

Artigo

ARBITRAGEM E O DIREITO DO TRABALHO: UMA VISÃO UTÓPICA DE IGUALDADE ENTRE PÓLOS

Palavras-chave: Direito do Trabalho; Arbitragem; Inconstitucionalidade; Custas

Introdução

Não é novidade que se busca incessantemente o desmonte legal dos direitos trabalhistas. Desde a vigência da Lei N° 13.015 de 2014, onde já se criam obstáculos ao trabalhador, quando o mesmo pretende, buscar seus direitos na Justiça do Trabalho. Como por exemplo a inserção do Art. 896-A da CLT ao final de 2017.

Com a vigência da Lei n° 13.467 de 2017, a denominada Reforma Trabalhista, o Direito do Trabalho vem envolvendo no cenário do país, indo em contramão a alguns países do Mundo, como o Chile, e a Espanha, esta última, que mudou substancialmente a reforma trabalhista feita em 2012^[2].

Um dos novos meios instituídos pela Lei n° 13.467/2017, foi o Art. 507-A da CLT, que trata da Arbitragem nos contratos individuais de trabalho.

A arbitragem não é novidade no âmbito do Direito do Trabalho.

Na realidade, inicialmente, tem-se que conceituar tal instituto que busca afastar a jurisdição.

A arbitragem conforme conceitua Carlos Alberto Carmona (2006, p. 51): Trata-se de um mecanismo privado de solução de litígios,

através do qual um terceiro, escolhido pelos litigantes, impõe sua decisão, que deverá ser cumprida pelas partes.

^[1] Advogado. Graduado pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Foi monitor em Direito do Trabalho na PUC-Rio. Foi membro do grupo de estudos de Direito Processual (GEP) da PUC-Rio. Membro do Grupo de Estudos de Direito Desportivo da PUC-Rio. ^[1] <http://abet-trabalho.org.br/a-reforma-trabalhista-na-espanha>

Importante distinção de jurisdição e arbitragem é feita por Sérgio Pinto Martins (2022, p. 128), vejamos:

“Diferencia-se a jurisdição da arbitragem. Na jurisdição, o juiz diz o direito no caso concreto a ele submetido, pois está investido dessa função como órgão do Estado. O juiz não é um particular, mas um funcionário do Estado. Na arbitragem, o árbitro é geralmente um particular, não sendo um órgão do estado. O juiz pode determinar às partes o cumprimento forçado da sua sentença, mediante a penhora de bens. O árbitro não tem essa faculdade.”

Já Rodolfo Pamplona e Tércio Peixoto Silva (2020, p. 44) salientam que o método heterocomposição na arbitragem, *in verbis*:

“Por meio da arbitragem, o terceiro (árbitro) propõe uma solução para a questão, impondo-a como resolutive do próprio conflito. Trata-se de mecanismo de solução amigável e imparcial do litígio ao qual, por força do tratamento dispensado pela Lei federal n. 9.307/96, atribuem-se os efeitos de coisa julgada.”

Em síntese, a arbitragem é uma privatização do poder julgador, instituído em regra pelo Estado, que passa por acordo de vontade das partes a um particular.

Desenvolvimento

-

A arbitragem não é novidade no âmbito do Direito do Trabalho. O Decreto n. 1037 de 5 de janeiro de 1907 conferia que as questões trabalhistas seriam resolvidas pela arbitragem dos próprios sindicatos.

Assim como, com a Constituição Federal de 1988, a arbitragem no âmbito do Direito do Trabalho é aludida no Art. 114, §1º e 2º da CF, vejamos:

“Art. 114 da CF

(...)

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

De plano, fica evidente que a Constituição da República conferiu a utilização da arbitragem em questões de natureza coletiva, por meio de negociação coletiva. Portanto, não se observa dissídio individual.

Sobre essa constatação, Fernando César Teixeira França (2017, p. 58) adverte que:

“Não podemos esquecer também que a Constituição federal somente refere a arbitragem no âmbito trabalhista para o direito coletivo do trabalho (Art. 114, §1º), em que a relação de forças é, por presunção, menos desigual. Por qual motivo a carta magna Brasileira menciona arbitragem apenas no plano coletivo? Alguma razão há de ter. ao silêncio é eloquente: a omissão da arbitragem individual trabalhista no texto constitucional parece realmente ligar-se a um desestímulo e não a mero esquecimento.”

Em breve síntese buscarei traçar uma linha de raciocínio para tratar do ponto principal deste resumo.

Há uma busca descomunal por tentar igualar empregador e empregado, para que sejam não polos hierarquicamente distintos (relação verticalizada) e sim, uma colaboração, uma parceria (relação horizontalizada).

Nesse âmbito, é ilógico, irracional, equivocado, errôneo, incorreto e outras palavras que denotem algo que não é certo, sendo

econômico e polido, mas facilmente poderíamos utilizar a palavra “infâmia”, para quem utiliza indiscriminadamente a denominação “colaborador” para se referir a “trabalhador” empregado.

A colaboração que um empregado faz diante do seu empregador é lhe dar a única coisa que interessa em uma sociedade capitalista: Dinheiro e Lucro.

Não é ilegítimo, haja vista que, o empregador utiliza uma exploração lícita para atingir seu objetivo.

Aqui, não há colaboração. Há subordinação e exploração lícita do trabalho.

Cássio Casagrande em artigo escrito para o JOTA assim defende o assunto:

“(…), mas isso não deve obscurecer o fato essencial de que haverá sempre e inexoravelmente na relação de emprego uma tensão permanente, uma área de conflito de interesses inafastável, um foco de dissenso, que é inerente ao trabalho subordinado: no fim das contas, o contrato de trabalho nada mais é do que um contrato de compra e venda do tempo de vida do empregado. O trabalhador vende e coloca à disposição do empregador valiosas horas de sua finita permanência neste mundo. Para ele, que conhece a preciosidade de cada minuto de sua vida, a remuneração oferecida sempre estará aquém do valor que atribui à sua existência.”

A utilização “colaborador” para se referir a um empregado é um dos pontos atualmente enraizados que busca afirmar que o contrato de emprego deveria ser um contrato normal, em que, com a “autonomia da vontade” as partes firmaram, devendo ser regido não por uma Lei específica, e sim pelo Código Civil.

É cediço lembrar, e aqui faço questão de tratar sobre os princípios do Direito do Consumidor.

No âmbito do Código de Defesa do Consumidor, o aspecto primordial é o princípio da vulnerabilidade do consumidor (Art. 4º, I da Lei nº 8.078/1990). Todo consumidor é vulnerável na relação de consumo.

Para conceituação, Flávio Tartuce e Daniel Assumpção (2018, p. 47-48) iluminam citando alguns autores, vejamos:

“Conforme as lições de Claudia Lima Marques, Antônio Herman V. Benjamin e Bruno Miragem, ‘a vulnerabilidade é mais um estado da pessoa, um estado inerente de risco ou um sinal de confrontação excessiva de interesses identificado no mercado (assim Ripert, *Le règle morale*, p. 153), é uma situação permanente ou provisória, individual ou coletiva (Fiechter-Boulevard, *Rapport*, p. 324), que fragiliza, enfraquece o sujeito de direitos, desequilibrando a relação’.

(...)

Com a mitigação do modelo liberal da autonomia da vontade e a massificação dos contratos, percebe-se uma discrepância na discussão e aplicação das regras comerciais, o que justifica a presunção de vulnerabilidade, reconhecida como uma condição jurídica, pelo tratamento legal de proteção. Tal presunção é absoluta ou iure et de iure, não aceitando declinação ou prova em contrário, em hipótese alguma.”

Para comprovar tal afirmação, Flávio Tartuce e Daniel Assumpção (2018, p. 48) sintetizam que:

“Todo consumidor é sempre vulnerável, característica intrínseca à própria condição de destinatário final do produto ou serviço, mas nem sempre será hipossuficiente, como se verá a seguir. Assim, enquadrando-se a pessoa como consumidora, fará jus aos benefícios previstos nesse importante estatuto jurídico protetivo. Assim, pode-se dizer que a vulnerabilidade é elemento posto da relação de consumo e não um elemento pressuposto, em regra. O elemento pressuposto é a condição de consumidor.”

Importante destacar que há clara distinção entre o princípio da Vulnerabilidade e o princípio da Hipossuficiência.

Nesse sentido, Flávio Tartuce e Daniel Assumpção (2018, p. 49-50) afirmam, in verbis:

“Ao contrário do que ocorre com a vulnerabilidade, a hipossuficiência é um conceito fático e não jurídico, fundado em uma disparidade ou discrepância notada no caso concreto. Assim sendo, todo consumidor é vulnerável, mas nem todo consumidor é hipossuficiente. Logicamente, o significado de hipossuficiência não pode, de maneira alguma, ser analisado de maneira restrita, dentro apenas de um conceito de discrepância econômica, financeira ou política.”

Não adentrarei na análise pormenorizado, tendo em vista que o significado de hipossuficiência em discrepância econômica que é o elo necessário.

O exemplo sempre didático desta distinção é: Quando Jorge Paulo Lemann compra uma coxinha em uma padaria, há uma clara relação de consumo. Ele é vulnerável nessa relação, necessitando do estatuto jurídico protetivo, mas obviamente ele não é hipossuficiente, tendo em vista que o consumidor em questão é o homem mais rico do país, com uma fortuna avaliada em R\$ 71,2 bilhões de Reais^[3].

Portanto, até aqui, compreendeu-se o conceito dos princípios da vulnerabilidade e o princípio da hipossuficiência.

Voltemos à relação de trabalho. Na relação empregatícia, o empregado sempre será vulnerável, tendo em vista que é inerente a subordinação. Assim como é evidente que o empregado sempre será hipossuficiente, tendo em vista que é o empregador que paga seu salário.

De maneira novamente didática, destaco um exemplo: O Dudu, jogador de futebol do Palmeiras, recebe mensalmente a quantia de R\$ 2,1 milhões^[4]. Independentemente da quantia, o Dudu sempre será nessa relação empregatícia, vulnerável, e, hipossuficiente, haja vista que, quem paga seu salário é o clube, então detém o capital.

Ou seja, de plano, chegamos à conclusão de que a relação de trabalho deve ser mais protetiva que a relação de consumo, pois, há maior desigualdade entre polos.

Adrián Todolí Signes^[5] em artigo publicado na Revista En Foro adverte que:

“El arbitraje se basa en la autonomía de la voluntad de las partes con objeto de que estas sean libres de decidir sobre la resolución de su conflicto, mientras que el Derecho del Trabajo ha sido históricamente receloso de la autonomía de la voluntad como medio ordenador del contrato de trabajo por la desigualdad existente entre las partes.”

Esse recorte de desigualdade é fundamental para voltarmos à questão central, que é a arbitragem e os contratos individuais de trabalho.

Não tratarei dos dissídios coletivos, haja vista que a própria Constituição Federal prevê, e assim sendo, como norma originária da Constituição Federal, ou seja, do Poder Constituinte Originário, jamais poderá ser discutida a sua constitucionalidade.

Nesse aspecto, Gilmar Ferreira Mendes (2008, p. 198) adverte em síntese que:

“Em suma, podemos apontar 3 características básicas que se reconhecem ao poder constituinte originário. Ele é inicial, ilimitado (ou autônomo) e incondicionado.

É inicial, porque está na origem do ordenamento jurídico. É o ponto de começo do direito. Por isso mesmo, o poder constituinte não pertence à ordem jurídica, não está regido por ela. Decorre daí a outra característica do poder constituinte originário - é ilimitado. Se ele não se inclui em nenhuma ordem jurídica, não será objeto de nenhuma ordem jurídica o direito anterior não o alcança nem limita a sua atividade. Pode decidir o que quiser. De igual sorte, não pode ser regido nas suas formas de expressão pelo direito preexistente, daí se dizer incondicionado.”

Tratarei, portanto, da arbitragem no contrato individual de trabalho.

^[1] <https://noticias.r7.com/economia/jorge-paulo-lemann-retoma-posto-de-o-homem-mais-rico-do-brasil-02092022> ^[1] <https://campeonatobrasileiro.com.br/noticia/maiores-salarios-do-futebol-brasileiro-em-2022> ^[1] Professor do Departamento de direito do trabalho e seguridade social da Universidade de Valencia.

Amauri Mascaro Nascimento (2006, p. 357) conceitua Dissídio Individual da seguinte forma:

“Dissídio individual é o processo judicial por meio do qual o Estado concilia ou decide os litígios entre empregados e empregadores, singularmente considerados, decorrente da relação de emprego e, mediante lei, outras controvérsias decorrentes de relação de trabalho.”

É importante ressaltar que mesmo antes da inclusão do Art. 507-A da CLT, que tratarei a seguir, a arbitragem em contrato individual de trabalho foi permitida pelo Supremo Tribunal Federal no SE 5206.

“DECISÃO: O TRIBUNAL, POR UNANIMIDADE, PROVEU O AGRAVO PARA HOMOLOGAR A SENTENÇA ARBITRAL, VENCIDOS PARCIALMENTE OS SENHORES MINISTROS SEPÚLVEDA PERTENCE, SYDNEY SANCHES, NÉRI DA SILVEIRA E MOREIRA ALVES, NO QUE DECLARAVAM A INCONSTITUCIONALIDADE DO PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 6º; DO ARTIGO 7º E SEUS PARÁGRAFOS; NO ARTIGO 41, DAS NOVAS REDAÇÕES ATRIBUÍDAS AO ARTIGO 267, INCISO VII, E AO ARTIGO 301, INCISO IX, DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL; E DO ARTIGO 42, TODOS DA LEI Nº 9.307, DE 23 DE SETEMBRO DE 1996. VOTOU O PRESIDENTE, O SENHOR MINISTRO MARCO AURÉLIO. PLENÁRIO, 12.12.2001.”

Em síntese os fundamentos para o provimento foram:

As partes que quiseram ver o conflito solucionado pelo árbitro; a lei não exclui a apreciação de lesão em relação ao poder judiciário (Art. 5º, XXXV da Constituição Federal); o juízo natural é o árbitro, porque as partes assim o que o quiseram.

A Lei tratada acima, de nº 9.307/1996, é a Lei de Arbitragem no Brasil.

Essa lei tem alguns pontos fundamentais, que passarei a tratar. O principal aspecto a ser observado é que conforme o Art. 1º a referida lei, só é permitida arbitragem quanto a direitos patrimoniais disponíveis.

Sérgio pinto Martins (2022, p. 119) nos ensina que os direitos patrimoniais disponíveis são os de natureza privada ou contratual, que podem ser alienados. Direitos que podem ser transacionados são disponíveis.

Assim, como no direito do trabalho o trabalhador não pode transacionar seus direitos diante do empregador, apenas em juízo não se poderia falar em arbitragem. Contudo, o autor adverte que direitos patrimoniais disponíveis são diferentes de direitos irrenunciáveis. Direitos disponíveis são normas direcionadas às partes e não exatamente normas de ordem pública absoluta. Os direitos dos trabalhadores não são exatamente patrimoniais indisponíveis.

Na realidade, Sérgio pinto Martins afirma que o trabalhador não está renunciando, alienando ou transacionando direitos quando submete o conflito à arbitragem, mas apenas escolhe um terceiro para solucionar o litígio. O árbitro irá dizer o direito do trabalhador.

Quanto a questão de direitos disponíveis e indisponíveis, transcrevo os Arts. 611-A e 611-B:

“Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

- 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.
- 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.
- 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.
- 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.
- 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

IV - salário mínimo;

V - valor nominal do décimo terceiro salário;

VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

VIII - salário-família;

IX - repouso semanal remunerado;

X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;

XI - número de dias de férias devidas ao empregado;

XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;

XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

XIX - aposentadoria;

XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.”

Quanto a esses dois artigos, escrevi um artigo para o Congresso Nacional da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho. No artigo acadêmico, explicitarei o conceito de flexibilização assim como suas classificações e a incessante busca pelo afastamento de um padrão normativo prévio, ou seja, não aplicar a lei, e sim, o que foi negociado em convenção coletiva e acordo coletivo de trabalho.

Ademais, destaquei que o art. 611-A da CLT promove um alargamento extremado e desproporcional dos poderes da negociação coletiva trabalhista, em particular no que toca à sua nova prerrogativa de deteriorar as condições contratuais e ambientais de trabalho.

Por fim destaquei no artigo acadêmico que a lei nº 13.467/2017 não procurou eliminar a fundamental distinção entre direitos de indisponibilidade absoluta e direitos de indisponibilidade relativa.

Faço esse recorte nos artigos tratados, para abarcar a linha doutrinária de Rodolfo Pamplona, na qual o ilustre jurista adverte que somente os direitos disponíveis no art. 611-A da CLT podem ser objeto de arbitragem, ou seja, os direitos do Art. 611-B da CLT não podem ser objeto de arbitragem por serem indisponíveis, vejamos:

“Com efeito, parece certo que nem mesmo naqueles casos em que uma das partes da relação de trabalho seja um alto empregado, acaso se esteja diante de relação sujeita à

indisponibilidade do direito, tal fato objeta a utilização da arbitragem, por exemplo, nas questões relacionadas à segurança e saúde ocupacionais, ou em quaisquer das previsões do art. 611-B da CLT, considerando que, tendo sido excluídos mesmo do objeto de negociação coletiva, parece claro terem sido excluídos do rol dos direitos disponíveis.”

Tais matérias para serem tratadas no âmbito da arbitragem devem preencher requisitos básicos da Lei, constante no Art. 507-A da CLT, vejamos:

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

Há dois requisitos a serem preenchidos: empregado que ganhe acima de R\$ 14.174,44 (duas vezes o limite máximo do Regime Geral de Previdência Social de 2022), e que seja por iniciativa do empregado ou mediante sua concordância expressa.

Conforme adverti, a relação de trabalho tem o dever de ser protetivo, haja vista que, o trabalhador é vulnerável e hipossuficiente em relação ao empregador.

Quanto a questão da iniciativa, por ser vulnerável, a Lei abre margem a atos abusivos. Nos dias atuais é mais patente: Em uma sociedade em que há 10,1 milhões de desempregados^[6], a vulnerabilidade tende a ser mais extremada.

Concordo integralmente com a posição do Ilustre jurista Mauro Schiavi, em que transcrevo:

“De nossa parte, a lei não é adequada, pois fixa a possibilidade de cláusula de arbitragem na contratação do empregado, ou durante a vigência do vínculo de emprego, quando presente o estado de subordinação. Além disso, a remuneração de R\$ 11.062,62 é relativamente baixa para se afastar o trabalhador da justiça do trabalho, i não retira o estado de vulnerabilidade do trabalhador ao aceitar uma cláusula compromissória de arbitragem. De outro lado, no Brasil, a via Arbitral ainda é um procedimento caro e, praticamente, inacessível ao trabalhador

desempregado, que é o litigante mais frequente na justiça do trabalho”.

Quanto às custas destaco os principais centros arbitrais do país:

[1] <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2022/07/desemprego-recua-para-93-e-atinge-101-milhoes-no-brasil.shtml>

[7]

[8]

[9] **Tabela de custas e honorários - arbitragem - Câmara Arbitral do Brasil - TABRA**

Conclusão

-

Além do elevado parâmetro de custas e honorários, importante ressaltar a Inconstitucionalidade do Art. 507-A da CLT por violar o Art. 5º, caput da Constituição Federal.

Ao delimitar o salário do empregado, sucumbe-se a um fator discriminatório, haja vista que, cria-se uma presunção absoluta de maior nível de discernimento e de Liberdade de negociação, o que data vêniam, não sei se, se sustenta em termos constitucionais.

Além do mais, diferentemente do que trata o art. 444 da CLT, o art. 507-A da CLT não há exigência de diploma de nível superior.

Isto porque, o salário ainda que diferenciado não representa simetria e paridade de condições de negociação entre empregado e empregador. Assim sendo, trata-se de discriminação injustificada violando o Art. 5º da CF.

De igual modo entendo que cláusula Arbitral em contrato individual viola o princípio da inafastabilidade da apreciação jurisdicional e discrimina os trabalhadores dos estamentos médios e superiores sem qualquer fator racional que o justifique, violando assim, o Art. 5º, XXXV da Constituição Federal.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMARO, Mariana. Jorge Paulo Lemann volta a ser brasileiro mais rico em lista que inclui seus sócios e Saverin. InfoMoney, 2022. Disponível em: <<https://www.infomoney.com.br/negocios/jorge-paulo-lemann-volta-a-ser-brasileiro-mais-rico-em-lista-que-incui-seus-socios-e-saverin/>>. Acesso em: 04/04/2024.

BAYLOS, Antônio. A reforma trabalhista na Espanha. Folha de São Paulo, 2022. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/opiniaio/2022/05/a-reforma-trabalhista-na-espanha.shtml>>. Acesso em: 04/04/2024.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. — Brasília: Supremo Tribunal Federal, Secretaria de Documentação, 2020.

_____. Código de defesa do consumidor e normas correlatas. — 2. ed. — Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2017.

_____. LEI Nº 9.307, DE 23 DE SETEMBRO DE 1996. Diário Oficial da União - Seção 1 - 24/9/1996, Página 18897.

_____. Supremo Tribunal Federal. Agravo Regimental na Homologação de Sentença Estrangeira nº 5206/ESP. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=1624362>>. Acesso em: 04/04/2024.

CASAGRANDE, Cássio. A lição de Henry Ford: empregado não é colaborador, é empregado. JOTA, 2018. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniaio-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/a-licao-de-henry-ford-empregado-nao-e-colaborador-e-empregado-12112018>>. Acesso em: 04/04/2024.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 17. Ed. São Paulo: LTr Editora Ltda, 2018.

_____. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467. São Paulo: LTr, 2017.

LORENZO. Maiores salários do futebol brasileiro em 2022. Campeonato Brasileiro. Disponível em: <<https://campeonatobrasileiro.com.br/noticia/maiores-salarios-do-futebol-brasileiro-em-2022>>. Acesso em: 04/09/2022.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito Processual do Trabalho. 44. Ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

MENDES, Gilmar Ferreira. Curso de direito constitucional. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2008.

MONTEIRO, Márcio Mendes Granconato. Reforma Trabalhista. Indaiatuba, SP: Editora Foco Jurídico, 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito processual do trabalho. 22ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SOUZA, Tércio Roberto Peixoto. Curso de direito processual do trabalho. 2. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

PEIXE, Gabriel Lírio Didier. A Flexibilização do Contrato de Trabalho: Um breve histórico e os principais aspectos advindos com a Lei 13.467/2017 nos artigos 611-A e 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho. In: Anais do Encontro Nacional da ABET: Crises e horizontes do trabalho a partir da periferia. Anais...Uberlândia (MG) Universidade Federal de Uberlândia, 2021

SCHIAVI, Mauro. Manual de Direito Processual do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista. 13 Ed. São Paulo: LTr, 2018.

SIGNES, Adrián Todolí. Las particularidades del arbitraje en el ordenamiento laboral. El Foro, ISSN-e 1659-1496, N°. 15, 2014, págs. 33-45.

SILVA, Homero Batista Mateus da. CLT comentada. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.

TARTUCE, Flávio. Manual de direito do consumidor: direito material e processual. 7. ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

VIECELI, Leonardo. Desemprego recua para 9,3% e atinge 10,1 milhões no Brasil. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2022/07/desemprego-recua-para-93-e-atinge-101-milhoes-no-brasil.shtml>>. Acesso em: 04/04/2024.

[1] Advogado. Graduado pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Foi monitor em Direito do Trabalho na PUC-Rio. Foi membro do grupo de estudos de Direito Processual (GEP) da

PUC-Rio. Membro do Grupo de Estudos de Direito Desportivo da PUC-Rio.

[2] <http://abet-trabalho.org.br/a-reforma-trabalhista-na-espanha/>

[3] <https://noticias.r7.com/economia/jorge-paulo-lemann-retoma-posto-de-o-homem-mais-rico-do-brasil-02092022>

[4] <https://campeonatobrasileiro.com.br/noticia/maiores-salarios-do-futebol-brasileiro-em-2022>

[5] Professor do Departamento de direito do trabalho e seguridade social da Universidade de Valencia.

[6] <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2022/07/desemprego-recua-para-93-e-atinge-101-milhoes-no-brasil.shtml>

[7] Regimento de Custas do Centro Brasileiro de Mediação e Arbitragem (CBMA) <https://cbma.com.br/wp-content/uploads/2022/01/Regimento-de-Custas-valido-a-partir-de-01.02.2013.pdf>

[8] Tabela Arbitragem Trabalhista Câmara de Mediação e Arbitragem Especializada – CAMES

[9] <https://www.tabra.net.br/pag/custas-e-honorarios>