

ARTIGO 507-A DA CLT E A INDISPONIBILIDADE DE DIREITOS

ARTICLE 507-A OF THE CLT AND THE UNAVAILABILITY OF RIGHTS

Amanda Maria Leonetti Chufalo¹

RESUMO: O presente artigo consiste em uma análise dos riscos da aplicação da arbitragem, método alternativo de solução de conflitos, em conflitos individuais do trabalho, que fora introduzido pela Lei n. 13.467/2017, a conhecida Reforma Trabalhista. A metodologia adotada foi revisão bibliográfica. Inicialmente foi abordada algumas características da autonomia do empregado. Em seguida, foram apresentados aspectos gerais da arbitragem e sua aplicação nos casos de dissídios individuais. Ao final, buscou-se demonstrar os riscos que o uso do referido instituo pode trazer para o empregado.

Palavras-chave: Arbitragem. Conflitos Individuais do trabalho. Indisponibilidade de direitos. Vulnerabilidade.

ABSTRACT: This article consists of an analysis of the risks of the application of arbitration, an alternative method of conflict resolution, in individual labor conflicts, which was introduced by Law n. 13.467/2017, the well-known Labor Reform. The methodology adopted was a literature review. Initially, some characteristics of employee autonomy were addressed. Then, general aspects of arbitration and its application in cases of individual disputes were presented. In the end, we sought to demonstrate the risks that the use of this institution can bring to the employee.

Keywords: Arbitration. Individual Labor Conflicts. Unavailability of rights. Vulnerability.

I. INTRODUÇÃO

A Reforma Trabalhista trouxe grandes mudanças, dentre elas está a aplicabilidade da Arbitragem nos dissídios individuais do trabalho. A principal justificativa para a introdução do referido instituo no âmbito individual é a de diminuir o número de demandas judiciais, além de ser considerado um método mais célere e flexível de solução de conflitos.

A arbitragem é um método heterocompositivo de solução de conflitos, que consiste na escolha de um terceiro imparcial e estranho a relação para decidir a controvérsia.

¹ Advogada. Pós-graduanda do curso de especialização lato sensu profissional em Direito e Processo do Trabalho, pela Universidade Federal do Tocantins, em Palmas/TO.

No entanto, muito se discute a constitucionalidade do artigo 507-A da Consolidação das Leis do Trabalho. Há os que defendam o seu uso por não haver vedação na Constituição da República e outros que são contrários pois acreditam que a arbitragem em conflitos individuais vai contra diversos princípios constitucionais e trabalhistas.

O objetivo deste trabalho é fazer uma análise dos princípios inerentes ao trabalhador, bem como do instituto da arbitragem e apresentar alguns argumentos do porquê seria inconstitucional a utilização desse método de solução de conflitos na esfera individual.

O trabalho foi dividido em cinco partes e a metodologia utilizado foi a revisão bibliográfica.

A primeira parte aborda os aspectos da relação de emprego e como o legislador ao reconhecer a vulnerabilidade do empregado, limitou sua autonomia negocial.

A segunda parte versa sobre a arbitragem e suas disposições gerais. Na terceira e última parte será analisado como o uso do referido instituto nos dissídios individuais podem violar direitos fundamentais dos empregados.

II. AUTONOMIA NEGOCIAL DO EMPREGADO E A VULNERABILIDADE COMO LIMITADOR

A relação de trabalho é considerada um gênero que engloba a relação de emprego que é uma de suas espécies, assim como os trabalhos avulsos, autônomos etc. Somente a relação de emprego é objeto do Direito do Trabalho, estando as demais espécies regidas pelo Código Civil ou por legislação específica².

Para que haja a caracterização da relação de emprego é preciso estar presente certos requisitos, quais sejam: ser realizado por pessoa física, com subordinação, pessoalidade, não eventualidade e onerosidade.

Uma vez preenchidos tais requisitos, ainda que as partes tentem afastar eventual natureza empregatícia, por força dos princípios da imperatividade e indisponibilidade, prevalecerá o modelo de emprego ali caracterizado.³

² SCHIAVI, Mauro. Manual Didático de Direito do Trabalho. Salvador: Editora Juspodvím, 2021, p. 110.

³ PINTO, Juliana Costa. Arbitragem de Dissídios Individuais e Autonomia Negocial do Empregado. São Paulo: Editora Dialética, 2022. E-book, posição 1511.

A subordinação, considerada um dos principais requisitos para a caracterização da relação de emprego, é vista como a sujeição do empregado às ordens e designações impostas pelo empregador. Além disso, representa também “requisito contratual elementar para a estrutura da organização do trabalho no ordenamento jurídico brasileiro, por isso a subordinação tem a natureza jurídica”⁴.

O artigo 442⁵ da Consolidação das Leis do Trabalho prevê a natureza contratual das relações de emprego, bem como a natureza jurídica da subordinação, uma vez que o consentimento é parte essencial no negócio jurídico.

Para Orlando Gomes, a vontade de formar o vínculo empregatício sempre é manifestada, ainda que o empregado não possua total liberdade para discutir as cláusulas contratuais.

Considerando que a relação de emprego é um negócio jurídico, onde as partes têm que apresentar o seu consentimento, nota-se que tal relação é resultando de uma autonomia privada individual.

A autonomia privada pode ser entendida, segundo Leonardo Boff, como a autorregulamentação de interesses, patrimoniais ou não. Ou seja, trata-se da liberdade do contratante em negociar, determinar o teor do contrato e, sendo possível, delinear a forma do ato⁶. Por outro lado, a autonomia privada pode ser interpretada como uma limitação do Estado ao permitir que o particular crie normas respeitando os limites estabelecidos pela lei.

Ressalta-se que a vontade e autonomia privada poderão estar em lados contrários, vez que para respeitar os interesses dos contratantes, bem como a autonomia e liberdade, não é preciso atender de forma absoluta a vontade psicológica. Caso a vontade psicológica fosse sempre atendida, haveria um desenvolvimento irrestrito da liberdade com potencial prejuízo à uma das partes. O que se deve buscar é a harmonia de ambas com o ordenamento jurídico.

³ PINTO, Juliana Costa. Arbitragem de Dissídios Individuais e Autonomia Negocial do Empregado. São Paulo: Editora Dialética, 2022. E-book. Posição 1511.

⁵ Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. BRASIL. Lei n. 5.452 de 1 maio de 1943. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: 22 de outubro de 2022.

⁶ CABRERA, Rosângela de Paiva Leão; SANTOS, Nivaldo dos; BRITO, André Cavichioli. Arbitragem Trabalhista e o Risco de Proteção Deficiente para o Trabalhador. *Pleiade*, 16(34): 43-56, Jan.-Mar., 2022. DOI: 10.32915/pleiade.v16i34.725. Acesso em: 30 set. 2022.

Para que a autonomia privada esteja de acordo com os ditames do ordenamento jurídico é importante que respeite os princípios como o da boa-fé, função social dos contratos, eticidade contratual, entre outros.⁷

Diante o exposto, nota-se que a autonomia privada sofre limitações da lei, a qual não permite que se fortaleça desigualdades entre os contratantes e, conseqüentemente, o surgimento de negócios jurídicos abusivos.

Nas relações de emprego é possível observar uma proteção especial dada pelo ordenamento jurídico em razão da marcante vulnerabilidade de uma das partes, o empregado. Essa vulnerabilidade pode ser observada na disparidade com o empregador, que possui um poder econômico maior e o poder de direção na prestação do serviço, decidindo onde será prestado, quando e quanto será a remuneração.

Levando-se em consideração que a relação de emprego se dá através de um contrato individual de trabalho, o trabalhador tende a aceitar todos os termos impostos, por mais prejudiciais que sejam. Esse comportamento também pode ser observado no curso da relação, quando o trabalhador cede às mudanças das cláusulas contratuais com o objetivo de manter o emprego.

No intuito de acabar com tal desigualdade, o ordenamento jurídico brasileiro elevou os direitos e garantias do empregado ao patamar de direitos fundamentais, estabelecendo nos artigos 7º, 8º e 9º da Constituição Federal de 1988, proteções às relações individuais e coletivas de trabalho.⁸

Além dos princípios fundamentais, destaca-se a importância dos princípios axiológicos do direito do trabalho, que representam toda a carga valorativa desse ramo⁹. Dentre eles está o princípio da proteção cuja principal característica é a de dar supremacia jurídica ao trabalhador a fim de compensar as desigualdades econômicas, técnicas e sociais que este possui em face ao empregador¹⁰.

⁷ CABRERA, Rosângela de Paiva Leão; SANTOS, Nivaldo dos; BRITO, André Cavichioli. Arbitragem Trabalhista e o Risco de Proteção Deficiente para o Trabalhador. *Pleiade*, 16(34): 43-56, Jan.-Mar., 2022. DOI: 10.32915/pleiade.v16i34.725. Acesso em: 30 set. 2022.

⁸ PINTO, Juliana Costa. *Arbitragem de Dissídios Individuais e Autonomia Negocial do Empregado*. São Paulo: Editora Dialética, 2022. E-book, posição 1564.

⁹ PINTO, Juliana Costa. *Arbitragem de Dissídios Individuais e Autonomia Negocial do Empregado*. São Paulo: Editora Dialética, 2022. E-book, posição 1645.

¹⁰ SCHIAVI, Mauro. *Manual Didático de Direito do Trabalho*. Salvador: Editora Juspodvim, 2021, p. 58.

Merecem destaque também os princípios da irrenunciabilidade de direitos, intangibilidade salarial e da imperatividade das normas trabalhistas. A irrenunciabilidade de direitos é a impossibilidade de o trabalhador renunciar aos direitos fundamentais. Já a intangibilidade salarial corresponde ao direito de o obreiro perceber a contraprestação que faz jus de modo estável, não se sujeitando à vontade do empregador ou às oscilações do mercado.

Por fim, a imperatividade das normas trabalhistas diz respeito a prevalência das regras jurídicas obrigatórias da Consolidação das Leis do Trabalho e normas coletivas de trabalho em face das estabelecidas em contrato¹¹.

III. DISPOSIÇÕES GERAIS SOBRE O INSTITUTO DA ARBITRAGEM

Conflitos estão presentes na vida humana desde os primórdios. O convívio em sociedade contribuiu para que surgissem novas ideias e opiniões, por vezes contrárias umas das outras, que geraram entraves.

Diante de tal contexto, o homem teve dificuldades de encontrar meios adequados para solucionar tais conflitos, vez que havia uma pluralidade de relações sociais, que, assim como hoje, mudavam e evoluíam com o passar do tempo¹².

A doutrina jurídica brasileira, de forma majoritária, estabelece que há três mecanismos de solução de conflitos, quais sejam: autotutela, autocomposição e heterocomposição.

A autotutela, considerado o método mais primitivo, consiste no exercício da própria vontade por meio do uso de força física. No âmbito civil, tal mecanismo pode ser utilizado no âmbito da posse: é permitido ao possuidor lesado atuar direta e imediatamente agir em legítima defesa para manter sua posse ou, caso esbulhado, atuar em desforço imediato para se reintegrar¹³.

¹¹ PINTO, Juliana Costa. Arbitragem de Dissídios Individuais e Autonomia Negocial do Empregado. São Paulo: Editora Dialética, 2022. E-book, posição 1647.

¹² PINTO, Juliana Costa. Arbitragem de Dissídios Individuais e Autonomia Negocial do Empregado. São Paulo: Editora Dialética, 2022. E-book, posição 2141.

¹³ TARTUCE, Fernanda; DELLORE, Luiz. Manual de Prática Civil. 16. Ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2021, p. 11.

Por sua vez, a autocomposição consiste na solução de conflitos através de meios consensuais, sendo a forma mais comum a negociação. No entanto, caso os envolvidos não consigam e/ou não desejem definir diretamente a situação, poderão considerar a participação de uma terceira pessoa que irá catalisar, facilitar a comunicação em uma mediação ou conciliação. Destaca-se, que o terceiro não irá decidir o conflito, estará ali presente apenas para auxiliar na comunicação dos envolvidos.

A heterocomposição, por outro lado, é o método no qual as partes deixam a solução sob responsabilidade de um terceiro que irá decidir o que devem ou não fazer. As principais formas utilizadas no referido método são a jurisdição e arbitragem, sendo que na primeira há a aplicação da lei pelo Estado-juiz e na segunda um terceiro imparcial e estranho à relação, o árbitro, é escolhido para julgar o conflito ¹⁴.

A jurisdição é a forma mais conhecida e utilizada de resolução de conflitos e isso se deve ao fato de que um movimento mundial que trouxe inúmeros benefícios aos jurisdicionados, facilitou o acesso ao poder judiciário. No entanto, a falta de responsabilidade social e o seu uso desenfreado desencadeou um aumento exorbitante de demandas judiciais¹⁵.

Diante da necessidade de reverter esse cenário, os métodos alternativos tem sido utilizados com maior frequência e contribuíram para o descongestionamento do Poder Judiciário. São chamados de alternativos pois funcionam como verdadeira válvula de escape para o mecanismo padrão¹⁶.

A arbitragem, nas palavras de José Antônio Fichtner, é “o método de heterocomposição de conflitos em que o árbitro, exercendo a cognição nos limites da convenção de arbitragem livremente estabelecida pelas partes, decide a controvérsia com autonomia e definitividade” (FICHTNER, MANNHEIMER; MONTEIRO, 2019).

¹⁴ PAULO, Viviane Pereira de; PEREIRA, Everton Machado; BALDIN, Monique Ferrarese. A (In) Constitucionalidade da Arbitragem nos Dissídios Individuais: uma análise frente aos princípios do direito individual do trabalho. Disponível em: <<https://www.unibalsas.edu.br/wp-content/uploads/2017/01/A-INCONSTITUCIONALIDADE-DA-ARBITRAGEM.pdf>>. Acesso em: 11 de outubro de 2022.

¹⁵ PINTO, Juliana Costa. Arbitragem de Dissídios Individuais e Autonomia Negocial do Empregado. São Paulo: Editora Dialética, 2022. E-book, posição 2158.

¹⁶ PINTO, Juliana Costa. Arbitragem de Dissídios Individuais e Autonomia Negocial do Empregado. São Paulo: Editora Dialética, 2022. E-book, posição 2167.

O referido instituto tem sido o meio mais utilizado devido a sua celeridade, informalidade, maior flexibilidade no procedimento e disponibilidade dos julgadores para debater o litígio¹⁷.

A instituição da arbitragem se dá através de uma convenção arbitral, que se subdivide em compromisso arbitral e cláusula compromissória. O compromisso arbitral submete um litígio já existente à arbitragem, de modo que o conflito é anterior a convenção¹⁸. Por outro lado, na cláusula compromissória as partes pactuam submeter os litígios futuros relativos ao contrato de trabalho ao tribunal arbitral.

De acordo com o artigo 5º¹⁹, da Lei n. 9307/96, a cláusula compromissória poderá ser cheia ou vazia. Será cheia quando as partes escolhem o regramento específico de uma Câmara e vazia quando for sem especificações.

O Código de Processo Civil de 2015 por meio do artigo 485, inciso VII²⁰, deixa clara a impossibilidade de o juiz conhecer de ofício a existência de arbitragem, cabendo à parte alegar na primeira oportunidade que tiver de falar nos autos ou o juízo arbitral reconhecer a sua competência.

Ademais, via de regra o judiciário não terá competência para analisar o mérito da decisão arbitral, mas apenas praticar e determinar o cumprimento da Carta Arbitral, que deverá estar de acordo com o disposto no parágrafo 3º do artigo 260 do Código de Processo Civil²¹.

¹⁷ CABRERA, Rosângela de Paiva Leão; SANTOS, Nivaldo dos; BRITO, André Cavichioli. Arbitragem Trabalhista e o Risco de Proteção Deficiente para o Trabalhador. *Pleiade*, 16(34): 43-56, Jan.-Mar., 2022. DOI: 10.32915/pleiade.v16i34.725. Acesso em: 14 out. 2022.

¹⁸ CARMONA, Carlos Alberto. Arbitragem e Processo um comentário à lei nº 9.307/96 - 3ª edição. São Paulo: Atlas S.A., 2009. v. 3; DISSENHA, Leila Andressa. Arbitragem e conflitos trabalhistas: receios e expectativas pós reforma. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 6, n. 61, p. 169-179, jul./ago. 2017; TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. O processo do trabalho e a reforma trabalhista: as alterações introduzidas no processo do trabalho pela Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

¹⁹ Art. 5º Reportando-se as partes, na cláusula compromissória, às regras de algum órgão arbitral institucional ou entidade especializada, a arbitragem será instituída e processada de acordo com tais regras, podendo, igualmente, as partes estabelecer na própria cláusula, ou em outro documento, a forma convencionada para a instituição da arbitragem. BRASIL. Lei n. 9.307 de 23 de setembro de 1996. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9307.htm> Acesso em: 24 de outubro de 2022.

²⁰ Art. 485. O juiz não resolverá o mérito quando:

VII - acolher a alegação de existência de convenção de arbitragem ou quando o juízo arbitral reconhecer sua competência;

BRASIL. Lei n. 13.105 de 16 de março de 2015. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm> Acesso em: 24 de outubro de 2022.

²¹ Art. 260. São requisitos das cartas de ordem, precatória e rogatória:

A arbitragem está presente em nosso ordenamento jurídico desde a Constituição de 1824, mas teve seu conteúdo amplificado através da Lei n. 9.307, de setembro de 1996.

No âmbito trabalhista, o aludido instituo fora contemplado pela Constituição de 1988 apenas para a resolução de conflitos coletivos de trabalho (art. 114, § 1º)²². Quanto aos conflitos individuais de trabalho, a utilização de arbitragem foi autorizada pela Lei n. 13.467/2017, a conhecida “Reforma Trabalhista”, dispondo em seu artigo 507-A:

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

Conforme exposto no dispositivo supracitado, fora criada a figura do trabalhador hipersuficiente, ou seja, aqueles trabalhadores que recebem salário acima do teto dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Por receberem maior remuneração, tais empregados poderão estabelecer cláusula compromissória de arbitragem, desde que assim concordem expressamente ou por sua própria iniciativa.

Ao analisar o disposto na Constituição da República, nota-se que a arbitragem somente pode ser utilizada para solução de conflitos coletivos de trabalho, em razão da força coletiva dos trabalhadores que conseguem equilibrar a balança em relação aos empregadores.

Além disso, a Constituição da República impõe a resolução judicial dos conflitos individuais de trabalho e estabelece que a lei não poderá excluir da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça de direito.

Diante do cenário apresentado, faz-se necessária a discussão sobre a constitucionalidade do referido artigo, vez que, o Direito do Trabalho possui princípios próprios que podem ser incompatíveis com a arbitragem.

§ 3º A carta arbitral atenderá, no que couber, aos requisitos a que se refere o caput e será instruída com a convenção de arbitragem e com as provas da nomeação do árbitro e de sua aceitação da função.

BRASIL. Lei n. 13.105 de 16 de março de 2015. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm> Acesso em: 24 de outubro de 2022.

²² Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros. BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 25 de outubro de 2022.

IV. ARBITRAGEM NOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO

A aplicabilidade da arbitragem nos conflitos individuais de trabalho por não estar expressa na constituição tem gerado diversas discussões entre aqueles que defendem sua aplicação e aqueles que são contra.

Os que defendem sua aplicabilidade argumentam que apesar da Constituição Federal limitar a aplicação da arbitragem aos conflitos coletivos, isso não impede a aplicação aos individuais, pois não há nenhuma vedação explícita. Ademais, ressaltam que o uso de tal instituto irá contribuir para o descongestionamento das demandas no judiciário.

Por outro lado, o que são contrários argumentam que a utilização da arbitragem fere os princípios do Direito do Trabalho, dentre eles o da indisponibilidade de direitos, que é a impossibilidade de renúncia ou transação judicial pelo empregado na vigência de seu contrato de trabalho.

A natureza jurídica da arbitragem é contratual, visto que, é baseada na liberdade das partes elegerem um terceiro para a solução do conflito, segundo as regras estabelecidas livremente por eles.

Ocorre que o contrato de trabalho não é apenas um contrato de adesão. Apesar de ser fruto da liberdade do trabalhador, ele decorre da necessidade do trabalhador de manter sua subsistência e familiar.²³

Nesse sentido, o Direito Individual do Trabalho e a arbitragem se contrapõem, vez que se trata de direitos indisponíveis, de natureza alimentar²⁴. Ao ser estabelecida uma cláusula de arbitragem o empregado renunciará ao seu direito de acesso à justiça, algo que não pode ser admitido.

²³ ALMEIDA, Cleber Lúcio; MOUTINHO, Sanzer Caldas; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. Arbitragem: Reflexões Críticas sobre a sua Aplicação na Solução de Conflitos individuais do Trabalho. Disponível em: <http://site.conpedi.org.br/publicacoes/276gsltp/j996132s/jexk99WvGog38bL7.pdf>. Acesso em: 2 de novembro de 2022.

²⁴ ALMEIDA, Cleber Lúcio; MOUTINHO, Sanzer Caldas; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. Arbitragem: Reflexões Críticas sobre a sua Aplicação na Solução de Conflitos individuais do Trabalho. Disponível em: <http://site.conpedi.org.br/publicacoes/276gsltp/j996132s/jexk99WvGog38bL7.pdf>. Acesso em: 2 de novembro de 2022.

Só o simples fato de ser considerado um trabalhador hiperssuficiente não indica que ele tenha uma maior autonomia e condições de concordar com a utilização da arbitragem para resolver eventuais conflitos.

Em muitos casos, o trabalhador nessa condição está numa posição de vulnerabilidade e submissão maior, pois para manter seu trabalho aceitará o que lhes for imposto.

Acrescenta-se ainda que o artigo 2º, parágrafo 1º, da Lei n. 9.307/1996²⁵ dispõe que na escolha das regras da arbitragem não poderá haver a violação aos bons costumes e à ordem pública. As normas que regem a relação de emprego possuem a natureza de norma pública, conforme exposto no artigo 9º²⁶ da Consolidação das Leis do Trabalho, o que por si só demonstra a impossibilidade da aplicação da arbitragem nesses casos.

IV.I. DA INDISPONIBILIDADE DE DIREITOS

Nos termos da Lei 9.307/96, as partes de um contrato somente poderão valer-se da arbitragem para solucionar conflitos que versem sobre direitos patrimoniais disponíveis.

Nesse sentido, o artigo 852²⁷ da Código Civil também veda a solução de questões de estado, de direito pessoal de família e outras que não sejam estritamente de caráter patrimonial.

No Direito Individual do Trabalho, os doutrinadores que são contrários a aplicação da arbitragem baseiam seus argumentos no princípio da irrenunciabilidade de direitos, uma vez que as normas deste ramo são de ordem pública e permeadas pela indisponibilidade.

Nesse sentido, Maurício Goldinho Delgado (2015, p. 1544), aduz que:

A Lei de Arbitragem dispõe que o instituto se aplica à regulação de direitos patrimoniais disponíveis (art. 1º, Lei n. 9.307, de 1996) – o que cria óbvia dificuldade de inserção, neste restrito grupo, dos direitos juslaborativos, principalmente quando considerados no plano das relações bilaterais do contrato empregatício. É que vigora, no Direito do Trabalho, especialmente em seu segmento jusindividual, o princípio da indisponibilidade de direitos, que imanta de invalidez qualquer renúncia ou mesmo transação lesiva operada pelo empregado ao longo do contrato.

²⁵ Art. 2º A arbitragem poderá ser de direito ou de equidade, a critério das partes.

§ 1º Poderão as partes escolher, livremente, as regras de direito que serão aplicadas na arbitragem, desde que não haja violação aos bons costumes e à ordem pública. BRASIL. Lei n. 9.307 de 23 de setembro de 1996. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9307.htm> Acesso em: 2 de novembro de 2022.

²⁶ Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação. BRASIL. Lei. 5.452 de 1º de maio de 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: 2 de novembro de 2022.

²⁷ Art. 852. É vedado compromisso para solução de questões de estado, de direito pessoal de família e de outras que não tenham caráter estritamente patrimonial. BRASIL. Lei n. 10.406 de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm> Acesso em: 2 de novembro de 2022.

Além disso, permitir a disponibilidade dos direitos trabalhistas vai contra o histórico intervencionista estatal de proteção de normas do trabalhador, que nasceu como um meio de impedir a exploração de capital sobre o trabalho humano e, posteriormente, desenvolveu-se como uma forma de auxiliar o trabalhador adquirir um *status social*²⁸.

A indisponibilidade dos direitos trabalhistas também se verifica na vulnerabilidade presente na relação de trabalho. Onde o empregador ocupa o polo econômico superior e possui o poder direção sobre os termos do serviço, em razão disso o trabalhador acaba por anuir com cláusulas contratuais prejudiciais na preservação de seus direitos.

Outro óbice na aplicabilidade da arbitragem nos conflitos individuais é em razão do referido método ser fundado na autonomia de vontade, onde as partes podem livremente decidir a forma como o procedimento se desenvolverá. Na seara trabalhista essa autonomia é limitada devido a natureza imperativa e de ordem pública de seu regramento.

O Direito Trabalhista elevou os direitos dos trabalhadores ao patamar de direitos fundamentais, objetivando dar uma maior proteção ao trabalhador, evitando que este disponha de seus direitos por livre e espontânea vontade, por induzimento ou coação e assim garantir a dignidade da pessoa humana.

A dignidade da pessoa humana decorre da própria condição humana, que garante a cada ser humano o respeito de seus direitos pelo Estado. Ele está intimamente ligado a direitos e deveres que envolvem as condições necessárias para que uma pessoa possa ter uma vida digna.

A dignidade humana é indisponível pelo fato que a liberdade e a autonomia individuais não permitem desconsiderar aquilo que para a sociedade é uma vida digna²⁹.

A Constituição atribui ao trabalho e aos direitos que lhe são inerentes um valor social, já que são de suma importância para a própria sociedade. A carga valorativa dada a

²⁸ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 9ª ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense. 2015. p.94

²⁹ ALMEIDA, Cleber Lúcio; MOUTINHO, Sanzer Caldas; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. Arbitragem: Reflexões Críticas sobre a sua Aplicação na Solução de Conflitos individuais do Trabalho. Disponível em: <http://site.conpedi.org.br/publicacoes/276gsltp/j996132s/jexk99WvGog38bL7.pdf>. Acesso em: 2 de novembro de 2022.

tais direitos afasta a natureza patrimonial, sendo, portanto, considerados direitos de natureza existencial, pois visam assegurar a existência digna³⁰.

O uso da arbitragem em conflitos individuais pode implicar na renúncia dos direitos do trabalhador, direitos estes que promovem a vida digna e, portanto, são irrenunciáveis.

A afirmação de que este método pode colaborar para o desafogamento de demandas individuais trabalhistas no judiciário até poderia ser aceito se não fragilizassem a imperatividade das normas que compõem a ordem jurídica.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O uso de métodos alternativos de solução de conflitos tem ganhado espaço nos últimos tempos, pois auxiliam na diminuição no fluxo de demandas no Poder Judiciário.

Neste trabalho fora abordado o método da arbitragem, onde as partes escolhem um terceiro imparcial e estranho a relação para julgar o conflito. Em vários ramos do direito esse método tem sido usado.

No Direito Trabalhista não é diferente, havendo previsão na Constituição Federal para o uso desse instituto para solução de conflitos coletivos de trabalho. Após a Reforma Trabalhista possibilitou-se o seu uso também nos conflitos individuais.

O objetivo deste trabalho foi mostrar como pode ser prejudicial a aplicação da arbitragem em conflitos individuais do trabalho, visto que, nosso ordenamento possui um caráter protecionista e elevou os direitos inerente ao ramo do Direito do trabalho a nível de direitos fundamentais.

Ao aplicar a arbitragem nessas situações há a violação desses direitos, pois em muitos casos o trabalhador irá renunciar aos direitos que possui para firmar o contrato ou para manter seu contrato quando houver mudanças contratuais.

Desse modo, o autor deste trabalho considera o artigo 507-A da Consolidação das Leis do Trabalho como inconstitucional por ser contrário aos princípios norteadores do

³⁰ ALMEIDA, Cleber Lúcio; MOUTINHO, Sanzer Caldas; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. Arbitragem: Reflexões Críticas sobre a sua Aplicação na Solução de Conflitos individuais do Trabalho. Disponível em: <http://site.conpedi.org.br/publicacoes/276gsltp/j996132s/jexk99WvGog38bL7.pdf>. Acesso em: 2 de novembro de 2022.

Direito do Trabalho e colocar o trabalhador em uma posição onde seus direitos serão desrespeitados.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Cleber Lúcio; MOUTINHO, Sanzer Caldas; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Arbitragem: Reflexões Críticas sobre a sua Aplicação na Solução de Conflitos individuais do Trabalho.** Disponível em: <<http://site.conpedi.org.br/publicacoes/276gsltp/j996132s/jexk99WvGog38bL7.pdf>>. Acesso em: 2 de novembro de 2022.

BRASIL. **Lei n. 9.307 de 23 de setembro de 1996.** Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9307.htm> Acesso em: 24 de outubro de 2022.

BRASIL. **Lei n. 13.105 de 16 de março de 2015.** Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm> Acesso em: 24 de outubro de 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 25 de outubro de 2022.

BRASIL. **Lei n. 10.406 de 10 de janeiro de 2002.** Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm> Acesso em: 2 de novembro de 2022.

CABRERA, Rosângela de Paiva Leão; SANTOS, Nivaldo dos; BRITO, André Cavichioli. **Arbitragem Trabalhista e o Risco de Proteção Deficiente para o Trabalhador.** Pleiade, 16(34): 43-56, Jan.-Mar., 2022. DOI: 10.32915/pleiade.v16i34.725. Disponível em: <<https://pleiade.uniamerica.br/index.php/pleiade/article/view/725/803>> Acesso em: 30 set. 2022.

CARMONA, Carlos Alberto. Arbitragem e Processo um comentário à lei nº 9.307/96 - 3ª edição. São Paulo: Atlas S.A., 2009. v. 3; DISSENHA, Leila Andressa. **Arbitragem e conflitos trabalhistas: receios e expectativas pós reforma.** Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 6, n. 61, p. 169-179, jul./ago. 2017; TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. O processo do trabalho e a reforma trabalhista: as alterações introduzidas no processo do trabalho pela Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 14 ed. São Paulo: LTr, 2015.

FICHTNER, Antonio, J., MANNHEIMER, Nelson, S., MONTEIRO, Luís, A. **Teoria Geral da Arbitragem,** Rio de Janeiro: Forense, 2019.

SCHIAVI, Mauro. Manual Didático de Direito do Trabalho. Salvador: Editora Juspodvim, 2021

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense. 2015.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 17 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005

NETO, José Affonso Dallegre; GARCIA, Philippe Henrique Cordeiro. **Arbitragem Em Dissídios Individuais de Trabalho**. Disponível em: <<https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/doutrina/artigos/Revista%20TRT21/Arbitragem%20em%20diss%C3%ADios%20individuais%20de%20trabalho.pdf>> Acesso em: 24 de outubro de 2022.

OLIVEIRA, Victor Porcellis de; JUNIOR, Eugênio Hainzenreder. **A ARBITRAGEM NOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO: O PRINCÍPIO DA INDISPONIBILIDADE E IRRENUNCIABILIDADE DE DIREITOS TRABALHISTAS E A (IN)VALIDADE DA CONVENÇÃO ARBITRAL**. Disponível em: <https://www.pucrs.br/direito/wp-content/uploads/sites/11/2020/08/victor_oliveira.pdf> Acesso em: 27 de outubro de 2022.

PAULO, Viviane Pereira de; PEREIRA, Everton Machado; BALDIN, Monique Ferrarese. **A (In) Constitucionalidade da Arbitragem nos Dissídios Individuais: uma análise frente aos princípios do direito individual do trabalho**. Disponível em: <<https://www.unibalsas.edu.br/wpcontent/uploads/2017/01/AINCONSTITUCIONALIDADE-DA-ARBITRAGEM.pdf>>. Acesso em: 11 de outubro de 2022.

PINTO, Juliana Costa. **Arbitragem de Dissídios Individuais e Autonomia Negocial do Empregado**. São Paulo: Editora Dialética, 2022. E-book. 4609 posições.

PRAZERES, Paulo Joviniano Alvares dos; COSTA, Lais Araujo Fernandes da. **ARBITRAGEM NO DIREITO DO TRABALHO: LIMITES E APLICABILIDADE ANTE A EFETIVAÇÃO DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO**. Disponível em: <<https://revistas.unaerp.br/cbpcc/article/view/2478/1813>> Acesso em: 22 de outubro de 2022.

TARTUCE, Fernanda; DELLORE, Luiz. **Manual de Prática Civil**. 16. Ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2021