pela Lei 9.307/96, recentemente alterada pela Lei 13.129/15, que aperfeiçoou o instituto já regulamentado, incluindo novas hipóteses de cabimento da solução arbitral. A seguir, analisaremos os principais aspectos da lei de arbitragem, de modo a entender o seu funcionamento e, comparando-o com o da Justiça do Trabalho, entender quais seriam os pontos críticos de sua aplicação nos conflitos individuais de trabalho.

### II.2.1. Partes

Inicialmente, cabe ressaltar que a arbitragem somente poderá ser instituída por partes que sejam capazes de contratar, consoante termos do artigo 1º da Lei 9.307/96, *verbis*: “Art. 1º. As pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis. ”

De acordo com o Código Civil brasileiro, são capazes para contratar as pessoas que possuem mais de 18 anos ou aquelas que, sendo menores de 18 anos, já tenham sido emancipadas, ou tenham se casado, ou colado grau em curso superior, ou tenham mais de 16 anos e renda própria.

O diploma legal estabelece ainda que são incapazes aqueles que possuem menos de 16 anos. Já os relativamente incapazes são aqueles que tem mais de 16 anos e menos de 18 anos, os ébrios habituais e os viciados em tóxicos, os que tenham o discernimento reduzido, e os pródigos.

Por fim, a Lei 13.129/15 incluiu, no rol de pessoas capazes de utilizar a arbitragem, a administração pública direta ou indireta. Há muitas considerações a serem feitas sobre esta inclusão. Contudo, persegui-las fugiria do enfoque principal deste estudo. Para os fins deste trabalho, é importante ressaltar apenas que esta alteração permite que a arbitragem seja utilizada, por exemplo, nos casos em que a administração pública responde subsidiariamente pela prestação de serviços do empregado.

Há um questionamento, neste tocante, da doutrina majoritária trabalhista, que afirma que os empregados não possuem a autossuficiência necessária para expressar livre e espontaneamente sua vontade. Assim, os empregados comuns não deveriam ter a possibilidade de utilizar a arbitragem, pois seriam facilmente coagidos por seus empregadores, em razão de sua dependência econômica em relação aos patrões.

Inicialmente, esclarecemos que o tópico será melhor analisado sob o ângulo da teoria da vulnerabilidade, que possui um espectro mais amplo e específico de proteção ao trabalhador, e deve ser analisado caso a caso. Em segundo plano, nota-se que o posicionamento restritivo não se coaduna com o princípio da intervenção mínima do Estado na autonomia de vontade das partes. Em outras palavras, deve ser conferida proteção para que o empregado não seja coagido a aceitar a arbitragem, mas esta opção não lhe deveria ser retirada, na medida em que é o único método de heterocomposição atual que permite a resolução do conflito em menos de um ano.

O que se deve combater é a má aplicação do instituto e não a possibilidade de sua utilização. A seguir, faremos considerações sobre como a própria arbitragem fornece as ferramentas para se evitar a simulação de vontade de uma das partes.

## II.2.2. Objeto

O objeto deste método de resolução de conflitos é o litígio que versa, necessariamente sobre direitos disponíveis. Assim, garantiu-se que apenas o Poder Judiciário poderá apreciar questões que envolvem os direitos indisponíveis. Esta limitação foi uma tentativa de proteger os titulares de direitos indisponíveis de distorções advindas da má-aplicação do instituto da arbitragem.

Não obstante exista a limitação de apreciação de conflitos envolvendo direitos indisponíveis, isto não significa que os direitos patrimoniais decorrentes dos direitos indisponíveis não sejam passíveis de submissão à arbitragem. Isto porque, neste caso, não se está falando de transação sobre direitos indisponíveis, mas apenas sobre seus frutos, mantendo-se intocada a indisponibilidade inerente ao direito principal.

Assim, a incidência do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas deve ser relativa e não absoluta, nos mesmos moldes em que ocorre na Justiça do Trabalho, onde são homologados diversos acordos em que os ex-empregados aceitam valores muito inferiores ao que efetivamente tem direito e, em alguns casos, o pagamento ainda é feito de forma parcelada. Isto comprova que é possível transacionar e renunciar aos frutos pecuniários dos direitos trabalhistas tidos como indisponíveis e irrenunciáveis.

### II.2.3. Regras aplicáveis

Como já foi explanado, a arbitragem possui caráter contratual e se baseia primordialmente no princípio da autonomia de vontade das partes. Assim, as partes estão autorizadas a escolher as regras aplicáveis ao caso concreto sob julgamento, consoante disposição do artigo 2º da Lei 9.307/96.

Poderão as partes optar por instituir uma arbitragem por equidade ou por direito. Sua escolha, contudo, não poderá violar os bons costumes e a ordem pública. Também poderão ser aplicáveis ao caso os princípios gerais de direito, os usos e costumes e as regras internacionais de comércio. A lei faz apenas uma ressalva quanto aos casos em que um dos litigantes for integrante da Administração Pública: nestes casos, a arbitragem deverá ser, obrigatoriamente, de direito e regida pela publicidade.

A análise destas disposições nos permite concluir que o argumento de que o instituto não respeitaria a legislação trabalhista tampouco os princípios juslaborais, largamente utilizado pelos opositores à arbitragem no âmbito trabalhista individual é completamente infundado, na medida em que as regras aplicáveis ao caso serão escolhidas pelas partes, em sua livre manifestação de vontade.

Assim, poderão as partes convencionar a utilização da legislação trabalhista, com toda sua sistemática, ou poderão optar pela equidade, por exemplo, resolvendo a controvérsia com base no equilíbrio. Esta será uma decisão das partes envolvidas e não cabe ao Estado restringir a liberdade de contratação das partes.

Quanto ao argumento de que os empregados, por serem hipossuficientes, não serão capazes de expressar sua vontade de forma espontânea, demonstraremos, no próximo tópico, como entendemos que o problema deverá ser resolvido, de modo a garantir a proteção aos empregados.

Neste tocante, importante ressaltar que já existem duas limitações impostas pelo artigo 507-A da Consolidação das Leis do Trabalho – alterado pela Lei 13.467/17 – para o uso da arbitragem no âmbito dos conflitos individuais. A primeira é a percepção de remuneração superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, o que representa, em 2017, mais de R\$11.000,00.

A segunda limitação é de que o empregado deve tomar a iniciativa de incluir a cláusula compromissória no contrato de trabalho ou deverá com ela concordar expressamente. Observa-se que o valor estabelecido foi demasiadamente baixo, o que representa um ponto crítico na concretização da proteção ao empregado dos abusos de poder dos empregadores, visto que o valor mínimo estabelecido não indica tratar-se, necessariamente, de empregado com instrução e poder de decisão e negociação. Abordaremos melhor a questão no próximo tópico.

#### II.2.4. Convenção de arbitragem

Para instituição da arbitragem, é necessário que as partes formalizem uma convenção de arbitragem, que nada mais é além do acordo expresso das partes de submissão do litígio ao juízo arbitral. Há duas espécies de convenção de arbitragem: a cláusula compromissória e o compromisso arbitral.

A cláusula compromissória consiste no ajuste feito entre as partes de submeter ao juízo arbitral todas as possíveis controvérsias que possam surgir no futuro, durante o curso ou ao fim de contrato em questão. Como a cláusula é estabelecida antes do surgimento de qualquer

conflito, no momento de sua instituição as partes ainda não sabem se a arbitragem será utilizada ou não. Por isto, pode ser considerada uma medida preventiva de interesses, que nasce no momento inicial do contrato principal.

A convenção poderá estabelecer, previamente, o número de árbitros, a sede da arbitragem, a lei aplicável, o idioma, os limites da arbitragem, autorização ou não para julgamento por equidade, pagamento de honorários e despesas com arbitragem e peritos: neste caso, será uma cláusula compromissória cheia. Também poderá a cláusula determinar apenas que eventuais controvérsias originadas no contrato serão dirimidas pela via arbitral: esta é a cláusula compromissória vazia, que deixa em aberto as condições de arbitragem, para definição futura somente se houve necessidade<sup>17</sup>.

Para que a cláusula compromissória seja válida para os fins da arbitragem trabalhista, deverá ter sido fruto de iniciativa do empregado ou este deverá concordar com o estipulado expressamente. Neste quesito residem muitas críticas doutrinárias, posto que a ciência juslaboral parte do pressuposto de que todos os empregados são presumidamente hipossuficientes. Por este motivo, defendem que não seria possível um empregado expressar livre e espontaneamente sua vontade, em decorrência de sua dependência econômica em relação ao seu empregador.

O limite financeiro estabelecido, apesar de eliminar grande parte dos empregados comuns que devem ser, de fato, considerados presumidamente hipossuficientes, ainda é relativamente baixo. Assim, não garante que os empregados que terão a oportunidade de firmar tal cláusula possuem instrução suficiente e o poder de decisão para compreender os benefícios e prejuízos da arbitragem e optar pela jurisdição que melhor lhe aprouver. Nesta medida, entendemos que a espécie de convenção de arbitragem que deveria ter sido adotada na ciência juslaboral é o compromisso arbitral.

Antes de adentrarmos no estudo do compromisso arbitral, importante fazer um adendo quanto aos altos empregados. Isto porque, como se verá adiante, no capítulo de hipossuficiência e vulnerabilidade, os altos empregados não podem ser considerados

---

<sup>17</sup> OLIVEIRA, Larissa Gomes. Lei de Arbitragem (Lei nº 9.307/1996): A importância da convenção arbitral e seus efeitos. **Jusbrasil**. 2014. Disponível em: <<https://laholiveira.jusbrasil.com.br/artigos/187524378/lei-de-arbitragem-lei-n-9307-1996-a-importancia-da-convencao-arbitral-e-seus-efeitos>>. Acesso em 15/11/2017.

hipossuficientes, principalmente no que tange à capacidade negocial e ao acesso à informações. Por este motivo, a cláusula compromissória é perfeitamente aplicável a esta categoria, sem causar qualquer prejuízo às partes; muito pelo contrário: a arbitragem tende a ser a ferramenta mais adequada para este tipo de relação de emprego, pois é célere, sigilosa e permite a escolha das regras aplicáveis ao caso, podendo as partes, autossuficientes nos quesitos técnico e informacional, exercer sua liberdade de contratar e autonomia de vontade.

O compromisso arbitral, por outro lado, é instituído após o surgimento da lide entre as partes, sendo esta sua principal distinção com relação à cláusula compromissória. É um instrumento obrigatório, cujos requisitos formais de validade estão previstos no artigo 10 da Lei 9.307/96<sup>18</sup>, *verbis*:

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.

Em razão do momento de sua instauração, entendemos que o compromisso arbitral permite uma expressão volitiva livre e espontânea. Isto porque após o fim do contrato o empregador deixa de exercer o poder que outrora exercera sobre seu empregado. Este já não depende mais economicamente do seu empregador, tampouco lhe é subordinado. E mais: no momento da convenção do compromisso arbitral, as partes já possuem uma controvérsia.

Por todo exposto, o compromisso arbitral é o meio mais adequado para instauração da arbitragem nos casos de empregados comuns, pois estes não se sentirão coagidos a aceitar a vontade do empregador em detrimento de seus interesses pessoais. Ademais, o empregado também saberá os direitos que pretende pleitear, sendo-lhe possível a avaliação conjunta com um advogado ou sindicato de qual jurisdição será mais benéfica para o alcance de suas pretensões.

Novamente, é preciso abrir um parêntese sobre os altos empregados, pois, reitera-se, estes não estão em situação de desigualdade suficiente a caracterizar hipossuficiência, bem

---

<sup>18</sup> BRASIL. Lei nº 9.307/96, de 23 de Setembro de 1996. Dispõe sobre a arbitragem. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9307.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9307.htm)>. Acesso em: 10/11/2017.

como possuem capacidade de negociar cláusulas contratuais, de obter informações de qualidade e de compreender os prós e contras envolvidos no seu caso. Este assunto será melhor explorado no capítulo seguinte.

#### II.2.5. Procedimento arbitral

O procedimento arbitral compreende tanto a fase contratual, em que são firmadas a cláusula compromissória ou o compromisso arbitral, quanto a fase jurisdicional, que consiste no processo arbitral propriamente dito.

##### Segundo Cachapuz:

“O processo arbitral é instaurado quando a nomeação for aceita pelo árbitro, sendo que o primeiro ato a ser praticado por ele ou pelo colégio arbitral após a instituição do juízo é a verificação de todos os termos e requisitos da convenção arbitral, a fim de que possam ser sanadas algumas irregularidades, se houver.”<sup>19</sup>

Após este momento inicial, que poderia ser comparado à decisão saneatória, estando devidamente constituído o juízo arbitral, será concedida oportunidade às partes para exposição de suas razões, em respeito ao princípio processual constitucional do contraditório. Após esta fase de instrução, o árbitro prolatará a sentença arbitral.

A sentença arbitral pontua o fim do litígio entre as partes, diante de seu caráter irrecurável. Apesar do árbitro poder formar livremente seu convencimento, a sentença deverá seguir alguns parâmetros para que possua validade, dentre eles, a fundamentação da decisão, com análise dos fatos e do direito, consoante termos do artigo 26 da Lei 9.307/96.

Como demonstrado, a arbitragem não autoriza o descumprimento de todas as regras, leis e princípios processuais e trabalhistas. Pelo contrário, oferece às partes o direito de escolha das regras aplicáveis e obriga o árbitro a fundamentar sua decisão, nos mesmos moldes em que um juiz vinculado à Justiça do Trabalho. O que se verifica nas argumentações contrárias à utilização do instituto é a tentativa de combate à má aplicação do instituto, com o que concordamos, pois a arbitragem em si é uma ótima via de heterocomposição, por ser

---

<sup>19</sup> CACHAPUZ, Rozane da Rosa. Uma visão geral da arbitragem de acordo com a lei 9.307/96. **Âmbito Jurídico**. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=1432#\\_ftn3](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1432#_ftn3)>. Acesso em: 05/11/2017.

célere, informal, sigilosa e por ser construída pelas partes litigantes, estimulando a consensualidade.

### II.3. A arbitragem nos conflitos individuais de trabalho

Durante muito tempo o entendimento prevalecente era de que a arbitragem não deveria ser utilizada para a solução de conflitos individuais trabalhistas. Esta concepção se baseava em dois princípios basilares da ciência juslaboral: (i) da indisponibilidade dos direitos trabalhistas e (ii) da proteção ao trabalhador, em decorrência de sua hipossuficiência relação a seu empregador, o que em tese retiraria sua capacidade de manifestar livremente sua vontade.

Os defensores desta corrente argumentam que a arbitragem não observaria os fundamentos processuais do devido processo legal, da ampla defesa e do contraditório e também autorizaria a livre escolha das regras de direito aplicáveis ao julgamento: o que poderia implicar na desconsideração da legislação trabalhista na apreciação do litígio.

Aduzem ainda que, neste cenário, a relação de poder empregado-empregador estaria ainda mais desequilibrada em favor do patronado e que a Justiça do Trabalho estaria mais preparada para julgar estas lides por diversos motivos. Dentre eles: estar vinculada à aplicação da legislação trabalhista, homenagear os princípios fundamentais juslaborais e ter sedimentado entendimentos na forma de súmulas e orientações jurisprudenciais, que garantiriam segurança jurídica às partes.

Apesar da discussão quanto à aplicação da arbitragem aos conflitos individuais, o instituto era notavelmente aceito no âmbito dos conflitos coletivos, com expressa recomendação na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 114, §1º. A doutrina usualmente justificava sua aceitação por estarem ambas as classes – empregados e empregadores – igualmente assistidas por seus sindicatos, o que equipararia a relação de poder existente entre elas.

Ademais, grande parte da doutrina já defendia a capacidade dos sindicatos transacionarem direitos trabalhistas, desde que o acordo ou convenção coletiva fruto da negociação resulte em norma mais favorável, quando considerado sua totalidade, que a legislação trabalhista aplicável.

Contudo, seu posicionamento era diverso quando se tratava de um empregado individualmente tentando negociar direitos, pois a doutrina majoritária entendia que sua hipossuficiência lhe retiraria a espontaneidade da manifestação da vontade. Deste entendimento decorre a conclusão de que os empregados não poderiam dispor ou renunciar livremente de seus próprios direitos e, por este motivo, não poderiam utilizar-se da arbitragem.

Além disto, a aplicação do instituto para litígios individuais carecia de amparo legal, uma vez que a Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho deixaram de se pronunciar sobre o tema. Não obstante, a omissão não representava óbice legal à sua utilização graças ao princípio da legalidade, materializado no artigo 5º, II da CF/88, segundo o qual os cidadãos estão autorizados a fazer tudo aquilo que a lei não proíba expressamente.

O instituto já vinha sendo largamente utilizado, oferecendo uma solução rápida e eficaz para os litígios trabalhistas individuais. Isto pode ser inferido a partir da análise das estatísticas do Conselho Arbitral de São Paulo (CAESP), que informam a realização de mais de 18.000 procedimentos trabalhistas desde 1988, sendo a maioria deles envolvendo conflitos individuais. Dentre estes, apenas 22 sentenças arbitrais foram questionadas na justiça especializada, número irrisório quando comparado ao total<sup>20</sup>.

Com isto, a corrente favorável à arbitragem trabalhista no âmbito dos conflitos individuais foi se fortalecendo ao longo dos anos, principalmente em razão do caráter célere, simples, objetivo e sigiloso da via arbitral em contraponto ao Poder Judiciário que é moroso, complexo, prolixo e público. Além disto, a arbitragem prestigia a consensualidade, considerando que as partes precisam convencionar não apenas uso do instituto, mas também quem será o árbitro e quais serão as regras de direito aplicáveis ao caso e, para isto, precisam entrar em consenso.

E mais: a arbitragem de forma alguma pretende ser a via única para a resolução de conflitos individuais trabalhistas e sua utilização, igualmente, não representa óbice à

---

<sup>20</sup>SCHALCH, Taila Cristina. **Arbitragem como forma de solução dos conflitos individuais trabalhistas**. 2010. 6 f. Caderno de Pesquisa, graduação em Direito pela FACULDADE DE DIREITO, HISTÓRIA E SERVIÇO SOCIAL, Universidade de Franca. Disponível em: <<https://ojs.franca.unesp.br/index.php/cardernopesquisa/article/view/187/231>>. Acesso em 19.11.2017.

concretização do princípio da inafastabilidade da jurisdição, previsto no artigo 5º, XXXV da Constituição Federal, *verbis*: “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”, como defendem alguns doutrinadores.

O que se extrai do artigo supramencionado é que o princípio da inafastabilidade se dirige ao legislador, que não poderá editar lei que proíba a apreciação, pelo Poder Judiciário, de lesão ou ameaça a direito sofrida por qualquer cidadão ou pessoa jurídica. Estes, por sua vez, poderão, em exercício da sua autonomia de vontade, afastar a apreciação de matéria pelo Poder Judiciário Estatal sem que isso implique em ofensa ao princípio em comento. Pelo contrário, como a arbitragem também é um equivalente da jurisdição, embora de natureza privada, há verdadeira concretização da finalidade do princípio, qual seja, prestação jurisdicional em face de lesão ou ameaça a direito.

Assim, conforme exposto alhures, não há óbice legal para a aplicação do instituto. O que há são limitações para sua utilização, visto que apenas pessoas capazes de contratar poderão submeter suas demandas ao juízo arbitral, se as lides versarem sobre direitos disponíveis, consoante dispõe o artigo 1º da Lei 9.307/96.

Saliente-se, ainda, que alguns doutrinadores defendem que a arbitragem facilita o acesso à justiça em sentido amplo em razão de sua celeridade. Neste quesito, as partes poderão convencionar o prazo para prolação da sentença arbitral ou ainda a Câmara Arbitral poderá estipular um prazo máximo para resolução dos litígios

Com o advento da Lei 13.467/17<sup>21</sup>, popularmente conhecida como Reforma Trabalhista, foi expressamente autorizado o uso do instituto da arbitragem para solução de conflitos individuais de trabalho, sob a condição de que o empregado perceba remuneração igual a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, o que contabiliza R\$11.062,62 no ano corrente de 2017.

---

<sup>21</sup> BRASIL. Lei nº **13.467/17**, de 13 de Julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)>. Acesso em: 02/11/2017.

O diploma legal supramencionado pretende pôr fim ao embate doutrinário referente à submissão de conflitos individuais ao juízo arbitral. Muitos defendem também os benefícios que a arbitragem poderia trazer à própria Justiça do Trabalho, pois a resolução dos conflitos por meio da via arbitral teria o condão de desafogar o órgão judiciário.

Contudo, muitas críticas foram levantadas contra a regulamentação proposta pela lei 13.467, principalmente no que tange à hipossuficiência dos trabalhadores – e sua consequente necessidade de proteção – e ao baixo valor da remuneração estabelecido como corte para a possibilidade de utilização do instituto. No tópico seguinte, analisaremos os princípios basilares do direito do trabalho e as possíveis limitações à arbitragem decorrentes de sua aplicação.

Antes, porém, cabe ressaltar, mais uma vez, que o receio que está por trás da maioria dos argumentos contrários à aplicação da arbitragem é justamente a má aplicação do instituto. Assim, se as partes buscarem se cercar de cuidados, mantendo a arbitragem isenta de vícios, não há que se falar em maculação da vontade do empregador. Um possível caminho para a solução deste imbróglio é a assistência das partes pelo sindicato, pelo Ministério Público do Trabalho ou por cláusulas e condições previstas em instrumento de negociação coletiva.

Por fim, destaca-se que não se pretende, com a arbitragem, obter maior flexibilização dos direitos trabalhistas, mas pelo contrário, pretende-se uma aplicação dos preceitos mais eficaz e célere, de modo a beneficiar os próprios empregados, que são os maiores prejudicados com a morosidade do Poder Judiciário.

### **III. PRINCÍPIOS BASILARES DO DIREITO DO TRABALHO**

Pode-se observar que os mais relevantes argumentos levantados contra a arbitragem são:

- (I) A hipossuficiência dos trabalhadores, que poderiam ter seus direitos tolhidos em razão de sua vulnerabilidade informacional e negocial, como será explanado adiante;
- (II) O que justificaria a aplicação do princípio da proteção aos trabalhadores, que implicaria, supostamente, na necessidade de julgamento da demanda pela Justiça do Trabalho, de modo a garantir a homenagem a este postulado;

- (III) A indisponibilidade dos direitos trabalhistas, que, em tese, impediria a aplicação da arbitragem, que é adstrita ao julgamento de direito disponíveis; e
- (IV) A irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, que, na teoria, impediria que os empregados transacionassem direitos.

Em que pese algumas considerações já tenham sido levantadas, pontualmente, sobre os princípios basilares do direito do trabalho, faremos uma breve exposição de cada um destes postulados, a fim de investigar, no capítulo que versa sobre a vulnerabilidade, sua extensão e aplicabilidade, tanto para os altos empregados quanto para os empregados comuns. Saliente-se que a premissa justificadora de todos os princípios supracitados é a teoria da hipossuficiência presumida, que parte do pressuposto de que todos os empregados são absolutamente vulneráveis e necessitam da proteção juslaboral para não sofrer abusos de direito de seus empregadores.

Conforme se demonstrará no capítulo seguinte, esta teoria causa distorções, resultando em ofensa ao princípio da equidade, na medida em que concede a mesma proteção tanto para os empregados que são, de fato, hipossuficientes, quanto para os empregados que quase se confundem com seus empregadores, como é o caso dos altos empregados. Por este motivo, entendemos que é mais adequada a teoria da vulnerabilidade, conforme será amplamente demonstrado. Esta teoria não pretende afastar a aplicação dos princípios de proteção, mas sim aplicá-los em gradação adequada a cada caso concreto, evitando-se, assim, injustiças decorrentes do superficial enquadramento de todos os tipos de empregados em uma mesma classificação, desconsiderando suas peculiaridades.

### III.1. Princípio da proteção ao trabalhador

O princípio da proteção ao trabalhador é a máxima norteadora de toda a produção e aplicação do Direito do Trabalho, o “guardião” de todos os demais princípios fundamentais dos trabalhadores, o alicerce sobre o qual se constrói toda a sistema juslaboral.

Essa proteção destinada aos trabalhadores originou-se da necessidade de equilibrar uma relação de nítida desigualdade fática entre os dois polos da relação de emprego – empregado e empregador –, decorrente, principalmente, da dominação econômica do detentor do capital

sobre aqueles que vendem sua mão-de-obra no mercado de trabalho em troca de sua subsistência e de sua família.

Outra justificativa para tal proteção é a aceitação, pelo Direito do Trabalho, da subordinação do empregado ao poder diretivo do empregador – que comanda e dirige a execução das atividades do trabalhador. O reconhecimento desta relação de poder da classe patronal sobre a classe trabalhadora foi um dos fatores determinantes para a consagração deste princípio, que busca garantir direitos mínimos – um patamar civilizatório mínimo<sup>22</sup>, segundo Godinho – e vantagens aos empregados, buscando compensá-los por sua natural inferioridade decorrente das supracitadas subordinação e dependência econômica.

Em termos práticos, esta proteção consiste na atribuição de vantagens e prioridades ao trabalhador, com conseqüente imposição de obrigações ao empregador. Este tratamento diferenciado pretende alcançar a materialização da equidade, traduzida com a máxima “tratar desigualmente os desiguais, na medida de sua desigualdade”.

Neste contexto, o princípio da proteção ao trabalhador deve informar, orientar e limitar a produção legislativa, a fim de proteger a classe profissional, por exemplo, dos riscos inerentes às suas atividades, do abuso de poder eventualmente praticado pela classe patronal e de violações que atinjam a dignidade humana do empregado.

Paralelamente, o espírito da proteção também visa inspirar ao ofício dos juízes, desembargadores e ministros da Justiça do Trabalho, que deverão aplicar as leis trabalhistas com atenção à condição de hipossuficiente dos empregados e à busca inerente do direito do trabalho de reversão da vulnerabilidade dos empregados em face de seus empregadores, que possuem maior capacidade econômica, jurídica, técnica, informacional e organizacional.

No tópico seguinte, serão abordadas as características da subordinação e dependência econômica como facetas de vulnerabilidade que compõe a hipossuficiência dos empregados. Por ora, seguiremos o estudo principiológico da proteção ao trabalhador, que manifesta-se em

---

<sup>22</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo, LTr, 11ª edição, p. 211.

três dimensões distintas<sup>23</sup>: o princípio da norma mais favorável, o princípio da condição mais benéfica e o princípio do *in dubio pro operario*.

### III.1.1. Princípio da norma mais favorável

O princípio da aplicação da norma mais favorável ao empregado traduz-se no dever imposto aos operadores de direito, nos casos em que há mais de uma lei ou dispositivo versando sobre o mesmo assunto, de aplicar, no caso concreto, aquela que for mais favorável – ou menos prejudicial – ao trabalhador.

Sobre o tema, leciona Mauricio Godinho que a aplicação da norma mais favorável não se restringe à interpretação da legislação existente, mas ainda:

“No instante de elaboração da regra (princípio orientador da ação legislativa, portanto) ou no contexto de confronto entre regras concorrentes (princípio orientador do processo de hierarquização de normas trabalhistas) ou, por fim, no contexto de interpretação das regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista).<sup>24</sup>”

Para a adequada aplicação deste princípio, o direito laboral não aplica à hierarquização de normas tal como proposto por Hans Kelsen em sua obra *Teoria Pura do Direito*, em que a Constituição ocupa o vértice de uma pirâmide, como a norma fundamental.<sup>25</sup> Pelo contrário, na ciência juslaboral, o vértice da pirâmide das normas trabalhistas é ocupado pela norma mais favorável ao empregado, como ensina Amauri Mascaro Nascimento:

“Ao contrário do direito comum, em nosso direito entre várias normas sobre a mesma matéria, a pirâmide que entre elas se constitui terá no vértice, não a Constituição Federal, ou a lei federal, ou as convenções coletivas, ou o regulamento de empresa, de modo invariável e fixo. O vértice da pirâmide da hierarquia das normas trabalhistas será ocupado pela norma mais favorável ao trabalhador dentre as diferentes em vigor.<sup>26</sup>”

Neste sentido, aduz Arnaldo Süssekind: “*independentemente da sua colocação na escala hierárquica das normas jurídicas, aplica-se, em cada caso, a que for mais favorável*”

<sup>23</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1993, p. 42-43.

<sup>24</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6.ed. São Paulo: LTr, 2007, p.199.

<sup>25</sup> OLIVEIRA, José Pericles. Hierarquia das normas no direito do trabalho. **Âmbito Jurídico**, Seção de Direito o Trabalho. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=3775](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=3775)>. Acesso em: 05/11/2017.

<sup>26</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1977, p. 235.

ao trabalhador”<sup>27</sup>. Vislumbra-se, assim, que à ciência juslaboral, o que mais importa é a norma que representar maiores benefícios aos trabalhadores, em que pese não ser, sistematicamente, uma norma hierarquicamente superior.

Defende Godinho que a hierarquização das normas orientada para a aplicação da mais favorável não poderá comprometer o caráter sistemático da ordem jurídica, pois isto afastaria o caráter científico que o direito preza em ter. Neste sentido, sustenta:´

“No tocante ao processo de hierarquização de normas, não poderá o operador jurídico permitir que o uso do princípio da norma mais favorável comprometa o caráter sistemático da ordem jurídica, elidindo-se o patamar de cientificidade a que se deve submeter todo processo de interpretação e aplicação do Direito. Assim, o encontro da regra mais favorável não se pode fazer mediante uma separação tópica e casuística de regras, acumulando-se preceitos favoráveis ao empregado e praticamente criando-se ordens jurídicas próprias e provisórias em face de cada caso concreto – como resulta do enfoque proposto pela teoria da acumulação.”<sup>28</sup>

A teoria da acumulação, citada pelo autor, propõe um “procedimento de seleção, análise e classificação das normas cotejadas, o fracionamento do conteúdo dos textos normativos, retirando-se preceitos e institutos singulares de cada um que se destaquem por seu sentido mais favorável ao trabalhador”<sup>29</sup>.

Esta teoria é extremamente criticada por este doutrinador por conduzir o operador do direito a um compilado de vantagens normativas extraídas de diferentes diplomas e suprimir o caráter universal e democrático do Direito, liquidando sua noção sistêmica e submetendo a interpretação, integração e aplicação das regras submetida à formação ideológica de cada operado.

Em contrapartida, a teoria do conglobamento estabelece que não é possível eleger as normas mais benéficas de cada fonte de regulamentação, criando um sistema de normas originárias de diferentes diplomas legais, mas sim aplicar cada conjunto normativo globalmente, optando-se por aquele que, considerado como um todo, for o mais benéfico para os trabalhadores.

---

<sup>27</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 16ª ed. São Paulo: LTr, 1997, p. 134.

<sup>28</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª ed. São Paulo: LTr 2014, p. 198.

<sup>29</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Idem*, p. 181.

Para Dallegrave Neto, há, ainda, uma terceira teoria: a da Incindibilidade dos Institutos Jurídicos, que sustenta a aplicação conjunta de diversos diplomas legais, aplicando-se, para cada tema, a fonte que for mais favorável. Assim sustenta o autor:

“Conforme se verificou pela expressa dicção do art. 3º, II, da Lei nº 7.064/82, a teoria adotada é a da Incindibilidade dos Institutos Jurídicos que, por sua vez, difere-se da teoria da Acumulação e da teoria do Conglobamento. As três teorias diferenciam-se pela forma de considerar a aplicação da norma mais benéfica. A da Acumulação propugna pela reunião de todas as vantagens conferidas ao empregado, fracionando as diversas fontes normativas em verdadeira "colcha de retalhos", enquanto que a teoria da Incindibilidade defende a acumulação dos diplomas legais, limitando-os ao conjunto de normas por matéria”.<sup>30</sup>

A análise da jurisprudência pátria conduz à conclusão de que a teoria majoritariamente aplicada é a teoria do conglobamento. Este é entendimento consolidado pela Corte Superior Juslaboral, como se vê a seguir:

I – “De acordo com o entendimento desta Corte, a diretriz inserta na Súmula n.º 288, I, do TST deve ser observada conjuntamente com a teoria do conglobamento, ou seja, deve ser aplicado o regulamento vigente à época da admissão do trabalhador quando não existir regulamento posterior que, em seu conjunto, não lhe seja mais favorável. Precedentes. Recurso de Revista não conhecido. (...) Nos termos do art. 500, III, do CPC, não conhecido o Recurso principal, fica prejudicado o conhecimento dos Recursos adesivos<sup>31</sup>”;

II – “Evidenciando-se que a parte autora busca revisão dos cálculos de sua aposentadoria, não com base na aplicação da integralidade da norma vigente à época de sua admissão, mas com a aplicação das partes mais benéficas das normas posteriores, mantém-se a decisão do Regional que adotou a teoria do conglobamento. A Súmula nº 288 desta Corte ao dispor sobre o critério de adoção de normas mais favoráveis, está em consonância com a teoria do conglobamento, entendendo-se que as normas posteriores mais favoráveis referem-se à integral substituição das anteriores. Assim, não servindo o recurso de revista para análise do direito subjetivo das partes, confirma-se a negativa de seguimento do apelo, posto não ter o agravante logrado desconstituir os fundamentos do despacho denegatório de prosseguimento da revista. Agravo de Instrumento conhecido e desprovido.”<sup>32</sup>;

III – “A opção por um dos planos salariais implica na renúncia do outro, sem que possa o agravante pinçar de ambos os estatutos as normas que melhor lhe atendam,

---

<sup>30</sup> DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Conflitos de Leis Trabalhistas no Espaço**. Síntese Trabalhista, Porto Alegre, n. 130, abr./2000, p. 47.

<sup>31</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. REGULAMENTO APLICÁVEL. ALTERAÇÃO POSTERIOR. TEORIA DO CONGLOBAMENTO. **AIRR: 14552220115090007**. Relator: Vania Maria da Rocha Abensur, Data de Julgamento: 20/08/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/08/2014.

<sup>32</sup> \_\_\_\_\_. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DIFERENÇA DE COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. APLICAÇÃO DA TEORIA DO CONGLOBAMENTO. **ARR: 22529720115090071**. Relator: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 15/04/2015, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/04/2015.

conforme Súmula nº 51, II, do TST. Agravo de Instrumento conhecido e desprovido.”<sup>33</sup>

Outrossim, o entendimento pela aplicação da teoria do conglobamento, ou seja, pela aplicação de um conjunto normativo em detrimento de outro, também foi materializado na Súmula 51 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho:

“I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (ex-OJ nº 163 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999).”<sup>34</sup>

Posto isto, passamos à análise do princípio da condição mais benéfica ao trabalhador.

### III.1.2. Princípio da condição mais benéfica ao trabalhador

Este princípio orienta os operadores do direito no sentido de que se houver alguma alteração contratual que resulte em condição desfavorável ao empregado, tal alteração não produzirá efeitos nos contratos de trabalho vigentes, posto que a condição mais benéfica terá natureza de direito adquirido aos empregados cujo contrato é anterior à alteração.

Este princípio foi igualmente materializado na Súmula 51 do TST, supramencionada, mas também no artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, que assim dispõe:

“Art. 468 – Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.”

Neste tocante, destaca-se que os benefícios concedidos aos empregados sob caráter provisório não serão considerados, para os fins deste princípio, como condição mais benéfica

---

<sup>33</sup> \_\_\_\_\_ . AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. COEXISTÊNCIA DE DOIS REGULAMENTOS. TEORIA DO CONGLOBAMENTO. **AIRR: 21692420115070011**. Relator: Vania Maria da Rocha Abensur, Data de Julgamento: 20/08/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/08/2014.

<sup>34</sup> \_\_\_\_\_ . **Súmula nº 51**. NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. In: Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_51\\_100.html#SUM-51](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-51)>. Acesso em: 19.11.2017.

impassível de posterior supressão, desde que a natureza transitória do benefício esteja clara no momento de sua instituição.<sup>35</sup>

Na mesma medida, eventual extinção de condição prejudicial ao trabalhador – como por exemplo: labor noturno, exposição a agentes insalubres e perigosos – que resultem em supressão do respectivo adicional não poderá ser considerada como alteração desfavorável ao trabalhador, ainda que assim o seja do ponto de vista econômico.

Isto porque a ciência juslaboral privilegia o bem-estar biológico e psicológico dos trabalhadores – e, em última análise, sua dignidade como ser humano – em detrimento da contraprestação pecuniária.

Em outras palavras, mais vale a supressão de uma condição que é, em sua natureza, tão desfavorável ao trabalhador que enseja o pagamento de adicional como forma de compensação financeira, do que o *quantum* que o trabalhador deixará de receber em virtude da extinção do adicional. Por isto, a extinção de condição adversa é considerada alteração benéfica ao trabalhador, ainda que, para este, seja prejudicial do ponto de vista econômico.

Ainda no que tange à condição mais benéfica, importante comentar sobre os efeitos provocados pelos instrumentos de negociação coletiva nos contratos individuais de trabalho. A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 641, estabeleceu que as convenções e acordos coletivos não podem ter duração superior a dois anos.

Dada esta limitação, a doutrina diverge quanto à permanência ou não dos preceitos da negociação coletiva nos contratos individuais de trabalho. A este respeito, existem três principais correntes interpretativas<sup>36</sup>:

- (I) A primeira é conhecida como *aderência irrestrita* ou ainda *ultratividade plena*. Segundo esta corrente, as condições previstas nos acordos ou convenções coletivas compõem definitivamente os contratos individuais de trabalho e submetem-se à

---

<sup>35</sup> CERDEIRA, Marcelo Tavares. Correlações entre o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica no Direito do Trabalho. **Migalhas**. 2 de Dezembro de 2008. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI74445,21048-Correlacoes+entre+o+principio+da+norma+mais+favoravel+e+o+principio>>. Acesso em: 27/10/2017.

<sup>36</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Ob. cit.*, p. 160-161.

regra do artigo 468 da CLT. Assim, não podem ser suprimidas e possuem ultratividade plena nos contratos de trabalho regidos por estes instrumentos.

- (II) A segunda posição interpretativa, chamada de *aderência limitada pelo prazo (sem ultratividade)* considera que os dispositivos dos instrumentos de negociação coletiva vigoram no prazo de vigência assinalado para cada diploma em questão.
- (III) Para a terceira corrente, as normas dos diplomas negociados vigoram até que um novo diploma de mesma origem as revogue. Este posicionamento é conhecido como *aderência limitada por revogação*. Em defesa desta interpretação, sustenta Godinho:

“Tal posição é a tecnicamente mais correta, por se estar tratando de norma jurídica – e norma provisória é, regra geral, uma excepcionalidade. Doutrinariamente é também mais sábia, por ser mais harmônica aos objetivos do Direito Coletivo de Trabalho, que são buscar a paz social, aperfeiçoar as condições laborativas e promover a adequação setorial justralhista. Ora, a provisoriedade conspira contra esses objetivos, ao passo que o critério da aderência por revogação instaura natural incentivo à negociação coletiva.”<sup>37</sup>

Neste contexto, entende-se que o princípio da condição mais benéfica está limitado nos acordos e convenções coletivas de trabalho, na medida em que a estes se aplica a regra da *aderência limitada por revogação*, prevalecendo as normas coletivas até que outras a modifiquem, sejam elas mais ou menos benéficas aos empregados.

Consolidado o entendimento da condição mais benéfica ao trabalhador, passamos ao estudo do princípio do *in dubio pro operario* (ou *in dubio pro misero*).

### III.1.3. Princípio do *in dubio pro operario*

Este princípio informa que, em caso de dúvidas, deverá prevalecer a interpretação que beneficiar o trabalhador. A exegese do princípio é similar ao *in dubio pro reo*, do Direito Penal. A justificativa para este tipo de interpretação reside na busca pela proteção do trabalhador, que se encontra em desvantagem em relação ao seu empregador, na mesma medida em que o réu penal em relação ao Estado-acusador.

---

<sup>37</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Idem, p. 161.

Consoante ensinamentos do consagrado jurista uruguaio Americo Plá Rodrigues, a aplicação do princípio *in dubio pro operário* depende de dois requisitos: (i) deverá existir dúvida quanto ao alcance da norma legal e (ii) sua incidência deve estar de acordo com a lei (*secundum legem*).<sup>38</sup>

Contudo, a controvérsia existente na doutrina quanto à aplicabilidade, nos tempos atuais, do referido princípio, em razão de dois problemas específicos, principalmente: (i) o *in dubio pro operário* abrange temática já acobertada pelo princípio da norma mais favorável (explicitado acima), tornando-se redundante e, por isto, inútil; e (ii) o controverso princípio se choca com o princípio do juiz natural, basilar para a manutenção do Estado Democrático de Direito.<sup>39</sup>

Leciona Maurício Godinho que o princípio em questão envolveria uma dimensão de aferição e valorização dos fatos e provas levados a juízo, orientando a autoridade judicial a dirigir-se em favor dos trabalhadores. O fundamento para sua aplicação seria o fato de que o trabalhador tem maior dificuldade para produzir provas do que seu empregador.

Segundo o autor, este desequilíbrio na valoração de fatos e provas não passaria pelo crivo de cientificidade do direito, tratando-se de ferramenta utilizada em fase rudimentar do direito do trabalho. Atualmente, a teoria do ônus da prova substituiria a aplicação deste princípio:

“Hoje, a teoria do ônus da prova sedimentada no Direito Processual do Trabalho, e o largo espectro de presunções que caracteriza esse ramo especializado do Direito já franqueam, pelo desequilíbrio de ônus probatório imposto às partes (em benefício do prestador de serviços), possibilidades mais eficazes de reprodução, no processo, da verdade real. Em consequência, havendo dúvida do juiz (...), deverá decidir em desfavor da parte que tenha o ônus da prova naquele tópico duvidoso, e não segundo a diretriz genérica *in dubio pro operário*. É que o caráter democrático e igualitário do Direito do Trabalho conduz ao desequilíbrio inerente às suas normas jurídicas e à compatível sincronia que esse desequilíbrio tem com a teoria processual do ônus da prova e com as presunções sedimentadas características desse ramo jurídico. Não se estende, contudo, o mesmo desequilíbrio à figura do juiz e à função judicante – sob pena de se comprometer a essência da própria noção de justiça.”<sup>40</sup>

---

<sup>38</sup> PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. Trad. Wagner D. Giglio. São Paulo: Ed. da Universidade de São Paulo [EDUSP] – LTr, 1978, p. 44.

<sup>39</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Idem, p. 210.

<sup>40</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Idem, p. 211.

Ademais, no contexto ensinamento acima exposto, cabe acrescentar que a CLT, em seu artigo 761, resguarda ao juiz ampla liberdade na condução do processo e autoriza a determinação de diligências para esclarecimentos dos fatos obscuros. No mesmo sentido, o artigo 161 do Código de Processo Civil garante a livre apreciação das provas, com a ressalva de que deverá indicar os motivos que formaram seu convencimento.

Nesta medida, a combinação dos dois artigos supramencionados correspondem à materialização do princípio do livre convencimento motivado ou da persuasão racional do juiz. Estes princípios informam que os magistrados podem atribuir às provas produzidas o valor que entender mais lógico e correto, desde que corresponda à realidade dos autos e sua decisão esteja devidamente fundamentada.

Por este motivo, estabeleceu-se a controvérsia quanto à influência do princípio do *in dubio pro operário* na discricionariedade do magistrado na análise dos fatos e provas, ainda que esteja diante de parte hipossuficiente na relação. Neste mesmo sentido argumenta Manoel Antonio Teixeira Filho:

“ (...)o princípio in dubio pro operario não incide em matéria de apreciação da prova [...]. Convém frisar: ou se prova ou não se prova. Se em determinado caso, entretanto, as provas forem insuficientes (de ambos os lados), o resultado do provimento jurisdicional deve ser desfavorável a quem incumbia o onus probandi.”<sup>41</sup>

O ilustre Valentin Carrion também sustenta que “*o princípio in dubio pro misero não existe; o que há é a proteção ao hipossuficiente pela própria norma legal, que para isso é posta. Menos ainda no direito processual. Busca-se o ônus da prova; quem o tinha e não provou será vencido na sentença*<sup>42</sup>”.

Este é o entendimento consolidado na jurisprudência pátria, como se denota dos arestos colacionados abaixo:

---

<sup>41</sup> TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **A Prova no Processo do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 1991, p. 123.

<sup>42</sup> CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1993, p. 626.

I – “O vetusto e ultrapassado princípio "in dubio pro operário" não justifica a desconsideração do ônus da prova, uma vez que não há como se dispensar tratamento mais benéfico a um dos partícipes da relação processual.”<sup>43</sup>

II – “O princípio in dubio pro operario não se aplica à matéria probatória, a qual deve observar o princípio da persuasão racional do juízo conforme a distribuição do ônus da prova determinada pelo artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho, combinado com o artigo 333, I, do Código de Processo Civil. Recurso Ordinário a que se nega provimento.”<sup>44</sup>

### III.2. Princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas

O princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas nos orienta, como seu próprio nome insinua, no sentido de que não podem os trabalhadores, voluntariamente, renunciarem a direitos concedidos por lei trabalhista.

Este princípio, nitidamente ligado à proteção ao trabalhador e à indisponibilidade dos direitos trabalhistas, ao buscar evitar que os empregados, partes hipossuficientes na relação de emprego, aceitem privar-se de direitos legalmente garantidos a fim de obter ou manter seu emprego.

Assim, verifica-se que há uma inversão do princípio do Direito Comum de autonomia de vontade das partes ou, ainda, da máxima pacta sunt servanda, que prevê que o acordo entre as partes deve prevalecer, privilegiando a livre negociação das partes<sup>45</sup>.

Esta distinção do direito comum para o direito trabalhista é decorrente justamente do desequilíbrio entre os polos da relação de emprego, que, supostamente não existiria na negociação entre pessoas ou entre empresas, no âmbito do direito civil. A exceção à livre negociação também pode ser verificada na seara do direito consumerista, que visa proteger o consumidor, parte mais frágil da relação, em face das empresas, que possuem maior poder econômico, técnico e jurídico.

---

<sup>43</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região. PRINCÍPIO "IN DUBIO PRO OPERÁRIO" - QUESTÕES PROCESSUAIS – INAPLICABILIDADE. **TRT-2 - RO: 00004351120125020086 SP 00004351120125020086 A28**. Relator: ROSA MARIA VILLA. Data de Julgamento: 28/01/2015, 2ª TURMA, Data de Publicação: 04/02/2015.

<sup>44</sup> \_\_\_\_\_. PRINCÍPIO IN DUBIO PRO OPERARIO. MATÉRIA DE PROVA. INAPLICABILIDADE. **RO: 00007073720135020064 SP 00007073720135020064 A28**, Relator: LUCIANA CARLA CORREA BERTOCCO. Data de Julgamento: 16/06/2015, 3ª TURMA, Data de Publicação: 25/06/2015.

<sup>45</sup> BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. Os princípios do Direito do Trabalho e os direitos fundamentais do trabalhador. **Âmbito Jurídico**. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=artigos\\_leitura\\_pdf&artigo\\_id=1773](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=artigos_leitura_pdf&artigo_id=1773)>. Acesso em: 02/11/2017.

A Consolidação das Leis do Trabalho materializou, explicitamente, o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas em seu artigo 9º, ao dispor que: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

Para Godinho, a expressão irrenunciabilidade não traduz a amplitude deste princípio, posto que a proteção deste princípio não abrange apenas a renúncia, que é ato unilateral do empregado, mas também a transação das partes, se esta resultar em prejuízo ao trabalhador<sup>46</sup>.

### III.3. Princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas

Em razão da desigualdade fática e do desequilíbrio técnico, jurídico e econômico a que estão submetidos os trabalhadores em relação aos seus empregadores, o direito do trabalho buscou garantir um leque mínimo de direitos, a fim de se alcançar um padrão civilizatório mínimo.

A regra da indisponibilidade está prevista em três dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho: no artigo 8º, 444 e 468. O primeiro, já transcrito acima, diz respeito à nulidade dos atos que visem desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos direitos contidos na Consolidação. O artigo 444, por sua vez, dispõe que “as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes”.

Verifica-se uma limitação à autonomia de vontade das partes e da livre negociação, visto que as partes não podem convencionar em contrariedade aos direitos trabalhistas, sejam eles originários de legislação, acordo ou convenção coletiva ou decisões das autoridades competentes. Conforme exposto anteriormente, esta imposição visa proteger o trabalhador que, buscando sua subsistência e de sua família, tende a aceitar cláusulas abusivas e supressão de direitos a fim de conseguir ou manter seu emprego.

---

<sup>46</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. LTr, 11ª ed, p. 197.

Inobstante, o artigo 468 da CLT preceitua que “nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia”. Denota-se que é defeso ao empregado e ao empregador a alteração prejudicial do contrato de trabalho, em louvor, na mesma medida ao princípio da condição mais benéfica.

Entende-se, assim, que há um limite para as contratações e para as alterações contratuais, de modo que sejam respeitados tanto o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana quanto o princípio laboral da proteção ao trabalhador. Isto se justifica, pois, apesar do objeto da relação de emprego ser a força de trabalho, esta é inseparável da pessoa do trabalhador. Assim, é primordial garantir que da exploração da mão-de-obra não decorra também a exploração do ser humano, garantindo que este tenha tempo para lazer, família, hobbies, estudos, etc.

Retomando o tema da indisponibilidade propriamente dita, ensina Godinho que existem duas modalidades deste gênero: a indisponibilidade absoluta e a relativa. Neste sentido, são absolutamente indisponíveis os direitos cuja tutela representa interesse público, por traduzir um patamar civilizatório mínimo firmado pela sociedade. Este é o caso de direitos como assinatura da CTPS, salário mínimo, proteção à saúde e segurança do trabalhador. Segundo suas lições:

“Também será absoluta a indisponibilidade, sob a ótica do Direito Individual do Trabalho, quando o direito enfocado estiver protegido por norma de interesse abstrato da respectiva categoria. Este último critério indica que a noção de indisponibilidade absoluta atinge, no contexto das relações bilaterais empregatícias (Direito Individual, pois), parcelas que poderiam, no contexto do Direito Coletivo de Trabalho, ser objeto de transação coletiva e, portanto, de modificação real. Noutras palavras: a área de indisponibilidade absoluta, no Direito Individual, é, desse modo, mais ampla que a área de indisponibilidade absoluta própria ao Direito Coletivo.”

Registre-se que a amplitude da indisponibilidade no que concerne ao direito individual é maior em razão do desequilíbrio entre os dois polos da relação de emprego – empregado e empregador. Quando há negociação coletiva, entre sindicato patronal e sindicato profissional, a relação se reequilibra, em razão da assistência equiparada das entidades sindicais envolvidas nas negociações.

Leciona Godinho, ainda, que “quando o direito enfocado traduzir interesse individual ou bilateral simples, que não caracterize um patamar civilizatório geral mínimo firmado pela sociedade” a indisponibilidade será relativa:

“É o que se passa, ilustrativamente, com a modalidade de salário paga ao empregado ao longo da relação de emprego (salário fixo versus salário variável, por exemplo): essa modalidade salarial pode se alterar, licitamente, desde que a alteração não produza prejuízo efetivo ao trabalhador.”

O ilustre ministro salienta ainda que a parcela cuja indisponibilidade é de natureza relativa não pode ser objeto de renúncia, mas sim de transação, desde que não resulte em alteração prejudicial ao trabalhador, em consonância com o princípio da condição mais benéfica materializado na CLT por meio do artigo 468 supramencionado.

#### IV. HIPOSSUFICIÊNCIA E VULNERABILIDADE

Em 1943, quando foi editada a Consolidação das Leis do Trabalho, as relações de emprego se caracterizavam com base na figura dos sujeitos que a compunham – empregado e empregador – e seus elementos centrais eram a subordinação, a pessoalidade, a não eventualidade e a onerosidade. Era um modelo adequado à produção fordista, em voga à época, que exigia rígido controle sobre as tarefas executadas pelos trabalhadores, por meio da subordinação<sup>47</sup>.

Sustenta Dorneles<sup>48</sup> que a ciência juslaboral clássica tem por primado a ideia de universalização da relação de emprego e, conseqüentemente, de uniformização da ideia de hipossuficiência do trabalhador. Assim, seu objeto de estudo seria, básica e principalmente, a relação de emprego baseada na subordinação, existindo um grau único de hipossuficiência justificador da típica proteção juslaboral. Neste sentido, aduz que:

“(…) para o direito do trabalho, a relação de emprego, sob uma ótica instrumental-normativa, identifica-se por uma troca entre proteção e subordinação. Em outras palavras, na relação de trabalho em que o direito laboral identifica a subordinação, incide sua proteção típica, integralmente; na relação em que a subordinação não é identificada, não há incidência da proteção, nem mesmo parcialmente. Então, o direito do trabalho não se aplica

<sup>47</sup> NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. Parassubordinação: o meio termo entre o empregado e o autônomo. **Consultor Jurídico**, 18 de Novembro de 2015. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2015-nov-18/parassubordinacao-meio-termo-entre-empregado-autonomo>>. Acesso em 19.11.2017.

<sup>48</sup> DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Temas de Direito e Processo do Trabalho**. Porto Alegre, Verbo Jurídico, 2013, p.66.

naquelas relações de trabalho em que a subordinação não se faz presente, ou ainda, tem dificuldade de incidir nas relações em que a subordinação se faz presente, mas não é aparente ou não se apresenta da forma típica. Da mesma forma, a proteção juslaboral não se aplica em relações de trabalho caracterizadas por alguma desigualdade, quando a dependência “hierárquica” (subordinação) não resta caracterizada.”<sup>49</sup>

É o que se verifica atualmente: as relações em que a subordinação não se encontra presente ou está presente, mas não de forma aparente ou usual, não estão abrangidas pela proteção conferida pelo direito do trabalho. Na mesma medida, não estão protegidos os empregados cuja relação não apresenta subordinação, apesar de existir nítida desigualdade fática em relação ao seu empregador.

A globalização operou uma grande reestruturação no capitalismo, com a flexibilização e descentralização de unidades produtivas, fortalecimento do capital em detrimento do trabalho, organização empresarial em redes, declínio da influência do movimento sindical, individualização e diversificação das relações de trabalho, enfraquecimento do papel regulador do Estado, aumento da concorrência econômica global e das diferenças sociais nos países<sup>50</sup>.

Tais alterações repercutiam nas relações de emprego, que foram reformuladas de modo a atender a demanda das empresas modernas e globalizadas. Contudo, a legislação trabalhista brasileira não acompanhou as inovações e dinâmicas das relações de emprego, o que resultou no cenário acima descrito, em que muitos empregados não se encontram sob a égide do princípio da proteção ao trabalhador.

#### IV.1. Teoria da vulnerabilidade

Um dos fatores determinantes para este “limbo” jurídico em que se encontram alguns empregados, cuja relação empregatícia não está adstrita aos moldes tradicionais estabelecidos pelo artigo 2º da CLT, é justamente a teoria que estabelece um grau único de hipossuficiência justificador de uma proteção principiológica igual para diferentes tipos de relações de emprego, ao arrepio do princípio da equidade, que orienta o tratamento desigual para as partes desiguais, na medida de sua desigualdade, a fim de se alcançar a igualdade material – e não apenas formal.

---

<sup>49</sup> DORNELES, Leandro do Amaral D. de. Idem, p. 66.

<sup>50</sup> CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 6. Ed. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 2002, p. 39-40.

Para solucionar a questão, Dorneles<sup>51</sup> propõe a discussão acerca da teoria da vulnerabilidade<sup>52</sup>, que parte da noção ampla de hipossuficiência para se dividir em diversos tipos de vulnerabilidade: negocial, hierárquica, econômica, técnica, social e informacional. A pretensão de sua teoria é a abrangência diferenciada do princípio da proteção em conformidade com o tipo de vulnerabilidade presente na relação de emprego, a fim de atingir o objetivo primordial do princípio: melhorar a condição social do trabalhador.

Inicialmente, pontua-se que a ideia de hipossuficiência decorre, principalmente, da desigualdade econômica existente entre o empregado e seu empregador. Neste sentido, leciona Cesarino Júnior:

“A tendência do Direito Moderno de encarar as diversas circunstâncias em que os homens se apresentam fez sobressair uma diferença fundamental existente entre eles: a econômica. Do ponto de vista econômico, os homens se dividem em proprietários e não proprietários, isto é, ricos e pobres. Aos não proprietários, que só possuem sua força de trabalho, denominamos hipossuficientes. Aos proprietários de capitais, imóveis, mercadorias, maquinaria, terras, chamamos de autossuficientes. Os hipossuficientes estão, em relação aos autossuficientes, numa situação de hipossuficiência absoluta, pois dependem, para viver e fazer viver sua família, do produto de seu trabalho.

Assim, a desigualdade econômica da relação de emprego originou a ideia da hipossuficiência que foi traduzida normativamente com a ideia de “dependência”, contida no artigo 2º da Consolidação, que, por sua vez, foi qualificada pela doutrina como dependência hierárquica ou jurídico-pessoal, resultando no conceito de subordinação como conhecemos hoje.<sup>53</sup>

Contudo, em razão da diversificação e complexificação das relações de trabalho, a clássica teoria da hipossuficiência não se mostra eficaz, deixando de abranger diversos tipos de relações de emprego. Por outro lado, a teoria da vulnerabilidade é uma noção mais ampla, de maior complexidade e que abrange um número maior de variáveis, tornando-a mais maleável e mais adequada para a fundamentação da proteção juslaboral, inclusive de forma

---

<sup>51</sup> DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Temas de Direito e Processo do Trabalho**. Porto Alegre, Verbo Jurídico, 2013, p.67.

<sup>52</sup> CAMINO, Carmen. **Autonomia da vontade no direito do trabalho**. UFRGS (Faculdade de Direito – PPGD), Porto Alegre, 2011.

<sup>53</sup> DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Temas de Direito e Processo do Trabalho**. Porto Alegre, Verbo Jurídico, 2013, p.68

mais específica, garantindo a proteção mais condizente com cada tipo de vulnerabilidade. Segundo Dorneles, trata-se de:

“(…) medida voltada à preservação da instrumentalidade e legitimidade do direito do trabalho – pois, enquanto suas bases e premissas teóricas pouco avançaram nos últimos anos, a realidade sobre a qual este ramo jurídico incide é atualmente muito diversa da eu se apresentava nas primeiras décadas no século passado – a adoção do postulado da vulnerabilidade no âmbito juslaboral visa preservar uma das facetas do princípio fundamental da igualdade: o direito à diferença<sup>54</sup>.”

O autor supramencionado recorre à definição de vulnerabilidade lecionada por Marques:

“(…) a vulnerabilidade é mais um estado da pessoa, um estado inerente de risco ou um sinal de confrontação excessiva de interesses identificado no mercado, é uma situação permanente ou provisória, individual ou coletiva, que fragiliza, enfraquece o sujeito de direitos, desequilibrando a relação<sup>55</sup>.”

Depreende-se que a vulnerabilidade não é um conceito estático, tampouco uniforme: pode variar sua modalidade durante o curso do contrato de trabalho, bem como pode alterar sua gradação, indo de hipervulnerável a apenas vulnerável e vice versa. Impende acrescentar que a ciência juslaboral pátria já considera algumas classes de vulnerabilidade como, por exemplo, as mulheres, os jovens e os deficientes, concedendo-lhes direitos e garantias específicos, a fim de equalizar as relações. Podemos citar como exemplo a estabilidade da gestante (artigo 10, II, b do ADCT), a não fluência do prazo prescricional aos menores de 18 anos (artigo 440 da CLT) e a reserva de postos de trabalho aos deficientes (artigo 93 da Lei 8.213/91).

Cabe esclarecer, ainda, que esta teoria propõe a análise da vulnerabilidade subjetiva, ou seja, em uma relação jurídica específica de um empregado em relação a seu empregador<sup>56</sup>. Não obstante, o postulado também defende que todos os empregados são presumidamente vulneráveis, em virtude, inicialmente, de sua desigualdade econômica que gerou a dependência e, por conseguinte a hipossuficiência e vulnerabilidade, consoante supra explanado. Neste sentido, argumenta Dorneles:

“Em síntese, é possível e mesmo necessário estabelecer um padrão de vulnerabilidade, por abstração, tomando-se como referência o vínculo empregatício típico. A este padrão de vulnerabilidade caberia a incidência protetiva juslaboral

<sup>54</sup> DORNELES, Leandro do Amaral D. de. Idem, p.69

<sup>55</sup> MARQUES, Cláudia. BENJAMIN, Antonio. MIRAGEM, Bruno. **Comentários ao Código de Defesa do Consumidor**. 3.ed. São Paulo, Revista dos Tribunais, 2010, p.197.

<sup>56</sup> DORNELES, Leandro do Amaral D. de. Idem, p.73.

plena. Mas também é possível ou mesmo necessário graduar a incidência protetiva conforme as vulnerabilidades se acentuem ou se atenuem, de forma a minimizar eventuais distorções causadas pelo direito do trabalho em sua concepção clássica. Trata-se do que podemos chamar de análise relacional da vulnerabilidade.”<sup>57</sup>

Do trecho acima, podemos extrair a conclusão de que o intuito desta corrente é a modernização e adequação da aplicação do princípio da proteção ao trabalhador às relações de emprego da atualidade, a fim de “*aproximar a operacionalidade juslaboral das reais demandas protetivas que se apresentam em um novo mundo de trabalho*”<sup>58</sup>.

Este entendimento se justifica em razão das distorções que tem ocorrido tanto em se negar proteção ao trabalhador que não apresenta, em seu vínculo, a clássica subordinação, mas possui outros tipos de vulnerabilidade, quanto em se conceder proteção ao empregado em determinada matéria, sem que haja a respectiva vulnerabilidade, ou esta esteja extremamente reduzida.

Consolidado o entendimento geral da teoria da vulnerabilidade, passaremos à análise de cada tipo de vulnerabilidade e sua correlação com os altos empregados, os princípios da proteção e indisponibilidade dos direitos trabalhistas e a arbitragem.

#### IV.2. Vulnerabilidade negocial

A primeira espécie de vulnerabilidade diz respeito ao princípio da livre estipulação das partes como um dos regentes da fixação das condições de labor, ou, melhor dizendo, à falsa ideia de que os trabalhadores comuns podem livremente negociar e estipular as cláusulas de seus contratos de trabalho com seus respectivos empregadores.

La Cueva<sup>59</sup> já defendia que o surgimento do direito do trabalho justificou-se para suprimir o que chama de “falsa liberdade de contratação”. Trata-se de uma das vulnerabilidades mais óbvias, em decorrência da nítida desigualdade de poder entre o empregador contratante e o empregado contratado. É difícil imaginar um trabalhador comum, após disputar a vaga de emprego com diversas outras pessoas e dependendo do salário do

---

<sup>57</sup> DORNELES, Leandro do Amaral D. de. Idem, p.74.

<sup>58</sup> DORNELES, Leandro do Amaral D. de. Idem, p.76.

<sup>59</sup> LA CUEVA, Mario de. **Derecho mexicano del trabajo**. 4.ed. México: Editorial Porrúa, 1954, tomo I, p.463

futuro emprego para seu sustento e de sua família, negociando e estipulando regras em seu contrato.

Apesar da massacrante maioria dos contratos de trabalho estar abrangidos pela vulnerabilidade negocial, não se pode deixar de observar que há circunstâncias que minimizam ou ampliam este grau de vulnerabilidade. Para Cotrim Neto, há uma diferenciação entre os *contratos de livre discussão* e os *contratos de adesão*:

“Aqueles, serão os contratos de altos-empregos, em que intervém, geralmente, técnicos indispensáveis ao mecanismo das empresas e que, por essa indispensabilidade, podem impor as condições de trabalho (...); estes, são a multidão dos contratos de emprego (...) predomina exclusivamente uma só vontade, obrando como vontade unilateral, que dita a lei, não a um indivíduo, mas à coletividade indeterminada, que se compromete adiantadamente, unilateralmente.”<sup>60</sup>

Para os altos empregados, portanto, não incidiria a vulnerabilidade negocial, ou, pelo menos, incidiria de uma forma muito atenuada, a depender do quadro fático de cada caso concreto. Isto se justifica porque, em tese, os altos empregados são pessoas altamente especializadas ou ainda cujas habilidades são raras no mercado de trabalho, o que lhes garante, indubitavelmente capacidade para negociar cláusulas do contrato de trabalho. Em contramão estão os empregados com menor nível de instrução, cujas habilidades sejam abundantes no mercado de trabalho ou que seus ofícios sejam banais para a organização da empresa.<sup>61</sup>

Considerando, assim, a atenuada ou inexistente vulnerabilidade negocial dos altos empregados, o princípio da proteção ao trabalhador, nesta matéria, terá sua incidência reduzida, visto que o empregado não está em situação de vulnerabilidade suficiente para necessitar da proteção juslaboral neste tema. Portanto, para este empregado poderão ser flexibilizadas as regras gerais de indisponibilidade, irrenunciabilidade e condição mais benéfica.

Sendo este empregado capaz de negociar as cláusulas contratuais, poderá dispor, livremente, sem coação ou vício, de um direito trabalhista para obter maiores vantagens em outro tema que mais lhe aprouve. Esta renúncia ou transação, caso discutida judicialmente,

---

<sup>60</sup> COTRIM NETO, A. B. **Contrato e relação de emprego**. São Paulo, Max Limonad, 1944, p.52.

<sup>61</sup> DORNELES, Leandro do Amaral D. de. Idem, p.78.

não poderá ser invalidada, sob pena de se desequilibrar a relação de poder em detrimento do empregador, o que implicaria em ofensa ao princípio da equidade.

Da mesma forma, caso seja negociada entre o alto empregado e seu empregador a convenção de arbitragem por meio de cláusula compromissória, não poderá o executivo, posteriormente, alegar em juízo que foi coagido a aceitar tal disposição e ver sua pretensão atendida. Esta consideração é importante pois, em geral, os contratos de altos empregados e a execução de seus serviços envolvem segredos comerciais que não devem se tornar públicos por meio de uma reclamação trabalhista.

Por este motivo, é até mesmo esperado que o empregador conceda maiores benefícios ao alto executivo em troca da via arbitral para solução de litígios futuros, garantindo não apenas o sigilo das questões empresariais como também a rapidez da resolução da controvérsia. Assim, sendo válida a transação, por constituir alteração benéfica ao contrato de trabalho, que auferiu benefícios aos quais não teria direito sem a negociação, é inadmissível, à luz do princípio da equidade, que a justiça lhe conceda proteção e reverta a cláusula compromissória em total desrespeito ao princípio da livre estipulação das partes.

Ademais, considerando que os altos empregados invariavelmente ganham mais que o dobro do limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, que é de R\$ 11.062,62, em razão das peculiaridades e dedicação inerentes ao exercício de seus cargos, a aplicação da arbitragem para o conflito está expressamente autorizada pelo artigo 507-A da CLT, alterado pela Lei 13.467/17.

Portanto, inexistindo vício formal na estipulação da cláusula compromissória, não poderá o empregado se valer da Justiça Especializada a fim de obter pronunciamento favorável à sua demanda, em detrimento das estipulações livremente convencionadas com seu empregador à época da contratação.

O mesmo não ocorre com os empregados comuns, na medida em que eles não possuem capacidade de negociar as cláusulas de seu contrato de trabalho e são obrigados a aceitar um contrato de adesão. Para estes empregados, é necessário estabelecer algumas garantias, de modo que seus empregadores não os submetam a situações de abuso de poder, uma vez que,

em razão da dependência econômica, estes trabalhadores tendem a preferir aceitar cláusulas abusivas do que serem demitidos. Assim, para esta categoria de empregados, o princípio protetor deve incidir de forma absoluta, ressalvadas possíveis peculiaridades de cada caso.

Um exemplo de abuso de poder que estes empregados podem sofrer é a obrigação de aceitar a cláusula compromissória, sem ter conhecimento e consciência do que ela representa e no que implicará no futuro. Neste caso, inexistindo poder de decisão e de negociação do empregado, é necessário que a ciência juslaboral interfira, para garantir o cumprimento dos direitos trabalhistas dos trabalhadores. Por este motivo, dentre outros, entendemos que a cláusula compromissória é problemática, pois está contida no contrato de trabalho ou em outro instrumento que deverá ser assinado antes do vínculo, e que pode ser colocado, pelo empregador, como condição *sine qua non* para a contratação do indivíduo que, precisando garantir seu sustento, aceitará as condições que lhes foram impostas.

O compromisso arbitral, por outro lado, garante a livre e espontânea manifestação da vontade, tendo em vista que sua convenção é posterior ao contrato e ao surgimento da lide. Assim, como o empregado opta pela arbitragem após o fim de sua dependência e subordinação, entende-se que realmente era de sua vontade a utilização do instituto, por considerá-lo mais eficaz, por conta de sua celeridade e informalidade.

#### IV.3. Vulnerabilidade hierárquica

A vulnerabilidade hierárquica traduz-se, basicamente, na subordinação jurídica do empregado ao empregador. Trata-se de um requisito para a configuração do vínculo empregatício, motivo pelo qual está presente em quase todas as relações de emprego. É um dos principais traços distintivos da relação de emprego e que possibilita diferenciá-la das diversas modalidades de trabalho.

Segundo Godinho, a subordinação conceitua-se pela “situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços”<sup>62</sup>. O poder diretivo, por sua

---

<sup>62</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Ibidem*, p. 303.

vez, caracteriza-se pelo “conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos<sup>63</sup>”.

Das conceituações acima, depreende-se que a subordinação se relaciona intimamente com a capacidade do empregador de determinar a forma em que serão executadas as atividades do empregado e a organização do trabalho. Eventual abuso de poder do empregador neste quesito poderá implicar na *sujeição* do empregado, que pode ser entendida como a subordinação atuante sobre a pessoa do trabalhador e não sobre o modo da realização das tarefas laborais, verdadeiro objeto da subordinação.

Neste sentido, Dorneles<sup>64</sup> sustenta que:

“O poder de comando está destinado à adequação da energia labora (o trabalho) às reais necessidades da atividade empresarial; no entanto, esta energia é de fato inseparável do trabalhador, por isso se pode dizer que a subordinação é também pessoal, embora não se confunda com a ideia de sujeição. Afinal, não podemos esquecer que a relação de emprego, além da subordinação, também é caracterizada pela pessoalidade. Esta característica dos contratos de trabalho traz uma proximidade muito grande entre o *objeto* do contrato (trabalho) e um dos seus *sujeitos* (empregado), e aqui emergem as possíveis situações referidas como de *coisificação*, cujo combate configura uma das funções principais do direito do trabalho. A submissão pessoal do empregado às ordens patronais para que *algo seja feito por ele* pode tornar muito tênue o limite entre o comando legítimo e a afronta aos direitos de personalidade do trabalhador.”

Em razão do exposto acima, a vulnerabilidade hierárquica está presente em praticamente todas as relações de emprego, em maior ou menor grau, a depender do caso concreto sob análise. Sobre a questão da gradação lecionava Catharino<sup>65</sup>:

“Como é sabido, quer se trate de subordinação jurídica, (...) o grau é sumamente variável. De um máximo até a um mínimo. De um simples servente, *hiperempregado*, a um gerente ou superintendente, *hipoempregado*, e, por consequência, quase empregador, a distância é grande. (...) De qualquer sorte, por força mesmo da igualdade perante a lei (...), **os altos empregados, fracamente subordinados e melhor remunerados, não devem ser tratados da mesma maneira que os simples empregados**, intensamente subordinados e pior retribuídos. A proteção legal deve ser diversificada, segundo o princípio: *mais e melhor proteção na razão direta do grau de subordinação*. Sem isso, o Direito do Trabalho contradiz-se consigo próprio, pois converte-se em instrumento agravante de desigualdade, adotando um conceito abstrato de empregado, “individualista, artificial, involutivo e anti-social.” (grifos nossos)

<sup>63</sup>DELGADO, Mauricio Godinho. *Ibidem*, p. 686.

<sup>64</sup>DORNELES, Leandro do Amaral D. de. *Ibidem*, p.79

<sup>65</sup>CATHARINO, José Martins. **Compêndio de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1982, v. 1, p. 209.

No mesmo sentido da vulnerabilidade negocial, encontram os altos empregados parcamente submetidos a uma vulnerabilidade hierárquica, principalmente pelo fato de, na maioria das vezes, estarem no topo do organograma das empresas. Para estes empregados, o princípio da proteção deve incidir de forma atenuada, visto que, em tese, não estão sob o risco de extrapolação do legítimo exercício do comando patronal.

Este é o entendimento de Dorneles<sup>66</sup>:

“Seguindo esta premissa, nos trabalhos ditos *parassubordinados* a potencial ameaça aos direitos de personalidade do trabalhador, decorrente do poder de comando, *a priori*, é menor e, conseqüentemente, a incidência de mecanismos delimitadores do legítimo exercício deste poder pode ser diferenciada. Da mesma forma, no trabalho autônomo típico, embora possa haver outras espécies de vulnerabilidades, a hierárquica, presumidamente, não se apresenta; logo, os mecanismos de proteção voltados a corrigir este tipo de vulnerabilidade, em princípio, não se justificam.”

Como visto, a gradação da incidência do princípio da proteção ao trabalhador objetiva homenagear o princípio da equidade, segundo o qual as partes devem tratadas desigualmente na medida de suas desigualdades, para que haja igualdade material entre elas. Aplicar o princípio protetivo a altos empregados da mesma forma que se aplica a auxiliares de serviços gerais, por exemplo, causa um desequilíbrio de tratamento pela jurisdição, uma vez que as duas classes de empregados estão em evidente desigualdade.

Analisando o direito comparado, podemos verificar que a doutrina italiana resolveu brilhantemente a questão dos empregados que não estão submetidos à tradicional subordinação jurídica em relação a seus empregadores: foi criada a figura intermediária da parassubordinação, introduzida no ordenamento jurídico por meio da Lei Biaggi. Sobre o instituto, leciona Amauri Mascaro Nascimento<sup>67</sup>:

“A parassubordinação se concretiza nas relações de natureza contínua, nas quais os trabalhadores desenvolvem atividades que se enquadram nas necessidades organizacionais dos tomadores de seus serviços, contribuindo para atingir o objeto social do empreendimento, quando o trabalho pessoal deles seja colocado, de maneira predominante, à disposição do contratante, de forma contínua.”

Do conceito acima podemos depreender que a figura do parassubordinado é bem próxima à do alto empregado no Brasil. Contudo, no ordenamento jurídico pátrio, inexist

---

<sup>66</sup> DORNELES, Leandro do Amaral D. de. Idem, p.81.

<sup>67</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Ordenamento Jurídico Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2013. p. 322.

regulamentação semelhante, de modo que os trabalhadores que não se enquadram nos contornos típicos da subordinação, frequentemente são submetidos a uma “zona cinzenta, a uma aposta de tudo ou nada, onde poderá ser reconhecido como empregado e ter todos os direitos daí decorrentes ou ser considerado autônomo sem nenhuma proteção trabalhista”<sup>68</sup>.

A ciência juslaboral espanhola também regulamentou modalidade parecida de contratação, sob a figura do trabalhador autônomo economicamente dependente. A Lei 20/2007 e o Real Decreto 197/2009 conceituaram o trabalhador como aquele que “realiza uma atividade econômica ou profissional a título lucrativo e de forma habitual, pessoal, direta e predominantemente para uma pessoa física ou jurídica, denominada cliente, da qual depende economicamente em virtude de receber dela ao menos 75% de seus rendimentos de trabalho e de atividades econômicas ou profissionais”.<sup>69</sup>

Sobre o instituto, sustenta Nascimento<sup>70</sup>:

“Nota-se que no caso espanhol a lei atribuiu centralidade à dependência econômica na criação da nova figura jurídica, afastando a necessidade de haver subordinação jurídica, como ocorre na relação de emprego clássica. O trabalhador autônomo economicamente dependente tem direito a férias anuais de 18 dias úteis, mas não tem 13º salário. No caso de rescisão do contrato por parte da empresa, ele terá direito a uma indenização por perdas e danos, cujo valor deverá estar previsto no contrato.”

Notável a busca empreendida pelo direito espanhol em regulamentar figura intermediária entre o trabalhador autônomo e o empregado típico. Neste caso, o parâmetro principal para classificação é a dependência econômica, que pode ser entendida como a necessidade do trabalhador na percepção da contraprestação pecuniária de seu labor para sua subsistência e de sua família. No tópico seguinte, analisaremos o tipo de vulnerabilidade ligada à dependência econômica.

---

<sup>68</sup> NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. Parassubordinação: o meio termo entre o empregado e o autônomo. **Consultor Jurídico**. 18 de Novembro de 2015. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2015-nov-18/parassubordinacao-meio-termo-entre-empregado-autonomo>>.

<sup>69</sup> Idem.

<sup>70</sup> Ibidem.

Diferentemente do empregado parassubordinado, a figura do trabalhador autônomo economicamente dependente se distancia do recorte deste estudo, que se destina a esmiuçar as proteções atinentes aos altos empregados para analisar a sua capacidade de transacionar direitos tanto no contrato de trabalho quanto na via arbitral para solução de controvérsias. Nosso *target* está delimitado àqueles executivos cujo patrimônio já foi pré-constituído ao longo da carreira e cuja relação de emprego, apesar de habitual e onerosa, não guarda vínculo com a dependência econômica para subsistência própria e do círculo familiar.

Não é preciso dizer, contudo, que os empregados comuns estão absolutamente submetidos à hierarquia da empresa, na mesma medida em que são totalmente dependentes da remuneração percebida para sua subsistência e de sua família. Assim, importante que haja a incidência do princípio da proteção neste quesito também, de modo a garantir que inexistam abuso de poder dos empregadores sobre seus empregados hipossuficientes.

Neste tocante, considerando a vulnerabilidade hierárquica do empregado, também não é aconselhável a convenção de arbitragem por meio da cláusula compromissória, visto que o empregado poderá facilmente ser coagido a aceitar esta condição, beneficiando um empregador que busca, justamente, a má aplicação do instituto da arbitragem.

#### IV.4. Vulnerabilidade econômica

Segundo Dorneles<sup>71</sup>, “a vulnerabilidade econômica existe na medida em que o trabalhador retira do dispêndio de seu labor a remuneração necessária para a sua subsistência”. Para o autor, não importa se o empregado sob análise possui ou não bens econômicos e patrimônio, mas sim se depende de seu salário para subsistir.

A relação direta entre o labor e a subsistência dos empregados leva muitos doutrinadores a defenderem a natureza alimentícia da verba salarial. A própria Constituição Federal, em seu artigo 7º, IV, defende o caráter alimentar da verba salarial, dentre as outras necessidades vitais e existenciais que o salário pretende garantir.

---

<sup>71</sup> DORNELES, Leandro do Amaral D. de. Idem, p.81.

Nesta linha, defende Godinho<sup>72</sup> que as características centrais do salário são: caráter alimentar, “forfetário”, indisponibilidade, irredutibilidade, periodicidade, persistência ou continuidade, natureza composta, tendência à determinação heterônoma e pós-numeração. Para o autor:

“O caráter alimentar do salário deriva do papel socioeconômico que a parcela cumpre, sob a ótica do trabalhador. O salário atende, regra geral, a um universo de necessidades pessoais e essenciais do indivíduo e de sua família. A ordem jurídica não distingue entre níveis de valor salarial para caracterizar a verba como natureza alimentícia. A configuração hoje deferida à figura é unitária, não importando, assim, o fato de ser (ou não), na prática, efetivamente dirigida, em sua totalidade ou fração mais relevante, às necessidades estritamente pessoais do trabalhador e sua família.”

Contudo, o caráter alimentar do salário, defendido pelos autores supracitados e previsto na Constituição Federal, decorre, necessariamente, do fato desta verba ser o meio principal de subsistência do trabalhador. Não se pode olvidar que o objeto deste estudo são os altos empregados cujo patrimônio fora pré-constituído e não aqueles empregados cuja própria existência depende da percepção de salário.

Paul Cuche defende que apenas existe a dependência econômica quando “de um lado, aquele que fornece o trabalho dele tira seu único, ou, pelo menos, seu principal meio de existência, e, de outro, aquele que paga o trabalho utiliza regularmente e inteiramente a atividade daquele que o fornece”<sup>73</sup>.

Do trecho acima podemos extrair a conclusão que interessa verdadeiramente a este estudo: para os altos empregados, cujo salário não representa seu único e tampouco seu principal meio de subsistência, não se pode falar em vulnerabilidade econômica. Não se espera de um empregado cuja subsistência está garantida por outras fontes de renda a submissão a abusos de poder que atinjam frontalmente seus direitos da personalidade.

Não é esta classe de empregados que necessita da proteção juslaboral e sobre a qual devem incidir os princípios protetivo, de irrenunciabilidade e indisponibilidade dos direitos

---

<sup>72</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 762.

<sup>73</sup> DORNELES, Leandro do Amaral D. de. Idem, p.81-82.

trabalhistas, mas sim sobre aqueles empregados que abririam mão de praticamente todos os seus direitos e garantia em troca da manutenção de seu emprego e sua fonte de subsistência.

#### IV.5. Vulnerabilidade técnica

A vulnerabilidade técnica traduz-se na ideia de que existe uma desigualdade técnica entre empregado e empregador que, em última análise justificaria inclusive o exercício do poder diretivo do empregador, que por sua vez consiste na “organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo do trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços”<sup>74</sup>.

Segundo Dorneles<sup>75</sup>, a desigualdade técnica existente entre as partes não encontra prestígio na doutrina trabalhista por considerarem-na um critério insuficiente para caracterizar uma relação de emprego. Não obstante, o autor defende que tal desequilíbrio está presente na grande maioria das relações de emprego, motivo pelo qual pode ser configurado como uma vulnerabilidade a que está exposto o trabalhador, devendo, nesta medida, incidir respectiva proteção.

Sobre o assunto, leciona Plá Rodriguez:

“Chama-se subordinação técnica porque supõe a direção efetiva das tarefas por parte do empregador que não somente sabe desempenhá-las, mas indica como devem cumprir-se (...). Esta concepção parte do pressuposto de que o empregador está capacitado tecnicamente para executar as tarefas que confiou ao empregado e que vigia efetivamente o trabalho realizado. À medida que as modalidades de prestação de serviço se foram diversificando, porém, e o avanço tecnológico foi exigindo a aquisição de níveis de preparação cada vez mais elevados, verificou-se que não era necessário que a tarefa se executasse no local da empresa nem era possível que o empregador tivesse sempre competência técnica superior ao trabalhador.”<sup>76</sup>

Com a globalização e a complexificação das empresas e conseqüentemente de suas atividades, é impossível que o empregador possua capacidade técnica superior às dos empregados que são especialistas em suas respectivas áreas. Obviamente, há muitos tipos de

<sup>74</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo, LTr, 2014, p. 686.

<sup>75</sup> DORNELES, Leandro do Amaral D. de. Idem, p.86.

<sup>76</sup> PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1984, p.30.

empregos cujos ofícios são banais e poderiam ser executados por qualquer pessoa média. Contudo, em muitas áreas a qualificação técnica é imprescindível para o desenvolvimento do ofício e a diversidade e quantidade de especialistas que uma empresa pode chegar a demandar torna impossível ao empregador dominar a técnica de todas as atividades.

Os altos empregados são, em sua natureza, empregados altamente qualificados ou extremamente talentosos em seus ofícios. Exatamente por terem maior competência técnica em suas áreas que seus empregadores, são contratados para estruturar a empresa ou geri-la ou ainda laborar no cerne de seu objeto social, exercendo função tipicamente de empregadores perante os demais. A inexistência ou presença atenuada desta modalidade de vulnerabilidade deve preceder uma aplicação igualmente atenuada do princípio da proteção ao trabalhador a esta classe de empregados.

#### IV.6. Vulnerabilidade informacional

O último tipo de vulnerabilidade sob nosso estudo consiste na desigualdade de acesso à informação que está presente na grande maioria das relações de emprego. Em razão, muitas vezes, da pobreza, a massacrante maioria da população desconhece seus direitos, não possui informações sobre as condições do mercado de trabalho e não possui instrução suficiente para lhes garantir mais opções de escolha e de decisão<sup>77</sup>.

Segundo Marques<sup>78</sup>, “se, na sociedade atual, é na informação que está o poder, a falta desta representa intrinsecamente um *minus*, uma vulnerabilidade tanto maior quanto mais importante for esta informação detida pelo outro”. Obviamente, não ter conhecimento dos próprios direitos trabalhistas torna os empregados extremamente vulneráveis aos desmandos de seus empregadores, restando nítida sua situação de vulnerabilidade informacional e devendo incidir integralmente o princípio protetor.

O cenário dos altos empregados, por outro lado, é exatamente o oposto, na medida em que são empregados altamente instruídos, especializados, capacitados: são empregados que detêm informação. Não se pode admitir, portanto, incidência da proteção juslaboral a pessoas

---

<sup>77</sup> DORNELES, Leandro do Amaral D. de. Idem, p. 94.

<sup>78</sup> MARQUES, Claudia. **Contratos no Código de Defesa do Consumidor: o novo regime das relações contratuais**. 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005, p. 330.

que não estão em situação de vulnerabilidade, sob pena de se ofender não apenas o princípio da igualdade, mas também o da liberdade de contratar.

Isto porque, se um empregado que possui conhecimento sobre os direitos trabalhistas, sobre as condições de trabalho e situação dos profissionais de sua área, que é especializado e possui um valor reconhecido pelo mercado de trabalho decide negociar cláusulas de seu contrato de trabalho com seu empregador, renunciando direitos em troca de benefícios pecuniários, está exercendo legitimamente seu direito à livre contratação. Se este empregado, posteriormente à rescisão do contrato de trabalho, decidir litigar contra seu empregador, arguindo a nulidade das cláusulas originárias das renúncias de seus direitos, acolher sua pretensão seria homenagear a má-fé e a busca gananciosa pelo enriquecimento ilícito.

A perpetuação deste entendimento pela hipossuficiência presumida e pela aplicação genérica e absoluta do princípio da proteção ao trabalhador a todos os empregados, indiscriminadamente, chega a ser uma ofensa aos trabalhadores verdadeiramente hipossuficientes, visto que causa distorções nos casos que tratam de empregados diferenciados, homenageando o enriquecimento sem causa e a litigância de má-fé de alguns que, buscando se locupletar à custa de seus ex-empregadores, pleiteiam o melhor de dois mundos: não desejam abrir mão dos benefícios que usufruíram enquanto empregados e desejam ver quitados os direitos a que haviam renunciado em troca dos benefícios supramencionados.

Diante de todo o exposto, entende-se que o postulado da vulnerabilidade é mais eficaz que o da hipossuficiência, pois tende a aplicar especificamente o princípio protetor trabalhista, de modo a garantir que a proteção incida tão somente nos casos em que foi verificada, concretamente, aquele tipo de vulnerabilidade, em consonância com o princípio da equidade.

## **V. DECISÕES JUDICIAIS RELATIVAS À ARBITRAGEM**

Conforma explanado durante todo o estudo, o entendimento majoritário da doutrina juslaboral era de que a arbitragem não poderia ser utilizada para resolução de litígios individuais trabalhistas, mas tão somente dos conflitos coletivos.

Os litígios envolvendo altos empregados possuem características particulares<sup>79</sup>, como, por exemplo, segredos de negócios, cláusulas de exclusividade e de não concorrência, jornadas que ultrapassam em muito às oito horas diárias legalmente previstas.

Para tanto, são transacionados entre as partes benefícios e remunerações capazes de compensar o empregado pelas privações e ônus decorrentes do exercício de suas funções, a fim de tornar o cargo atraente para as pessoas mais qualificadas do mercado.

Estas transações são válidas quando se tratam de altos empregados pois, como visto, estes não estão submetidos à vulnerabilidade negocial, hierárquica, econômica e tampouco informacional. Assim, para esta classe de trabalhadores, a incidência dos princípios da indisponibilidade e irrenunciabilidade é reduzida, nunca absoluta, como ocorre com a maioria dos empregados comuns.

A doutrina predominante entende que o alto padrão salarial e a natureza da atividade – ou seja, a fidúcia, que pressupõe dedicação integral – seriam incompatíveis com o controle de jornada e outras condições contratuais do empregado típico.

A Lei 13.467, que inseriu na Consolidação das Leis do Trabalho a possibilidade de resolução de conflitos individuais trabalhistas pela arbitragem, entrou em vigência em 11/11/2017, ou seja, é uma previsão normativa muito recente, que ainda não foi alegada e apreciada pelo Tribunais Laborais do país.

Assim, para entender como a jurisprudência poderá se balizar daqui para a frente, passamos à análise de algumas decisões judiciais, que demonstram a diversidade de entendimentos a respeito do tema.

---

<sup>79</sup> OLIVEIRA, Florença. Os altos empregados e o Direito do Trabalho. **Direito Net**. 22 de Março de 2005. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/1973/Os-altos-empregados-e-o-Direito-do-Trabalho>>. Acesso em: 31/10/2017.

## V.1. Decisões favoráveis à arbitragem no âmbito trabalhista individual

Inicialmente, trazemos à baila acórdão proferido em sede de Recurso Ordinário interposto pela empresa, arguindo preliminar de convenção de arbitragem. Trata-se de uma lide envolvendo um banco de investimentos e um de seus mais altos executivos:

“O fundamento principal para justificar que os direitos trabalhistas são **indisponíveis/irrenunciáveis é fulcrado na hipossuficiência/vulnerabilidade** do trabalhador. E, é exatamente por isso que o próprio TST, ainda que timidamente, já vem **admitindo a arbitragem nos casos em que não se vislumbra esta hipossuficiência**, deixando claro que tal indisponibilidade/irrenunciabilidade não é absoluta. 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. No caso em questão, a magistrada sentenciante **afastou a cláusula de arbitragem prevista no contrato celebrado entre o autor e o réu utilizando como fundamentos a "inafastabilidade da jurisdição" e a "indisponibilidade dos direitos trabalhistas"**. Quanto à inafastabilidade da jurisdição, esta não é violada com a aplicação da arbitragem, pois o decidido pelo árbitro evidentemente poderá ser apreciado pelo Poder Judiciário. 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. Aliás, é justamente no setor do conhecimento e da informação que a relação jurídica de dependência muitas vezes se inverte, ou seja, é o empregador que fica dependente ou refém do empregado dotado do expertise e neurônios privilegiados, que dá um diferencial ao seu negócio, proporcionando-lhe elevados ganhos financeiros, levando-o a celebrar pactos e aditivos para a manutenção de tais empregados laborando a seu favor.”<sup>80</sup>

---

<sup>80</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região. RECURSO DO RECLAMADO. PRELIMINAR DE CONVENÇÃO DE ARBITRAGEM. TRANSAÇÃO ENVOLVENDO DIREITOS TRABALHISTAS.

O acórdão reflete com perfeição toda fundamentação deste estudo, na medida em que, diante de um empregado que não está submetido a vulnerabilidades, relativiza os princípios fundamentais da proteção, indisponibilidade, irrenunciabilidade e inafastabilidade da jurisdição. Inclusive, como muito bem pontuado, o alto empregado pode chegar a um conhecimento técnico tão especializado ou ter um talento tão grande que o empregador é que fica dependente do empregado, invertendo-se a situação da vulnerabilidade, visto que o empregador vai tentar, ao máximo, manter seus bons colaboradores em seu quadro de empregados.

A decisão aborda, ainda, o caráter cultural brasileiro de se recorrer imediatamente ao Poder Judiciário para a resolução de todos os conflitos, sem se buscar uma solução alternativa, informal e célere como, por exemplo, a mediação, a conciliação. Para o douto desembargador, é natural o movimento legislativo de busca de outros sistemas jurídicos para se tentar reduzir a longa duração dos processos nas searas civil e trabalhista.

Os julgados abaixo colacionados também corroboram o entendimento de que a indisponibilidade dos direitos trabalhistas é relativa, posto que se absoluta fosse, as partes sequer estariam autorizadas a fazer acordos na Justiça do Trabalho. A ementa menciona ainda a questão da convenção de arbitragem após o término do contrato de trabalho, ou seja, por meio de compromisso arbitral. Nesta ocasião, tendo terminado a relação de emprego entre as partes, inexistente subordinação ou dependência econômica e, por isto, pode-se considerar que a manifestação de vontade do empregado foi livre e espontânea e, portanto, legítima, não havendo que se falar em limitação, sob pena de se ofender o princípio maior da liberdade:

I – “Arbitragem. Transação envolvendo direitos individuais trabalhistas. Possibilidade. A indisponibilidade dos direitos do empregado existe somente durante a vigência do contrato de trabalho, quando se presume encontrar-se o obreiro em uma situação de subordinação e dependência econômica que o impede de manifestar a sua vontade sem vícios. Findo o contrato de trabalho, esta indisponibilidade não mais existe, uma vez que o empregado já não se encontra subordinado ao empregador, nem também depende deste para a sua sobrevivência, estando, deste modo, em condições de livremente manifestar a sua vontade, o que inclusive

possibilita a celebração de conciliação na Justiça do Trabalho, conforme dispõe o parágrafo único do art. 831 da CLT.”<sup>81</sup>

II – “Apriorística e absolutamente incompatível com o Direito do Trabalho a eleição de entidade arbitral idônea, após a extinção contratual, como meio alternativo de solução do conflito surgido entre as partes. Obviamente, havendo indícios de vício de vontade, a decisão arbitral não impedirá a apreciação da demanda pelo Judiciário, sendo nula de pleno direito, por força do art. 9º da CLT. Caso contrário, seguro da higidez da vontade manifestada pelo empregado, o juiz do trabalho poderá lhe emprestar eficácia liberatória equivalente à quitação passada pelo empregado perante a entidade sindical, ou seja, em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, à luz da Súmula 330 do TST e do art. 843 do Código Civil. Tudo isso porque a arbitragem não atinge a essência cogente dos direitos trabalhistas, que remanescem incólumes na pactuação e no transcurso da relação empregatícia, mas apenas os efeitos pecuniários de alguns deles, que já são, diuturnamente, transacionados na Justiça do Trabalho e nas Comissões de Conciliação Prévia, por exemplo, sendo certo que a indisponibilidade não depende da qualidade do terceiro que intermedia o acordo. Em suma, a Justiça do Trabalho tem a maturidade necessária para, encampando a terceira onda renovatória do processo, harmonizar a indisponibilidade dos direitos trabalhistas com a arbitragem, coibindo, casuisticamente, eventuais abusos e fraudes, como sempre fez ao tutelar as diversas formas de conciliação, judicial e extrajudicial, que circundam as relações de trabalho.”<sup>82</sup>

Assim, entende-se que, sem ofensa aos postulados basilares do direito do trabalho, há espaço para sua flexibilização, a fim de melhor se adequarem aos casos concretos e também para melhor atender a própria vontade dos empregados, que buscam na arbitragem uma solução rápida para suas controvérsias.

---

<sup>81</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Quinta Região. ARBITRAGEM - TRANSAÇÃO ENVOLVENDO DIREITOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS - POSSIBILIDADE. **TRT-5 - RO: 0001482-62.2013.5.05.0551** BA 00014826220135050551. Relator: PAULINO COUTO. Data de Julgamento: 02/09/2014, 5ª TURMA, Data de Publicação: 15/09/2014.

<sup>82</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. ARBITRAGEM. HARMONIZAÇÃO COM OS PRINCÍPIOS DO DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO. ANÁLISE CASUÍSTICA. MATURIDADE DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **TRT-3 - RO: 0171400-67.2008.5.03.0075** MG 01714200807503007. Relator: GISELE DE CASSIA. Data de Julgamento: 02/06/2009, 5ª TURMA, Data de Publicação: 08/06/2009.

#### IV.6. Decisões contrárias à arbitragem no âmbito trabalhista individual

Ainda que parte da jurisprudência já entenda pela possibilidade de aplicação da arbitragem para resolução de litígios individuais trabalhistas, alguns julgadores ainda entendem que o instituto não é adequado à seara trabalhista, principalmente em seu âmbito individual.

Muitos são os que defendem, ainda, a indisponibilidade dos direitos trabalhistas como fator de impedimento da utilização da arbitragem, visto que a esta só se pode submeter conflitos que versem sobre direitos disponíveis. Neste sentido são os arestos colacionados abaixo:

I – “1. A Lei Nº 9.307/96, ao fixar o juízo arbitral como medida extrajudicial de solução de conflitos, restringiu, no artigo 1º, o campo de atuação do instituto apenas aos litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis. 2 - Por outro lado, quis o legislador constituinte possibilitar a adoção da arbitragem apenas para os conflitos coletivos, consoante se observa do artigo 114, §§ 1º e 2º, da Constituição da República. 3 - Com efeito, em razão do princípio protetivo que informa o direito individual do trabalho, bem como da falta de equilíbrio entre as partes, são os direitos trabalhistas indisponíveis e irrenunciáveis. 4 - Portanto, a arbitragem não é compatível com o direito individual do trabalho e não há dedução dos valores pagos. Precedentes. 5 - Recurso de revista de que não se conhece.”<sup>83</sup>

II – “1. No direito do trabalho não há como se entender compatível a arbitragem, pela inserção no contrato de trabalho da cláusula compromissória, ou pelo compromisso arbitral posterior ao fim da relação contratual, com o fim de solucionar o conflito decorrente da relação de emprego, visto que a essência do instituto é a disponibilidade dos direitos que as partes pretendem submeter, conforme art. 1º da Lei da Arbitragem. Ainda que se recepcione, em diversos ramos do direito, a arbitragem como solução de conflitos que acaba por desafogar o judiciário, é preciso enfrentar que o ato de vontade do empregado não é concreto na sua plenitude, no momento da admissão na empresa, em face da subordinação ínsita ao contrato de trabalho e à hipossuficiência do empregado, a inviabilizar que se reconheça validade à sentença arbitral como óbice ao ajuizamento de ação trabalhista, porque

---

<sup>83</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. SENTENÇA ARBITRAL. APLICABILIDADE AO DIREITO DO TRABALHO. TST - AIRR: 663-83.2012.5.09.0411 Relatora: KÁTIA MAGALHÃES ARRUDA. Data de Julgamento: 15/03/2017, 6ª TURMA, Data de Publicação: 17/03/2017.

incompatível com os princípios que regem o direito do trabalho. Isso porque à irrenunciabilidade e à indisponibilidade está adstrita ao conteúdo do contrato de trabalho em razão do princípio fundamental a ser protegido, -o trabalho-, e as parcelas de natureza alimentar dele decorrentes, por consequência. Para submeter o conflito trabalhista ao juízo arbitral necessário seria relevar todos os princípios que regem esse ramo do direito, em especial a hipossuficiência, presumida em face da relação contratual em que se coloca o empregado, como a parte mais fraca, a indisponibilidade das verbas decorrentes do trabalho, a sua natureza alimentar e, em especial, a impossibilidade da manifestação volitiva plena, própria do processo arbitral. Recurso de revista conhecido e desprovido. (...)"<sup>84</sup>

III – “1. A Lei 9.307/96, ao fixar o juízo arbitral como medida extrajudicial de solução de conflitos, restringiu, no art. 1º, o campo de atuação do instituto apenas para os litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis. Ocorre que, em razão do princípio protetivo que informa o direito individual do trabalho, bem como em razão da ausência de equilíbrio entre as partes, são os direitos trabalhistas indisponíveis e irrenunciáveis. Por outro lado, quis o legislador constituinte possibilitar a adoção da arbitragem apenas para os conflitos coletivos, consoante se observa do art. 114, §§ 1º e 2º, da Constituição da República. Portanto, não se compatibiliza com o direito individual do trabalho a arbitragem. 2. Há que se ressaltar, no caso, que a arbitragem é questionada como meio de quitação geral do contrato de trabalho. Nesse aspecto, a jurisprudência desta Corte assenta ser inválida a utilização do instituto da arbitragem como supedâneo da homologação da rescisão do contrato de trabalho. Com efeito, a homologação da rescisão do contrato de trabalho somente pode ser feita pelo sindicato da categoria ou pelo órgão do Ministério do Trabalho, não havendo previsão legal de que seja feito por laudo arbitral. Recurso de Embargos de que se conhece e a que se nega provimento.”<sup>85</sup>

O entendimento consolidado nos julgados acima transcritos já se encontram ultrapassados, em virtude da autorização expressa que o artigo 507-A da Consolidação das Leis do Trabalho concedeu para aplicação da arbitragem nos conflitos individuais de trabalho.

---

<sup>84</sup> \_\_\_\_\_. RECURSO DE REVISTA. ACORDO HOMOLOGADO PELO JUÍZO ARBITRAL. INCOMPATIBILIDADE COM O DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO... **TST - RR: 104100-20.2007.5.02.0021**. Relatora: ALOYSIO CORRÊA DA VEIGA. Data de Julgamento: 15/02/2012, 6ª TURMA, Data de Publicação: 24/02/2012.

<sup>85</sup> \_\_\_\_\_. ARBITRAGEM. APLICABILIDADE AO DIREITO INDIVIDUAL DE TRABALHO. QUITAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. **TST - E-ED-RR: 79500-61.2006.5.05.0028**. Relatora: JOÃO BATISTA BRITO PEREIRA. Data de Julgamento: 18/03/2010, 3ª TURMA, Data de Publicação: 30/03/2010.

Não se prestam a indisponibilidade e a irrenunciabilidade a afastarem eventuais transações feitas pelas partes, pois, se assim fosse, a Justiça do Trabalho estaria impedida de homologar acordos em que o autor abre mão de alguma verba inicialmente pleiteada em sede de reclamação trabalhista. Ademais, há que se ressaltar o entendimento de não são os direitos indisponíveis que são objeto de transação, mas sim os frutos pecuniários deles decorrentes, inexistindo vedação legal para este tipo de negociação.

## **VI. CONCLUSÃO**

Com o presente estudo buscamos analisar o instituto da arbitragem, em primeiro plano e averiguar a possibilidade de sua aplicação aos conflitos individuais trabalhistas antes da autorização outorgada pela Lei 13.467, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho. À luz dos princípios basilares juslaborais, pudemos verificar que inexistente óbice para a aplicação do instituto, principalmente se analisados sob a ótica da teoria da vulnerabilidade, que entendemos mais adequada que a teoria da hipossuficiência, por ter esta última um caráter genérico e um grau único de proteção, passível de causar distorções em razão das peculiaridades das diferentes relações de emprego.

Analisando-se as disposições do artigo 507-A da CLT, que autoriza a aplicação da arbitragem nos litígios individuais, podemos concluir que a limitação imposta pela lei como a remuneração mínima para a utilização do instituto é demasiadamente baixa, deixando a desejar na intentada proteção ao trabalhador, principalmente se considerarmos que o mencionado artigo prevê a convenção de arbitragem por meio da cláusula compromissória.

Considerando que a cláusula compromissória é estabelecida pelas partes no contrato de trabalho, antes mesmo de surgir qualquer tipo de conflito, e que, neste momento, a maioria dos empregados, com exceção apenas dos altos empregados, está extremamente vulnerável ao empregador, em razão de sua incapacidade de negociar as cláusulas contratuais e de sua dependência econômica em relação ao patrão, concluímos que a forma como foi prevista a arbitragem deixou muito a desejar.

Ao que parece, o panorama ideal seria o estabelecimento da convenção de arbitragem por meio apenas do compromisso arbitral. Neste caso, não seria necessária sequer a limitação financeira, posto que o empregado, após o rompimento do vínculo empregatício, não está

mais subordinado jurídica e hierarquicamente ao seu empregador, bem como não depende mais deste economicamente, o que lhe permite expressar sua vontade de forma livre e espontânea. Entendemos, inclusive, que a limitação financeira acaba por discriminar os empregados mais vulneráveis, que se veem obrigados a recorrer ao Poder Judiciário, que é muito mais lento que a arbitragem, podendo fazer prolongar a angústia do acompanhamento de um processo por anos e anos a fio.

Por fim, observamos que a arbitragem possui muito a contribuir para o direito do trabalho, se utilizada corretamente, sem desvirtuações e corrupção, pois se trata de medida rápida e eficaz e cuja decisão é construída pelas partes, prestigiando-se, assim, a consensualidade e, em última análise, a justiça restaurativa, em detrimento da justiça retributiva. O que deve ser temido e combatido é a má aplicação do instituto, que não pode ser utilizado para benefício dos empregadores em detrimentos dos empregados, em razão de sua vulnerabilidade informacional, negocial, hierárquica e econômica.

## VII. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. REGULAMENTO APLICÁVEL. ALTERAÇÃO POSTERIOR. TEORIA DO CONGLOBAMENTO. **AIRR: 14552220115090007**. Relator: Vania Maria da Rocha Abensur, Data de Julgamento: 20/08/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/08/2014.

\_\_\_\_\_. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DIFERENÇA DE COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. APLICAÇÃO DA TEORIA DO CONGLOBAMENTO. **ARR: 22529720115090071**. Relator: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 15/04/2015, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/04/2015.

\_\_\_\_\_. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. COEXISTÊNCIA DE DOIS REGULAMENTOS. TEORIA DO CONGLOBAMENTO. **AIRR: 21692420115070011**. Relator: Vania Maria da Rocha Abensur, Data de Julgamento: 20/08/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/08/2014.

\_\_\_\_\_. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. SENTENÇA ARBITRAL. APLICABILIDADE AO DIREITO DO TRABALHO. **AIRR: 663-83.2012.5.09.0411** Relatora: Kátia Magalhães Arruda. Data de Julgamento: 15/03/2017, 6ª TURMA, Data de Publicação: 17/03/2017.

\_\_\_\_\_. RECURSO DE REVISTA. ACORDO HOMOLOGADO PELO JUÍZO ARBITRAL. INCOMPATIBILIDADE COM O DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO. **RR: 104100-20.2007.5.02.0021**. Relator: Aloysio Corrêa da Veiga. Data de Julgamento: 15/02/2012, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/02/2012.

\_\_\_\_\_. EMBARGOS. ARBITRAGEM. APLICABILIDADE AO DIREITO INDIVIDUAL DE TRABALHO. QUITAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. **E-ED-RR: 79500-61.2006.5.05.0028**. Relator: João Batista Brito Pereira. Data de Julgamento: 18/03/2010, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 30/03/2010

\_\_\_\_\_. **Súmula nº 51**. NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. In: Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_51\\_100.html#SUM-51](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-51)>. Acesso em: 19.11.2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região. RECURSO DO RECLAMADO. PRELIMINAR DE CONVENÇÃO DE ARBITRAGEM. TRANSAÇÃO ENVOLVENDO DIREITOS TRABALHISTAS. POSSIBILIDADE. TRT-1 - **RO: 0011289-92.2013.5.01.0042 RJ 00112899220135010042**. Relator: Enoque Ribeiro Dos Santos. Data de Julgamento: 11/04/2017, 5ª TURMA, Data de Publicação: 24/04/2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região. PRINCÍPIO "IN DUBIO PRO OPERÁRIO" - QUESTÕES PROCESSUAIS – INAPLICABILIDADE. TRT-2 - **RO: 00004351120125020086 SP 00004351120125020086 A28**. Relator: Rosa Maria Villa. Data de Julgamento: 28/01/2015, 2ª TURMA, Data de Publicação: 04/02/2015.

\_\_\_\_\_. PRINCÍPIO IN DUBIO PRO OPERARIO. MATÉRIA DE PROVA. INAPLICABILIDADE. **RO: 00007073720135020064 SP 00007073720135020064 A28**, Relator: LUCIANA CARLA CORREA BERTOCCO. Data de Julgamento: 16/06/2015, 3ª TURMA, Data de Publicação: 25/06/2015.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. ARBITRAGEM. HARMONIZAÇÃO COM OS PRINCÍPIOS DO DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO. ANÁLISE CASUÍSTICA. MATURIDADE DA JUSTIÇA DO TRABALHO. TRT-3 - **RO: 0171400-67.2008.5.03.0075 MG 01714200807503007**. Relator: Gisele De Cassia. Data de Julgamento: 02/06/2009, 5ª TURMA, Data de Publicação: 08/06/2009.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Quinta Região. ARBITRAGEM - TRANSAÇÃO ENVOLVENDO DIREITOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS - POSSIBILIDADE. TRT-5 - **RO: 0001482-62.2013.5.05.0551 BA 00014826220135050551**. Relator: PAULINO COUTO. Data de Julgamento: 02/09/2014, 5ª TURMA, Data de Publicação: 15/09/2014.

BRASIL. **Lei nº 9.307/96**, de 23 de Setembro de 1996. Dispõe sobre a arbitragem. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9307.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9307.htm)>. Acesso em: 10/11/2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.467/17**, de 13 de Julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)>. Acesso em: 02/11/2017.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. Os princípios do Direito do Trabalho e os direitos fundamentais do trabalhador. **Âmbito Jurídico**. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=artigos\\_leitura\\_pdf&artigo\\_id=1773](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=artigos_leitura_pdf&artigo_id=1773)>. Acesso em: 02/11/2017.

CACHAPUZ, Rozane da Rosa. Uma visão geral da arbitragem de acordo com a lei 9.307/96. **Âmbito Jurídico**. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=1432#\\_ftn3](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1432#_ftn3)>. Acesso em: 05/11/2017.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 6. Ed. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 2002, p. 39-40.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1993, p. 626.

CERDEIRA, Marcelo Tavares. Correlações entre o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica no Direito do Trabalho. **Migalhas**. 2 de Dezembro de 2008. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI74445,21048-Correlacoes+entre+o+princípio+da+norma+mais+favoravel+e+o+princípio>>. Acesso em: 27/10/2017.

COTRIM NETO, A. B. **Contrato e relação de emprego**. São Paulo, Max Limonad, 1944, p. 52.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Conflitos de Leis Trabalhistas no Espaço**. Síntese Trabalhista, Porto Alegre, n. 130, abr./2000, p. 47.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª ed. São Paulo: LTr 2014, p. 198.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo, LTr, 11ª edição, p. 211.

DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Temas de Direito e Processo do Trabalho**. Porto Alegre, Verbo Jurídico, 2013, p.66.

FERNANDES, Jorge Luís B. Lei de arbitragem brasileira: uma breve abordagem à luz do direito comparado. **Âmbito Jurídico**. Disponível em: <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=9219](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9219)>. Acesso em 31/10/2017.

LA CUEVA, Mario de. **Derecho mexicano del trabajo** .4.ed. México: Editorial Porrúa, 1954, tomo I, p. 463.

LAUTENSCHLAGER, Milton Flávio de A. C. Arbitragem e conflitos do trabalho. **Revista Valor**, São Paulo, 30 de Março de 2012. Disponível em: <[http://www.bicharalaw.com.br/midia/Juiz\\_exige\\_capital\\_m%C3%ADnimo\\_para\\_Eireli.pdf](http://www.bicharalaw.com.br/midia/Juiz_exige_capital_m%C3%ADnimo_para_Eireli.pdf)> . Acesso em: 19.11.2017.

MARQUES, Cláudia. BENJAMIN, Antonio. MIRAGEM, Bruno. **Comentários ao Código de Defesa do Consumidor**. 3.ed. São Paulo, Revista dos Tribunais, 2010, p.197.

MENDONÇA, Euclides José Marchi Mendonça. Espaço para a arbitragem na Justiça do Trabalho diminui. **Consultor Jurídico**, Direitos Indisponíveis. 25 de Junho de 2011. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2011-jun-25/jurisprudencia-trabalhista-resiste-arbitragem-excecoes>>. Acesso em: 19.11.2017.

MORAES, Vinícius de. **Antologia Poética**. São Paulo, Companhia das Letras, 2009. Págs. 311-317.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1977, p. 235.

NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. Parassubordinação: o meio termo entre o empregado e o autônomo. **Consultor Jurídico**, 18 de Novembro de 2015. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2015-nov-18/parassubordinacao-meio-termo-entre-empregado-autonomo>>. Acesso em: 19/11/2017.

OLIVEIRA, Larissa Gomes. Lei de Arbitragem (Lei nº 9.307/1996): A importância da convenção arbitral e seus efeitos. **Jusbrasil**. 2014. Disponível em: <<https://laholiveira.jusbrasil.com.br/artigos/187524378/lei-de-arbitragem-lei-n-9307-1996-a-importancia-da-convencao-arbitral-e-seus-efeitos>>. Acesso em: 15/11/2017.

OLIVEIRA, Florença. Os altos empregados e o Direito do Trabalho. **Direito Net**. 22 de Março de 2005. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/1973/Os-altos-empregados-e-o-Direito-do-Trabalho>>. Acesso em: 31/10/2017.

OLIVEIRA, José Pericles. Hierarquia das normas no direito do trabalho. **Âmbito Jurídico**, Seção de Direito o Trabalho. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=3775](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=3775)>. Acesso em: 05/11/2017.

OPORTO e VASCONCELLOS, Silvia F. e Fernando. Arbitragem Comercial Internacional. Aduaneiras: informações sem fronteiras. Disponível em: <<http://sisnet.aduaneiras.com.br/lex/doutrinas/arquivos/080306t.pdf>>. Acesso em 31/10/2017.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1993, p. 42-43.

SCHALCH, Taila Cristina. **Arbitragem como forma de solução dos conflitos individuais trabalhistas**. 2010. 6 f. Caderno de Pesquisa, graduação em Direito pela FACULDADE DE DIREITO, HISTÓRIA E SERVIÇO SOCIAL, Universidade de Franca. Disponível em: <<https://ojs.franca.unesp.br/index.php/cardernopesquisa/article/view/187/231>>. Acesso em 19.11.2017.

STRASSMANN e LUCHI, Karin e Cínthia. História da Arbitragem. **Tribunal Arbitral Brasileiro**. Disponível em: <<http://tribunalarbitralbrasileiro.org/site/historia-da-arbitragem/>>. Acesso em 31/10/2017.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 16ª ed. São Paulo: LTr, 1997, p. 134.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **A Prova no Processo do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 1991, p. 123.

VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa. Não há lei que proíba arbitragem em questões trabalhistas. **Consultor Jurídico**, Dissídios Individuais. 26 de Setembro de 2012. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2011-jun-25/jurisprudencia-trabalhista-resiste-arbitragem-excecoes> https://www.conjur.com.br/2011-jun-25/jurisprudencia-trabalhista-resiste-arbitragem-excecoes>.