

ARBITRAGEM NOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS

ANÁLISE DO ARTIGO 507-A

INCORPORADO À CONSOLIDAÇÃO
DAS LEIS DO TRABALHO POR
MEIO DA REFORMA TRABALHISTA
DE 2017

AUTORIA

MARCO AURÉLIO GUMIERI VALÉRIO



ARBITRAGEM NOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS

ANÁLISE DO ARTIGO 507-A

INCORPORADO À CONSOLIDAÇÃO
DAS LEIS DO TRABALHO POR
MEIO DA REFORMA TRABALHISTA
DE 2017

Inclui o exame da Doutrina, da Legislação e da
Jurisprudência sobre o tema na Espanha

2024



LTr Editora Ltda.

© Todos os direitos reservados

Rua Jaguaribe, 571
CEP 01224-003
São Paulo, SP — Brasil
Fone: (11) 2167-1101
www.ltr.com.br
Junho, 2024

Projeto Gráfico e Editoração Eletrônica: Peter Fritz Strotbek – The Best Page
Projeto de Capa: Danilo Rebello
Impressão: Log & Print Gráfica e Logística

Versão impressa: LTr 6438.9 — ISBN 978-65-5883-297-3

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Valério, Marco Aurélio Gumieri
Arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas : análise do artigo 507-A
incorporado à Consolidação das Leis do Trabalho por meio da reforma
trabalhista de 2017 / Marco Aurélio Gumieri Valério. — São Paulo : LTr
Editora, 2024.

Bibliografia.
ISBN 978-65-5883-297-3

1. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) 2. Direito do trabalho — Brasil
3. Direito do trabalho — Espanha 4. Direito do trabalho — Jurisprudência
5. Reforma trabalhista — Brasil I. Título.

24-196765

CDU-34:331

Índice para catálogo sistemático:

1. Direito do trabalho 34:331

Eliane de Freitas Leite – Bibliotecária – CRB 8/8415

*Ao meu filho,
João Marco Bocamino Valério.*

Agradecimentos

Ao Professor Enoque Ribeiro dos Santos, pela dedicação ao ofício de orientar.

Aos amigos Alexandre César Ribeiro, pelo diálogo franco no desenvolvimento do projeto, Claudio de Souza Miranda, pelo apoio para a realização da pesquisa, Mario Eduardo Bianconi Baldini, pelo suporte tecnológico na formatação do trabalho e Murillo Giordan Santos, pela análise crítica da tese.

Ao Departamento de Contabilidade da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, por encampar minha busca por este doutorado e ao Departamento de Direito do Trabalho e Previdenciário da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo por permitir a concretização deste objetivo.

Agradecimentos Especiais

Aos professores Antônio Rodrigues de Freitas Júnior; Flávio Roberto Batista, Homero Batista Mateus da Silva, Jair Aparecido Cardoso, Luciana Romano Morilas, Maria Hemília Fonseca, Paulo Eduardo Alves da Silva, Roberto Norris, Ronaldo Lima dos Santos e Victor Hugo de Almeida, membros titulares e suplentes de minha banca de Doutorado em Direito.

Sumário

Resumo — Arbitragem nos Dissídios Individuais Trabalhistas	15
Abstract — Arbitration in Individual Labor Disputes.....	17
Riassunto — Arbitrato Nelle Controversie di Lavoro Individuali.....	19
Resumen — Arbitraje en Conflictos Laborales Individuales	21
Introdução	23
1. Contextualização	23
2. Justificativas.....	31
3. Objetivo geral.....	40
4. Objetivos específicos	40
5. Metodologia da pesquisa científica.....	40
Capítulo I — A Arbitragem como Instrumento para a Pacificação Social....	44
1. A natureza jurídica da arbitragem.....	44
2. Os equivalentes jurisdicionais da arbitragem	49
3. As virtudes da arbitragem	54
4. A convenção de arbitragem e seus efeitos.....	55
5. Os árbitros	63
6. A noção terminológica de arbitrabilidade.....	73
6.1. O interesse público	79
6.2. A ordem pública	84
6.3. A disponibilidade de direitos.....	86
Capítulo II — O Princípio da Proteção, a Flexibilização das Condições de Trabalho e a Reforma Trabalhista	91
1. A índole de proteção do Direito do Trabalho.....	91
2. O caráter jurídico do princípio da proteção do trabalhador.....	96
3. A flexibilização das condições de trabalho	98
4. A flexibilização das condições de trabalho e o princípio da proteção.....	104

5. A reforma trabalhista como proposta de flexibilização.....	108
5.1. A reforma trabalhista na omissão do Senado Federal	113
5.2. A reforma trabalhista que realmente foi questionada no Supremo Tribunal Federal	114
Capítulo III — A Arbitragem Aplicada aos Dissídios Individuais Laborais na Doutrina, na Jurisprudência e na Legislação da Espanha	120
1. A arbitragem na Espanha	120
2. A estrutura da arbitragem na Espanha	124
3. O perfil e a competência dos árbitros na Espanha	132
4. O processo arbitral na Espanha	137
5. A sentença arbitral na Espanha	139
6. Anulação, revisão, execução e <i>exequatur</i> da sentença arbitral na Espanha .	142
7. Jurisprudência da resolução de dissídios individuais trabalhistas por arbitragem na Espanha.....	143
Capítulo IV — Arbitragem nos Litígios Laborais e a Figura do Trabalhador Hipersuficiente no Brasil.....	150
1. A arbitragem de conflitos trabalhistas no Brasil	150
2. O dissídio laboral e a arbitragem.....	158
2.1. A arbitragem nos dissídios coletivos	159
2.2. A arbitragem nos dissídios individuais	171
2.2.1. A extensão da autonomia da vontade pelo parágrafo único do artigo 444 da Consolidação das Leis do Trabalho.....	179
2.2.2. A derrocada do § 4º do artigo 4º da Lei de Arbitragem.....	184
2.2.3. A ascensão do artigo 507-A da Consolidação das Leis do Trabalho	186
2.2.4. O avanço do artigo 507-A da Consolidação das Leis do Trabalho	191
Conclusão	195
Bibliografia.....	205
1. Doutrina	205
2. Legislação.....	220
2.1. Legislação do Brasil.....	220
2.2. Legislação da Espanha.....	229
3. Jurisprudência.....	231
3.1. Jurisprudência brasileira	231
3.2. Jurisprudência espanhola	241

“Daí a imperativa necessidade de se criar meios alternativos, inovadores, ousados, de resolução de conflitos individuais e coletivos que provoquem uma mudança no presente estado de coisas na seara processual trabalhista, do modo a promover uma espécie de *turning point* (ponto de inflexão) no sistema atualmente vigente, no sentido de dar-lhe maior celeridade e eficácia”.

Enoque Ribeiro dos Santos, 2017.

Arbitragem nos Dissídios Individuais Trabalhistas

Análise do artigo 507-A incorporado à Consolidação das Leis do Trabalho por meio da Reforma Trabalhista de 2017

O objetivo desse trabalho foi o de examinar as mudanças propostas por meio da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017 — a Reforma Trabalhista — que alterou o Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 — a Consolidação das Leis do Trabalho — especificamente os desdobramentos que levaram à possibilidade de livre estipulação do instituto da arbitragem, nos moldes da Lei n. 9.307, de 23 de setembro de 1996 — a Lei de Arbitragem — na resolução de dissídios individuais trabalhistas em que figure em um de seus polos o obreiro com remuneração superior a duas vezes o maior valor pago de aposentadoria pelo Regime Geral de Previdência Social — chamado pela doutrina e pela jurisprudência de empregado hipersuficiente — possam gerar por meio das relações laborais. A tese proposta é a de que, apesar de todos os problemas que se possam enumerar a respeito da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, a arbitragem é um meio idôneo para a resolução de dissídios individuais trabalhistas, mas que carecia de uma previsão normativa expressa que permitisse a aplicação da Lei n. 9.307, de 23 de setembro de 1996 em matéria laboral. Essa autorização veio por meio da inclusão do artigo 507-A ao Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, afastando os críticos do instituto, que interpretavam a inexistência de proibição na norma brasileira como mero deslize do legislador brasileiro. A apresentação neste estudo da experiência doutrinária, legislativa e jurisprudencial da Espanha serve justamente para demonstrar um país que optou realmente pela proibição da arbitragem em matéria trabalhista, algo que o Brasil nunca fez. Essa é uma pesquisa qualitativa cujo objeto de análise foca aspectos subjetivos de fenômenos sociais e do comportamento humano. Para a abordagem do trabalho, optou-se pelos métodos analítico, descritivo e interdisciplinar, abrindo-se espaço a cada um deles, dependendo da etapa de elaboração científica, dando ênfase na análise jurídica e o método de procedimento adotado foi o monográfico. Após análise de farto material doutrinário, jurisprudencial e legislativo coletado, pode-se afirmar que, cinco anos após a Reforma Trabalhista, a arbitragem encontra

seu espaço como instrumento apto para a resolução de dissídios individuais trabalhistas, conforme demonstra, inclusive, dados de pesquisa recentemente publicados. Qualquer uso indevido do instituto deverá ser coibido, seja pela Justiça do Trabalho, seja pelo Ministério Público do Trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: arbitragem; arbitrabilidade; consolidação das leis do trabalho; direitos disponíveis; direitos indisponíveis; dissídios individuais; lei de arbitragem; reforma trabalhista.

Arbitration in Individual Labor Disputes

Analysis of article 507-A incorporated into the Consolidation of Labor Laws through the 2017 Labor Reform

The objective of this work was to examine the changes proposed through Law no. 13,467, of July 13, 2017 — the Labor Reform — which amended Decree-Law no. 5,452, of May 1, 1943 — the Consolidation of Labor Laws — specifically the developments that led to the possibility of free stipulation of the arbitration institute, along the lines of Law no. 9,307, of September 23, 1996 — the Arbitration Law — in the resolution of individual labor disputes in which a worker with remuneration greater than twice the highest retirement amount paid by the General Social Security Regime — called by the doctrine and jurisprudence of a hypersufficient employee — can generate through labor relations. The proposed thesis is that, despite all the problems that can be enumerated regarding Law no. 13,467, of July 13, 2017, arbitration is a suitable means for resolving individual labor disputes, but it lacked an express normative provision that would allow the application of Law no. 9,307, of September 23, 1996 in labor matters. This authorization came through the inclusion of article 507-A to Decree-Law no. 5,452, of May 1, 1943, removing critics of the institute, who interpreted the lack of prohibition in the Brazilian standard as a mere oversight by the Brazilian legislator. The presentation in this study of Spain's doctrinal, legislative and jurisprudential experience serves precisely to demonstrate a country that has actually opted to prohibit arbitration in labor matters, something that Brazil has never done. This is qualitative research whose object of analysis focuses on subjective aspects of social phenomena and human behavior. For the approach to the work, analytical, descriptive and interdisciplinary methods were chosen, making space for each of them, depending on the stage of scientific elaboration, placing emphasis on legal analysis and the method of procedure adopted was monographic. After analyzing the extensive doctrinal, jurisprudential and legislative material collected, it can be said that, five years after the Labor Reform, arbitration finds its place as a suitable instrument for resolving individual labor disputes, as recently demonstrated by recent research data published. Any misuse of

the institute must be prohibited, either by the Labor Court or by the Public Labor Ministry.

KEYWORDS: arbitration; Consolidation of labor laws; individual agreements; arbitration law; labor reform.

Arbitrato Nelle Controversie di Lavoro Individuali

Analisi dell'articolo 507-A incorporato nel Testo Unico delle Leggi sul Lavoro attraverso la Riforma del Lavoro del 2017

L'obiettivo di questo lavoro è stato quello di esaminare le modifiche proposte attraverso la Legge n. 13.467 del 13 luglio 2017 — Riforma del Lavoro — che ha modificato il decreto-legge n. 5.452, del 1^o maggio 1943 — Testo unico delle leggi sul lavoro — e precisamente gli sviluppi che hanno portato alla possibilità di stipulazione gratuita dell'istituto arbitrale, sul modello della legge n. 9.307 del 23 settembre 1996 — Legge sull'arbitrato — nella risoluzione delle controversie individuali di lavoro in cui un lavoratore con retribuzione superiore al doppio dell'importo pensionistico più elevato versato dal Regime generale di previdenza sociale — chiamato dalla dottrina e dalla giurisprudenza un lavoratore ipersufficiente — può generare attraverso i rapporti di lavoro. La tesi proposta è che, nonostante tutte le problematiche che si possono enumerare riguardo alla Legge n. 13.467 del 13 luglio 2017, l'arbitrato è uno strumento idoneo a risolvere le controversie individuali di lavoro, ma mancava un'espressa previsione normativa che consentisse l'applicazione della legge n. 9.307 del 23 settembre 1996 in materia di lavoro. Tale autorizzazione è arrivata attraverso l'inserimento dell'articolo 507-A nel decreto-legge n. 5.452, del 1 maggio 1943, allontanando i critici dell'istituto, che interpretavano la mancanza di divieto nella norma brasiliana come una mera svista da parte del legislatore brasiliano. La presentazione in questo studio dell'esperienza dottrinale, legislativa e giurisprudenziale della Spagna serve proprio a mostrare un paese che ha effettivamente scelto di vietare l'arbitrato in materia di lavoro, cosa che il Brasile non ha mai fatto. Si tratta di una ricerca qualitativa il cui oggetto di analisi si concentra sugli aspetti soggettivi dei fenomeni sociali e del comportamento umano. Per l'approccio al lavoro sono stati scelti metodi analitici, descrittivi e interdisciplinari, dando spazio a ciascuno di essi, a seconda della fase di elaborazione scientifica, ponendo l'accento sull'analisi giuridica e il metodo di procedura adottato è stato monografico. Dopo aver analizzato l'ampio materiale dottrinale, giurisprudenziale e legislativo raccolto, si può affermare che, a cinque anni dalla Riforma del Lavoro, l'arbitrato ritrova la sua collocazione

come strumento idoneo alla risoluzione delle controversie individuali di lavoro, come recentemente dimostrato dai dati di ricerca recentemente pubblicati. Qualsiasi abuso dell'istituto deve essere vietato sia dal Tribunale del Lavoro che dal Ministero del Lavoro Pubblico

PAROLE CHIAVE: arbitrato; Consolidamento delle leggi sul lavoro; accordi individuali; diritto arbitrale; riforma del lavoro.

Arbitraje en Conflictos Laborales Individuales

Análisis del artículo 507-A incorporado a la Consolidación de las Leyes del Trabajo a través de la Reforma Laboral de 2017

El objetivo de este trabajo fue examinar los cambios propuestos a través de la Ley núm. 13.467, de 13 de julio de 2017 — Reforma Laboral — que modificó el Decreto-Ley n. 5.452, de 1 de mayo de 1943 — Consolidación de las Leyes del Trabajo — específicamente los desarrollos que llevaron a la posibilidad de la libre estipulación del instituto de arbitraje, en la línea de la Ley n. 9.307, de 23 de septiembre de 1996 — Ley de Arbitraje — en la resolución de conflictos laborales individuales en los que interviene un trabajador con remuneración superior al doble del monto máximo de jubilación pagado por el Régimen General de Seguridad Social — llamado por la doctrina y jurisprudencia de trabajador hipersuficiente — puede generar a través de las relaciones laborales. La tesis propuesta es que, a pesar de todos los problemas que se pueden enumerar respecto de la Ley núm. 13.467, de 13 de julio de 2017, el arbitraje es un medio adecuado para resolver conflictos laborales individuales, pero carecía de una disposición normativa expresa que permitiera la aplicación de la Ley n. 9.307, de 23 de septiembre de 1996 en materia laboral. Esta autorización se produjo mediante la inclusión del artículo 507-A al Decreto-Ley núm. 5.452, de 1 de mayo de 1943, destituyendo a los críticos del instituto, que interpretaban la falta de prohibición en la norma brasileña como un mero descuido del legislador brasileño. La presentación en este estudio de la experiencia doctrinal, legislativa y jurisprudencial de España sirve precisamente para evidenciar un país que efectivamente ha optado por prohibir el arbitraje en materia laboral, algo que Brasil nunca ha hecho. Se trata de una investigación cualitativa cuyo objeto de análisis se centra en aspectos subjetivos de los fenómenos sociales y el comportamiento humano. Para el abordaje del trabajo se optó por métodos analíticos, descriptivos e interdisciplinarios, dando espacio a cada uno de ellos, dependiendo de la etapa de elaboración científica, poniendo énfasis en el análisis jurídico y el método de procedimiento adoptado fue monográfico. Tras analizar el amplio material doctrinal, jurisprudencial y legislativo recopilado, se puede decir que, cinco

años después de la Reforma Laboral, el arbitraje encuentra su lugar como un instrumento idóneo para la resolución de conflictos laborales individuales, como lo demuestran recientemente datos de investigaciones publicadas. Cualquier mal uso del instituto deberá ser prohibido, ya sea por el Tribunal del Trabajo o por el Ministerio Público del Trabajo.

PALABRAS CLAVE: arbitraje; Consolidación de leyes laborales; acuerdos individuales; ley de arbitraje; reforma laboral.

Introdução

Sumário: 1. Contextualização; 2. Justificativas; 3. Objetivo geral; 4. Objetivos específicos; 5. Metodologia da pesquisa científica.

1. Contextualização

Entre os direitos sociais enumerados na Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada no dia 05 de outubro de 1988, é evidente o tratamento diferenciado que recebe o trabalho. Ele está presente: (a) no item IV do artigo 1º, Título I – Dos Princípios Fundamentais, que qualifica o trabalho como valor social; (b) no item XIII do artigo 5º, Título II – Dos Direitos e das Garantias Fundamentais, que determina a liberdade de exercício do trabalho; (c) no artigo 6º, do Capítulo II – Dos Direitos Sociais, que aponta o trabalho como um direito social; (d) no artigo 170, Título VII – Da Ordem Econômica e Financeira, que funda a ordem econômica na valorização do trabalho; (e) no artigo 193, Título VIII – Da Ordem Social, que elege o trabalho como base da ordem social; e (f) no item IV do artigo 214, que estabelece a formação do indivíduo para o trabalho como elemento da educação, dentre outras disposições que constam da Lei Maior do país.⁽¹⁾

(1) **Artigo 1º.** A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] IV – os valores sociais do *trabalho* e da livre iniciativa; [...] **Artigo 5º.** Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] XIII – é livre o exercício de qualquer *trabalho*, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer; [...] **Artigo 6º.** São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o *trabalho*, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição; [...] **Artigo 170.** A ordem econômica, fundada na valorização do *trabalho* humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios; [...] **Artigo 193.** A ordem social tem como base o primado do *trabalho*, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais; [...] **Artigo 214.** A lei estabelecerá o plano nacional de educação, de duração decenal, com o objetivo de articular o sistema nacional de educação em regime de

Esse merecido destaque atribuído ao trabalho como ator principal no rol dos direitos e das garantias sociais na Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988, não impede que, de tempos em tempos, seja aventada a possibilidade de se afastar esse protagonismo, transformando a proteção ao trabalho em mero coadjuvante no roteiro determinado pela Carta Magna.

A pretensão do ex-Chefe do Poder Executivo — o ex-Presidente da República Jair Messias Bolsonaro (2018-2022, eleito pelo PSL-RJ, atualmente filiado ao PL-RJ) — de extinguir a Justiça do Trabalho atribuindo suas funções à Justiça Estadual, exposta logo nos primeiros dias de seu governo⁽²⁾, não se trata de uma ideia nova. Também durante o governo do ex-Presidente da República Fernando Henrique Cardoso (PSDB-SP) por dois mandatos consecutivos (1994-2002), foi debatida a possibilidade de se fundir a Justiça do Trabalho, só que à Justiça Federal.⁽³⁾

No meio político, existem aqueles que apoiam a iniciativa e acreditam que o fim da Justiça do Trabalho poderia sim reduzir custos e diminuir a litigiosidade; e outros que consideram que a manutenção da Justiça do Trabalho é importante para garantir a agilidade e a especialidade na análise dos processos.

O artigo 122 da Constituição dos Estados Unidos do Brasil, promulgada no dia 16 de julho de 1934⁽⁴⁾, estabeleceu a criação da Justiça do Trabalho

colaboração e definir diretrizes, objetivos, metas e estratégias de implementação para assegurar a manutenção e desenvolvimento do ensino em seus diversos níveis, etapas e modalidades por meio de ações integradas dos poderes públicos das diferentes esferas federativas que conduzam a: [...] IV – formação para o *trabalho*. BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*, de 05 de outubro de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 abr. 2021.

(2) “Temos mais ações trabalhistas do que o mundo todo junto. Então algo está errado. É o excesso de proteção”, afirmou o então Presidente da República Jair Messias Bolsonaro em sua primeira entrevista após sua eleição ao Sistema Brasileiro de Televisão (SBT). Joice; OLIVON, Beatriz; BAETA, Zínia. Fim da Justiça do Trabalho depende do Congresso. *Jornal Valor Econômico*, 07 de janeiro de 2019. Disponível em: <http://www.valor.com.br>. Acesso em: 07 dez. 2020.

(3) O então Presidente do Congresso Nacional, Senador Antônio Carlos Magalhães (PFL-BA, atual União Brasil-BA), defendeu a extinção da Justiça do Trabalho que “é anacrônica e não pode existir em um país que quer se desenvolver”, na opinião do médico e político falecido no dia 20 de junho de 2007, durante a vigência de seu segundo mandato consecutivo como Senador da República pelo Estado da Bahia. ACM, como ficou conhecido, também ocupou o cargo de Ministro das Comunicações indicado pelo Presidente da República José Sarney de Araújo Costa (PMDB-MA) (1985-1990), foi Governador da Bahia por três vezes, além de ter sido Prefeito da capital do Estado, Salvador. ACM defende o fim da Justiça do Trabalho. *Jornal do Senado*, mar. 1999. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br>. Acesso em: 12 abr. 2021.

(4) **Artigo 122.** Para dirimir questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social, fica instituída a Justiça do Trabalho, à qual não se aplica o disposto no Capítulo IV do Título I. Parágrafo único – A constituição dos Tribunais do Trabalho e das Comissões de Conciliação obedecerá sempre ao princípio da eleição de membros, metade pelas associações representativas dos empregados, e metade pelas dos empregadores, sendo o presidente de

no Capítulo “Da Ordem Econômica e Social”, posteriormente regulamentada pelo Decreto n. 6.596, de 12 de dezembro de 1940.⁽⁵⁾ A Carta Magna de 1934 se destacou pela garantia de novos direitos aos trabalhadores, a exemplo da liberdade sindical, da isonomia salarial, do salário mínimo, da jornada de oito horas diárias de trabalho, da proteção do trabalho das mulheres e dos menores, do repouso semanal remunerado e das férias anuais remuneradas.

A princípio ligada ao Poder Executivo e não ao Poder Judiciário — união esta que viria a acontecer posteriormente — a função da Justiça Laboral era a de resolver apenas os conflitos entre empregados e empregadores.

A partir da edição do Decreto-Lei n. 9.797, de 09 de setembro de 1946⁽⁶⁾, a Justiça do Trabalho passou a integrar a estrutura do Poder Judiciário, estabelecendo, para seus membros, as mesmas garantias e as vedações

livre nomeação do Governo, escolhido entre pessoas de experiência e notória capacidade moral e intelectual. BRASIL. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil*, de 16 de julho de 1934. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao. Acesso em: 27 out. 2022.

(5) **Artigo 1º.** Os dissídios oriundos das relações entre empregadores e empregados reguladas na legislação social serão dirimidos pela Justiça do Trabalho, na forma do presente regulamento. Parágrafo único. As questões referentes a acidentes do trabalho continuam sujeitas à justiça ordinária, na forma do Decreto n. 24.637, de 10 de julho de 1934, e legislação subsequente.

Artigo 2º. A Justiça do Trabalho compõe-se dos seguintes órgãos: a) Juntas de Conciliação e Julgamento ou Juízos de Direito; b) Conselhos Regionais do Trabalho; c) Conselho Nacional do Trabalho. **Artigo 3º.** O Serviço da Justiça do Trabalho é relevante e obrigatório, ninguém dele podendo eximir-se, salvo motivo justificado. (*Grafia original*) BRASIL. Decreto n. 6596, de 12 de dezembro de 1940. *Aprova o Regulamento da Justiça do Trabalho*. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br>. Acesso em: 20 fev. 2021.

(6) **Artigo 1º.** Os artigos 644, 647, 654, 670, 672, 681, 693 e 699, da Consolidação das Leis do Trabalho, passam a vigorar com a redação seguinte: "Artigo 644. São órgãos da Justiça do Trabalho: a) o Tribunal Superior do Trabalho; b) os Tribunais Regionais do Trabalho; c) as Juntas de Conciliação e Julgamento ou os Juízos de Direito. [...] **Artigo 647.** Cada Junta de Conciliação e Julgamento terá a seguinte composição: a) um juiz do trabalho, que será seu presidente; b) dois vogais, sendo um, representante dos empregadores, e outro, dos empregados. Parágrafo único. Haverá um suplente para cada vogal. [...] **Artigo 654.** O ingresso na magistratura do trabalho far-se-á, nas sedes da 1ª e 2ª Regiões da Justiça do Trabalho, para o cargo de juiz do trabalho substituto; as nomeações subsequentes, por promoção, alternadamente, por antigüidade e por merecimento. Nas demais localidades, e Regiões, o ingresso será feito para o cargo de juiz do Trabalho, presidente de Junta. § 1º. Haverá suplente de juiz do trabalho presidente de Junta, sem direito a acesso, nomeados pelo Presidente da República dentre brasileiros natos, bacharéis em Direito, de reconhecida idoneidade moral, especializados em legislação social. A nomeação dos suplentes é feita por período de dois anos findo o qual poderão ser reconduzidos. Os suplentes, uma vez reconduzidos, serão conservados enquanto bem servirem, só podendo ser demitidos por falta que os torne incompatíveis com o exercício do cargo, apurada pelo Tribunal da respectiva Região, facultada, porém, sua suspensão prévia pelo presidente do Tribunal, quando motivos graves, devidamente justificados, determinarem essa providência. (*Grafia original*). BRASIL. Decreto-Lei n. 9.797, de 09 de setembro de 1946. *Altera disposições da Consolidação das Leis do Trabalho referentes à Justiça do Trabalho, e dá outras providências*. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br>. Acessado em 02 abr. 2021.

idênticas inerentes à magistratura como a inamovibilidade, a irredutibilidade de subsídios e ainda a vitaliciedade no cargo dos juízes.

Essa transferência foi confirmada pela Constituição dos Estados Unidos do Brasil, promulgada no dia 18 de setembro de 1946 que, em seu artigo 123, dispôs que, à Justiça do Trabalho, competiria conciliar e julgar os dissídios individuais e os coletivos entre empregados e empregadores, fixando que a lei especificaria os casos em que as decisões, nos dissídios coletivos, poderiam estabelecer normas e condições de trabalho, abrangidos, inclusive, os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes das relações de trabalho, bem como os litígios que tivessem sua origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive as coletivas.⁽⁷⁾

Já sob a vigência da Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988, a Emenda Constitucional n. 45, de 04 de dezembro de 2004 ampliou a competência da Justiça do Trabalho para julgar, além dos conflitos entre empregados e empregadores, também as lides decorrentes de prestação de serviços, como por exemplo os autônomos, os empreiteiros e os fornecedores de serviços, abrangendo, destarte, toda e qualquer relação laboral.

Apesar do legislador reformador ter acrescentado nove novos incisos ao artigo 114, a alteração que realmente chamou a atenção de todos e que merece destaque aqui se encontra no inciso I — a troca da expressão “relação de emprego” da redação anterior, para “relação de trabalho”, no texto atual — uma mudança considerada tardia, tendo em vista que a natureza destas relações e o critério da especialidade são marcas indelévels da Justiça Laboral.⁽⁸⁾

(7) **Artigo 123.** Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores, e, as demais controvérsias oriundas de relações, do trabalho regidas por legislação especial. § 1º. Os dissídios relativos a acidentes do trabalho são da competência da Justiça ordinária. § 2º. A lei especificará os casos em que as decisões, nos dissídios coletivos, poderão estabelecer normas e condições de trabalho. (*Grafia original*). BRASIL. *Constituição dos Estados Unidos do Brasil*, de 18 de setembro de 1946. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 15 abr. 2021.

(8) **Artigo 114.** Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: I – as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; II – as ações que envolvam exercício do direito de greve; III – as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores; IV – os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição; V – os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no artigo 102, I, o; VI – as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; VII – as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de

Tendo apenas o Supremo Tribunal Federal (STF) acima de sua estrutura, a Justiça do Trabalho tem como instância máxima o Tribunal Superior do Trabalho (TST). Logo abaixo estão os Tribunais Regionais do Trabalho (TRT), existindo ao menos um em cada estado da federação e, na sua base, estão as Varas do Trabalho, que são presididas por um Juiz Togado sendo que, nas comarcas em que não houver esta especialidade, são os Juízes de Direito que exercem a jurisdição laboral, cumulativamente com suas atribuições, preferencialmente as atividades cíveis, segundo o artigo 668 do Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 — a Consolidação das Leis do Trabalho.⁽⁹⁾

A organização do Poder Judiciário, por sua vez, está, atualmente estabelecida no artigo 92 da Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. Na hipótese de aprovação de uma Proposta de Emenda Constitucional (PEC) extinguindo a Justiça do Trabalho, o inciso IV seria suprimido do texto.⁽¹⁰⁾

Para pôr termo à Justiça Laboral, contudo, um longo caminho precisaria ser percorrido nos corredores do Poder Legislativo. É necessário que uma Proposta de Emenda Constitucional (PEC) seja aprovada no Congresso Nacional, cujo trâmite se inicia na Comissão de Constituição e Justiça (CCJ)

trabalho; VIII – a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no artigo 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir; IX – outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei. BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*, de 05 de outubro de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 abr. 2021.

(9) **Artigo. 668.** Nas localidades não compreendidas na jurisdição das Juntas de Conciliação e Julgamento, os Juízes de Direito são os órgãos de administração da Justiça do Trabalho, com a jurisdição que lhes for determinada pela lei de organização judiciária local; **Artigo 669.** A competência dos Juízes de Direito, quando investidos na administração da Justiça do Trabalho, é a mesma das Juntas de Conciliação e Julgamento, na forma da Seção II do Capítulo II. § 1º. Nas localidades onde houver mais de um Juízo de Direito a competência é determinada, entre os Juízes do Cível, por distribuição ou pela divisão judiciária local, na conformidade da lei de organização respectiva. § 2º. Quando o critério de competência da lei de organização judiciária for diverso do previsto no parágrafo anterior, será competente o Juiz do Cível mais antigo. BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. *Institui a Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 09 set. 2022.

(10) **Artigo 92.** São órgãos do Poder Judiciário: I – o Supremo Tribunal Federal; I-A – o Conselho Nacional de Justiça; (Incluído pela Emenda Constitucional n. 45, de 2004); II – o Superior Tribunal de Justiça; II-A – o Tribunal Superior do Trabalho; (Incluído pela Emenda Constitucional n. 92, de 2016); III – os Tribunais Regionais Federais e Juízes Federais; IV – os Tribunais e Juízes do Trabalho; V – os Tribunais e Juízes Eleitorais; VI – os Tribunais e Juízes Militares; VII – os Tribunais e Juízes dos Estados e do Distrito Federal e Territórios. § 1º O Supremo Tribunal Federal, o Conselho Nacional de Justiça e os Tribunais Superiores têm sede na Capital Federal. (Incluído pela Emenda Constitucional n. 45, de 2004) (Vide ADIN 3392) § 2º O Supremo Tribunal Federal e os Tribunais Superiores têm jurisdição em todo o território nacional. BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*, de 05 de outubro de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 abr. 2021.

da Câmara dos Deputados e, no plenário, precisa de votação em dois turnos e aprovação de pelo menos dois terços ou de 308 (trezentos e oito) de um total de 513 (quinhentos e trezes) deputados federais. Um ritual parecido se repetiria, tendo seu início na Comissão de Constituição e Justiça (CCJ) do Senado Federal, passando pela votação em dois turnos e precisando da concordância de dois terços ou de um total de 54 (cinquenta e quatro) dos 81 (oitenta e um) senadores da república.

Mesmo que essa Proposta de Emenda Constitucional (PEC) fosse aprovada, a extinção da Justiça do Trabalho, bem como a transferência de suas competências para outras esferas do Poder Judiciário poderiam ser objetos de questionamentos perante o Supremo Tribunal Federal (STF). Até se poderia alegar que a declaração do ex-Chefe do Poder Executivo não passou de mera bravata, cujo objetivo seria o de agradar uma parte mais inflamada de seu eleitorado, contudo, cabe ressaltar que, na reforma ministerial orquestrada sob sua batuta, o Ministério do Trabalho e Emprego foi extinto por meio da Medida Provisória n. 870, de 1º de janeiro de 2019, convertida posteriormente na Lei n. 13.844, de 18 de junho de 2019.⁽¹¹⁾

Criado pelo do Decreto-Lei n. 19.433, de 26 de novembro de 1930⁽¹²⁾, denominado à época de Ministério do Trabalho, da Indústria e do Comércio,

(11) **Artigo 19.** Os Ministérios são os seguintes: I – Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento; II – Ministério da Cidadania; III – Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações; III – Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações; (Redação dada pela Medida Provisória n. 980, de 10 de junho de 2020); III-A – Ministério das Comunicações; (Incluído pela Medida Provisória n. 980, de 10 de junho de 2020); III – Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações; (Redação dada pela Lei n. 14.074, de 14 de outubro de 2020); III-A – Ministério das Comunicações; (Incluído pela Lei n. 14.074, de 14 de outubro de 2020); IV – Ministério da Defesa; V – Ministério do Desenvolvimento Regional; VI – Ministério da Economia; VII – Ministério da Educação; VIII – Ministério da Infraestrutura; IX – Ministério da Justiça e Segurança Pública; X – Ministério do Meio Ambiente; XI – Ministério de Minas e Energia; XII – Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos; XIII – Ministério das Relações Exteriores; XIV – Ministério da Saúde; XIV-A – Ministério do Trabalho e Previdência; (Incluído pela Medida Provisória n. 1.058, de 27 de julho de 2021); XV – Ministério do Turismo; e XVI – Controladoria-Geral da União; XVII – Ministério do Trabalho e Previdência. (Incluído pela Lei n. 14.261, de 16 de dezembro de 2021). BRASIL. Lei n. 13.844, de 18 de junho de 2019. *Estabelece a organização básica dos órgãos da Presidência da República e dos Ministérios e outras disposições*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/l13844.htm. Acesso em: 13 abr. 2021.

(12) **Artigo 1º.** Fica criada uma Secretaria de Estado, com a denominação de Ministério dos Negócios do Trabalho, Indústria e Comércio, sem aumento de despesa; **Artigo 2º.** Este Ministério terá a seu cargo o estudo e despacho de todos os assuntos relativos ao trabalho, indústria e comércio; **Artigo 3º.** O novo ministro de Estado terá as mesmas honras, prerrogativas e vencimentos dos outros ministros. BRASIL. Decreto-lei n. 19.433, de 26 de novembro de 1930. *Cria uma Secretaria de Estado com a denominação de Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e dá outras providências. (Grafia original)*. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939>. Acesso em: 12 abr. 2021.

a pasta especializada nas relações trabalhistas, ainda que apresentando nomenclaturas diversas ao longo do tempo⁽¹³⁾, sempre fez parte da estrutura ministerial do Poder Executivo. Com a sua obliteração, as atribuições originárias da pasta foram repassadas sem critério algum para outros ministérios, alguns, inclusive, de certa forma, conflitantes. Questões que envolvessem recursos financeiros, passaram a pertencer ao Ministério da Economia, enquanto que registros sindicais foram encaminhados para o Ministério da Justiça e da Segurança Pública.

Mesmo que a extinção do Ministério do Trabalho tenha sido revista pelo então Presidente da República Jair Messias Bolsonaro, por meio da edição da Medida Provisória n. 1058, de 02 de julho de 2021⁽¹⁴⁾, confirmada pela sanção da Lei n. 14.261, de 16 de dezembro de 2021⁽¹⁵⁾, o ato estava mais vinculado

(13) “Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio”, conforme o artigo 1º do Decreto-Lei n. 19.433, de 26 de novembro de 1930; “Ministério do Trabalho e Previdência Social”, conforme o artigo 10 da Lei n. 3.782, de 22 de julho de 1960; “Ministério do Trabalho”, conforme o artigo 2º da Lei n. 6.036, de 1º de maio de 1974; “Ministério do Trabalho e Emprego”, conforme a Lei n. 7.998, de 11 de janeiro de 1990; “Ministério do Trabalho e da Administração”, conforme o artigo 5º da Lei n. 8.422, de 13 de maio de 1992; “Ministério do Trabalho e Emprego”, conforme o artigo 13 da Medida Provisória n. 1.799-1, de 1º de janeiro de 1999, tendo sucessivas reedições até ser revogada; “Ministério do Trabalho e Previdência Social”, conforme o artigo 2º da Medida Provisória n. 696, de 02 de outubro de 2015, convertida na Lei n. 13.266, de 05 de abril de 2016; “Ministério do Trabalho”, conforme o artigo 2º da Medida Provisória n. 726, de 12 de maio de 2016, convertida na Lei n. 13.341, de 29 de setembro de 2016. (*Grafia original*). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 13 abr. 2021.

(14) A Medida Provisória n. 1.058, de 28 de julho de 2021, adotada pelo Presidente da República com fundamento nos artigos 62 e 88 da Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988, é composta por treze artigos, e, em linhas gerais, trata da recriação do Ministério do Trabalho e Previdência, mediante desmembramento da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia. Assim, nos termos do artigo 2º, fica criado o referido Ministério – que fora, por força da Medida Provisória n. 870, de 1º de janeiro de 2019, convertida na Lei n. 13.844, de 18 de junho de 2019, incorporado ao Ministério da Economia. BRASIL. Medida Provisória n. 1058, de 02 de julho de 2021. *Altera a Lei n. 13.844, de 18 de junho de 2019, para criar o Ministério do Trabalho e Previdência, e dá outras providências. Resumo das Disposições*. Disponível em: <http://www.congressonacional.leg.br>. Acesso em: 08 mar. 2022.

(15) Seção XV-A – Do Ministério do Trabalho e Previdência – **Artigo 48-A**. Constituem áreas de competência do Ministério do Trabalho e Previdência: I – previdência; II – previdência complementar; III – política e diretrizes para a geração de emprego e renda e de apoio ao trabalhador; IV – política e diretrizes para a modernização das relações de trabalho; V – fiscalização do trabalho, inclusive do trabalho portuário, e aplicação das sanções previstas em normas legais ou coletivas; VI – política salarial; VII – intermediação de mão de obra, formação e desenvolvimento profissional; VIII – segurança e saúde no trabalho; IX – regulação profissional; e X – registro sindical. **Artigo 48-B** – Integram a estrutura básica do Ministério do Trabalho e Previdência: I – o Conselho de Recursos da Previdência Social; II – o Conselho Nacional de Previdência Social; III – o Conselho Nacional de Previdência Complementar; IV – a Câmara de Recursos da Previdência Complementar; V – o Conselho Nacional do Trabalho; VI – o Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço; VII – o Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador; e VIII – até 4 (quatro) Secretarias. Parágrafo único. Os Conselhos a que

à necessidade política de se acomodar um de seus aliados no cargo de Ministro de Estado do que necessariamente a uma mudança de pensamento e de posicionamento do ex-Chefe do Poder Executivo sobre a importância econômica, histórica, política e social do órgão.⁽¹⁶⁾

Em carta pública, as entidades organizadoras do Ato em Defesa da Justiça do Trabalho, dos Direitos Sociais e pela Valorização do Sistema de Proteção Trabalhista alertaram que a supressão ou ainda a absorção da Justiça do Trabalho representaria grave violação à cláusula constitucional e convencional de vedação do retrocesso social⁽¹⁷⁾, conforme o artigo 5º, § 2º e artigo 60, § 4º, IV, ambos da Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988 e artigo 26 da Convenção Americana de Direitos Humanos, de 22 de novembro de 1969.⁽¹⁸⁾

A implementação de uma nova estrutura do Poder Judiciário, sem a esfera da Justiça do Trabalho, não seria algo assim tão simples. Tramitam, por exemplo, pela Justiça Comum do Estado de São Paulo cerca de 21.000.000

se referem os incisos V, VI e VII do caput deste artigo são órgãos colegiados de composição tripartite, com paridade entre representantes dos trabalhadores e dos empregadores, na forma estabelecida em ato do Poder Executivo federal. BRASIL. Lei n. 14.261, de 16 de dezembro de 2021. *Cria o Ministério do Trabalho e Previdência; altera as Leis n. 13.844, de 18 de junho de 2019, n. 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e n. 8.036, de 11 de maio de 1990, e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943; revoga dispositivos da Lei n. 13.846, de 18 de junho de 2019; e dá outras providências.* Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14261.htm. Acesso em: 08 mar. 2022.

(16) LARA, Rafaela. Bolsonaro recria Ministério do Trabalho para Onyx e nomeia Ciro na Casa Civil. *CNN Brasil*, 28 de julho de 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/politica/bolsonaro-recria-ministerio-do-trabalho-para-onyx-e-nomeia-ciro-na-casa-civil/>. Acesso em: 10 out. 2022.

(17) ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho; OAB – Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil; ANPT – Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho; ABRAT – Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas; FENAJUFE – Federação Nacional dos Trabalhadores do Judiciário Federal e Ministério Público da União; SINAIT – Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho. *Carta de Brasília*. Disponível em: https://sinait.org.br/docs/carta_de_brasilia_-_ato_em_defesa_da_justica_do_trabalho.pdf. Acesso em: 22 abr. 2021.

(18) **Artigo 26.** Desenvolvimento progressivo: Os Estados Partes comprometem-se a adotar providências, tanto no âmbito interno como mediante cooperação internacional, especialmente econômica e técnica, a fim de conseguir progressivamente a plena efetividade dos direitos que decorrem das normas econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura, constantes da Carta da Organização dos Estados Americanos, reformada pelo Protocolo de Buenos Aires, na medida dos recursos disponíveis, por via legislativa ou por outros meios apropriados. ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). *Convenção Americana sobre Direitos Humanos*, assinada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, realizada em San José, Costa Rica, em 22 de novembro de 1969. Disponível em: https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm. Acesso em: 22 abr. 2021.

(vinte e um milhões) de processos cuja resolução esbarra, na maioria das vezes, em dificuldades estruturais.⁽¹⁹⁾ Mesmo que a Justiça Laboral fosse absorvida pela Justiça Federal, o que se pode afirmar de antemão tratar-se apenas de uma mera mudança de endereço, ainda restariam problemas, já que juízes, pessoal administrativo e processos seriam absorvidos por uma estrutura ainda insipiente. Existem tribunais regionais do trabalho em quase todos os estados da federação enquanto que são apenas cinco tribunais federais, o que poderia se resumir numa simples transferência de problemas sem que isso se reverta em algum tipo de ganho econômico, jurídico, político e, principalmente, social.

2. Justificativas

Segundo Boaventura de Sousa Santos, no paradigma da modernidade, pode-se analisar a evolução do direito em três períodos dentro do capitalismo — hodiernamente chamado de sistema de mercado — identificando-se a existência de uma permanente tensão entre a emancipação e a regulamentação. No primeiro período, a soberania do povo transformou-se na figura do estado-nação e o direito tornou-se instrumento de construção do mercado. Esse foi um momento de desenvolvimento do direito privado, uma vez que “a regulação das relações entre os indivíduos era o grande agente de autonomização e de regulamentação do mercado”.⁽²⁰⁾ No segundo período, o desenvolvimento das políticas públicas e o nascimento da relação capital *versus* trabalho como instância de produção e de regulação social, provocaram grandes transformações no direito, surgindo novos ramos, como o Direito do Trabalho e o Direito Previdenciário. Essas disciplinas caracterizam-se pelo enquadramento de políticas nas áreas econômica e social, além da conjugação de elementos de direito público e de direito privado, levantando dúvidas sobre as reais fronteiras entre o estado e a sociedade. O direito foi “despromovido da categoria de princípio legitimador do estado para instrumento de legitimação do estado”.⁽²¹⁾ No terceiro e atual período, que pode ser visto como a crise do assim chamado estado providência, verifica-se na produção do direito uma diminuição do papel do estado, a expansão do mercado e uma pequena participação da sociedade nesses rumos. Esse cenário é consequência “da globalização, sob o impulso do mercado, por meio da desregulamentação,

(19) Joice; OLIVON, Beatriz; BAETA, Zínia. Fim da Justiça do Trabalho depende do Congresso. *Jornal Valor Econômico*, 07 de janeiro de 2019. Disponível em: <http://www.valor.com.br>. Acesso em: 07 dez. 2020.

(20) SANTOS, Boaventura de Sousa. *Os processos de globalização*. Lisboa: Porto, 2000. p. 135-7.

(21) SANTOS, Boaventura de Sousa. *Os processos de globalização*. Lisboa: Porto, 2000. p. 137-8.

das privatizações e da redução das políticas voltadas ao social”, finaliza Boaventura de Sousa Santos.⁽²²⁾

O direito moderno está em jogo e sua eficácia está em xeque, situação que se manifesta, por um lado, pelo aumento da procura dos seus serviços, pela explosão da litigiosidade e pela falta de recursos financeiros, organizacionais, profissionais e técnicos do sistema judicial para responder a este aumento da demanda.⁽²³⁾

O que importa realmente para a sociedade não é onde as atuais e as 4.000.000 (quatro milhões) de novas ações trabalhistas por ano serão julgadas — se na Justiça do Trabalho, se na Justiça Comum ou ainda se na Justiça Federal — mas sim se elas serão efetivamente julgadas. O princípio do acesso à justiça, direito fundamental previsto no inciso XXXV, artigo 5º, da Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988, estabelece que é responsabilidade do estado garantir que todos possam reivindicar seus direitos.⁽²⁴⁾ O mesmo é feito pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 10 de dezembro de 1948, que, em seu artigo 8º, estabelece que toda pessoa tem direito a receber dos tribunais competentes solução efetiva para os atos que violem os direitos fundamentais que lhe sejam reconhecidos pela legislação constitucional ou infraconstitucional.⁽²⁵⁾ As decisões devem ser concretizadas, acontecer no tempo certo e de maneira efetiva.

(22) SANTOS, Boaventura de Sousa. *Os processos de globalização*. Lisboa: Porto, 2000. p. 137.

(23) “Conforme já indicado outrora, no Brasil, a explosão da litigiosidade contida pelos regimes ditatoriais que se sucederam à metade do Século XX — com o advento da Constituição Federal de 1988, fortalecimento do Ministério Público, dos direitos do consumidor, das prerrogativas inerentes à cidadania, com a criação de um aparato jurídico processual para a defesa das garantias e direitos constitucionais — fizeram com que uma avalanche de processos aportassem nos tribunais pátrios, revelando uma estrutura deficitária, tanto em relação à qualidade do pessoal, quanto à quantidade”. GAJARDONI, Fernando da Fonseca. *Flexibilização procedimental: um novo enfoque para o estudo do procedimento em matéria processual*. São Paulo: Editora Atlas, 2008. p. 83-84.

(24) **Artigo 5º.** Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: XXXV – a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito. BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*, de 05 de outubro de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 abr. 2021.

(25) **Artigo 8º.** Todo ser humano tem direito a receber dos tribunais nacionais competentes remédio efetivo para os atos que violem os direitos fundamentais que lhe sejam reconhecidos pela constituição ou pela lei. ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *Declaração Universal dos Direitos Humanos. Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (Resolução n. 217 A III) em 10 de dezembro 1948*. Disponível em: <https://www.unicef.org>. Acesso em: 20 abr. 2022.

Novamente na lição de Boaventura de Sousa Santos, ao longo dos últimos anos, as reformas da administração voltadas ao Poder Judiciário balançam entre a “administração tecnocrática da justiça” e a “desjudicialização da justiça”.⁽²⁶⁾ Para os defensores da primeira, a solução está no aumento quantitativo dos recursos disponíveis para o exercício das funções judiciais, ou seja, aumento do número de juízes, de funcionários e de tribunais. E, para os apoiadores da segunda, a solução está em uma melhor gestão dos recursos existentes, o que envolverá alterações na divisão da atividade judicial, a delegação descendente do trabalho de rotina e a promulgação de normas que tornem o processo mais rápido.⁽²⁷⁾

Para além desta tendência de reforma da administração da justiça, de mais meios e de alteração de procedimentos de gestão e de processos mais céleres, existe outro tipo de resposta que se caracteriza pela elaboração de alternativas ao modelo centralizado e monopolístico, formal e profissionalizado, que domina atualmente a administração da justiça, propondo a modernização da legislação laboral, dando protagonismo à negociação coletiva e aos métodos alternativos — atualmente chamados de mecanismos adequados ou ainda amigáveis — de solução de conflitos⁽²⁸⁾, como a arbitragem.

A arbitragem é um dos assuntos mais fascinantes do Direito, tanto do ponto de vista material, quanto do ponto de vista processual. Derivado do termo latino *arbiter*, que pode significar juiz, louvado, ou ainda jurado, a arbitragem tem sido definida por vários estudiosos que analisaram este instituto.⁽²⁹⁾ Pode-se dizer que a arbitragem é um meio extrajudicial de resolução de conflitos, capaz de solucionar disputas entre pessoas naturais e jurídicas, de direito

(26) SANTOS, Boaventura de Sousa. *Os processos de globalização*. Lisboa: Porto, 2000. p. 143-4.

(27) “[...] tais soluções tendem a ser inviabilizadas pelos magistrados, preocupados com a eventual perda do controle da atividade judicial, resistência passiva das rotinas estabelecidas e dos interesses miúdos e graúdos, que elas acabam por criar e reproduzir [...]”. SANTOS, Boaventura de Sousa. *Os processos de globalização*. Lisboa: Porto, 2000. p. 143-4.

(28) “Os mecanismos adequados ou amigáveis de solução de conflitos correspondem aos antigos métodos alternativos de resolução de conflitos. A atualização na nomenclatura denota uma escolha consciente de um processo ou método de resolução de conflitos, entre vários possíveis, considerando o contexto fático da disputa”. AZEVEDO, André Gomma (Org.). *Manual de mediação judicial*. Brasília: Conselho Nacional de Justiça (CNJ), 2016. p. 17.

(29) “Trata-se de mecanismo privado de solução de litígios, por meio do qual um terceiro, escolhido pelos litigantes, impõe sua decisão, que deverá ser cumprida pelas partes. Esta característica impositiva da solução arbitral (meio heterocompositivo de solução de controvérsias) a distância da mediação e da conciliação, que são meios autocompositivos de solução de litígios, de sorte que não existirá decisão a ser imposta às partes pelo mediador ou pelo conciliador, que sempre estarão limitados à mera sugestão (que não vincula as partes).” CARMONA, Carlos Alberto. *Arbitragem e processo: um comentário à Lei n. 9.307/96*. 3. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2009. p. 31-32.

público ou de direito privado, podendo ser determinada antes ou depois do surgimento do confronto, pela cláusula arbitral ou pelo compromisso arbitral, respectivamente. O instituto tem, por virtude, a informalidade e a opção das partes, envolvidas no imbróglio, poderem estabelecer as regras e indicar, por sua livre vontade, a pessoa que deve decidir a matéria posta em questão.

O legislador brasileiro — graças à sanção da Lei n. 9.307, de 23 de setembro de 1996⁽³⁰⁾, também chamada de Lei de Arbitragem ou ainda de Lei Marco Maciel — inovou sensivelmente a concepção desse instituto no direito pátrio, operando uma verdadeira revolução no ordenamento jurídico, colocando o país na vanguarda das legislações sobre arbitragem, podendo ser apontada como uma das mais modernas do mundo. Como destaca Paula Fazio Fernandes, a Lei n. 9.307, de 23 de setembro de 1996 “foi inserida no ordenamento jurídico brasileiro com o objetivo de otimizar o acesso à justiça”⁽³¹⁾, o que não se pode perder de vista em toda e qualquer análise desenvolvida sobre o assunto.

Em princípio, pode-se citar como virtudes do instituto: (i) a possibilidade de uma questão de ordem técnica ser decidida por especialistas na área em discussão, diversamente da justiça estatal, onde é normal juízes sem o devido conhecimento, corroborarem com laudos de peritos que, na verdade, decidem a lide; (ii) a informalidade procedimental, que pode ser determinada pelas partes, na cláusula ou no compromisso arbitral, pelos árbitros escolhidos, ou ainda, ao adotar-se o rito de uma instituição arbitral; e, (iii) talvez a maior de todas as suas qualidades, a atmosfera favorável ao entendimento, haja vista o fato de as partes se conhecerem e os árbitros serem da confiança de ambos, favorecendo, assim, o surgimento de um clima conciliatório.

São características basilares da arbitragem: (a) o instituto é *sui generis*; (b) a natureza é tanto contratual quanto jurisdicional; (c) a existência de um conflito atual ou potencial de interesses; (d) o sistema de julgamento é especial; (e) o árbitro é indicado pelas partes; (f) a decisão é obrigatória; (g) a sentença tem força executória; e (h) a solução do conflito é vinculante.

(30) Apresentado pelo Senador da República Marco Antônio de Oliveira Maciel (PFL-PE, posteriormente DEM-PE e atualmente União Brasil-PE), o então Projeto de Lei n. 78, de 03 de junho de 1992 objetivou, segundo sua justificção, “criar um foro adequado às causas envolvendo questões de direito comercial, negócios internacionais ou matérias de alta complexidade, para as quais o Poder Judiciário não está aparelhado”. BRASIL. CONGRESSO NACIONAL. SENADO FEDERAL. Projeto de Lei n. 78, de 03 de junho de 1992. Dispõe sobre a arbitragem. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/26738>. Acesso em: 10 out. 2022.

(31) Ainda segundo a autora, “os árbitros atuam como juízes de fato e de direito durante o procedimento arbitral produzindo sentenças de caráter privado as quais versam sobre direitos patrimoniais disponíveis, com a mesma validade das sentenças do Poder Judiciário”. FERNANDES, Paula Fazio. *Sentença arbitral como título executivo judicial na justiça do trabalho*. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2019. p. 58-9.

Quando ainda não fazia parte da estrutura do Poder Judiciário, a Justiça do Trabalho, por meio de suas Juntas de Conciliação e de Julgamento, conforme consta da redação do § 2º do artigo 764 do Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 — a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) — em não havendo acordo entre as partes, o juízo conciliatório se transformaria em juízo arbitral.⁽³²⁾ Essa redação — que curiosamente permanece até hoje inalterada, não havendo empenho algum do legislador nas últimas décadas para reformá-la — tinha sua razão de ser, pois, quando integrava o corpo do Poder Executivo, a Justiça do Trabalho — até então uma espécie de Tribunal Administrativo — proferia suas decisões em um formato e com natureza muito próxima ao que seria um laudo arbitral à época, como explica Wagner Drdla Giglio.⁽³³⁾

A arbitragem possibilita às partes envolvidas a resolução de seus conflitos, influenciando diretamente na melhoria das relações laborais, uma vez que, por este instituto, o relacionamento entre o empregado e o empregador, muitas vezes estremecido ou comprometido pela discordância, tem a possibilidade de ser recuperado e até mesmo renovado.

A aplicação da arbitragem, contudo, especialmente para a conclusão de dissídios individuais trabalhistas sempre foi marcada por calorosas divergências doutrinárias e jurisprudenciais acerca da disponibilidade ou não dos direitos assegurados pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 — a Consolidação das Leis do Trabalho — e pela legislação correlata, numa queda de braço que pedia a favor para a inaplicabilidade do instituto.

A edição da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, contudo, trouxe novo fôlego a essa disputa, uma vez que ela acrescentou um parágrafo único ao artigo 444, estabelecendo um maior grau de autonomia negocial ao empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou

(32) **Artigo 764.** Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação. [...] § 2º. Não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral, proferindo decisão na forma prescrita neste Título. BRASIL. *Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Institui a Consolidação das Leis do Trabalho.* Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 09 set. 2022.

(33) “A nosso ver, o redator desse texto de lei, depois de integrado à Consolidação, foi influenciado pela doutrina europeia, que então como agora se referia à arbitragem como uma das formas de solução de conflitos trabalhistas, não obtendo êxito nem a conciliação, nem a mediação. E acrescentamos que até 1946, quando a própria consolidação já se encontrava em vigor havia vários anos, a Justiça do Trabalho não integrava o Poder Judiciário, e suas decisões se assemelhavam, realmente, mais a laudos arbitrais do que pronunciamentos de órgãos jurisdicionais. O termo arbitral sobrevive como um resquício dessa época, e hoje deve ser entendido como sinônimo de judicial”. GIGLIO, Wagner Drdla. *A conciliação nos dissídios individuais do trabalho.* Porto Alegre: Editora Síntese, 1997. p. 28.

superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), sobre as matérias às quais os sindicatos, por meio de instrumentos como o acordo e a convenção coletiva de trabalho, tem autorização para negociar, conforme estabelecidas no artigo 611-A⁽³⁴⁾ e ainda apresentou o novo artigo 507-A, autorizando o uso da arbitragem para as relações individuais de trabalho, desde que seja por iniciativa do empregado ou mediante a sua expressa concordância com o empregador. A cláusula compromissória deve constar no contrato laboral e o obreiro deve receber remuneração superior a duas vezes o limite do salário de contribuição estipulado pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS).⁽³⁵⁾

(34) **Artigo 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 superior 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. BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Institui a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 09 set. 2022.

(35) **Artigo 444.** [...] Parágrafo único: A livre estipulação a que se refere o *caput* deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no artigo 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; **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. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. *Altera a Consolidação das Leis do Trabalho*

O chamado “teto previdenciário” é nada mais do que o valor máximo de qualquer benefício pago pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS) a cargo do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), e também corresponde ao limite de contribuição a ser realizado por qualquer segurado. Conforme estabelecido pela Portaria Interministerial do Ministério da Previdência Social e do Ministério da Fazenda (MPS/MF) n. 02, de 11 de janeiro de 2024, o valor máximo atual — o teto previdenciário — é de R\$7.786,02 (sete mil setecentos e oitenta e seis reais e dois centavos).⁽³⁶⁾ Uma disputa entre um empregador e um empregado cuja remuneração seja maior que o dobro desse valor — ou seja, R\$ 15.572,04 (quinze mil, quinhentos e setenta e dois reais e quatro centavos) poderia ser resolvida via arbitral, desde que os demais requisitos estejam também presentes.⁽³⁷⁾

Diante do exposto, essa Tese de Doutorado em Direito, apresentada para defesa na Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, desenvolvida junto ao Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social e sob a orientação do Professor Associado Enoque Ribeiro dos Santos, investiga a aplicação da arbitragem conforme regulamentada pela Lei n. 9.307, de 23 de setembro de 1996 — a Lei de Arbitragem — aos dissídios individuais trabalhistas, frente às alterações operadas pela Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017 — a Reforma Trabalhista — no Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 — a Consolidação das Leis do Trabalho — e, para isso, a abordagem do tema foi dividido em quatro capítulos, na seguinte ordem cronológica: Capítulo I – A Arbitragem como instrumento para a pacificação social; Capítulo

(CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis ns. 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>. Acesso em: 23 abr. 2021.

(36) BRASIL. PODER EXECUTIVO. MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL; MINISTÉRIO DA FAZENDA. Portaria Interministerial n. 02, de 11 de janeiro de 2024. Dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS e demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social – RPS e dos valores previstos nos incisos II a VIII do § 1º do art. 11 da Emenda Constitucional n. 103, de 12 de novembro de 2019, que trata da aplicação das alíquotas da contribuição previdenciária prevista nos arts. 4º, 5º e 6º da Lei n. 10.887, de 18 de junho de 2004. (Processo n. 10128.119242/2023-98). Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-interministerial-mps/mf-n-2-de-11-de-janeiro-de-2024-537035232>. Acesso em: 11 jan. 2024.

(37) BRASIL. PODER EXECUTIVO. MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL; MINISTÉRIO DA FAZENDA. Portaria Interministerial n. 02, de 11 de janeiro de 2024. Dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS e demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social — RPS e dos valores previstos nos incisos II a VIII do § 1º do art. 11 da Emenda Constitucional n. 103, de 12 de novembro de 2019, que trata da aplicação das alíquotas da contribuição previdenciária prevista nos arts. 4º, 5º e 6º da Lei n. 10.887, de 18 de junho de 2004. (Processo n. 10128.119242/2023-98). Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-interministerial-mps/mf-n-2-de-11-de-janeiro-de-2024-537035232>. Acesso em: 11jan. 2024.

II – O princípio da proteção, a flexibilização das condições de trabalho e a reforma trabalhista de 2017; Capítulo III – A arbitragem aplicada aos dissídios individuais laborais na legislação e na jurisprudência comparada da Espanha; e, Capítulo IV – A arbitragem nos litígios laborais e a figura do trabalhador hipersuficiente.

No Capítulo I discorre-se sobre a arbitragem como instância pacificadora das relações sociais, sua natureza jurídica híbrida, seus equivalentes jurisdicionais e suas propaladas virtudes. Além disso, aborda-se os árbitros e a convenção de arbitragem e seus efeitos, conforme estatuída pela Lei n. 9.307, de 23 de setembro de 1996. Discorre-se, ainda, sobre a arbitrabilidade, cuja conceituação está ligada à natureza dos direitos — se disponíveis ou não — e que passa por uma expansão rumo a outras áreas, como a trabalhista, trazendo à tona debates em torno da ideia de interesse público e da noção de ordem pública.

Reserva-se o Capítulo II, para realizar um rigoroso estudo sobre a flexibilização das condições de trabalho. Sob o aspecto geral, apresenta-se as diferentes correntes que analisam esse fenômeno e estabelece-se, destarte, a distinção entre a flexibilização e a desregulamentação. E, sob o aspecto específico, avalia-se a reforma trabalhista, concretizada a partir da sanção da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, em teoria, uma norma moderna e inovadora na flexibilização das regras laborais, mas que, na prática, opera a desregulamentação das relações trabalhistas.

Cabe ao Capítulo III fazer uma análise do ordenamento jurídico da Espanha a respeito da utilização da arbitragem para a resolução de dissídios individuais trabalhistas, para servir de referência ao Brasil sobre como o direito estrangeiro aborda o tema. A escolha pela experiência espanhola não foi aleatória, na medida em que a opção da legislação em proibir expressamente a utilização do instituto nas relações de natureza trabalhista, ratificada pela jurisprudência, faz um interessante e importante contraponto à brasileira.

O derradeiro Capítulo IV traz o desafio de caracterizar o chamado empregado hipersuficiente e a busca por se estabelecer algumas premissas relacionadas à liberdade de negociação trazida pelo parágrafo único do artigo 444 e a possibilidade de inserir uma cláusula compromissória ao contrato de trabalho, determinada pelo artigo 507-A, ambos do Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Posteriormente, avalia-se o exercício da autonomia privada pelo trabalhador e se o fato do empregado apresentar diploma de graduação de ensino superior e salário maior que duas vezes o teto dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social — exigidos pelo artigo 444 — ou remuneração igual ou superior a duas vezes o teto dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social — requisitado pelo artigo 507-A — possibilita, por si só, exercer sua liberdade negocial plena ou restrita, face ao empregador.

Arremata-se esta tese com um tópico especial destinado às conclusões finais no qual serão sintetizadas as principais discussões levantadas por este trabalho em seus capítulos, itens e subitens constando deste texto, ainda, a bibliografia utilizada pelo pesquisador para fundamentar a análise desenvolvida, facilitando a eventual consulta do leitor.

Ao se desenvolver uma tese de doutorado, o pesquisador não pode perder de vista os critérios da originalidade e da inediticidade que devem nortear o desenvolvimento do trabalho. Durante a evolução dessa pesquisa, foi constatado o grande número de textos que abordam com esmero o direito estrangeiro e comparado como fundamento para a defesa da aplicação da arbitragem como instrumento adequado para a resolução de conflitos, de maneira geral e em relação aos dissídios individuais trabalhistas de forma específica. Não se pode negar a importância e a relevância deste tipo de análise, que se sustenta na experiência doutrinária, jurisprudencial e legislativa de outros países, sendo dedicado, por isso mesmo, um capítulo inteiro para a abordagem do tema na Espanha, contudo, todos esses estudos já realizados conduzem à impressão de que, nestas últimas décadas, foram escritas mais linhas analisando com afinco a evolução doutrinária, jurisprudencial e legislativa do instituto nos Estados Unidos da América, no Canadá, ou ainda na França, do que propriamente no Brasil.

O esforço do doutrinador, do julgador e do legislador brasileiros é o foco desta tese, assim, busca-se reconhecer a dedicação destes personagens, salvando do ostracismo escritos doutrinários, decisões jurisprudenciais e textos legislativos esquecidos nos arquivos da Presidência da República e do Congresso Nacional — sendo que alguns foram recuperados em campo — deitando luz em partes obscuras dessa história tão complexa e rica como a de qualquer outro país sem, contudo, desmerecer o esforço dos autores que trazem, em suas análises, o direito estrangeiro e comparado.

Também se preserva a grafia original em vigor à época de produção desse material, constando nas citações essa observação quanto à ortografia utilizada em cada época.

Diante de tão amplas repercussões, esta tese se justifica pela necessidade de se examinar as opiniões doutrinárias e os desdobramentos que a nova autorização legislativa — para um tipo específico de obreiro — de livre estipulação de cláusula arbitral para a resolução de dissídios individuais trabalhistas, possam gerar nas relações laborais tendo, como pano de fundo, o caráter eminentemente protetivo do Direito do Trabalho e a consequente flexibilização das condições laborais pois, como resume Arnaldo Süssekind, “o Direito do Trabalho nasceu, é e será intervencionista, visando a limitar,

com normas imperativas, a autonomia da vontade numa relação jurídica entre partes desiguais”.⁽³⁸⁾

3. Objetivo geral

O objetivo geral desta tese é o de examinar as mudanças propostas por meio da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017 — a Reforma Trabalhista — que alterou o Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 — a Consolidação das Leis do Trabalho — especificamente os desdobramentos que levaram à possibilidade de livre estipulação do instituto da arbitragem, nos moldes da Lei n. 9.307, de 23 de setembro de 1996 — a Lei de Arbitragem — na resolução de dissídios individuais trabalhistas em que figure em um de seus polos o obreiro com remuneração superior a duas vezes o maior valor pago de aposentadoria pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS) — chamado pela doutrina e pela jurisprudência de empregado hipersuficiente — possam gerar por meio das relações laborais.

4. Objetivos específicos

Os objetivos específicos desta tese são: (i) apresentar o instituto da arbitragem como instrumento de pacificação social e espécie de jurisdição apta na resolução de dissídios individuais trabalhistas; (ii) analisar a reforma trabalhista diante do princípio protetivo norteador das relações laborais em contraposição ao fenômeno da flexibilização das condições de trabalho e da desregulamentação das normas trabalhistas; (iii) apreciar o direito estrangeiro sobre o assunto, em especial a experiência espanhola, cujo legislador optou pela proibição expressa da aplicação da arbitragem na seara trabalhista; e (iv) averiguar o alcance da autonomia negocial atribuída ao chamado empregado hipersuficiente nas relações laborais, em especial no que tange à possibilidade de inserção de uma cláusula compromissória no contrato de trabalho desde que por sua iniciativa ou que concorde expressamente com sua inclusão pelo empregador.

5. Metodologia da pesquisa científica

Identificando-se a importância desempenhada pela Metodologia da Pesquisa no âmbito das Ciências Sociais Aplicadas, essa tese foi desenvolvida por meio de um conjunto de procedimentos prático-rationais. A utilização do

(38) ‘Esse intervencionismo se reduz na razão inversa do fortalecimento das associações sindicais, em termos nacionais; mas impõe; pelo menos, um nível mínimo de proteção ao trabalhador, abaixo do qual não se concebe a dignidade humana’. (*Grafia original*). SÜSSEKIND, ARNALDO. História da CLT no seu cinquentenário. In: SANTOS, Aloysio (Coord.). *A Consolidação das Leis do Trabalho histórica*. Rio de Janeiro: Editora SENAI/SESI, 1993. p. 32.