

**UniRV - UNIVERSIDADE DE RIO VERDE  
FACULDADE DE DIREITO  
MESTRADO PROFISSIONAL EM DIREITO DO AGRONEGÓCIO E  
DESENVOLVIMENTO**

**ARBITRAGEM TRABALHISTA COMO FERRAMENTA PARA  
SOLUÇÃO DE CONFLITOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO NO  
AGRONEGÓCIO**

**ROSÂNGELA DE PAIVA LEÃO CABRERA  
ORIENTADOR: PROF. DR. NIVALDO DOS SANTOS**

**RIO VERDE  
GOIÁS - BRASIL  
2022**

**ROSÂNGELA DE PAIVA LEÃO CABRERA**

**ARBITRAGEM TRABALHISTA COMO FERRAMENTA PARA  
SOLUÇÃO DE CONFLITOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO NO  
AGRONEGÓCIO**

**Dissertação apresentada à UniRV - Universidade de  
Rio Verde, como parte das exigências do Programa de  
Pós-Graduação em Direito do Agronegócio e  
Desenvolvimento para obtenção do título de Mestre  
em Direito.**

**RIO VERDE  
GOIÁS - BRASIL  
2022**

Universidade de Rio Verde  
Biblioteca Luiza Carlinda de Oliveira  
Bibliotecário: Juatan Tiago da Silva – CRB 1/3158  
Dados Internacionais de Catalogação na Publicação – (CIP)

C123a Cabrera, Rosângela de Paiva Leão

Arbitragem trabalhista como ferramenta para solução de conflitos individuais de trabalho no agronegócio. / Rosângela de Paiva Leão Cabrera. — 2022.  
129f. : il.

Orientador: Prof. Dr. Nivaldo dos Santos.  
Coorientador: Prof. Dr. Rildo Mourão Ferreira.

Dissertação (Mestrado) - Universidade de Rio Verde - UniRV, Programa de Pós-Graduação em Direito do Agronegócio e Desenvolvimento, Faculdade de Direito, 2022.

1. Arbitragem trabalhista. 2. Agronegócio. 3. Reforma trabalhista. 4. Contratos individuais trabalhistas. I. Santos, Nivaldo dos. II. Ferreira, Rildo Mourão. III. Título.

CDD: 344.8101

**ROSÂNGELA DE PAIVA LEÃO CABRERA**

**ARBITRAGEM TRABALHISTA COMO FERRAMENTA PARA  
SOLUÇÃO DE CONFLITOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO NO  
AGRONEGÓCIO**

**Dissertação apresentada à Universidade de Rio Verde, como parte das exigências do Programa de Pós- Graduação em Direito do Agronegócio para obtenção do título de Mestre em Direito.**

APROVADA:

---

Prof. Dr. Paulo Antonio Rodrigues Martins  
(Membro da Banca)

---

Prof. Dra. Rejaine Silva Guimarães  
(Membro da Banca)

---

Prof. Dr. Gernamo Campos Silva  
(Membro da Banca)

---

Prof. Dr. Nivaldo dos Santos  
(Orientador)

---

Prof. Dr. Rildo Mourão Ferreira  
(Coorientador)

## AGRADECIMENTOS

A Deus, por permitir que, mesmo diante de uma pandemia, eu iniciasse e concluísse o Mestrado.

À minha família, agradeço pelo carinho, apoio e compreensão: sem vocês eu não seria nada.

Ao meu orientador, Professor Dr. Nivaldo dos Santos, que foi meu porto seguro, sempre me auxiliando na escolha dos materiais da pesquisa e compartilhando comigo o seu conhecimento e a paz de que eu precisava para desenvolver a escrita.

Ao meu coorientador, Professor Dr. Rildo Mourão Ferreira, meu principal incentivador para iniciar essa caminhada no Mestrado, sempre prestativo e dedicado.

A todos os professores do PPDG, que abriram o meu olhar para a pesquisa científica e não mediram esforços para contribuir com o desenvolvimento dos artigos, dos seminários e da elaboração da dissertação.

À Universidade de Rio Verde (UniRV), em especial ao Professor Dr. João Porto Silvério Júnior, idealizador do Mestrado em Direito do Agronegócio e Desenvolvimento, o primeiro no Brasil a capacitar e qualificar profissionais do Direito e áreas afins de maneira multidimensional, objetivando solucionar demandas do Agronegócio.

Aos colegas de Mestrado que trilharam comigo esse lindo caminho, com alguns apuros necessários para o nosso crescimento intelectual e profissional.

À Professora Dra. Rejaine Silva Guimarães e ao Professor Dr. Paulo Antonio Rodrigues Martins, que contribuíram de forma extraordinária para a conclusão desta pesquisa, tanto na etapa de Qualificação quanto na Banca de Exame final.

Ao Professor Dr. Germano Campos Silva, que prontamente aceitou o convite para participar da Banca Final do meu trabalho.

À Professora Dra. Anielle Moraes, que realizou a revisão gramatical e metodológica da dissertação.

Agradeço por todas as dificuldades que enfrentei; não fosse por elas, eu não teria saído do lugar. As facilidades nos impedem de caminhar. Mesmo as críticas nos auxiliam muito.

Chico Xavier

## RESUMO

A arbitragem é um processo no qual as partes envolvidas em uma disputa apresentam seus argumentos a um ou mais árbitros, os quais decidem o resultado da controvérsia. Este procedimento pode ser utilizado para resolver diversos tipos de conflitos, entre eles, os decorrentes das relações de emprego. Em alguns casos, as partes podem optar por um meio alternativo porque acreditam que será mais rápido e menos oneroso do que os procedimentos judiciais convencionais. Além disso, a arbitragem permite que as partes mantenham o controle sobre o resultado do processo, pois são elas mesmas que escolhem os árbitros e estipulam as regras do procedimento. Diante desse contexto, o presente trabalho tem como problema de pesquisa o seguinte: quais os benefícios, para as partes, de resolver conflitos individuais de trabalho no agronegócio, por meio da arbitragem trabalhista? Alinha-se ao problema, o objetivo de analisar os entendimentos a respeito da utilização da arbitragem trabalhista na conjuntura dos dissídios individuais no setor do agronegócio e propiciar às partes abrangidas na relação de emprego do agronegócio o entendimento da arbitragem trabalhista como maneira legítima de solução de conflitos. Para tanto, verifica-se a aplicação da arbitragem nos contratos individuais do trabalho a partir do art. 507-A/CLT, inserido pela Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). O intuito é discutir a efetividade desse método de solução de conflitos na resolução de controvérsias relacionadas ao trabalho no agronegócio, por intermédio da iniciativa ou anuência expressa do empregado, face à previsão expressa da Consolidação das Leis do Trabalho. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, bibliográfica e documental, baseada na Reforma Trabalhista que cresceu, no Compêndio Trabalhista, uma nova ferramenta para solucionar os conflitos individuais. Além disso, de modo descritivo e quantitativo, busca-se compreender a aplicação da arbitragem trabalhista no contexto do agronegócio, investigando as relações econômicas e de trabalho nesse setor, com o apoio de dados tabulados pelo CEPEA (Centro de Estudos Avançados em Economia Aplicada). Pela pesquisa empreendida, verifica-se que as vantagens da arbitragem trabalhista alcançam tanto os empregados quanto os empregadores, que podem optar por essa ferramenta para resolver, de forma definitiva, os impasses da relação laboral.

**Palavras-chave:** Arbitragem Trabalhista. Agronegócio. Reforma Trabalhista. Contratos Individuais Trabalhistas.

## ABSTRACT

Arbitration is a process in which parties involved in a dispute present their arguments to one or more arbitrators, who decide the outcome of the dispute. This procedure can be used to solve several types of conflicts, including those arising from employment relationships. In some cases, parties may opt for an alternative dispute resolution because they believe it will be faster and less costly than conventional court proceedings. In addition, arbitration allows the parties to maintain control over the outcome of the process, as they are the ones who choose the arbitrators and stipulate the rules of the procedure. Given this context, the present work has the following research problem: what are the benefits, for the parties, of resolving individual labor conflicts in agribusiness, through labor arbitration? Aligned with the problem is the objective of analyzing the understandings regarding the use of labor arbitration in the context of individual agreements in the agribusiness sector and providing the parties covered in the agribusiness employment relationship with the understanding of labor arbitration as a legitimate way of solving conflicts. In this sense, the work verifies the application of arbitration in individual employment contracts from art. 507-A/CLT, inserted by Law n. 13.467/2017 (Labor Reform). The aim is to discuss the effectiveness of this method of conflict resolution in the resolution of controversies related to work in agribusiness, through the employee's initiative or express consent, in view of the express provision of the Consolidation of Labor Laws. This is a qualitative, bibliographical and documental research, based on the Labor Reform that added, in the Labor Compendium, a new tool to resolve individual conflicts. In addition, in a descriptive and quantitative way, it seeks to understand the application of labor arbitration in the context of agribusiness, investigating the economic and labor relations in agribusiness, with the support of data tabulated by CEPEA (Center for Advanced Studies in Applied Economics). From the research carried out, it points out that the advantages of labor arbitration reach both employees and employers, who can opt for this tool to definitively resolve the impasses of the labor relationship.

**Keywords:** Labor Arbitration. Agribusiness. Labor Reform. Individual Employment Contracts.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	1
<b>1 ASPECTOS GERAIS DA ARBITRAGEM</b> .....	5
1.1 Sistemas multiportas .....	5
1.2 Sistemas multiportas .....	7
1.3 Conceito de arbitragem e a capacidade das partes para instituí-la.....	11
1.4 Origem histórica.....	12
1.5 Arbitragem no mundo.....	15
1.6 Características e natureza jurídica da sentença arbitral.....	16
1.7 Arbitragem no Código de Processo Civil.....	19
1.8 Sistemas multiportas .....	22
<b>2 AUTONOMIA NEGOCIAL DO TRABALHADOR E RELAÇÕES DE EMPREGO</b> .....	25
2.1 Novos paradigmas de subordinação na relação de emprego .....	25
2.2 Autonomia negocial do empregado nas relações de emprego e sua condição de vulnerabilidade.....	28
2.3 Limites a serem observados na autonomia negocial.....	31
2.4 A Reforma Trabalhista e o “empregado hipersuficiente” .....	34
<b>3 APLICAÇÃO DA ARBITRAGEM NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS</b> .....	41
3.1 Acesso à ordem jurídica justa .....	41
3.2 Riscos da aplicação da arbitragem em matéria de direito individual do trabalho .....	44
3.3 A (in)admissibilidade da arbitragem em matéria de direito individual do trabalho .....	50
<b>4 O CONTEXTO ECONÔMICO DO AGRONEGÓCIO BRASILEIRO</b> .....	59
4.1 O setor do agronegócio.....	59
4.2 Concepção atual de agronegócio, agricultura e conceitos afins .....	64
4.3 A relevância e a dimensão econômica do agronegócio nacional .....	68
4.4 Agronegócio e sustentabilidade: geração de renda e emprego .....	71
4.5 Relações econômicas: Produto Interno Bruto (PIB) do agronegócio brasileiro... ..	75
<b>5 APLICAÇÃO DA ARBITRAGEM TRABALHISTA NO CONTEXTO DOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS NO SETOR DO AGRONEGÓCIO</b> .....	80
5.1 Relação de trabalho no mundo do agronegócio.....	80
5.2 Arbitragem no agronegócio: vantagens e desvantagens .....	93
5.3 A arbitragem no campo dos dissídios individuais trabalhistas do agronegócio ...	96
5.4 Capacidade negocial e o artigo 507-A da CLT .....	98
<b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	104
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	108

## INTRODUÇÃO

A Reforma Trabalhista, advinda da Lei n. 13.467/2017, incluiu o art. 507-A na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O aludido comando legal estabelece que, nos contratos individuais de trabalho, cuja remuneração supere duas vezes o teto fixado para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser estipulada cláusula compromissória de arbitragem, desde que a iniciativa seja do trabalhador ou mediante sua concordância expressa, nos moldes da Lei n. 9.307/1996 (BRASIL, 1943, n.p.)

Com a análise do mencionado artigo, surge o questionamento acerca dos benefícios da adoção da arbitragem para solucionar os conflitos que, porventura, surjam no curso da relação jurídica trabalhista. A possibilidade de inserção da cláusula arbitral nos contratos individuais de trabalho veio expressa na CLT que vincula a mencionada pactuação à remuneração do empregado e à iniciativa ou anuência dele. Essa inserção pode advir em documento apartado ou aditivo contratual.

Reflexivamente, emerge a análise da possibilidade de firmar o compromisso arbitral com a concordância expressa do empregado, porém, nesse contexto, observa-se que há conflito entre as partes envolvidas na relação jurídica (empregado e empregador), além de um contrato de trabalho já rescindido. Diante disso, o empregado possui duas opções: buscar a justiça especializada vinculada ao Poder Judiciário ou procurar a via arbitral para solucionar o conflito (SCAVONE JÚNIOR, 2019).

Nesse contexto, levanta-se a seguinte questão-problema: quais os benefícios, para as partes, de resolver conflitos individuais de trabalho no agronegócio, por meio da arbitragem trabalhista?

Em análise provisória, ressalta-se a possibilidade de utilização da arbitragem para solução das controvérsias oriundas da relação de trabalho no agronegócio. Destaca-se sua utilização espontânea no início da contratação e após a ruptura do vínculo empregatício por meio da cláusula compromissória, sempre com a concordância expressa do empregado.

Pesquisas prévias para elaboração desta dissertação deixaram claro que o instituto da arbitragem trabalhista passou a ser uma ferramenta autorizada nos dissídios individuais para resolução dos conflitos laborais do agronegócio. Desse modo, a princípio, verificam-se vantagens da solução dos conflitos trabalhistas pela via arbitral. São pontos positivos relacionados, em especial, à confidencialidade do processo arbitral que preserva a exposição

indevida das partes envolvidas no litígio, e à celeridade na resolução do impasse, reduzindo o estresse e a angústia dos litigantes pela morosidade do processo judicial.

No entanto, é importante levar em consideração que a arbitragem não é uma panaceia para todos os conflitos no agronegócio. Em alguns casos, ela pode até mesmo ser contraproducente. Por exemplo, quando o trabalhador não tem acesso à justiça e às garantias fundamentais do processo, a arbitragem pode representar uma forma de imposição da vontade patronal. Nesse sentido, é importante que a arbitragem seja utilizada de forma consciente e responsável, considerando as particularidades de cada caso.

O trabalho se enquadra na linha de pesquisa Direito do Agronegócio e Regulação do Mestrado Profissional em Direito do Agronegócio e Desenvolvimento da Universidade de Rio Verde (UniRV). A pesquisa examina a aplicação da arbitragem nos contratos individuais do trabalho a partir do art. 507-A/CLT, com o intuito de discutir a efetividade desse método de solução de conflitos na resolução de controvérsias relacionadas ao trabalho no agronegócio.

Nesse contexto, preconiza-se refletir sobre a aplicação da solução arbitral, por intermédio da iniciativa do empregado, face à previsão expressa da Consolidação das Leis do Trabalho advinda da Lei n. 13. 467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista). Analisa-se, portanto, o posicionamento de autores que apresentam contribuições relevantes, no que tange ao cabimento da resolução dos conflitos trabalhistas via arbitragem e ao acesso à ordem jurídica justa, como: José Lucio Munhoz; Antônio Álvares da Silva; George Augusto Mendes e Silva; e Estevão Mallet, Maurício Godinho Delgado, Vólia Bomfim Cassar, Kazuo Watanabe. Também são analisados posicionamentos de apoiadores da difusão da aplicação do instituto em várias searas do Direito, entre eles, Márcio Yoshida; Isabella Calabrese do Nascimento Simão; José Lucio Munhoz; Leonardo Sette Abrantes Fioravante e Roberto Portugal Bacellar.

O intuito aqui é levantar subsídios para, por meio de uma interpretação analógica, demonstrar a importância da aplicação do instituto em comento nas relações trabalhistas submersas na esfera do agronegócio, levando-se em consideração a total ausência de produção científica específica nesse sentido.

O trabalho tem como objetivo geral analisar os benefícios, para as partes, de resolver conflitos individuais de trabalho no agronegócio por meio da arbitragem trabalhista, verificando a forma e o momento da escolha do novo instrumento de resolução de conflitos laborais pela via arbitral. Entre os objetivos específicos estão: analisar os posicionamentos acerca da aplicação da arbitragem trabalhista no contexto dos dissídios individuais no setor do agronegócio; propiciar às partes envolvidas na relação de emprego do agronegócio o conhecimento acerca da arbitragem trabalhista como forma legítima de flexibilização;

investigar em que momentos a cláusula compromissória pode ser utilizada para solução das controvérsias oriundas da relação de trabalho no agronegócio.

O texto apresentado se subdivide em cinco capítulos. O primeiro capítulo do trabalho, intitulado “Aspectos gerais da arbitragem”, visa a analisar as principais características dessa modalidade de composição de conflitos, bem como o seu enquadramento no ordenamento jurídico brasileiro. São abordados, inicialmente, os conceitos fundamentais de conflito, jurisdição e crise jurisdicional, que são elementos indispensáveis para o entendimento da arbitragem. Em seguida, é apresentada a heterocomposição de conflitos, conceito esse que tem sido cada vez mais utilizado para designar a solução de controvérsias por meio da arbitragem. O capítulo também trata do conceito e dos aspectos constitucionais da arbitragem, bem como de sua origem histórica. Por fim, são apresentadas as características e a natureza jurídica da sentença arbitral, além do enquadramento da arbitragem no Código de Processo Civil brasileiro e no sistema multiportas.

O segundo capítulo, “Autonomia negocial do trabalhador e relações de emprego” começa com uma discussão sobre os novos paradigmas de subordinação na relação de emprego. A autonomia negocial do trabalhador é analisada à luz das mudanças nas relações de emprego. Em seguida, é feita uma análise da Reforma Trabalhista e dos seus efeitos na autonomia negocial do trabalhador. Por fim, o conceito de “empregado hipersuficiente” é apresentado como um exemplo das novas formas de subordinação emergentes das relações de emprego.

No terceiro capítulo, nomeado “Aplicação da arbitragem nas relações trabalhistas”, propõe-se uma investigação sobre a aplicação da arbitragem nas relações trabalhistas, tendo como ponto de partida a abordagem do acesso à ordem jurídica justa. Em seguida, avaliam-se os riscos de se aplicar o instituto da arbitragem em matéria de direito individual do trabalho. Também faz parte do escopo deste capítulo a questão da (in)admissibilidade da arbitragem em matéria de direito. Assim, é levantada uma discussão sobre as consequências práticas da arbitragem nas relações trabalhistas.

O quarto capítulo, “O contexto econômico do agronegócio brasileiro”, analisa o agronegócio sob a perspectiva da economia, contemplando, tanto os seus principais agentes, quanto as suas relações com o mercado. A análise é importante para identificar as principais características que diferenciam o agronegócio da agricultura tradicional e compreender melhor o cenário econômico desse setor no Brasil. Dessa forma, este capítulo se propõe a fornecer uma visão geral do agronegócio brasileiro, destacando alguns dos seus principais aspectos e desafios.

O quinto e último capítulo do texto, intitulado “Aplicação da arbitragem trabalhista no contexto dos dissídios individuais no setor do agronegócio” visa a analisar a aplicação da

arbitragem trabalhista em dissídios individuais no setor agronegócio. Para isso, avalia-se as relações de trabalho no mundo do agronegócio; as vantagens e desvantagens da arbitragem no agronegócio; a incidência da arbitragem nos campos dos dissídios individuais trabalhistas no setor do agronegócio; e a capacidade negocial e o artigo 507-A da CLT. Dessa forma, o objetivo central deste capítulo é discutir se a arbitragem pode ser uma ferramenta adequada para solucionar os conflitos advindos das relações empregatícias no setor agronegócio, tendo como base a problemática levantada inicialmente.

O levantamento bibliográfico empreendido neste estudo oportuniza a análise acurada sobre posicionamentos acerca da aplicação da arbitragem trabalhista no contexto dos dissídios individuais que envolvem o trabalhador do agronegócio. Além da pesquisa bibliográfica, o presente trabalho procede a uma coleta de dados primários sobre o tema, por meio de uma pesquisa documental. As informações estão disponíveis em livros, artigos científicos, periódicos, teses e dissertações que versam sobre o assunto, que foram expostos de forma descritiva com objetivo compreender a aplicação da arbitragem trabalhista no contexto dos dissídios individuais no setor do agronegócio.

Já o método de abordagem empregado é o dedutivo, tendo em vista que o raciocínio empreendido parte do conhecimento geral para o particular. Já o tipo de procedimento, isto é, o meio de investigação adotado, atrela-se ao método histórico que visa a investigar eventos, instituições e processos passados acerca da arbitragem. Este método foi empregado para analisar os reflexos desses últimos na sociedade contemporânea no momento de solucionar seus conflitos individuais oriundos da relação de emprego no agronegócio brasileiro, por meio da arbitragem trabalhista.

No que diz respeito à investigação das relações econômicas e das relações de trabalho no contexto do agronegócio, a pesquisa se apoia na pesquisa quantitativa, com consulta a números sobre a produção agropecuária no período entre 2017 e 2021. O estudo faz uma análise do PIB do agronegócio brasileiro, por meio de dados apresentados pelo CEPEA (Centro de Estudos Avançados em Economia Aplicada da Escola Superior de Agricultura Luiz de Queiroz da Universidade de São Paulo – ESALQ/USP) –, em parceria com a CNA (Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil). Além disso, são utilizados dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística).

# 1 ASPECTOS GERAIS DA ARBITRAGEM

## 1.1 Conflitos, jurisdição e crise jurisdicional

Os conflitos não encontram seu nascedouro na sociedade hodierna, estando eles mais associados aos primórdios da civilização. Em linhas gerais, as contendas devem ser interpretadas como algo que integra o desenvolvimento do homem, pois é por meio delas que o ser humano se torna capaz de identificar, em si e em seus pares, inúmeras imperfeições e falhas que podem ser sanadas. Nesse sentido, é indispensável o suporte do ente estatal para que se possa conquistar uma efetiva solução para os conflitos que persistem na esfera social.

Com o estreitamento das relações sociais, torna-se mais fácil o surgimento de controvérsias, sejam elas entre familiares, vizinhos, colegas de trabalho, no campo consumerista, etc. Considerando isso, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), por meio do Manual de Mediação, delinea a teoria do conflito que visa a contextualizar o significado do termo conflito diante das transformações sociais que o dão causa.

O conceito trazido pelo CNJ se pauta na ideia de conflito como um processo ou estágio em que ao menos dois indivíduos se encontram em desacordo por motivo de interesses, metas ou propósitos individuais colidentes. Em muitos casos, os impasses da vida cotidiana são definidos como indesejáveis, negativos e suficientes para encerrar muitas relações. Por outro lado, a teoria do conflito busca salientar que uma contenda pode apresentar-se positiva, podendo, ainda, desencadear importantes transformações no campo particular de cada pessoa, colaborando para o seu desenvolvimento interpessoal. Para isso, é imperioso o emprego de táticas que ofereçam o panorama adequado do cenário conflituoso e que possibilite aos envolvidos mais autonomia na etapa de formação da solução harmonizadora (BRASIL, 2016).

Na sociedade, diversos impasses surgem e são solucionados diariamente, sem que sejam submetidos ao Poder Judiciário. Uma parte pode renunciar àquilo que a princípio almejou, aceitando o pretendido pela parte adversária, ou ainda os envolvidos podem simplesmente transacionar a respeito daquilo que é objeto de disputa. Isso pode ocorrer somente entre as partes ou com a intervenção de um sujeito estranho ao litígio. Tomando por base essa concepção, a Teoria Geral do Processo insere os assuntos da jurisdição, ação (e defesa) e processo, para explicar que, ao sujeito que não tem seu conflito solucionado de forma amigável, resta buscar o órgão estatal incumbido de solucioná-lo. Para tanto, é necessário provocar este último. Posteriormente a isso, o Judiciário deve atuar na justa medida da provocação e, desde que

cumpridos determinados pressupostos, o Estado apresenta uma resposta que aponta com quem está o direito, solucionando assim a contenda (LORENCINI, 2020).

Na atualidade, o Judiciário revela um contexto caótico, com sobrecarga de demandas tramitando nos tribunais, excesso de formalismo, despesas elevadas com processos, morosidade, multiplicação de litígios, número insuficiente de juízes e de servidores, demandas desnecessárias e legislação ultrapassada.

A partir dessa realidade, vislumbra-se a necessidade de se democratizar as decisões na esfera processual que se dá durante o processo, com colaboração processual à realização da proteção jurisdicional efetiva. A Carta Constitucional, com a Emenda Constitucional n. 45/2004 (art. 5º, LXXVIII), prevê a razoável duração do processo (BRASIL, 1988). Contudo, com o exorbitante número de processos ajuizados, a aludida previsão constitucional vem sendo afetada.

A intensa dependência que os indivíduos possuem junto ao ente estatal no Brasil justifica o quanto o referido discurso acalenta aquele que se encontra vulnerável perante a falta de solução para um conflito social. Em determinadas situações, a solução por meio do Poder Judiciário é a mais plausível. Entretanto, assim como impera o dinamismo na vida em sociedade, há contendas de várias espécies e, sendo assim, é normal que a resolução dos litígios se dê por meio de técnicas distintas, observando as especificidades das casuísticas em concreto do tema em disputa e de outras peculiaridades que não cabem na resposta apresentada pelo Poder Judiciário (LORENCINI, 2020).

A vida em sociedade exige dos cidadãos a capacidade de se abdicar de determinados aspectos de sua individualidade para partilhar os bens materiais e imateriais disponíveis com os seus semelhantes. Trata-se do pilar da boa convivência, cuja efetivação exige dos integrantes da sociedade um regime de contenções. Na sociedade, não pode o cidadão desempenhar toda a liberdade que conseguiria exercer na vida isolada. Notadamente, tal sacrifício tem, em paralelo, suas compensações, uma vez que, além dos vínculos afetivos, a humanidade deve boa parte de seu progresso a esse convívio (FICHTNER; MANNHEIMER; MONTEIRO, 2019).

Apesar de haver o regime de contenções, o ser humano entende que a vida em sociedade detém valor essencial. A balança entre o ilimitado exercício da liberdade individual e as inúmeras renúncias imprescindíveis ao harmonioso convívio social se manifesta por uma gama de preceitos formulados a partir do desenvolvimento da humanidade, do advento do Estado de Direito e da religião. Nessa esteira, o direito corresponde à exigência elementar e inafastável de uma convivência ordenada, haja vista que nenhuma sociedade sobreviveria sem um mínimo de direção, de ordem e de fraternidade (FICHTNER; MANNHEIMER; MONTEIRO, 2019).

Conhecer apenas em que ramo do direito o impasse se enquadra não é o bastante para sanar a dúvida sobre a possibilidade de solucionar a questão por via alternativa, nem para realizar a seleção da técnica mais apropriada. Identificar o ramo é relevante, mas não o suficiente. Isso porque um impasse pode, simultaneamente, envolver diversas áreas e ramos do saber humano. Consoante à experiência norte-americana, a opção do método mais adequado passa, em geral, por avaliação em questionário no qual os atributos da contenda e os valores perquiridos pelos litigantes são expostos (LORENCINI, 2020).

Sem o escopo de detalhar todos os valores e predicados em voga, é imperioso descobrir, a partir das partes ou de elementos do próprio litígio, o seguinte: (i) se o impasse é policêntrico, ou seja, se possui vários focos ou apenas um; (ii) se há um interesse público envolvido; (iii) se é caracterizado por uma relação eventual ou continuada; (iv) se as partes estão dispostas a solucionar a controvérsia de modo mais célere ou não, bem como se o valor a ser despendido com a resolução da contenda é fator de alta relevância; (v) se os litigantes almejam solucionar o impasse por alternativa que preserve a confidencialidade; (vi) se as partes pretendem, com a solução do contenda, formar algum precedente (LORENCINI, 2020).

Tais questões são elementares no processo de escolha do método adequado. Essencial é que cada tribunal recepcione o máximo de métodos alternativos, pois cada um irá abarcar uma característica almejada pelas partes. Quanto maior o número de valores ou peculiaridades compatíveis com aquilo que as partes perseguem, mais acertado será o método. Os critérios explanados servem para análise da conveniência ou não de uma ADR (*Alternative Dispute Resolution*) no entender dos litigantes, não podendo deixar de se considerar que esses critérios servem como diretrizes aos tribunais (LORENCINI, 2020).

Infere-se que o princípio norteador do Código de Processo Civil (CPC) de 2015 é aquele direcionado à cooperação entre as partes, entre advogados e juízes, isto é, com tudo voltado à resolução através do diálogo e perquirindo acordos duradouros. Tal paradigma deixa de lado o princípio adversarial, segundo o qual a única via de acesso à justiça poderia se fazer por meio do processo judicial que insere em lados opostos as partes, os advogados, o Ministério Público e a magistratura.

## **1.2 Heterocomposição de conflitos**

O monopólio jurisdicional para repelir a autotutela trouxe a noção de monopólio estatal, que nasceu exatamente para restringir o poder dos mais fortes, impedindo abusos e uma

generalizada aplicação daquilo que se intitula como autotutela pelo exercício de uma forma de incidência de justiça privada.

A relevância do monopólio jurisdicional é questão incontestável e garante à sociedade a tranquilidade de não ter que se armar para a batalha ou fazer valer seus direitos por intermédio do uso da força. Logo, cabe ao Judiciário compor as contendas, assegurando a convivência pacífica entre os indivíduos que agora não necessitam medir forças, algo que era comum em épocas remotas.

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ), desde 2004, apresenta anualmente o Relatório de Justiça em Números, principal fonte das estatísticas oficiais do Poder Judiciário e que mostra dados alarmantes de litigiosidade. Os conflitos sociais e os elevados índices de litígios submetidos ao sistema judiciário nacional consolidam o que se denomina de “cultura judiciarista”, cujas consequências repercutem sobre o Estado e respectivos jurisdicionados. Isso porque, muitas desavenças provenientes das cotidianas relações interpessoais são transformadas em demandas processuais que vão se acumulando no Poder Judiciário, desaguando na acentuada predisposição de judicializar desavenças sociais em lugar de se tentar resolvê-los diretamente com a parte litigante ou por meio da ingerência de um agente facilitador (MANCUSO, 2014).

A partir do momento em que uma contenda é submetida aos preceitos da jurisdição do Estado, espera-se por uma resposta impositiva e imparcial do órgão que possui o poder decisório e coercitivo sedimentado nas diretrizes legais. Os litigantes aguardam pela composição que decorre de um elemento que não detém vinculação direta com as razões do impasse, porém, o Estado ostenta certa credibilidade perante as partes, seja em decorrência da prática constante de resolver os conflitos sociais, seja em virtude do poder simbólico que carrega consigo (posição de autoridade).

A jurisdição do Estado, na visão de Stangherlin e Spenger, irrompe-se como uma das faces da heterocomposição, caracterizada como uma técnica de resolução de controvérsias que não se confunde com a autocomposição ou com a autotutela. A heterocomposição tem sido constantemente empregada como principal instrumento para solucionar impasses entre as partes. Nesse mesmo contexto heterocompositivo, tem-se o juízo arbitral partilhando afinidades com a prestação jurisdicional e conquistando um papel de destaque por suas características enquanto ferramenta privada de resolução de contendas (STANGHERLIN; SPENGER, 2022).

Assim sendo, tem-se na heterocomposição uma relação conflituosa de cunho triangular e, nela, as partes buscam a resolução do impasse por meio da participação de um terceiro. Assim, ao menos a priori, afasta-se a possibilidade de composição colaborativa e bilateral,

confiando-se tal capacidade a um agente externo que não tenha envolvimento direto com o conflito.

Por certo, em ambas as modalidades heterocompositivas, arbitragem e jurisdição, nota-se uma disputa que norteia os envolvidos até o momento decisório, no qual o magistrado ou o árbitro irão proferir uma decisão a ser respeitada, ainda que haja inconformismo da parte sucumbente. No entanto, a prevalência do sistema judicial diante do procedimento arbitral claramente tem primazia (tendo em vista somente os impasses atrelados a direitos patrimoniais disponíveis, consoante à previsão do art. 1º, da Lei n. 9.307/96). Isso pode ser observado não somente perante os dados oficiais do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), mas também por meio de estudos recentes acerca dos números da arbitragem no território brasileiro (STANGHERLIN; SPENGER, 2022).

O percurso trilhado por grande parte da população para resolver seus litígios é a jurisdição do Estado. Após a vedação da autotutela na sociedade, a jurisdição estatal tornou-se o mecanismo pelo qual o ente estatal protege direitos juridicamente estabelecidos e alcança a paz, afastando a guerra generalizada entre os integrantes da sociedade. Assim, o cidadão que se sentir prejudicado, estando sua pretensão em conformidade com a sistemática jurídica em vigor, recorre ao Estado que atribui a seus órgãos, legalmente instituídos, a decisão de legislar (Poder Legislativo) e de julgar (Poder Judiciário), por meio de normas gerais abstratas [...] (STANGHERLIN; SPENGER, 2022).

Os métodos heterocompositivos, por almejarem uma solução consensual aceita pelas partes e não cominada pelo Poder Judiciário, podem ser buscados (mesmo no transcorrer do processo) por outros servidores do Poder Judiciário que devem ser compreendidos como auxiliares da justiça. Logo, nada impossibilita que os Estados criem, através de normas estaduais e na esfera de suas justiças, a carreira de mediador ou conciliador para atuarem após a propositura da demanda, mas também antes do desenvolvimento da atividade jurisdicional propriamente dita. O mesmo se aplica à União na esfera da Justiça Federal e especializada (MONNERAT, 2018).

Neste particular, o CPC é explícito ao se referir aos mediadores e conciliadores como auxiliares da justiça, nos termos do art. 149. O documento também regulamenta a conciliação e a mediação em uma sessão específica, na qual resta determinado que “os tribunais criarão centros judiciários de solução consensual de conflitos, responsáveis pela realização de sessões e audiências de conciliação e mediação e pelo desenvolvimento de programas destinados a auxiliar, orientar e estimular a autocomposição.” (BRASIL, 2015a, n.p.).

O sistema codificado determina a realização de uma audiência de conciliação anterior à apresentação da defesa, com o nítido objetivo de buscar a conciliação das partes antes do desenvolvimento do procedimento. Nessa esteira, o art. 334 do CPC estabelece que, caso a petição inicial preencha os requisitos essenciais e não sendo o seu caso de improcedência liminar do pedido, “o juiz designará audiência de conciliação ou de mediação com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, devendo ser citado o réu com pelo menos 20 (vinte) dias de antecedência (BRASIL, 2015a, n.p.).

Essa informação é complementada pelo §1º do dispositivo, segundo o qual “o conciliador ou mediador, onde houver, atuará necessariamente na audiência de conciliação ou de mediação, observando o disposto neste Código, bem como as disposições da lei de organização judiciária.” (BRASIL, 2015a, n.p.).

Assim, é nítida a disposição do CPC em promover a resolução consensual do conflito pela atuação de membros do Poder Judiciário que, embora não sejam dotados de jurisdição, atuam na pacificação da controvérsia levada à juízo, com a convergência de vontade dos envolvidos (MONNERAT, 2018).

Quando obtida a solução antes da atividade processual, por meio do próprio magistrado ou de seus auxiliares, conciliadores ou mediadores, é possível verificar não somente que o ente estatal cumpriu sua missão sob a ótica jurídica social e política, solucionando a controvérsia, mas também verifica-se ter sido essa a melhor maneira de resolver o impasse. Fora a possibilidade de obtenção da heterocomposição após a proposição da demanda, pela atuação do próprio magistrado, ou de conciliadores ou de mediadores, é plenamente viável obter-se o mesmo feito fora do ambiente processual (MONNERAT, 2018).

Assim, o ordenamento jurídico não pode ser o que o intérprete quer que ele seja. O ordenamento jurídico deve, sim, se atrelar a uma atividade eminentemente interpretativa, de modo a aclarar uma solução frente à casuística em concreto, situando-a no campo social em que está inserida. Ademais, quanto mais aberta for a sistemática jurídica em sua principiologia, também maior será o espaço disponível à discricionariedade do magistrado. Dessa forma, relevante é debater o tratamento dos impasses diante da problemática jurídica contemporânea. No campo do Estado Democrático de Direito, é imprescindível buscar novas vias de tratamento de contendas como meio de acesso à justiça e de resolução de demandas.

Por certo, a resolução de controvérsias declinada exclusivamente ao Poder Judiciário encontra empecilhos de ordem cultural, social e econômica, bem como desencadeia diversas consequências, em especial a ausência de celeridade do processo, o decisionismo, a insegurança jurídica e o congestionamento de processos judiciais, entre outras questões.

Assim, desde que os litigantes estejam em pleno acordo de que a melhor saída é tentar solucionar o litígio por outra via que não a do Estado-juiz, nada obsta que os disputantes procurem por profissionais capacitados para a tentativa de composição da controvérsia.

Portanto, a arbitragem configura outra forma de heterocomposição que não precisa da participação do Poder Judiciário no exercício da jurisdição, mas que comporta certas características de atividade jurisdicional (MONNERAT, 2018).

### **1.3 Conceito de arbitragem e a capacidade das partes para instituí-la**

A legislação que disciplina o procedimento arbitral não traz em seu texto uma definição de arbitragem. Essa última é frequentemente definida pela doutrina jurídica especializada como um método alternativo e privado de resolução de litígios, atinente a direitos disponíveis e patrimoniais, e que permite às partes escolherem um terceiro não integrante do conflito para prolatar uma decisão arbitral. O aludido mecanismo tornou-se uma via alternativa frente à busca pela tutela jurisdicional para resolução dos conflitos.

Para Vilela (2004), a arbitragem é um mecanismo pelo qual os litigantes, facultativamente e em acordo, optam pela resolução de seu conflito por meio da intervenção de um indivíduo de sua confiança, tendo a sentença prolatada qualidade de coisa julgada material. Como bem se sabe, o Poder Judiciário brasileiro tem enfrentado uma sobrecarga de demandas nos últimos anos devido às diversas mudanças na sociedade, o que gera morosidade nos processos judiciais, além de descrédito por parte dos seus usuários. Essa é uma realidade que não se coaduna com os ditames da Constituição Federal que prega a razoável duração do processo, ou seja, uma resolução em tempo hábil.

A via jurisdicional não tem se mostrado plenamente eficiente, o que vem fazendo com que diversas pessoas optem por procedimentos extrajudiciais. Com isso, o procedimento arbitral está conquistando notoriedade em decorrência de sua celeridade na resolução dos conflitos. Esse é um procedimento que conta com a maior disponibilidade dos julgadores arbitrais para o debate do litígio, além de maior flexibilidade no procedimento. Deste modo, diversamente do que se observa no âmbito judicial, as demandas submetidas ao juiz arbitral são resolvidas rapidamente, especialmente pelo fato de os tribunais arbitrais não enfrentarem o grande congestionamento de processos vivenciados pelo Poder Jurisdicional.

A arbitragem é alicerçada na autonomia da vontade das partes através de cláusula contratual ou compromisso arbitral. As partes confiam ao árbitro, por livre escolha e convicção, a resolução de conflitos dos direitos disponíveis e patrimoniais (DIAS, 2015).

A convenção de arbitragem é eleita pelos próprios litigantes que expõem, de maneira livre e obviamente dentro dos limites da lei, os pontos a serem analisados na arbitragem. A convenção de arbitragem é disposta no art. 3º da Lei n. 9.307/96, tendo como espécies o compromisso arbitral e a cláusula compromissória (BRASIL, 1996).

O art. 1º da Lei n. 9.307/1996 (Lei da Arbitragem) restringe a arbitragem à capacidade das partes e aos direitos patrimoniais e disponíveis. “As pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis.” (BRASIL, 1996, n.p.). Logo, para que se possa submeter à arbitragem basta que o indivíduo detenha personalidade jurídica.

Cumprе asseverar que a capacidade de ser titular de direitos e obrigações exprime a personalidade jurídica, sendo esta adquirida pela pessoa física a partir de seu nascimento com vida (art. 2º do Código Civil - CC). A justificativa para isso está respaldada na esfera da capacidade de gozo dos direitos (capacidade de direito) e não do seu exercício pessoal (capacidade de fato), que depende da ausência de incapacidades relativas ou absolutas, como prescrito na Lei Civil (BRASIL, 2002).

Na linha oposta do defendido por alguns doutrinadores, o que se busca afirmar é que as pessoas podem ser assistidas, representadas ou podem estar abarcadas pela concessão de tomada de decisão apoiada (art. 1.783-A do Código Civil) na convenção de arbitragem, desde que observados os limites atinentes à matéria que deve dispor sobre direitos patrimoniais disponíveis (BRASIL, 2002).

## **1.4 Origem histórica**

Desde a antiguidade, a sociedade sempre procurou caminhos que não fossem evitados de fórmulas rebuscadas e lastreadas pela morosidade, haja vista que os negócios civis ou comerciais exigem céleres respostas, sob risco de, quando solucionados, restarem desprovidos de eficácia por perda de objeto e com prejuízos imensuráveis às partes envolvidas.

Na atualidade, a realidade não é distinta. A sociedade modifica-se a uma velocidade inexplicável. Os novos tempos e as inovações exigem a superação de fórmulas retrógradas, uma vez que, a partir das novas conquistas técnicas e científicas dos últimos tempos, o mundo estreitou-se e o tempo e o espaço transformaram-se em conceitos inexistentes e completamente ultrapassados na era da cibernética, das comunicações e dos transportes.

Em termos cronológicos, a arbitragem antecede a via de resolução pelo Judiciário.

Submeter a contenda a outro indivíduo, aceitando previa e obrigatoriamente a decisão, foi uma prática que precedeu à organização judiciária do Estado. Na sequência, o aprimoramento da organização da sociedade viabilizou o advento do Poder Judiciário, compreendido como a atividade elementar para distribuição da justiça por meio de uma sistemática estável de natureza pública como se conhece nos presentes dias. Embora o ente estatal evoque para si a atribuição judiciária, isso não afastou o instituto da arbitragem. O mencionado instituto permanece instalado e constantemente presente nos sistemas jurídicos contemporâneos, visto que é um mecanismo de grande importância e, em determinadas situações, a única via capaz de solucionar impasses jurídicos, sobretudo entre atores de comércio no campo internacional (ZAPPALÁ, 2011).

Desde os primórdios, a sociedade judaico-cristã observou a necessidade de recorrer à arbitragem. Sabe-se que o judaísmo fez da arbitragem um instrumento para obter um tratamento especial no decorrer de sua conturbada história. Em verdade, já a Carta Constitucional do imperador romano do Oriente Arcário ratificava o poder da comunidade judaica de conservar sua própria jurisdição não só nas causas religiosas como também nas comerciais (ZAPPALÁ, 2011).

O filósofo Aristóteles afirmava que era preferível uma arbitragem a uma lide no tribunal. Isso porque o magistrado guarda a lei e o árbitro, a equidade. O instituto da arbitragem foi desenvolvido justamente por este motivo, ou seja, para fortalecer a equidade. Por volta de 1520 a.C. surgiu, na arcaica cultura grega, a fórmula da arbitragem nos conselhos da liga dos povos e cidades vizinhas de Atenas. Era a “arbitragem de anfizionia” e dentre suas finalidades se encontrava a de solucionar os impasses entre os inúmeros grupos étnicos da parte de doze anciões que representavam múltiplas tribos (ZAPPALÁ, 2011).

Na Grécia clássica também havia árbitros de viés público selecionados de maneira aleatória e entre quarenta e quatro patriarcas que decidiam as causas públicas e criminais. Observou-se, assim, um paralelo entre a arbitragem internacional sobre fronteiras das cidades-Estado gregas. Elas eram chamadas de arbitragem interestatal e arbitragem interna. De um lado, os historiógrafos Plutarco e Tucíades defendiam que as cidades-Estado submetiam as contendas à arbitragem de uma região neutra. Por outro lado, Sólon afirmava que Demóstenes de Atenas desenvolveu legislações sobre a arbitragem entre cidadãos, as quais, além de possibilitarem que os envolvidos em controvérsia privada pudessem escolher o árbitro (desde que em acordo), atribuíam ao laudo arbitral natureza definitiva e não suscetível a recursos (ZAPPALÁ, 2011).

A arbitragem é a via adequada de resolução de conflitos, é disciplinada pela Lei n. 9.037/1996, e conquistou maior visibilidade e relevância após a entrada em vigor do Código de

Processo Civil de 2015, o qual determina, já em seu art. 3º, parágrafos 1º, 2º e 3º, a admissão da arbitragem na forma da lei. O mesmo documento determina, além disso, que o Poder Público deve promover a resolução consensual dos litígios e ainda estabelece que a conciliação, mediação e demais métodos de resolução consensual de contendas (incluindo-se a arbitragem), deverão ser fomentados pelo ente estatal na figura dos magistrados, membros do Ministério Público e defensores públicos, além de advogados, até mesmo no transcorrer do processo judicial (SILVA, 2021).

Inegavelmente, o instituto da arbitragem resta consolidado e apresenta êxito na forma de resolução de litígios no âmbito nacional, sendo recepcionado até mesmo por empresas de grande porte. Na atualidade, a arbitragem é muito empregada quando a contenda é complexa e exige uma solução eficiente e célere, especialmente quando se tratam de assuntos envolvendo partes de nacionalidades distintas ou ainda elevados investimentos internacionais.

Os registros históricos apontam a existência da prática da arbitragem desde a organização das mais antigas civilizações, o que abarca as sociedades hebraicas, sumerianas, romanas e gregas. Em minucioso estudo sobre as origens da arbitragem, verifica-se que os historiadores remetem o início da prática da arbitragem à Babilônia. Tal fato se justifica porque o Código Hammurabi, publicado pelo Hammurabi (1728-1686 a.C.), estabelecia a utilização da justiça privada entre os seus povos (FICHTNER; MANNHEIMER; MONTEIRO, 2019).

Sob o prisma do judaísmo, Jacob Dolinger e Carmen Tibúrcio defendiam que, ao longo da história, a Judeia foi o berço para o desenvolvimento da arbitragem, em virtude das restrições instituídas pelos romanos ao funcionamento das cortes rabínicas. Nesta esteira, alguns estudiosos ressaltam que o velho testamento explica como inúmeros litígios foram solucionados por meio da conciliação, fazendo alusão à solução por meio da arbitragem (FICHTNER; MANNHEIMER; MONTEIRO, 2019).

Na civilização grega também foram observadas evidências do emprego da arbitragem. Vale frisar que no Tratado Atenas-Esparta, de 445 a.C, havia a previsão do que, atualmente, se intitula cláusula compromissória, tendo sido esta a responsável por encerrar o conflito existente entre aquelas duas cidades. A arbitragem também transitou por diversos períodos da civilização romana, inclusive em suas duas categorias: a arbitragem facultativa, contratualmente estabulada pelas partes e a arbitragem necessária (obrigatória), clássica da era *ordo iudiciorum privatorum* (ordem dos tribunais privados), permaneceu em vigor até o encerramento do sistema formulário que foi substituído pelo sistema da *cognitio* extraordinário (ação de conhecimento). No decorrer da evolução do direito romano, sempre foi permitido que os impasses individuais fossem solucionados por árbitros, selecionados pelos litigantes e sem a participação do ente estatal

(FICHTNER; MANNHEIMER; MONTEIRO, 2019).

Os litígios exigem soluções, sejam elas boas ou más. Entretanto, todas elas precisam ser eficazes e céleres. Uma grande nação é aquela que detém legislações equânimes e que guarda uma justiça veloz e não onerosa. Uma justiça tardia viola os direitos humanos, porquanto violenta bruta e a dignidade humana salvaguardada pela Declaração dos Direitos do Homem e pela Carta Constitucional. A justiça tardia avilta, sobretudo, a consciência e torna inócua a norma constitucional que assegura a razoável duração do processo e os meios que garantam a agilidade de sua tramitação.

## 1.5 Arbitragem no mundo

A arbitragem apresenta-se como o menos formal dos métodos de resolução de conflitos com viés adjudicatório no quadro norte-americano. Em verdade, se a mediação é um meio consensual de resolução de contendas, a arbitragem insere-se num contexto bem distinto, consistindo em duas ou mais partes que confiam a um agente imparcial o papel de solucionar uma contenda. Tradicionalmente, a arbitragem se verifica fora do âmbito público, apesar de ser o modo que mais se assemelha à forma estatal por também ter a característica de ser adjudicatória. No entanto, a similaridade termina neste ponto, uma vez que ela reina no campo privado das partes, na qual os procedimentos, incluindo os vinculados à prova, não levam em conta precisamente a lei, apesar de se submeterem às regras do devido processo.

A sentença final da arbitragem é vinculativa e a nulidade da decisão do tribunal está limitada aos aspectos que envolvam qualquer desvio implementado pelo árbitro. Geralmente, as decisões dos árbitros não estão sujeitas à revisão judicial. Não sem razão, a arbitragem é o mecanismo favorito do mundo empresarial. A partir dela, as partes podem coordenar a forma como suas disputas são resolvidas de acordo com suas necessidades, incluindo a escolha de um árbitro que, no caso de disputas comerciais, se refere a um intermediário que entende como o mundo dos negócios funciona (LORENCINI, 2020).

No direito norte-americano, entretanto, as mudanças começaram em 1920, quando entrou em vigor o *Federal Arbitration Act* (FAA) para regular determinados pontos da execução do contrato, principalmente aqueles relacionados à arbitragem como instrumento de solução de controvérsias. A mudança, todavia, não proibiu o uso do instituto. Desde então, vários Estados adotaram regulamentações mais rígidas sobre seu uso. Recentemente, o Supremo Tribunal Federal se pronunciou sobre questões envolvendo a FAA, retirando diversas restrições ao seu

uso, inclusive restrições estaduais (LORENCINI, 2020).

A partir daí, houve um crescimento exponencial da arbitragem, com muitos grupos se utilizando desta ferramenta: investidores, funcionários, representantes, agentes comerciais, usuários de planos de saúde, entre outros. No entanto, via de regra, a lei do contrato permanece sendo observada. Além da via jurisdicional estatal, a arbitragem normalmente prevê termos limitantes de responsabilidade e prefixação de valor e garantias, que são uma forma de os empresários se protegerem de valores inesperados decorrentes de quaisquer questões atinentes à execução contratual (LORENCINI, 2020).

A arbitragem é escolhida por sua confidencialidade, liberdade oferecida na escolha de árbitros e flexibilidade nas regras que envolvem a coleta de provas. Também apresenta uma estrutura procedimental que tende a fornecer decisões mais rápidas do que o Judiciário. Além do mais, as regras federais que regem os procedimentos de coleta de provas (*Federal Rules of Evidence*) geralmente não se aplicam (LORENCINI, 2020).

A decisão arbitral limita-se a anunciar o resultado da análise do pedido e a forma de persegui-lo, uma vez que os árbitros não são obrigados a fundamentar suas decisões e não precisam se pautar na regra do *case precedent*. Por sua vez, no território brasileiro, a arbitragem ganhou impulso significativo por meio da Lei n. 9.307/1996. Após questionada a constitucionalidade de alguns de seus dispositivos, ela se estabeleceu em âmbito nacional para solucionar conflitos comerciais de grande valia, embora sua aplicação em outras áreas não seja proibida (LORENCINI, 2020).

Além da arbitragem representar uma técnica muito empregada e reconhecida globalmente, ela tem conquistado cada vez mais poder e espaço no mercado internacional. No território brasileiro, entretanto, existe certo preconceito em virtude do desconhecimento dessa ferramenta, uma realidade que poderá se modificar com o passar do tempo em nossa nação.

## **1.6 Características e natureza jurídica da sentença arbitral**

A arbitragem detém cunho jurisdicional, pois, na visão de Fichtner, Mannheimer e Monteiro (2019), não parece adequado afirmar que a jurisdição é monopólio do Estado, levando em consideração o ordenamento jurídico nacional. Na realidade, a exclusividade do ente estatal se restringe, no que tange ao objeto, aos atos indisponíveis e, no que concerne aos meios e aos atos de império, seguindo o exemplo de outras nações. Inclusive tal entendimento vem sendo reconhecido pela doutrina. De fato, a decisão exclusiva do Estado não é a decisão das

controvérsias, mas a proteção compulsória dos direitos (FICHTNER; MANNHEIMER; MONTEIRO, 2019).

Pode-se dizer que os árbitros recebem os mesmos poderes coercitivos que os juízes estatais na esfera do processo de conhecimento ou da fase cognitiva do processo sincrético. Somente se a parte sucumbente descumprir voluntariamente a decisão é que o árbitro contará com o apoio do Judiciário para efetivação de sua decisão. A ausência dessa parte específica de poder não deve desqualificar os poderes do árbitro na resolução do conflito, pois isso implicaria em tratar o todo como a menor parte, o que é metodologicamente inadmissível (FICHTNER; MANNHEIMER; MONTEIRO, 2019).

Além disso, a ausência de poder para colocar em prática uma decisão arbitral em nada compromete seu caráter jurisdicional, pois do contrário e por necessidade lógica, seria preciso argumentar que a jurisdição só se exerceria mediante execução, o que não é verdade, mesmo no âmbito do Judiciário. Ainda há atividade judiciária quando os juízes proferem apenas sentenças declaratórias e constitutivas sem iniciar a fase de execução do procedimento (FICHTNER; MANNHEIMER; MONTEIRO, 2019).

Outra base para a compreensão da natureza jurisdicional da arbitragem é que a lei pode delegar o exercício de funções públicas a particulares, como ocorre quando os árbitros exercem a jurisdição, especialmente quando tal delegação é legitimada abstratamente pela Constituição da República e, em concreto, pela vontade dos litigantes. Nesse sentido, defende-se que o poder decisório conferido ao árbitro será um poder público de caráter jurisdicional derivado da lei e não da vontade das partes, cujo acordo serve apenas como premissa para conferir encargo público (FICHTNER; MANNHEIMER; MONTEIRO, 2019).

Para não deixar dúvidas sobre sua natureza, a lei determina que a decisão do árbitro constitui uma sentença e, portanto, sem se apegar literalmente ao art. 203, § 1º do Código de Processo Civil, segundo o qual a sentença é o ato que revela o teor dos arts. 485 e 487 do mesmo diploma legal e tem o mesmo efeito de uma decisão judicial transitada em julgado nos moldes do art. 31 da Lei de Arbitragem. Deve-se ressaltar que a sentença precisa ser prolatada por escrito, consoante previsão do art. 24 da Lei de Arbitragem.

O árbitro é “juiz de fato e de direito” e, como tal, conforme os arts. 18 e 31 da Lei de Arbitragem, profere decisão que consubstancia título executivo judicial (art. 515, VII, do CPC). Contudo, como não detém poderes coercitivos, o procedimento judicial é encarregado pelo cumprimento forçado da sentença, conforme pontuado anteriormente. Do mesmo modo que as sentenças judiciais, as sentenças arbitrais podem ser: a) Terminativas, de teor meramente processual quando, a título de exemplo, reconhecem invalidade do compromisso arbitral ou

impedimento ou suspeição sem que seja possível a substituição do árbitro, haja vista que assim foi pactuado (art. 12, I e II, da Lei de Arbitragem); b) Definitivas e, assim como as sentenças judiciais, reconhecem o direito de um dos litigantes, podendo ser declaratórias, constitutivas ou condenatórias (SCAVONE JÚNIOR, 2018).

Independentemente de qual seja a classificação e a natureza da decisão arbitral, integral ou parcial, ela desempenha o mesmo efeito da sentença judicial transitada em julgado nos moldes dos arts. 18 e 31 da Lei de Arbitragem:

Art. 18. O árbitro é juiz de fato e de direito, e a sentença que proferir não fica sujeita a recurso ou a homologação pelo Poder Judiciário e Art. 31. A sentença arbitral produz, entre as partes e seus sucessores, os mesmos efeitos da sentença proferida pelos órgãos do Poder Judiciário e, sendo condenatória, constitui título executivo. (BRASIL, 1996, n.p.).

Assim, restou claro que a única diferença reside no fato de que o árbitro não é dotado de coerção de maneira que, em caso de resistência, a execução de sua sentença demandará a atuação do magistrado togado, a quem caberá concretizar a decisão arbitral. Retomando a natureza da sentença, o conteúdo do art. 31 da Lei de Arbitragem aponta somente a execução de sentença condenatória, o que, na década de 1990, estava em consonância com o revogado art. 584 do CPC/1973: “São títulos executivos judiciais: I – a sentença condenatória proferida no processo civil (...)” (BRASIL, 1973, n.p.).

Contudo, não são somente as sentenças condenatórias (nesse sentido deve-se desprender da literalidade do art. 31 da Lei n. 9.307/96), mas todas as sentenças líquidas se submetem ao cumprimento de sentença no Judiciário, sendo necessário levar em consideração o teor do art. 515 do CPC. Tal disposição legal confere executividade a toda sentença que reconheça, no campo do direito material, uma obrigação líquida e sem distinção, como fazia o direito antecedente ao exigir sentença condenatória:

Art. 515. São títulos executivos judiciais, cujo cumprimento dar-se-á de acordo com os artigos previstos neste Título: I – as decisões proferidas no processo civil que reconheçam a exigibilidade de obrigação de pagar quantia, de fazer, de não fazer ou de entregar coisa; (...) VII – a sentença arbitral; (...). (BRASIL, 2015a, n.p.).

Logo, a sentença arbitral, sem qualquer distinção do viés do provimento nela contido, enquadra-se no rol dos títulos executivos do art. 515 do CPC.

Assim, a lei processual civil, diversamente da redação esculpida pelo Código de Processo Civil de 1973, não realizou qualquer distinção. Não determinou que a sentença judicial

ou a sentença arbitral deveriam ser condenatórias para autorizar o cumprimento forçado. Logo, o art. 31 da Lei de Arbitragem deve ser ampliado para comportar o cumprimento forçado das sentenças arbitrais, independentemente de qual seja a sua natureza, desde que expressem obrigação de fazer ou não fazer, obrigação de dar (dinheiro, bens móveis ou imóveis). Tais provimentos são compatíveis com pedido de cumprimento judicial em virtude do título executivo representado pela sentença arbitral (CPC, art. 515, VII). Uma interpretação sistemática permite tal conclusão (SCAVONE JÚNIOR, 2018).

Segundo Visconte e Macedo (2022), o árbitro é um julgador privado indicado pelas partes em litígio para solucionar a controvérsia. O árbitro estabelece as regras para a casuística em concreto e faz isso por meio de um procedimento contraditório. Ademais, a autonomia da vontade atua como princípio que norteia o instituto da arbitragem e possibilita às partes a oportunidade de eleger julgadores para usufruírem de tal liberdade processual, viabilizando, ainda, adaptação dessa escolha às particularidades da lide.

Os árbitros são escolhidos, caso a caso, de acordo com a vontade dos interessados, o que, por conseguinte, gera resultados distintos no que tange à seleção e à formação. Cumpre salientar que, diversamente do juiz togado, a atuação dos árbitros é amparada pela confiança que lhes é atribuída pelas partes. Noutras palavras, a função do árbitro é personalíssima e dela emerge uma gama de regras a serem cumpridas, sejam elas implícitas ou explícitas.

Independentemente do método de resolução de contendas elegido pelas partes, cabe pontuar que todo cidadão faz jus a um julgamento imparcial válido e justo. Ou seja, o senso de imparcialidade e de justiça do julgador asseguram que o resultado da lide seja adequadamente legítimo. Neste ínterim, o provérbio latino, segundo o qual “ninguém pode ser juiz em causa própria”, se alastra nos ordenamentos jurídicos, com o objetivo de promover a garantia do devido processo legal no Estado Democrático de Direito. Portanto, duas são as máximas de ordem pública e atinentes ao papel do árbitro: a independência e a imparcialidade, porquanto o árbitro é detentor de poder decisório.

## **1.7 Arbitragem no Código de Processo Civil**

Nos presentes dias, o Brasil figura como uma das maiores economias do mundo. Por conseguinte, o fluxo de investimentos e negócios foi alavancado substancialmente nos últimos anos. O referido crescimento econômico e a internacionalização nas relações jurídicas entre empresas brasileiras e internacionais demandaram o ágil aumento do emprego da arbitragem e,

consequentemente, das câmaras especializadas.

Exemplo disso é que, somente em 2014, cerca de 310 procedimentos arbitrais foram instaurados no Brasil. Esse número é inferior aos 791 novos procedimentos arbitrais abertos na Câmara de Comércio Internacional na mesma época. Os 310 procedimentos arbitrais são relevantes se for considerado que, em 2008, houve 170 procedimentos arbitrais iniciados em território nacional. Assim, cabe salientar que a legislação de arbitragem nacional é reconhecida como um progresso e, no ano de 2015, foi alvo de alterações pela Lei n. 13.129/2015, responsável por ampliar a arbitragem para o setor público (BERNARDES; SILVA, 2019).

Sob o prisma do CPC de 2015, o instituto da arbitragem sofreu mudanças exigindo que os operadores do Direito buscassem e continuem buscando atualização para acompanhar o que foi inovado por meio da legislação. Nesse sentido, é importante refletir sobre a carta arbitral (mudança de substancial relevância para o campo da arbitragem), com o propósito de se analisar um problema latente relacionado à força de uma decisão arbitral.

Inicialmente, é indispensável apontar a definição de carta arbitral, que nada mais é do que um modo de comunicação entre os árbitros e o Poder Judiciário, sendo algo de suma importância para a efetividade do sistema e, sobretudo, para a tutela dos direitos dos litigantes. Assim, a carta arbitral desempenha papel importante, pois colabora para a proteção dos direitos das partes, beneficiando inclusive o Estado-juiz. Nesse caminho, caso um dos litigantes apresente resistência para cooperar com o que foi decidido pelo árbitro, a partir da carta arbitral, poderá o juiz togado adentrar ao processo para que, em conjunto com o juiz-arbitral, consiga assegurar o cumprimento do que foi decidido (LIMA; LIGEIRO; LIMA, 2016).

Para melhor compreensão dessa situação, analisa-se o seguinte caso hipotético: o árbitro defere uma medida de urgência, porém, uma das partes não coopera com a decisão, fazendo surgir a necessidade de uma execução forçada e procura pelo Poder Judiciário, já que o árbitro não detém o uso da força para o cumprimento de sua decisão. Porém, vale salientar que, nesse caso, o Estado-juiz apenas irá cooperar com sua força coercitiva, estando impedido de proceder com novo exame do mérito da causa. Assim, a atividade do julgador estatal estará limitada tão somente a aspectos formais, determinando o cumprimento da sentença arbitral espelhada na carta.

O Código de Processo Civil de 1973 e a Lei n. 9.307/96 não davam qualquer atenção a esse ponto, estabelecendo como alternativas as seguintes hipóteses: a possibilidade de a parte se valer do Estado-juiz para executar tais decisões através de ações autônomas ou a possibilidade de que os tribunais arbitrais enviassem um ofício ao Judiciário (LIMA; LIGEIRO; LIMA, 2016).

Assim, a carta arbitral unifica teoria e prática para dar credibilidade e legitimidade às decisões arbitrais, pois o diálogo entre juízo arbitral e juízo estatal é de suma importância para a efetivação do objetivo da arbitragem, isto é, a resolução do conflito entre as partes. O poder coercitivo do ente estatal faz cumprir o que foi estabelecido na decisão arbitral.

Pode-se dizer que, no que tange a esta novidade legislativa, a cooperação implementada pelo CPC/2015 tem o escopo de possibilitar a reciprocidade entre os juízos numa escala que supera os limites formais e rígidos das cartas de ordem ou precatórias. Sendo assim, a atuação em conjunto, nos casos que se apresentem necessários, traz justiça e equidade aos litigantes, configurando-se uma relação de complementação e não de subordinação (LIMA; LIGEIRO; LIMA, 2016).

Exemplos que evidenciam a chamada “relação de coordenação” entre o árbitro e o Estado-juiz são os seguintes: “: a) condução coercitiva de testemunhas; b) efetivação de tutelas provisórias e de urgência (cautelares ou antecipadas) deferidas pelo árbitro; c) busca e apreensão de documentos ou imposição de multa para exibição; oitiva de testemunhas; intimações, etc.” (SCAVONE JUNIOR, 2018, p. 176).

O árbitro expede carta arbitral observando os pressupostos do art. 260 do CPC. A carta é instruída com as provas da nomeação do árbitro, sua aceitação em relação à função e com a convenção de arbitragem. Desse modo, a decisão pode ser efetivada pelo magistrado que determinará o seu cumprimento nos moldes dos arts. 260 a 268 do CPC (SCAVONE JUNIOR, 2018).

A carta arbitral é direcionada ao magistrado que tem competência para apreciar a demanda, caso inexistir procedimento arbitral. Cabe ao interessado o seu protocolo, de maneira a comprovar a distribuição nos autos do processo arbitral. Por seu turno, o juiz deve respeitar o segredo de justiça que geralmente envolve o procedimento arbitral (SCAVONE JUNIOR, 2018).

Importante destacar que o CPC em vigor foi importante também para sanar o vazio legislativo referente à homologação de sentença arbitral estrangeira, sendo esta norteada pelo micro sistema jurídico da arbitragem que, a princípio, será apreciada sob o prisma da Convenção de Nova Iorque e pela Lei n. 9.307/96, fazendo com que a sentença arbitral estrangeira observe tratados e lei que disponham sobre arbitragem.

## 1.8 Sistemas multiportas

Nos EUA, o descontentamento da sociedade com a administração da justiça fez com que estudiosos, partindo de um presságio de colapso do sistema em virtude do crescimento contínuo no volume de processos, sugerissem o desvio de contendas que chegavam ao Poder Judiciário para alternativas diferentes do processo adjudicatório. Nesse contexto, a implementação de outras saídas para resolução de conflitos norte-americanos sofreu influências da concepção de tribunal multiportas (NASCIMENTO, 2018).

Logo, o fundamento do sistema multiportas consiste na utilização mais eclética e flexível de processos de resolução de conflitos com o objetivo de direcionar as partes a uma solução ou a um conjunto de procedimentos que confirmem um desfecho à demanda. Com a recepção do sistema multiportas pelo arcabouço jurídico nacional, alguns litígios passaram a ser encaminhados para técnicas mais adequadas, auxiliando no desafogamento do Poder Judiciário (NASCIMENTO, 2018).

A conciliação e a mediação passaram a ser intensamente fomentadas, num esforço coordenado para que os jurisdicionados passassem a ser autores da solução de seus próprios conflitos. A busca pela melhor solução das contendas é regra elementar do processo, levando em conta a previsão do art. 3º do CPC.

A proteção de direitos adequada, tempestiva e efetiva exige ajustes no acesso à justiça, com a necessária transição da justiça estatal imperativa – que usa o direito objetivo como única finalidade do modelo de justiça – para a justiça de coexistência que dá ênfase na pacificação e na continuidade da convivência de indivíduos, comunidades ou grupos. Essa percepção de acesso à justiça, tendo em vista a necessidade de uma tutela jurisdicional adequada, envolve também um diálogo com problemas práticos em relação ao nosso sistema de prestação de serviços judiciários (NASCIMENTO, 2018).

O Judiciário está passando por uma forte crise, tanto quantitativa quanto qualitativa. As maiores razões dessa crise residem na morosidade para a resolução dos casos, bem como na cultura de dependência decisória na qual as partes conflitantes aguardam pela resposta de um terceiro, o magistrado. Pode-se observar, portanto, que a crise do paradigma clássico de justiça está diretamente relacionada à forma como os litígios são classicamente tratados no campo social, haja vista que, normalmente, os indivíduos não são capazes de falar sobre seus problemas nem de tentar resolvê-los de forma pacífica, o que resulta num quadro de violência e num judiciário cada vez mais inflacionado (GRIEBLER; SERRER, 2020).

Frente a todas essas circunstâncias, infere-se que déficits do Poder Público desencadeiam, inicialmente, crises de identidade, incluindo perda ou redução do poder de decisão, vinculando-se isso a crises de eficiência que se traduzem em dificuldades de retorno efetivo para conflitos sociais e disputas processuais. Assim, a crise no Judiciário pode ser observada para além dos números. O processo judicial – principal via de enfrentamento de conflitos – não consegue mais atender satisfatoriamente a população com suas decisões, perdendo assim a confiança, a legitimidade e não promovendo assistência adequada aos seus jurisdicionados (GRIEBLER; SERRER, 2020).

O principal problema do Poder Judiciário é que ele aprecia conflitos que lhe são alheios e ignora, ressalvados raros casos, as expectativas e os sentimentos dos litigantes. Para parte da doutrina, tal problema reside sobretudo na litigiosidade descomedida presente no meio social. Isto é, os impasses estão configurando substancialmente uma característica muito marcante nas distintas formas de interação social e os cidadãos não estão mais conseguindo gerenciá-los com sabedoria, o que os leva a recorrer ao Estado-juiz para que este decida o melhor caminho a ser percorrido (GRIEBLER; SERRER, 2020).

Para lidar com o crescente número de conflitos remetidos ao Poder Judiciário, este deve ser modernizado estruturalmente para atuar de forma mais eficaz e responder mais adequadamente aos anseios dos jurisdicionados. Para tanto, o agente estatal deve assumir uma abordagem integrada do conflito mediante outras alternativas, principalmente envolvendo a promoção de uma cultura de paz e a autonomia das partes na resolução de diferenças, além de reconhecer o conflito como algo inerentemente positivo na vida social (pois este contribui para o desenvolvimento humano) e, sobretudo, como um ciclo complexo envolvendo dois ou mais indivíduos. Cabe salientar que os impasses intersubjetivos alcançaram um alto nível de complexidade, em virtude de múltiplas circunstâncias, entre elas, o desvelamento de novos atores sociais e o progresso de tecnologias digitais, especialmente as de natureza informacional (GRIEBLER; SERRER, 2020).

Na atualidade, em muitas circunstâncias, observa-se que a competência para oferecer soluções é exponencialmente menor se comparada à capacidade de gerar problemas e ameaças. A partir do paradoxo entre o direito e o tempo, verifica-se o desalinhamento entre o pedido e a resposta do Estado-juiz, agravado pela latente necessidade de um Poder Judiciário mais comprometido com os problemas sociais.

Tem-se tradicionalmente uma racionalidade jurídica de repetição e, simultaneamente, é preciso tomar decisões mais políticas e sociais, tendo em vista a nova era da sociedade e a sociedade do futuro. Por isso, a justiça precisa se tornar mais plural, visando a identificar

diferenças e não apenas reproduzir fórmulas prontas, de maneira a pensar no fenômeno jurídico a partir de uma ótica de racionalidade complexa (GRIEBLER; SERRER, 2020).

O maior desafio da aplicação dos meios alternativos de resolução de conflitos é responder a questões fundamentais, tais quais, com quem, onde e quando aplicá-los. Pode-se dizer que não há resposta única para tal indagação, no entanto, se forem considerados os modelos existentes, tudo pode ficar mais claro nesse sentido. Quando um indivíduo se depara com um conflito, existem várias maneiras pelas quais ele pode buscar resolvê-lo. Um exemplo é procurar diretamente a outra parte e tentar solucionar a controvérsia sem a intervenção de terceiros. Por outro lado, o interessado pode procurar um agente que proponha diferentes soluções: mediação, arbitragem, etc. (LORENCINI, 2020).

Além disso, há a opção de se recorrer a um ente estatal que, a depender da contenda, não precisa necessariamente do Poder Judiciário para solucionar o conflito. Logicamente, o indivíduo também tem a opção de provocar o Estado-juiz para oferecer um desfecho à discussão. Qualquer das alternativas ilustra uma porta que o cidadão se dispõe a escolher, revelando-se, a partir daí, um caminho proposto pela alternativa adotada.

Consoante aos ensinamentos de Lorencini (2020), o envolvimento da figura do ente estatal trata-se de uma eventualidade, já que provocar a Administração ou o Poder Judiciário significa abrir uma das portas. Pessoas dispostas a resolver conflitos podem fazer essa escolha sem a ajuda de terceiros, mas também podem procurar pessoas qualificadas, como advogados, que possam orientá-las. O ente estatal, além de fornecer uma ou mais portas, também pode exercer grande influência nesse sentido, regulamentando aspectos fundamentais de métodos privados e regras de conduta das partes.

As regras que regem a mediação e a arbitragem privada, ou seja, aquelas conduzidas fora da vista do Estado, fazem sentido nesse contexto, mas com o cuidado de não interferirem ou penetrarem indevidamente na liberdade dos envolvidos na contenda. Ademais, o Estado pode colocar à disposição, pessoas e órgãos da Administração encarregados de orientar a respeito das alternativas existentes, além de, como já mencionado, oferecer diretamente uma porta como saída para solucionar o conflito.

## **2 AUTONOMIA NEGOCIAL DO TRABALHADOR E RELAÇÕES DE EMPREGO**

### **2.1 Novos paradigmas de subordinação na relação de emprego**

A evolução do Direito do Trabalho, enquanto disciplina do Direito, foi marcada pela Revolução Industrial, assentada em instrumentos de produção que consolidavam o ideal da subordinação por meio da estruturação verticalizada e da concentração na produção. O aprimoramento da técnica de produção oferecido pelas intervenções tecnológicas, sobretudo pelo advento da máquina a vapor, fez com que ocorresse, gradativamente, a substituição do trabalho manual simples e puro pela utilização de máquinas. Instituíram-se centros industriais fundados na divisão do trabalho, em que cada funcionário ficava encarregado de uma específica operação produtiva.

As condições de trabalho penosas da época e a presença de grandes contingentes potenciais de empregados tornaram imprescindível uma legislação que permitisse o reconhecimento dos empregados como titulares de direitos e não como meros objetos. Assim, o Direito do Trabalho se desenvolveu sob a ótica da luta de classes, em que o conflito capital e trabalho proveniente das fábricas constituíam fatores cruciais para estabelecimento de normativos direcionados à tutela dos obreiros, reconhecidos como hipossuficientes nessa relação perpetrada.

A liberdade conquistada pelo trabalhador, nessa época, era uma liberdade fictícia, visto que aquele não possuía os meios de produção. Por ser dependente economicamente do trabalho para a sua subsistência e a de sua família, o empregado se submetia às imposições arbitrárias do empregador. Caso contrário, era facilmente substituído por outro prestador de serviços, haja vista a legião de desempregados da época.

A relação jurídica laboral era desenvolvida sob tal acepção, em que o Direito do Trabalho almejava contrabalancear uma relação jurídica que claramente se apresentava desnivelada. Logo, o Direito do Trabalho conferiu status de universalização à tutela do hipossuficiente, levando em conta a condição fática a que ele se encontrava acometido pelo exercício da subordinação jurídica por parte do empregador. Dessa forma, subordinação e tutela laboral precisam caminhar lado a lado (WYZYKOWSKI, 2019).

Pode-se dizer que a subordinação está frontalmente atrelada ao poder diretivo do

empregador. Antigamente, a subordinação era enxergada como submissão. Nos presentes dias, tal definição não encontra guarida e a subordinação é concebida como a prestação do trabalho de acordo com as determinações do empregador. Desde a antiguidade, no contexto das relações feudais, a subordinação constitui um parâmetro especial dos *modus* de labor. Hoje, é reconhecida como fator elementar na diferenciação entre trabalho autônomo e relação de emprego. Apesar de, em algumas situações, a relação de trabalho evidenciar a vulnerabilidade do prestador de serviços em relação ao empregador, uma análise enfocada no empregado pode ser restritiva e eliminar a variedade de situações subordinativas existentes.

Cumpra ressaltar que, a partir da formação do contrato, é que tem aplicabilidade o poder diretivo do tomador de serviços sobre o obreiro. Os padrões comportamentais delineados pela doutrina e pelos tribunais brasileiros, como alusivos ao estado de subordinação, devem ser avaliados e revistos sob a ótica da época para a caracterização da relação empregatícia. Já não é mais suficiente verificar atos de manifestação do poder diretivo e fiscalizatório para fins de demonstração da configuração de subordinação, visto que o exercício dos referidos poderes, por vezes, desaparece no âmbito das próprias empresas como tática para alavancagem qualitativa e quantitativa de produtividade (RODRIGUES, 2004).

Não se apresenta mais suficiente a mera alusão de que a subordinação seria objetiva e não pessoal e que consubstanciaria um dado jurídico e não econômico ou técnico. O ponto que se levanta é saber o que, de fato, representa tal subordinação jurídica que se legitima no campo contratual em que o trabalhador se obriga perante o tomador de serviços. Nesse contexto, a que o obreiro se obriga? A ceder a sua força laboral e a subordinar seu exercício à administração enfocada no empregador. Evidentemente, essa não é a resposta mais acertada.

Inegavelmente, o empregador concentra suas atenções mais no resultado da atividade produtiva do que na própria atividade do trabalhador. Por certo, a administração hierárquica e centralizada tende a ser abolida, representando clara herança histórica. Valorizar o conhecimento do trabalhador, atribuindo-lhe autonomia para que o mesmo auxilie no progresso de todo o grupo com o qual o mesmo trabalha, revela uma tendência ao lado do discurso pela modificação das prestações representativas do sinalagma do contrato de labor (RODRIGUES, 2004).

É interessante abordar o exemplo da Uber, que ilustra bem a conjuntura atual de subordinação camuflada vislumbrada no Brasil. O êxito do serviço oferecido por essa empresa não se deve à tecnologia e à efetividade em interligar motoristas e usuários, mas, sim, ao seu valor módico, por ser universalmente acessível e, sobretudo, pela subordinação do motorista à empresa. Ademais, a Uber, ao se autointitular como empresa do ramo tecnológico, não segue

regulamentações do Estado, operando sem seguro, taxas, impostos ou inspeções em veículos, o que desencadeou intensas contendas com os taxistas que possuem profissão regulamentada.

Como é cediço, no território brasileiro, o surgimento da Uber abriu espaço para diversas pautas e debates acerca da regulamentação dos aplicativos, originando a edição da Lei n. 13.640/18, a qual disciplina os aplicativos de transporte na esfera brasileira. Entretanto, a discussão ainda está distante de ter um desfecho, levando em conta os novos conflitos que o atual quadro pode gerar (REIS; MEIRELLES 2021).

A Uber desenvolveu um paradigma de organização empresarial pautado no trabalho *on demand* (sob demanda) e na economia digital, além de conseguir se manter a preços ínfimos, gerando lucros elevados. Para preservar tal modelo, a empresa trata os motoristas como parceiros, implantando a falsa ideia de que eles controlam próprio trabalho e de que o aplicativo somente os ajuda a decidir como, quando e onde dirigir. A Uber afirma que os motoristas não precisam cumprir determinada carga horária, podendo ativar e desativar a plataforma quando quiserem.

Contudo, a verdade é que tal realidade somente subsiste no campo formal, haja vista que, em termos práticos, é a empresa que gerencia e controla o trabalho desenvolvido pelos motoristas. A empresa fomenta seus “parceiros” a estarem sempre trabalhando e a aceitarem todas as solicitações de corridas, oferecendo, até mesmo, recompensas monetárias para atenderem clientes de certas localidades e retornarem para plataforma quando estiverem inativos.

A companhia ainda preserva a coleta de informações dos motoristas ativos e inativos. Assim, ela consegue traçar os padrões de tráfego, nutrir o algoritmo em conformidade com a oferta e demanda e estipular o valor das viagens. Em virtude disso, o valor é dinâmico, isto é, oscila de acordo com o horário e o local da corrida. Portanto, há uma clara relação de controle da empresa sobre os motoristas, uma vez que a plataforma delinea o valor das corridas sem qualquer interferência do prestador de serviços. Por óbvio, o monitoramento desses motoristas é o que confere alta efetividade aos serviços. O controle mascarado da Uber possibilita com que os motoristas vislumbrem uma falsa sensação de insubordinação, porém, eles se tornam cada vez mais dependentes da plataforma.

## 2.2 Autonomia negocial do empregado nas relações de emprego e sua condição de vulnerabilidade

O viés semântico do termo autonomia advém do grego e remete à “palavra formada pelo adjetivo pronominal autos, que significa ao mesmo tempo o mesmo, ele mesmo e por si mesmo e nomos, que significa compartilhamento, lei do compartilhar, instituição, uso, lei, convenção”. (AGUIAR; MEIRELES, 2018, p. 128). Assim, autonomia significa a competência humana de traçar suas próprias regras; o conceito de autonomia aponta a condição de um indivíduo ou de uma coletividade capaz de estabelecer, por ele mesmo, a lei que irá seguir.

Com a Reforma Trabalhista, o trabalhador hipersuficiente poderá negociar individualmente seus direitos trabalhistas e essa negociação irá prevalecer ao legislado ou negociado coletivamente (tal negociação ocorre com participação do sindicato). Em virtude disso, surge a necessidade de refletir sobre a autonomia negocial do trabalhador nas relações individuais de emprego, pois, a princípio, o obreiro é a parte mais frágil nessa relação jurídica e poderá ter a sua liberdade de negociação fragilizada ou impactada no instante do pacto compromissório.

A relação de trabalho é gênero, pois envolve todas as formas de trabalho humano e, entre elas, a relação de emprego. Para ser configurado o vínculo empregatício, as partes deverão preencher os requisitos dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A doutrina entende a necessidade “dos seguintes elementos fáticos-jurídicos de forma simultânea para que seja configurado o vínculo de emprego: trabalho não eventual, prestado com pessoalidade (*intuitu personae*) por pessoa física, em situação de subordinação e com onerosidade.” (REIS; MEIRELES, 2021, p. 272).

A distinção entre a relação de emprego e as demais relações de trabalho possui extrema relevância porque, hodiernamente, a sociedade surge com distintas relações, objetivando descaracterizar o emprego, a exemplo do trabalho autônomo, do eventual e do avulso (LIMA, 1994).

A inexistência concomitante de todos os elementos fático-jurídicos aqui analisados afasta a existência da relação jurídica empregatícia e dá lugar às demais relações de trabalho. Nesse diapasão, o trabalho não eventual deve ser entendido como aquele que é prestado de forma permanente, mesmo que por curto período, porém, de caráter não esporádico ou eventual. A subordinação é o principal elemento na formação da relação de emprego, em que o empregado fica vinculado ao poder de direção do empregador na prestação de serviços

(DELGADO, 2018). A subordinação jurídica é considerada objetiva; ela atua na forma de prestação e não sobre a pessoa do trabalhador (CALVO, 2020). Ou seja, o empregado presta serviço sob a direção e a fiscalização do empregador, fato este que caracteriza o trabalho subordinado.

A pessoalidade (*intuitu personae*) por pessoa física deve ser analisada com muito rigor enquanto atividade pessoal do empregado e sem a opção de substituição ou sucessão do empregado. É justamente a prestação dos serviços por pessoa física que possibilita o trabalho subordinado (VIEIRA, 2007). Por fim, a onerosidade deve ser entendida como o valor fixo ou variável fixado de acordo com os esforços pessoais do trabalhador, pago habitualmente ao empregado como contraprestação e instrumento de exercício do poder de direção do empregador (ALVES, 2014).

Portanto, para configurar o vínculo empregatício, deverão haver, concomitantemente, todos esses elementos na prestação de serviços: não eventualidade, pessoalidade, pessoa física, subordinação e onerosidade. Caso contrário, estará afastada a existência do vínculo empregatício. A relação jurídica empregatícia está diretamente relacionada com o poder de direção do empregador e com a subordinação do empregado, tornando-se este último a parte vulnerável da relação de emprego. A vulnerabilidade do trabalhador fez com que o legislador criasse normas que buscassem o equilíbrio contratual, amparando o polo mais frágil dessa relação e possibilitando, ao mesmo tempo, a executividade do contrato para o empregador.

Etimologicamente, a palavra vulnerabilidade provém do latim *vulnerare* (ferir), *vulnerabilis* (que causa lesão). Dessa forma, vulnerável é aquele que pode ser ofendido ou prejudicado (BARCHIFONTAINE, 2006). Assim, a expressão “autonomia” apresenta vários significados, sendo, de acordo com Requião (2018), um termo polissêmico de papel elementar para o direito, razão pela qual o doutrinador delinea uma distinção entre a autonomia sob a ótica existencial, que não é objeto do presente estudo, e a autonomia privada que, segundo o suprarreferido estudioso, não comporta uma consensualidade no que tange à sua definição. Na visão de Wyzykowski (2019, p. 87-88):

A autonomia privada individual trabalhista consiste no ato de liberdade negocial, respeitados os primados de validade diante da constituição da relação jurídica empregatícia. Infere-se deste raciocínio que a constituição do processo obrigacional laboral consiste num ato de autonomia privada, onde os sujeitos participantes são empregado e empregador e o contrato resultante consiste no contrato de emprego. [...] Quanto à finalidade, infere-se que a autonomia individual visa satisfazer interesse individual, visualizando o empregado e o empregador enquanto pessoas singularmente consideradas. [...] Em resumo, os atos de autonomia privada individual buscam materializar

interesses concretos, individualizados e pertencentes aos seus titulares [...].

A autonomia negocial constitui um princípio oriundo da liberdade em sentido amplo, que abrange a ideia da liberdade econômica do indivíduo. Todavia, o contrário não ocorre, não permitindo o reconhecimento da liberdade plena na concepção de autonomia privada, sob risco de exercício sem limites do direito de contratação, o que estimularia desigualdades estruturais existentes no Direito do Trabalho.

Dentre uma variedade de modelos de relações de trabalho, o legislador pátrio adotou como regra o emprego, que compreende a categoria central a estruturar o conjunto de direitos, deveres e obrigações oriundos da relação entre trabalho e capital. O modelo de emprego possui seus pressupostos basilares positivados no arts. 2º e 3º do Compêndio Celetista e faz uma clara distinção no que se refere às posições de cada uma das partes da relação de trabalho, legitimando a existência de uma subordinação do trabalhador, seja ela econômica ou jurídica. Isso porque é o empregador quem assalaria e atua como titular do poder diretivo da prestação pessoal de serviço, sendo o obreiro um dependente deste.

A aludida dicotomia entre poder do empregador e dependência do trabalhador exigiu que, por circunstâncias históricas, o ente estatal adotasse medidas para contornar a desigualdade negocial sedimentada, tutelando o trabalhador e assegurando a executividade do contrato para o empregador.

A autonomia privada pode ser compreendida como a auto-regulamentação de interesses, sejam eles patrimoniais ou não, princípio fundamental do direito privado nacional, que atribui juridicidade àquilo que for definido pelo titular para regramento de seus interesses. Cumpre destacar que essa auto-regulamentação não decorre estritamente da vontade, sendo indispensável a legitimação no mundo jurídico.

Em razão do recorte conferido à matéria em estudo, a autonomia privada será abordada neste trabalho em seu viés negocial, aqui denominada de autonomia negocial. Assim, o presente estudo trata da auto-regulamentação tão somente na esfera do negócio jurídico e mais precisamente do contrato de emprego disciplinado pela Consolidação das Leis do Trabalho. Nesse panorama negocial, a autonomia privada traduz a liberdade de escolher do contratante, de negociar, de determinar o teor do contrato e de delinear, quando possível, a forma do ato.

Em outras palavras, é a autonomia de auto regulamentar, nos moldes da lei, os termos do negócio jurídico. Cumpre enfatizar ainda que a autonomia negocial constitui um princípio proveniente da liberdade em sentido amplo, que abarca a ideia da liberdade econômica do indivíduo. Todavia, o contrário não ocorre, não podendo se reconhecer a liberdade irrestrita na

concepção de autonomia privada, sob risco de exercício ilimitado do direito de contratação, o que fortaleceria as desigualdades estruturais presentes em determinadas searas do direito, como é o caso do Direito do Trabalho.

Para avaliar as limitações imputadas à autonomia, Requião (2018) entende ser imprescindível buscar tanto fatores quanto fundamentos que as justifiquem. Os fatores limitadores se referem aos fatos, valores ou direitos que são postos em confronto com a autonomia, limitando-a, tal qual acontece com a ordem pública e a lei. Por sua vez, os fundamentos limitadores constituem os argumentos que são contemplados como justificação para a efetivação da limitação, que podem ser desmembrados em limitação objetiva, limitação subjetiva e limitação relacional.

Partindo-se do pressuposto de que os contratos de emprego detêm natureza de adesão para garantir que o emprego seja concretizado, o trabalhador tende a aceitar qualquer regra que lhe seja imposta, por mais absurda que esta possa se apresentar. O mesmo se vislumbra no curso da relação, para assegurar a manutenção do contrato, sendo cediço que o empregado aceite e adira a qualquer mudança contratual.

### **2.3 Limites a serem observados na autonomia negocial**

Sabe-se que a autonomia é um instrumento de efetivação da dignidade da pessoa humana; é um meio de concretização, tanto de escolhas singelas quanto complexas, e perfaz uma particularidade fundamental para o desenvolvimento da existência plena do homem. A dignidade humana consubstancia o reconhecimento de um valor (BARCHIFONTAINE, 2006).

Trata-se de um princípio moral pautado no objetivo do ser humano e não na sua utilização como um meio. Noutras palavras, significa afirmar que a dignidade humana estaria fundada na própria natureza da espécie humana, a qual comporta comumente manifestações de liberdade, racionalidade e finalidade em si, que fazem do homem um ser em constante evolução na busca da realização de si mesmo (BARCHIFONTAINE, 2006).

É incontestável que liberdade e economia, apesar de serem correlatas, não podem ser confundidas. A autonomia não pode ser desempenhada de forma plena, como verdadeira liberdade sem limites, logo, as limitações impostas à autonomia se apresentam necessárias para que seu exercício não ocorra de maneira desenfreada. No âmbito das relações de emprego, o fundamento limitador da autonomia do empregado é a sua vulnerabilidade. Constitui-se, assim, uma limitação de ordem subjetiva que tem por fim evitar que o empregado venha a realizar atos

que transgridam à sua dignidade enquanto ser humano.

Partindo-se do pressuposto de que os contratos de emprego detêm natureza de adesão, em razão da construção social que os permeiam, o trabalhador tende a aceitar a regra que lhe é imposta – por mais absurda que esta se apresente – para garantir que o contrato de trabalho seja firmado. O mesmo ocorre no curso da relação de emprego. Na elaboração do contrato, é notório que o empregado se encontra em desvantagem e não pode manifestar livremente sua vontade, fato que o leva a aderir a qualquer mudança contratual, com o objetivo de assegurar sua manutenção e a de sua família.

A Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/17) trouxe algo inédito para o exercício da liberdade negocial do empregado, ao acrescentar o parágrafo único no art. 444 da CLT que estabelece alguns critérios, a saber: a) o empregado deve ser portador de diploma de nível superior; b) o empregado deve receber salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Ao preencher tais critérios, o empregado poderá negociar diretamente com o seu empregador, inclusive, prevalecendo essa negociação sobre o legislado em sede de negociação coletiva (WYZYKOWSKI, 2019). Surge aqui uma importante indagação a ser analisada: o simples fato de o trabalhador preencher os propalados critérios o torna hipersuficiente e capaz de suportar uma negociação individual? Existe uma discriminação indireta desse trabalhador?

Para melhor compreender os limites impostos à autonomia negocial do trabalhador, no que se diz respeito ao contrato de emprego, é imprescindível assentir a sua condição de vulnerabilidade. Essa análise é relevante no âmbito do Direito do Trabalho, dada a discrepância presente na relação jurídica trabalhista (relação de emprego) que levou o legislador a criar normas protetivas ao empregado, justamente por ser esta a parte hipossuficiente empregatícia. Nesse momento, para entender como a vulnerabilidade se reflete nas relações de emprego, é fundamental entender a distinção entre vulnerabilidade e hipossuficiência do empregado.

“Etimologicamente, a palavra vulnerabilidade vem do latim *vulnerare* = ferir; *vulnerabilis* = que causa lesão. Assim, vulnerável = que pode ser fisicamente ferido; sujeito a ser atacado, derrotado, prejudicado ou ofendido.” (BARCHIFORNTAINE, 2006, p. 435). Por sua vez, a hipossuficiência tende à padronização, tendo em vista que todo trabalhador é hipossuficiente em virtude de assumir tal posição na relação contratual de emprego. No campo fático, sua condição frente ao empregador é a de parte mais frágil na relação de emprego, considerando a centralização de poder no lado patronal do contrato trabalhista.

Disso depreende-se que, enquanto a vulnerabilidade é uma condição subjetiva na qual o empregado se encontra em razão de circunstâncias pessoais que o inserem em exorbitante

situação de disparidade diante do empregador, a hipossuficiência é concernente ao ser trabalhador, sedimentando característica fundamentalmente presente na relação empregatícia.

Dentre os objetivos da Declaração Universal sobre Bioética e Direitos Humanos da Unesco tem-se “a contribuição para o respeito pela dignidade humana e proteger os direitos humanos, assegurando o respeito pela vida dos seres humanos e pelas liberdades fundamentais, de forma consistente com a legislação internacional de direitos humanos.” (UNESCO, 2006, n.p.).

Para aplicação da referida Declaração, os princípios da dignidade humana, dos direitos sociais e das liberdades fundamentais devem ser plenamente respeitados (art. 3º). O documento reconhece, ainda, na parte final do artigo 8º, que “os indivíduos e grupos particularmente vulneráveis devem ser protegidos, e deve ser respeitada a integridade pessoal dos indivíduos em causa.” (UNESCO, 2006, n.p.). Patrão Neves (2006), ao analisar o Relatório Belmont<sup>1</sup>, afirma que a proteção dos vulneráveis deve assegurar o cumprimento de três princípios éticos básicos, a saber:

O respeito pelas pessoas (na exigência de reconhecimento da autonomia dos indivíduos em geral e de proteção daqueles que possuem uma autonomia diminuída); deste decorrendo a necessidade do “consentimento informado” (o qual inclui a obrigatoriedade de informação, compreensão e voluntariedade), a beneficência (na exigência de não fazer o mal, maximizar os possíveis benefícios e minimizar possíveis prejuízos) e a justiça (na exigência de “equidade na distribuição”). (PATRÃO NEVES, 2006, p. 159).

A vulnerabilidade jurídica deve ser analisada no contexto desta pesquisa, considerando, especialmente, os princípios éticos que valorizam a autonomia dos indivíduos em geral e a proteção dos que têm autonomia reduzida, pois tal como afirma Wyzykowski (2019, p. 97), “a vulnerabilidade enquanto condição intrínseca aos empregados afeta o modo de relacionamento estabelecido com o empregador, em especial no que tange aos atos de autonomia privada e liberdade negocial.”

Com efeito, é a indisponibilidade dos direitos trabalhistas que limita a manifestação da vontade do empregado, impedindo-o de praticar atos negociais no âmbito individual da relação de emprego. A plena liberdade exige a presença de igualdade material entre os sujeitos. Com isso, denota-se a necessidade de instrumentos que garantam a igualdade substancial entre

---

<sup>1</sup> O Relatório Belmont foi oficialmente promulgado em 1978 e causou grande impacto na comunidade médico-científica. Tornou-se não somente a declaração principialista clássica para a ética ligada à pesquisa com seres humanos, mas também foi utilizada para a reflexão bioética em geral (BEAUCHAMP; CHILDRESS, 2002, p.10-11).

empregado e empregador na relação jurídica trabalhista (WYZYKOWSKI, 2019).

Nesse contexto, Nascimento e Oliveira Filho (2021, p. 7) afirmam que “a vulnerabilidade do empregado reside essencialmente em dois fatores: na natureza adesiva dos contratos de trabalho e na subordinação do empregado em relação ao empregador”. Esse é o ponto essencial para o Direito do Trabalho e para a conquista da proteção legal. É cediço que o contrato de trabalho, via de regra, se forma por mera adesão, pois, a partir do momento em que é ofertada uma vaga de emprego, o trabalhador, para celebrar o contrato de trabalho, deve se submeter às condições que lhes são impostas pelo empregador, o que decorre inclusive da alteridade – requisito não essencial existente da relação de emprego –, sendo os riscos da atividade econômica assumidos pelo patrão, detentor do poder de direção dos serviços que serão prestados pelo obreiro.

Existem defensores no sentido de que a subordinação advém da situação de “dependência” do empregado face ao seu empregador. Contudo, parece ser sua atividade laboral o que o vincula ao poder de direção do empregador, sendo a subordinação jurídica ou hierárquica o critério com maior relevância para a caracterização da relação empregatícia (LEITE, 2019).

As limitações clássicas à autonomia, como a ordem pública, as disposições normativas, os bons costumes e a moral não são mais o bastante para solucionar as controvérsias oriundas da complexidade que pode permear uma situação de cunho existencial. É imperioso partir do pressuposto da reformulação do sentido interpretativo da dignidade da pessoa humana, com o escopo de extrair disso uma relação concreta com a autonomia. A dignidade, enquanto condição basilar a ser tutelada, é capaz de cristalizar a autonomia demarcada por conteúdos constitucionais de suma importância, como a integridade, a igualdade, a liberdade e a solidariedade.

## **2.4 A Reforma Trabalhista e o “empregado hipersuficiente”**

Em meio ao caos econômico, institucional, moral e político sem precedentes na história brasileira, Rogério Simonetti Marinho, deputado federal, relatou o Projeto de Lei n. 6.787/16 apresentado pelo Poder Executivo com a finalidade de ajustar a legislação às contemporâneas relações de trabalho. O projeto foi, posteriormente, transformado na Lei Ordinária n. 13.467/2017, aprovada pelo Plenário em 26 de abril de 2017, sancionada pelo Presidente da República em 13 de julho de 2017, e vigente desde 11 de novembro do mesmo ano. É a denominada Lei da Reforma Trabalhista alterou mais de 117 dispositivos do Compêndio

Celetista e das seguintes leis: Lei n. 8.036/90, Lei n. 8.213/91 e Lei n. 13.429/17. As alterações refletiram em mais de 200 dispositivos legais que tratam do direito processual e material do trabalho.

Entre as disposições inseridas na CLT, tem-se o art. 507-A que autoriza o uso da arbitragem para a resolução de contendas decorrentes do contrato individual de trabalho, nos seguintes moldes:

Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996. (BRASIL, 2017, n.p.).

Nesse sucinto dispositivo, são sintetizados dois únicos pressupostos para o uso da arbitragem nas contendas individuais trabalhistas: I – remuneração do empregado superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social; II – 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, 1943).

Consoante à Portaria Interministerial n. 12, de 20 de janeiro de 2022, foi fixado em R\$7.087,22 o teto previdenciário do que resulta a remuneração de, ao menos, R\$14.174,44 para que o trabalhador possa se valer do procedimento arbitral (BRASIL, 2022). Verifica-se uma grande preocupação do legislador infraconstitucional em inserir, no campo da arbitragem trabalhista, apenas os trabalhadores de melhor poder aquisitivo. Vale destacar que 90% das pessoas economicamente ativas auferem renda inferior a R\$3,5 mil mensais (R\$3.422,00) e 70% ganham até dois salários mínimos mensalmente no país (BBC, 2021).

Sob essa ótica, o contingente de empregados que poderão ser favorecidos com a arbitragem é notadamente irrisório, visto que, no restrito universo de trabalhadores delineado pelo legislador, estarão abarcadas apenas as pessoas inseridas no maior escalão na hierarquia funcional das empresas.

A segunda condição determinada no art. 507-A da CLT é a presença de uma cláusula compromissória incluída no contrato de trabalho do trabalhador por iniciativa ou anuência deste (BRASIL, 2017). Nessa cláusula, as partes se comprometem a submeter qualquer eventual conflito à solução arbitral e podem, previamente, escolher o árbitro ou a Câmara Arbitral que será competente pela condução do procedimento arbitral. Os contratos de trabalho já vigentes podem ser aditados para que se inclua a cláusula compromissória.

Nada impede que, nos contratos de trabalho futuramente rescindidos, sem cláusula compromissória, as partes optem por utilizar a arbitragem em eventual litígio por meio de compromisso arbitral. Nada mais lógico do que, após a rescisão do contrato de trabalho, o trabalhador não se manter sob o comando do poder diretivo de seu ex-empregador e de eventuais vícios de consentimento que poderiam comprometer o arbítrio do empregado.

A adesão voluntária das partes ao procedimento da arbitragem se deve à inegável celeridade na apresentação da solução. Além disso, a arbitragem oferece confidencialidade, transparência, pacificação social, maior informalidade, possibilidade de escolha do árbitro que vai solucionar o litígio e, especialmente, a simplicidade na busca pela solução.

A arbitragem tem como pilar a celeridade e admite que seja pactuada a proibição de recurso em face da sentença arbitral. Isso é diverso das demandas que se arrastam no Judiciário Trabalhista por longos anos, com uma inacabável sucessão de instâncias e recursos. Ademais, a judicialização do impasse faz dos litigantes, inimigos e, com isso, a eternização da contenda acaba sendo inafastável.

A arbitragem preza pela informalidade e pela simplicidade, diferentemente do processo judicial que apenas os especialistas são capazes de domar, ainda assim com eventuais embaraços, haja vista a vasta gama de normas procedimentais, prazos inexoráveis, recursos, guias de depósito, de custos e outras guias e burocracias.

Via de regra, a confidencialidade da arbitragem representa um conforto para uma grande parte dos litígios, nos quais os litigantes não querem tornar públicos segredos industriais, estratégias mercadológicas, políticas de vendas, folha de pagamento de funcionários ou até mesmo detalhes constrangedores do próprio litígio.

Os litigantes que se submetem ao mecanismo da arbitragem sabem, desde logo, que estão buscando um instrumento de resolução de sua contenda: a arbitragem não se apresenta como ferramenta de retaliação, vingança ou de procrastinação ao direito de alguma das partes. Ao revés, trata-se de uma via que almeja assegurar a pacificação social. A adesão à cláusula compromissória tem como conjectura o anseio de não acentuar o conflito e de se obter uma solução célere a qualquer eventual problema entre as partes.

Levando em consideração que as partes têm o poder de eleger o árbitro, a decisão arbitral recebe uma melhor aceitação que tem reflexos na voluntária satisfação do valor exato a ser pago pela parte vencida. Raramente se observa uma parte sucumbente que não tenha ficado insatisfeita com a decisão que lhe desfavoreceu, prolatada por magistrado togado em demanda judicial. Especialmente quando tais decisões se referem a empregadores que, de modo geral, enxergam o Judiciário Trabalhista como um ambiente totalmente parcial e hostil.

Contudo, não são somente as vantagens da arbitragem acima referidas que impulsionam o seu uso por trabalhadores e empregadores. A Lei da Reforma Trabalhista trouxe consigo outras inovações que, por certo, podem colaborar para que o cenário de resolução de contendas trabalhistas progrida, em definitivo, para outro patamar.

A referida reforma foi instituída com a finalidade de elevar a quantidade de oportunidades de trabalho e a formalização dos vínculos no território brasileiro. A via elegida para atingir os mencionados propósitos foi a inserção de um grande conjunto de alterações no Compêndio Celetista almejando, quase integralmente, minimizar dispêndios (diretos ou indiretos) de empregadores: gastos atinentes à contratação, remuneração, saúde, segurança, manutenção da mão de obra, dispensa e aqueles concernentes ao descumprimento da lei (KREIN; OLIVEIRA; FILGUEIRAS, 2019).

Avaliar se a contenção de gastos do trabalho determina ou auxilia na criação de empregos alimenta uma discussão elementar sobre a sociedade hodierna. A investigação possibilita refletir e explicitar acerca da dinâmica e das possibilidades do processo distributivo no capitalismo. Sendo assim, o objetivo desta seção no presente trabalho é colaborar com tal debate. Busca-se apreciar os reflexos da Reforma Trabalhista no território brasileiro no que se refere à temática (KREIN; OLIVEIRA; FILGUEIRAS, 2019).

A Reforma Trabalhista trouxe para o ordenamento jurídico brasileiro uma nova figura: o “empregado hipersuficiente”, com a viabilidade de negociação individual quando se tratarem dos direitos elencados no artigo 611-A/CLT. Com isso, o negociado pode sobrepor à legislação heterônoma, afastando o empregado da proteção nuclear do Direito do Trabalho e atribuindo igualdade entre determinado empregado e o empregador no âmbito das pactuações laborais. Isso relativiza a indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

Esse é o entendimento que se depreende do parágrafo único do art. 444 da CLT, segundo o qual o referido trabalhador hipersuficiente é o “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.” (BRASIL, 1943, n.p.). A partir da leitura do dispositivo legal em comento, verifica-se a necessidade de preenchimento de dois critérios determinantes para que o empregado receba o *status* de hipersuficiente: i) a percepção de salário igual ou equivalente a duas vezes o teto dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social; ii) que seja o empregado possuidor de curso de nível superior.

A norma positivou dois requisitos para enquadrar o obreiro nesta nova categoria. O primeiro de natureza educacional, embasado no nível de ensino regular do empregado; o segundo possui viés econômico, levando em consideração o patamar salarial auferido pelo

funcionário. Infere-se que o legislador decidiu conferir maior liberdade contratual ao trabalhador que atendesse a tais pressupostos, com o escopo de afastar a mitigação da autonomia negocial, marca clássica do primado das normas trabalhistas nacionais (LIMA; MEIRELES, 2020).

Uma parcela da doutrina e da jurisprudência defende que nem todos os direitos trabalhistas detêm viés de ordem pública, razão pela qual se faz possível a disposição por parte de seu titular, o trabalhador. Nesta seara, existem estudiosos, a exemplo de Maurício Godinho Delgado, Ministro do TST, que defendem a indisponibilidade dos direitos trabalhistas, classificando-os em duas categorias: direitos absolutamente indisponíveis e direitos relativamente indisponíveis. São considerados direitos trabalhistas absolutamente indisponíveis aqueles que recebem tutela de interesse público, que conferem ao empregado um patamar civilizatório essencial, bem como os direitos salvaguardados por regras de interesse abstrato da respectiva categoria, isto é, aqueles que almejam amparar toda uma categoria de trabalhadores (COSTA, 2013).

Nota-se uma discriminação indireta, criada pela Lei n. 13.467 de 2017, pois admite-se a possibilidade da negociação direta com o empregador apenas para os trabalhadores que preencham os requisitos inseridos no parágrafo único do art. 444 da CLT, evidenciando a ofensa ao direito fundamental de igualdade e às disposições contidas na Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A OIT foi ratificada pelo Brasil por meio do Decreto n. 62.150 de 1968, que estabelece a obrigação para o Estado-Membro de promover a igualdade de oportunidades e de tratamento, objetivando, com isso, a eliminação de qualquer discriminação (BRASIL, 1968).

Assim dispõe o art. 2º da Convenção 111 da OIT:

Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria. (OIT, 1968, n.p.).

A convenção 111 da OIT dispõe sobre a discriminação no emprego e na profissão e seu objetivo principal é fomentar a igualdade de oportunidades e de tratamento, estabelecendo uma política nacional para eliminação de formas discriminatórias no emprego (ALVARENGA, 2018). O normativo deixa claro, em seu art. 2º, que os Estados-Membros adeptos da convenção devem buscar, por intermédio de políticas nacionais ou demais vias, a igualdade de

oportunidades e de tratamento, com o fim de impedir qualquer forma de discriminação nas relações trabalhistas.

No caso do trabalhador hipersuficiente, verifica-se que, em virtude de seu maior nível salarial e de sua formação no ensino superior, este indivíduo acaba sendo alvo de imposição de um ônus de maior amplitude quando comparado aos aplicados aos demais trabalhadores. O trabalhador hipersuficiente passa a suportar a negociação, anteriormente amparada pelos instrumentos e instituições coletivas dos empregados, agora de forma solitária. Ao colocar à mercê de um simples acordo individual a possível alteração de aplicação de todos os direitos arrolados no art. 611-A da CLT, o legislador infraconstitucional não percebeu que deu causa a uma discriminação indireta (LIMA, 2018).

Nesse contexto, Gomide (2018, p. 11) aduz que:

Por tudo quanto vimos, verifica-se que o tratamento diferenciado ao empregado com curso superior e que perceba salário equivalente ao dobro do teto previdenciário, revela-se, de muitas formas, injurídico e inconstitucional. Sabe-se que ignorar o critério legal seria esvaziar a norma jurídica, logo, isso não seria forma de solucionar a questão. Por outro lado, em razão da flagrante injuridicidade e inconstitucionalidade dos artigos 444, parágrafo único e 507-A da Lei 13.467/2017, entendemos que haverá necessidade de os tribunais harmonizarem o critério legal com outros parâmetros, a fim de não haver ofensa aos direitos fundamentais da igualdade, do acesso à jurisdição e da negociação coletiva. De todos os riscos, talvez o mais grave seja a possibilidade de vedação ao acesso à Justiça aos trabalhadores considerados “hipersuficientes”, já que o Poder Judiciário fica impedido de analisar eventuais excessos e ofensas a direitos nos casos em que houver a inclusão da cláusula de arbitragem em contrato individual de trabalho, que, como vimos, pode não representar uma autêntica exteriorização da autonomia da vontade do empregado, vez que mitigada pelo poder econômico do empregador. O princípio da igualdade é a norma direcionada “quer para o aplicador da lei quer para o próprio legislador.

O princípio da igualdade é a norma direcionada “quer para o aplicador da lei quer para o próprio legislador.” (MELLO, 1999, p. 9). Assim, no momento da elaboração da lei, o legislador tem a obrigação de respeitar a igualdade entre as pessoas que ficarão a ela vinculada. Para Alvarenga (2018, p. 114), a discriminação indireta:

É realizada por meio de qualquer tipo de acordo, que aparentemente não ser discriminante; porém, que, em verdade produza efeitos negativos para um grande número de trabalhadores integrantes de um grupo, independentemente da sua capacidade para realizar um trabalho. Esse último tipo de discriminação ocorre em contextos diante dos quais são aplicados a todos os trabalhadores os mesmos critérios e os mesmos tratamentos ou as mesmas condições.

Depreende-se, então, que a Reforma Trabalhista afrontou o disposto na propalada Convenção da OIT, discriminando o trabalhador hipersuficiente e atribuindo ao mesmo um poder negocial elevado, sem nenhuma comprovação científica. Além do mais, afastou as normas protetivas aplicadas aos demais trabalhadores amparados pelo Direito do Trabalho. Contudo, deve-se compreender que a arbitragem não é sinônimo de renúncia automática de direitos e, sim, um procedimento/processo/regra de julgamento.

## 3 APLICAÇÃO DA ARBITRAGEM NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

### 3.1 Acesso à ordem jurídica justa

O autêntico acesso à justiça é aquele que promove o pleno acesso à ordem jurídica equânime, através de uma tutela apropriada que solucione os litígios e traga a paz social. Isso ultrapassa o simples acesso ao Poder Judiciário, não podendo ser analisado somente pelos limites estreitos do acesso aos órgãos judiciais existentes no Brasil (GRINOVER, 2016).

Uma tarefa tão audaciosa exige, acima de tudo, uma nova mentalidade. É preciso considerar o sistema jurídico e as instituições pertinentes sob a perspectiva do consumidor - isto é, do povo, aquele para quem as normas jurídicas são destinadas - tendo em vista que o problema do acesso à justiça não apenas revela um programa de reforma, como também um *modus operandi* (WATANABE, 2019).

Infelizmente, atualmente, a visão que predomina é do Estado, quando não do detentor do poder, pois, como bem frisam os cientistas políticos, o direito tem sido usado como ferramenta de governança para alcançar objetivos e metas econômicas. A ética dominante é a da eficiência técnica e não da equidade e do bem-estar social. Destarte, é necessário voltar as atenções para o direito material, o qual deve ser interpretado e aplicado adequadamente à realidade social.

Noutra ocasião já se disse que a melhor maneira de impedir a aplicação de um direito substancial discriminatório e injusto seria dificultar o acesso à Justiça, uma vez que, dessa forma, se evitaria também o cometimento da dupla injustiça (WATANABE, 2019). Todavia, isso não seria a solução ideal, pois impedir o acesso à justiça também é uma forma de injustiça. Portanto, a melhor maneira de lidar com um direito substancial referido é lutar para modificá-lo, a fim de que ele seja mais justo para todos.

O direito à justiça é amplamente disseminado entre o meio jurídico nacional e foi internalizado pelo sentimento social como uma importante ferramenta de garantia dos direitos individuais e sociais estabelecidos na Magna Carta. É certo que esse princípio tem sido objeto de uma lenta e gradativa metamorfose, assumindo conteúdo substancial (efetivação), além da mera referência formal (MARTINS, 2022).

Apesar de o acesso pleno à justiça estar sendo cada vez mais reconhecido como um direito social básico nas sociedades contemporâneas, a definição de “efetividade” é, de modo isolado, algo abstrato. A efetividade ideal, em um determinado contexto jurídico substancial,

poderia ser descrita como a completa “igualdade de armas” - garantia de que a conclusão final depende exclusivamente dos méritos jurídicos concernentes às partes adversárias, sem vínculo com diferenças que não façam parte do direito e que, apesar disso, afetem a declaração e cobrança dos direitos.

Essa perfeita isonomia é naturalmente irrealista. Nunca serão completamente suprimidas as divergências entre as partes. O ponto é saber até que limite chegar no objetivo utópico e qual os ônus disso. Noutros dizeres, quantos dos impedimentos ao pleno exercício da justiça podem e devem ser combatidos? A identificação desses empecilhos, por conseguinte, é a primeira missão a ser desempenhada (CAPPELLETTI, 1988).

O efetivo acesso à justiça está condicionado a diversos fatores, tais como: (i) uma organização judiciária apropriada à realidade da nação – sua modernização e desenvolvimento de pesquisa constante para conhecer essa realidade e os conflitos que nela surgem; (ii) a estruturação de serviços destinados ao acerto das controvérsias, inclusive com o emprego de instrumentos que não sejam do processo público, como a arbitragem e os métodos consensuais para solucionar impasses, sobressaindo-se, nesse sentido, a arbitragem, a mediação e a conciliação; (iii) o alinhamento dos mecanismos processuais à proteção efetiva dos direitos individuais e coletivos daqueles que são submetidos à jurisdição; (iv) a oferta correta dos serviços de assessoria jurídica completa que assegurem não apenas o acesso às estruturas da jurisdição (do Estado ou não), mas também orientação e informações jurídicas; (v) a formação adequada dos magistrados, dos árbitros e de terceiros facilitadores bem como seu constante aprimoramento; (vi) a remoção dos divergentes entraves (cultural, social, econômico, e de outras espécies) que sejam um entrave ao acesso à ordem jurídica justa; e (vii) a pesquisa interdisciplinar permanente para o aprimoramento do direito material (GRINOVER, 2016 ).

Para Chase (2014, p. 147), “o objetivo fundamental dos defensores dos meios alternativos foi reduzir o peso depositado do Judiciário, os caminhos administrativos eleitos para este fim foram no mínimo peculiares”. O autor reconhece a arbitragem como uma das mais nobres figuras inclusas nesta ovacionada busca por novas alternativas. Ele ainda afirma que a procura dos meios alternativos deve ser delineada de acordo com os litígios e seus respectivos litigantes, para identificar quais procedimentos devem ser adotados, entre eles, a mediação, a arbitragem, a via judicial e outros.

Nesse contexto, o Ministro Gilmar Ferreira Mendes, do Supremo Tribunal Federal, pontua que a atuação independente e eficaz do Poder Judiciário do país tem sido frequentemente desafiada por limitações atinentes à sua estrutura administrativa. O tempo médio de tramitação dos processos aumentando e o número crescente de demandas aponta para um panorama de

deficiências disseminadas que obstam a promessa de prestação jurisdicional efetiva. Assim, o desenvolvimento de métodos alternativos de resolução de conflitos surge como fundamental – senão vital – para comedir a litigiosidade social e desburocratizar o sistema.

No país, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) vem recepcionando iniciativas de conciliação na pauta da Política Judiciária Nacional desde 2010, com foco na formação e no aprimoramento dos Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos. Nesse contexto, o CNJ tem incentivado a realização de sessões de mediação e conciliação que facilitam os processos e desobstruem o congestionamento no Judiciário.

A importância de mecanismos autocompositivos ainda pode ser percebida em mudanças legislativas recentes, como as instituídas pelas legislações nº 13.129/15 e nº 13.140/15, que estenderam de forma acentuada o âmbito de aplicação da mediação e da arbitragem, possibilitando que a Administração Direta e a Indireta se valessem desse instrumento para solucionar conflitos inerentes a direitos patrimoniais disponíveis (CADERNOS FGV PROJETOS, 2017).

Nessa linha, a legislação processual tem sido objeto de reformas para incentivar modos de conciliação e mediação. Tais modificações evidenciam, sem dúvida, que frente aos desafios hodiernos enfrentados pelo Poder Judiciário brasileiro, a tutela dos direitos e garantias individuais precisa ser cada vez mais ponderada sob a perspectiva de priorização da utilização de meios autocompositivos (CADERNOS FGV PROJETOS, 2017).

Dessa forma, infere-se que o acesso à ordem jurídica justa é um dos pilares do Estado Democrático de Direito. É uma garantia fundamental que assegura a todos o direito ao devido processo legal, à isonomia perante a lei e à tutela jurisdicional efetiva. Assim, isto significa que todos os cidadãos têm o direito de ter seus conflitos resolvidos por um sistema judicial imparcial, independente e ágil. Isso inclui o direito de ter acesso a serviços judiciais de qualidade, bem como o de contar com advogados preparados para defenderem seus direitos.

A autocomposição também deve ser considerada nesse panorama por representar uma via de suma importância no Direito, em que as partes envolvidas na disputa devem tentar chegar a uma solução amigável e sem a intervenção da justiça. Esse princípio, é importante para garantir a eficiência das relações jurídicas, evitando custos desnecessários e atrasos nas decisões. Desta forma, assegurar o acesso à ordem jurídica justa é um compromisso da sociedade e do Estado brasileiro e vai muito além dos contornos do Poder Judiciário.

### **3.2 Riscos da aplicação da arbitragem em matéria de direito individual do trabalho**

Como dito, o instituto da arbitragem tem sido cada vez mais empregado para a resolução de litígios extrajudiciais, levando em conta a possibilidade de os litigantes celebrarem acordos fora do âmbito judicial e com o suporte de um juiz arbitral selecionado por ambas as partes ou por uma delas, desde que com a anuência da outra parte. Ao final da convenção arbitral, é exarada uma decisão que não se submete à homologação jurisdicional, tendo em vista a autonomia atribuída às partes na relação.

Muito se debate sobre o emprego da arbitragem na seara trabalhista diante das particularidades do instituto arbitral e das nuances desse ramo do direito. No campo das relações laborais, a arbitragem se divide em dois contextos. O primeiro versa sobre a arbitragem nos dissídios coletivos de trabalho, com previsão no § 2º do art. 114 da Carta Magna de 1988. A arbitragem é admitida pela doutrina e jurisprudência brasileira como meio de solução dos conflitos trabalhistas.

Na legislação infraconstitucional já havia a previsão da arbitragem nos dissídios coletivos, inclusive muito antes da vigência da Lei de Arbitragem. Por exemplo, a Lei n. 7.783/1989 (Lei de Greve) já previa a utilização da arbitragem nos conflitos de natureza coletiva no art. 3º “[...] frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho.” (BRASIL, 1989. n.p.).

Do mesmo modo, a Lei n. 8.630, de 1993 (Lei dos Portos), no seu art. 23, estabelecia que as partes, por meio da comissão paritária, deveriam recorrer à arbitragem de ofertas finais em caso de impasse. A propalada lei foi revogada pela Lei n. 12.815, de 2013, que também prevê, no § 1º do art. 37, a utilização da arbitragem de ofertas finais para resolver os impasses relacionados ao trabalho portuário (BRASIL, 2013a).

Já o segundo contexto versa sobre a arbitragem nos dissídios individuais do trabalho que, por seu turno, não encontram guarida na Constituição Federal, assim como sempre foi matéria muito rejeitada pela jurisprudência nacional, visto que os dissídios individuais trabalhistas têm como base direitos indisponíveis, de interesse social, não suscetíveis de negociação.

A utilização da arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas sempre foi questão descartada no sistema normativo, haja vista a natureza de ordem pública das regras trabalhistas que estão bem elencadas na CLT e no texto constitucional. Compreende-se como dissídio

individual trabalhista, a relação processual existente entre trabalhador e empregador, na qual o obreiro, diante de um conflito e com o intuito de ver resolvida a sua contenda, busca o Judiciário com o objetivo de ver seus direitos garantidos, submetendo o conflito à tutela judicial. O dissídio individual é o processo judicial em que o Estado vai conciliar ou julgar de forma definitiva os conflitos oriundos da relação de emprego (empregados e empregadores) e, por meio de previsão legal, outras controvérsias oriundas da relação de trabalho (NASCIMENTO, 2006).

Sendo assim, considerando os princípios da irrenunciabilidade e da indisponibilidade das regras trabalhistas, mesmo que o trabalhador entendesse ser uma vantagem transacionar seus direitos no decorrer de uma negociação de trabalho, isso não seria possível, tornando-se nulo qualquer ato de renúncia de seus direitos laborais, segundo afirmam críticos da arbitragem na seara dos dissídios individuais.

Nessa percepção, o art. 468 da CLT dispõe que, nos contratos individuais de trabalho, a alteração prejudicial ao trabalhador somente será lícita se houver o mútuo consentimento e ainda não poderá resultar nenhum tipo de prejuízo ao obreiro, sob pena de nulidade da cláusula que afrontar essa garantia (BRASIL, 1943). Isso quer dizer que o trabalhador não pode renunciar (ato unilateral), nem transacionar (ato bilateral) com o empregador os seus direitos trabalhistas, tornando-se nulo o ato praticado dessa forma. “Essa conduta normativa geral realiza, no plano concreto da relação de emprego a um só tempo, tanto o princípio da indisponibilidade de direitos trabalhistas, como o princípio da imperatividade da legislação do trabalho.” (DELGADO, 2016, p. 220).

Acerca da matéria, Cahali (2015, p. 412) pontua que “os dissídios individuais, os quais hoje, para a jurisprudência dominante, não podem ser solucionados por arbitragem, por serem de interesse social [...] ofenderia a ordem pública a utilização deste método de solução de conflitos”.

Por sua vez, a utilização da arbitragem nas negociações coletivas de trabalho é matéria pacífica no arcabouço jurídico nacional, pois, com a modificação realizada no Poder Judiciário pela EC 45/2004, foi atribuída nova redação ao art. 114 da Constituição Federal e, com isso, passou-se a estabelecer a competência da Justiça do Trabalho para conciliar e julgar o seguinte:

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

convencionadas anteriormente[...]. (BRASIL, 1988, n.p.).

Em virtude da EC 45/2004, o art. 114 da Constituição passou a considerar que, na existência de conflitos entre empresas e sindicatos, estes poderão submeter suas demandas ao instituto da arbitragem, inclusive no que se refere a questões atinentes à redução salarial, assim como à modificação da jornada de trabalho. Verifica-se que a previsão da norma constitucional se destina exclusivamente à resolução das demandas coletivas de trabalho, inexistindo, na esfera da Constituição Federal ou na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, qualquer possibilidade quanto à utilização do instituto da arbitragem nas relações individuais de trabalho, conforme se pode verificar no julgado colacionado a seguir:

I – Agravo de instrumento em recurso de revista interposto sob a égide da Lei 13.015/14 – Arbitragem. Dissídios individuais trabalhistas. Inaplicabilidade. Constatada violação do art. 114, § 1º, da Constituição da República, merece provimento o agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. II – Recurso de revista – Arbitragem. Dissídios individuais trabalhistas. Inaplicabilidade. O instituto da arbitragem é aplicável apenas aos conflitos coletivos, nos termos do art. 114, §§ 1º e 2º, da Constituição da República. Julgados. Recurso de revista conhecido e provido. (TST, 2017, n.p.).

Na mesma esteira, está o entendimento da doutrina majoritária a respeito da impossibilidade do emprego da arbitragem nas negociações individuais trabalhistas, visto que a CLT e o texto constitucional conferiram às disposições trabalhistas a natureza de ordem pública, imperativas, cogentes, portanto, insuscetíveis de transação. Cumpre destacar o motivo da discordância do uso do mecanismo arbitral nas negociações individuais trabalhistas, haja vista que, nestas, nota-se incontestável assimetria na equivalência de poderes entre as partes envolvidas. Um contexto diferente se verifica em negociações coletivas de trabalho, nas quais a desigualdade detém feições menos notórias.

Asseverando acerca das decisões que negam a possibilidade do emprego da arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas, Cahali (2015, p. 414) destaca que “[...] estes conflitos possuem uma verdadeira gama de direitos indisponíveis, pois são de caráter social (de ordem pública), acima, portanto, dos interesses meramente subjetivos das partes.”

O autor acrescenta mais: “Observam-se, ainda, referências de que não há equivalência de poderes entre as partes: a ínsita insubordinação que caracteriza a relação empregatícia, bem como com o caráter alimentar das verbas trabalhistas.” (CAHALI, 2015, p. 414). Assim, o sistema normativo brasileiro, levando em conta a situação de subordinação em que se insere o empregado numa negociação individual trabalhista, destinou princípios e normas hábeis a

garantirem esta proteção, sendo vedada – ressalvada expressa autorização – a transação ou a renúncia de direitos trabalhistas em uma negociação individual trabalhista.

A referida tutela advém dos princípios constitucionais da irrenunciabilidade e indisponibilidade das regras trabalhistas. O aludido conjunto princípio lógico caracteriza clara limitação à autonomia da vontade dos litigantes no âmbito do Direito Trabalhista. Assim, mesmo que exista a prévia concordância do obreiro, são proibidos quaisquer atos de disponibilidade envolvendo seus direitos fundamentais em uma negociação individual trabalhista. Observa-se que a lei sempre buscou conferir maior proteção ao empregado frente a eventuais fraudes nas relações individuais do trabalho, levando em consideração a condição de vulnerabilidade do trabalhador no ato da celebração do contrato de labor.

Por essa razão, Scavone Júnior (2019) afirma que a impossibilidade de utilização da convenção de arbitragem nos contratos de trabalho não ocorre devido à irrenunciabilidade ou à indisponibilidade, mas sim pela vulnerabilidade do trabalhador, seja no início ou durante a vigência do contrato de trabalho. Como se pode notar, na Convenção Arbitral existe total liberdade dos litigantes na adoção do procedimento a ser seguido na negociação, podendo até mesmo disporem de direitos que lhes são garantidos para que, assim, possam alcançar a mais célere e efetiva solução do conflito.

Com base nesta visão, depreende-se que as nuances do instituto da arbitragem não se compatibilizam com a natureza de indisponibilidade das leis trabalhistas, visto que estas são dotadas de caráter público, imperativas e não suscetíveis de transação. Portanto, via de regra, não pode o trabalhador, antes da admissão, no curso do contrato ou após o seu encerramento, renunciar ou transacionar seus direitos trabalhistas, seja tácita ou expressamente (CASSAR, 2015).

O emprego da arbitragem nas relações individuais do trabalho integrou o Projeto de Lei n. 406, de 2013 (n. 7.108/14 na Câmara dos Deputados) que deu origem à Lei n. 13.129/2015 (Lei de Reforma da Arbitragem). No projeto, continha a previsão de aplicabilidade da arbitragem nas relações trabalhistas, tendo sido o aludido dispositivo aprovado no Congresso Nacional. Entretanto, após ouvir o Ministério do Trabalho e Emprego, o chefe do Poder Executivo Federal apresentou a seguinte razão para vetar o uso da cláusula compromissória em contrato individual de trabalho: “[...] uma distinção indesejada entre empregados, além de recorrer a termo não definido tecnicamente na legislação trabalhista. Com isso, colocaria em risco a generalidade de trabalhadores que poderiam se ver submetidos ao processo arbitral.” (BRASIL, 2015b, n.p.).

Para os críticos desta ferramenta, a legislação que protege os direitos individuais

trabalhistas é clara no sentido de que os referidos direitos não são suscetíveis de disposição ou transação. Cabe destacar ainda que o art. 444 do Compêndio Celetista reforça esse entendimento e admite que as partes discutam, de forma livre, as disposições contratuais, desde que tais estipulações não transgridam os princípios de tutela das normas laborais contidas no art. 611-A da CLT.

E, ainda: o empregado tem que possuir diploma de nível superior, devendo o valor do seu salário mensal ser igual ou superior a duas vezes o teto máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social (RGPS). Contudo, a cláusula de arbitragem prevista no art. 507-A da CLT constituiu uma das diversas inovações apresentadas pela Reforma Trabalhista que prevê possibilidade de pactuação da cláusula compromissória nos contratos individuais de trabalho, desde que por iniciativa do empregado ou por meio de sua concordância expressa e que a remuneração mensal seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social (BRASIL, 2017).

Tal novidade desencadeou uma série de preocupações para os estudiosos da seara laboral, tendo em vista as especificidades do procedimento arbitral elencadas na Lei n. 9.307/96, a qual estabelece, em seu art. 1º, a solução de conflitos concernentes a direitos patrimoniais disponíveis (BRASIL, 1996). Por outro lado, o art. 114 do texto constitucional, que regulamenta sobre a competência para processar e julgar controvérsias trabalhistas, prevê a submissão do procedimento arbitral tão somente aos dissídios coletivos, levando em consideração o viés de indisponibilidade dos direitos trabalhistas (BRASIL, 1988).

Portanto, de acordo com a doutrina que se opõe ao emprego da arbitragem nas relações individuais trabalhistas, as nuances das regras trabalhistas dispostas na Carta Magna foram ignoradas pelo legislador infraconstitucional. Apesar de existir previsão expressa da arbitragem trabalhista na CLT, como relatado em linhas pretéritas, não se pode deixar de analisar a irrenunciabilidade e a impossibilidade de transação das normas trabalhistas, com “fundamento na natureza desses direitos que são de ordem pública, cogentes, imperativos, logo, irrenunciáveis e intransacionáveis pelo empregado”, tal qual reforça o teor do art. 9º da CLT, documento que reconhece ser nulo qualquer ato que objetiva desvirtuar, impedir ou fraudar a efetiva aplicação dos direitos trabalhistas garantidos por lei (CASSAR; BORGES, 2017, p. 12).

Além disso, para a corrente em tela, verifica-se que direito individual do trabalho e arbitragem se contrapõem, visto que os dissídios individuais trabalhistas tratam de direitos indisponíveis, de natureza alimentar. Aos seus titulares, é garantido amplo acesso à justiça, como se depreende da leitura do art. 5º, XXXV da Constituição Federal. Por outra via, a arbitragem é direcionada aos direitos patrimoniais disponíveis, detendo, a sentença arbitral,

força de coisa julgada material e afastando a possibilidade de apreciação por parte do Poder Judiciário.

No que tange à renúncia de direitos salvaguardados na Carta Constitucional, Marmelstein (2014) afirma que apenas será possível aceitar uma renúncia quando o sujeito estiver efetivamente em condições psicológicas de tomar uma decisão sem pressões e com total capacidade de discernimento. Da mesma maneira, é aquele trabalhador que, no anseio de obter um trabalho, ou até mesmo de preservá-lo, anui com a inserção da cláusula compromissória em seu contrato. Obviamente que, nesse momento, o empregado não consegue antever as consequências que tal renúncia provocará ao final do seu contrato.

No tocante às experiências de outras nações em relação ao emprego da arbitragem como via de resolução de conflitos individuais trabalhistas, embora haja previsão em determinados arcabouços jurídicos dos Estados que integram a família romano-germânica – como as nações latino-americanas e países da Europa ocidental –, verifica-se, em termos práticos, que o referido instituto não é empregado de modo corrente em nenhum desses países.

É importante pontuar que determinados países não admitem o uso desta técnica na esfera dos conflitos individuais do trabalho, a exemplo da Alemanha. Já a Bélgica apenas permite essa possibilidade para trabalhadores considerados autossuficientes, isto é, que auferem elevados salários (MAIOR, 2002).

Como se pode notar, a experiência da arbitragem como alternativa de resolução de litígios individuais de trabalho não pode ser extraída dessas nações, haja vista que, no campo dos fatos, ela inexistente. Nesse caminho, experiências são verificadas em nações de família anglo-saxônica, especialmente no Canadá (precisamente em Quebec) e nos EUA. Contudo, cumpre pontuar a lógica e a realidade dessas experiências, uma vez que os defensores da arbitragem no Brasil afirmam ser moderna essa técnica devido ao fato de ela ser empregada nos EUA (MAIOR, 2002).

Inicialmente, vale assinalar que a arbitragem, tanto no Canadá quanto nos EUA, não constitui um instrumento alternativo de resolução de litígios individuais de trabalho, mas, em verdade, trata-se de modo único e obrigatório quando o impasse advém da interpretação e aplicação de direitos estabelecidos em convenções coletivas.

Aliás, nessas duas nações, o Direito do Trabalho é disciplinado por convenções coletivas, inexistindo tradição legislativa no que concerne às relações de trabalho. Os conflitos desta natureza são decorrentes, principalmente, da interpretação dessas leis (MAIOR, 2002). A lógica funciona da seguinte forma: como o direito é fixado pelos litigantes, a forma de resolução de contendas segue a mesma sorte. Sob o prisma de países que pregam o afastamento do Estado

das relações sociais, realmente não seria muito coerente o ente estatal intervir para tutelar um direito que ele nem criou. A princípio, o ente estatal pode intervir para assegurar que a boa-fé no processo de negociação seja observada.

As normas existentes nos EUA referentes às relações trabalhistas praticamente se restringem ao aspecto da negociação de boa-fé (MAIOR, 2002). Sendo assim, considerando que a realidade desses países não se assemelha ao contexto brasileiro, o autor anteriormente mencionado explica que não seria adequado defender a aplicação do instituto da arbitragem nas relações de conflitos individuais do trabalho no Brasil, com base no Direito Comparado. Como primeiro risco da arbitragem trabalhista, pode-se apontar a capacidade econômica de o obreiro arcar com os custos, mais altos do que os da própria Justiça do Trabalho, sobretudo, tendo em vista a potencial hipossuficiência de grande parcela dos reclamantes.

A Reforma Trabalhista cuida parcialmente disso, ao admitir arbitragem apenas para trabalhadores com maior remuneração. Além disso, subsiste o risco de o empregador induzir o trabalhador ao erro de escolher uma instituição arbitral e árbitros com honorários e custos incompatíveis com o valor da causa e superiores à sua capacidade financeira. Um terceiro risco que pode ser levantado é o de o trabalhador aceitar a arbitragem sem compreender a sua natureza. E, por fim, a admissão do instituto nestas hipóteses abre maior espaço para a possibilidade de se realizar arbitragens simuladas que, em verdade, consistiriam em termos de rescisão de contrato de trabalho com renúncia a direitos.

### **3.3 A (in)admissibilidade da arbitragem em matéria de direito individual do trabalho**

A Justiça do Trabalho tem se apresentado como o instrumento empregado no território brasileiro para a resolução dos dissídios laborais. As estatísticas são claras: foram quase 3,9 milhões de novos processos trabalhistas apenas no ano de 2016. Seria isso muito ou pouco? Para se ter uma ideia dessa situação, é interessante mencionar os processos ajuizados em um ano ao redor do mundo: Alemanha (593 mil); Itália (324 mil); Polônia (302 mil); Espanha (199 mil); Holanda (139 mil); Estados Unidos (110 mil); Reino Unido (98 mil); Portugal (75 mil); França (52 mil); Romênia (30 mil); Hungria (30 mil); Áustria (24 mil); Bulgária (14 mil); Letônia (8.500); Eslovênia (4.500); Japão (3.500); Eslováquia (2.600); e Dinamarca (1.500) (MARCHESAN, 2017). A soma de todos eles alcança o número de 2 milhões de

processos propostos anualmente, isto é, aproximadamente metade do que a Justiça do Trabalho brasileira recebeu em seus protocolos no ano de 2016.

Tal cenário não se deve ao fato de que processar o empregador seja o *hobby* favorito dos cidadãos brasileiros, como já alegou Michael Geoghegan, então presidente do Banco HSBC, muito antes da instituição bancária optar por encerrar suas atividades no território brasileiro (FOLHA DE SÃO PAULO, 1999).

Também não pode ser tal preferência oriunda da celeridade da Justiça Trabalhista. De ágil, o processo trabalhista não tem nada: nas maiores comarcas os processos levam muitos meses para serem inseridos nas pautas de audiências; os recursos demoram pelo menos dois anos nas mesas dos desembargadores dos Tribunais Regionais. Além disso, o Tribunal Superior Trabalho, instância maior na seara trabalhista, recebe mais recursos do que é humanamente possível, isto é, proferir decisão em menos de dois ou três anos, sem contar o tempo que leva para a etapa de execução ser concluída.

O que se pode dizer é que o processo trabalhista se justifica por ser muito acessível ao empregado e ser barato. Desde a época de sua criação até novembro de 2017 (quando entrou em vigor a Lei da Reforma Trabalhista), a Justiça Trabalhista acolhia o obreiro concedendo o benefício da justiça gratuita sem moderação. Para não arcar com os custos processuais, bastava o empregado juntar aos autos uma declaração de hipossuficiência econômica, assinada por ele ou por seu patrono (TST, 2017).

No entanto, em virtude desta generosidade, alguém está arcando com esses dispêndios: a Justiça do Trabalho custou aos cofres públicos o valor de R\$21,02 bilhões no ano de 2020 e arrecadou, em contrapartida, emolumentos, custas e tributos adimplidos pelos litigantes no montante de cerca de R\$3,6 bilhões, ou seja, deixando um saldo negativo de R\$17,42 bilhões (TST, 2020).

Além de deixar essa conta para os contribuintes suportarem, o processo trabalhista isentava os litigantes do custeio de honorários sucumbenciais que deveriam incidir, no caso dos empregadores, sobre os pedidos julgados procedentes, e no caso dos empregados, sobre a parte que eles perderam. A consequência desse sistema é o uso irresponsável da Justiça do Trabalho para todo o tipo de aventuras jurídicas, teses sem cabimento, formulários de petições iniciais comercializados em papelarias com pedidos impressos, requerimentos de danos morais como regra e com valores exorbitantes, etc.

Nesse jogo, supervalorizar as apostas não prejudica o empregado, visto que, se ele perder, nada pagará à parte adversária. Como se não fosse suficiente, os juízes sempre demonstram resistência em aplicar a sanção de litigância de má-fé para os empregados que

demandam por verbas incontroversamente já adimplidas, abrindo espaço para a conservação dessa evidente indústria de reclamações trabalhistas. E para completar o quadro, os advogados trabalhistas comumente se tornam sócios de seus clientes reclamantes, recebendo honorários de êxito de 30% (trinta por cento) que apenas serão exigidos no final da demanda e sem quaisquer outros dispêndios iniciais, levando em conta a grande certeza de que, na Justiça Trabalhista, o empregado sempre ganhará alguma coisa.

Noutras palavras, vislumbra-se uma loteria em que o empregado não pagava pelo seu bilhete de aposta, isto é, só tinha a ganhar. Com o advento da Lei da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017), substanciais alterações estão impactando na atual conjectura do processo trabalhista, mirando a erradicação da litigância de má-fé: atualmente é concedido o benefício da justiça gratuita apenas aos que auferem remuneração igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do RGPS, ou à parte que demonstrar cabalmente sua incapacidade de arcar com as custas e demais dispêndios processuais.

A litigância de má-fé no processo trabalhista encontra-se, agora, expressamente estabelecida no art. 793-C do Compêndio Celetista. Deverá o magistrado, de ofício ou a requerimento, condenar a parte que agiu de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a 1% (um por cento) e inferior a 10% (dez por cento) do valor corrigido da causa. Também deverá a parte suportar todos os honorários advocatícios e todas as despesas que efetuou (BRASIL, 1943). A mesma multa pode recair sobre a testemunha que, propositalmente, modificar a verdade dos fatos ou omitir informações fundamentais ao julgamento da demanda.

O arquivamento da demanda, em razão da falta injustificada do reclamante na audiência, acarretará na cobrança do pagamento das custas, mesmo estando ele acobertado pelo manto da justiça gratuita. Essa questão foi discutida na Ação Direita de Inconstitucionalidade (ADI 5766, ajuizada pela Procuradoria-Geral da República (PGR). O Pleno do Tribunal do Supremo Tribunal Federal, por maioria, declarou constitucional, nessa circunstância, a cobrança e o pagamento das custas pelo beneficiário da justiça gratuita (STF, 2021). Nesse caso, o pagamento das custas é pressuposto para o ajuizamento de nova ação.

Todas essas alterações no processo trabalhista focam na racionalização dos processos da Justiça do Trabalho e almejam combater a generalizada propositura de reclamações trabalhistas eivadas de pleitos descabidos. Por certo, o reflexo dessas mudanças não apenas deve favorecer o próprio Judiciário Trabalhista, mas também e mesmo que de maneira indireta, a arbitragem trabalhista.

Os maiores atrativos da Justiça do Trabalho, sua gratuidade e as fracas ou inexistentes sanções para a litigância de má-fé, sempre inseriram o trabalhador em posição de vantagem

sobre qualquer outra via de resolução de conflitos. Com o encerramento dos referidos privilégios, as vantagens da arbitragem poderão ser melhor consideradas quando da escolha do foro mais apropriado para resolução do dissídio trabalhista.

Com base em questões econômicas, tais como a burocracia trabalhista e o elevado custo do trabalho, a CLT, através da Lei da Reforma Trabalhista, sofreu sua maior reforma legislativa, modificando institutos clássicos do Direito do Trabalho e apresentando múltiplas inovações em seus ditames (OLIVEIRA et al., 2017). Dentre as novidades, passou-se a prever a possibilidade de instituir-se a cláusula compromissória de arbitragem em contrato individual laboral, no art. 507-A, conforme já referido ao longo deste estudo.

Nesse contexto, Teixeira (2018) aponta que o legislador foi omissivo a respeito da admissibilidade do compromisso arbitral, ignorando uma questão cuja polêmica tem origem na década de 1990, quando foi editada a Lei n. 9.307. A novidade foi “apenas” passar a prever a aplicação da arbitragem em seara de conflito individual, vinculando-a a três pressupostos: i) piso salarial mínimo; ii) celebração da cláusula por iniciativa do trabalhador ou por meio de sua autorização expressa; e iii) observância dos termos estabelecidos na Lei da Arbitragem no que tange à sua forma. Observados tais pressupostos, a cláusula terá, em regra, validade para solucionar o litígio que venha a surgir no que tange ao respectivo contrato.

Quando o sistema normativo nacional resta silente nesse sentido, é porque o assunto é permitido sem restrições. Assim, seria caso de silêncio eloquente da legislação. A professora Fabiane Verçosa destaca que seriam três os percalços para a aceitação da arbitragem laboral em relação aos direitos individuais, quais sejam:

- (i) previsão constitucional autorizando a utilização da arbitragem somente em sede de litígios trabalhistas coletivos, sendo a Constituição silente sobre a possibilidade do uso da arbitragem nos conflitos laborais individuais; (ii) receio de o empregado – que, no conflito individual, não está sob o amparo de sindicato ou entidade de classe – não estar em posição equânime com seu empregador; e (iii) a questão da indisponibilidade e irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas. (VERÇOSA, 2019, p 12-13).

Além desses pontos, a autora ainda adiciona o argumento de parte da doutrina no sentido da menor proteção do trabalhador no Juízo Arbitral em comparação à Justiça Trabalhista (VERÇOSA, 2019). A respeito do primeiro empecilho anteriormente apontado, sobre a previsão constitucional, já foi referido: a Magna Carta restou silente e somente disciplinou a arbitragem coletiva. Portanto, a arbitragem individual pode ser admitida.

Acerca da representatividade sindical, por vezes, perante o Poder Judiciário, o trabalhador também não se encontra assistido por sindicato de classe. O ordenamento nem mesmo impõe a representação sindical em hipóteses de *jus postulandi*. Mesmo que sejam ambientes diversos, o árbitro atua como magistrado; o litigante estará assistido por advogado, não cabendo presumir que o trabalhador será prejudicado somente por se tratar de Câmara Arbitral. Caso fosse assim, a imparcialidade e o equilíbrio do Poder Judiciário Trabalhista também seriam objeto de questionamentos, o que é completamente descabido, razão pela qual também resta superada a questão da menor tutela da arbitragem em relação ao trabalhador.

Por fim, no que tange à irrenunciabilidade, em grande parte, os direitos trabalhistas são suscetíveis de monetização. Assim, esses direitos são relativamente indisponíveis, o que possibilita a arbitragem individual. Para os concretamente irrenunciáveis, seja no Poder Judiciário ou na arbitragem, estes não ocorreriam, visto que a própria legislação de arbitragem determina a exclusão. Destarte, poder-se-ia delinear um paralelo com os arts. 611-A e 611-B do Compêndio Celetista. Os direitos previstos no art. 611-A da CLT, além de eventuais outros que não se encontrarem vedados no art. 611-B da referida lei, gozam de garantia constitucional, sendo então vedados e indisponíveis para a arbitragem, são disponíveis para a arbitragem (BRASIL, 1943).

Em relação ao parâmetro salarial, para que se possa instituir cláusula compromissória, é indispensável reconhecer que esta é uma possibilidade que atinge uma minoria dos trabalhadores da iniciativa privada, o que já restringe o seu alcance. Teixeira (2018) pontua que o legislador teve como alicerce a ideia de que apenas o empregado com tal padrão salarial elevado seria capaz de negociar com seu empregador a escolha pela arbitragem:

Tal postura do legislador, de 2017, por seu turno, certamente foi influenciada pela noção de que, ao menos em tese, apenas um empregado com um padrão salarial mais alto teria condições de negociar com o seu empregador tal opção pela via arbitral no momento de sua contratação ou durante o decorrer do contrato [...]. Como em tais momentos contratuais a maior força econômica do empregador estabelece uma relação de desequilíbrio natural nas relações, apenas com um padrão salarial diferenciado é que seria possível admitir a liberdade adequada à formulação de tal escolha da via alternativa. (TEIXEIRA, 2018, p. 187).

Desse pressuposto - e também de outros pontos trazidos pela Lei da Reforma Trabalhista - afirma-se que um novo sujeito foi reconhecido na Legislação Trabalhista: o trabalhador hipersuficiente, o que se distancia da regra clássica da hipossuficiência do obreiro.

Ao instituir o mínimo salarial para estabelecer a convenção da arbitragem, o legislador escolheu um percurso distinto do que outrora havia tentado percorrer com o Projeto de Lei n. 406/2013, o qual propôs ao art. 4º da Lei de 1996 o seguinte texto que acabou por ser vetado:

§ 4º Desde que o empregado ocupe ou venha a ocupar cargo ou função de administrador ou de diretor estatutário, nos contratos individuais de trabalho poderá ser pactuada cláusula compromissória, que só terá eficácia se o empregado tomar a iniciativa de instituir a arbitragem ou se concordar expressamente com a sua instituição. (BRASIL, 2013b, n.p.).

Aliás, o veto justifica-se pelo fato de que, se mantido do modo proposto, limitaria a eficácia do Projeto de Lei n. 406/2013 nas relações que envolvem certos trabalhadores, dependendo da profissão e carreira, o que implicaria em indesejável discriminação entre empregados, além de referir-se a termo que não tem correspondência legal. Portanto, a aprovação original do referido projeto colocaria em risco a maioria dos trabalhadores que poderiam se valer do instituto (BRASIL, 2015b, n.p.).

Como salientado, a cláusula compromissória deve ser incluída no contrato por iniciativa do trabalhador ou por sua expressa concordância. Roque observa que a exigência se refere à própria regra da Lei de Arbitragem:

Trata-se de redação que remete ao art. 4º, § 2º, da Lei de Arbitragem, o qual dispõe que, nos contratos de adesão, a cláusula compromissória somente terá eficácia se o aderente tomar a iniciativa de instituir a arbitragem ou concordar expressamente com sua instituição, mediante documento anexo ou em negrito, com assinatura ou visto especialmente para essa cláusula. Em síntese, portanto, o art. 507-A da CLT pretendeu trazer tratamento similar à cláusula compromissória nos contratos de adesão. (ROQUE, 2018, p. 341).

A referida cláusula, estabelecida no art. 4º da Lei de Arbitragem, diz respeito a um acordo contratual e, dada a redação do art. 507-A da CLT, fica claro que ela se baseia no que dispõe a aludida legislação ao condicionar a validade da cláusula compromissória a ser realizada por escrito, no próprio contrato e, sobretudo, por iniciativa do aderente (empregado) a implementar a arbitragem ou anuir, de forma expressa, com a sua instauração.

Embora a autorização legislativa do instituto esteja agora expressa na CLT, o direito individual do trabalho continua sendo uma esfera que apresenta muita resistência à aceitação da arbitragem. Tal resistência se fundamenta, sobretudo, na disposição do art. 1º da Lei n. 9.307/1966 que destina o emprego da arbitragem a conflitos concernentes a direitos patrimoniais disponíveis, sendo, diante disso, inaplicável às relações individuais de trabalho.

Delgado e Delgado (2017) afirmam que o art. 507-A revela uma regra incongruente por ignorar o fato de ser o contrato empregatício o mais relevante contrato de adesão que se conhece no sistema hodierno, depreendendo por uma incompatibilidade de inserção dos direitos individuais e sociais laborais no rol de direitos patrimoniais disponíveis nos moldes esculpidos pela Lei de Arbitragem.

Igualmente, levando-se em consideração o disposto no art. 1º da Lei de Arbitragem, Leite (2019) assevera que, em linha de princípio, obsta a sua aplicabilidade como fonte formal de resolução de contendas individuais trabalhistas. O autor ressalta que a jurisprudência corrobora com esse entendimento, o que aliás consta no Enunciado 56, consagrado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho e XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (CONAMAT):

Cláusula compromissória de arbitragem. Art. 507-A da CLT. Impossibilidade de ser instituída em se tratando de créditos decorrentes da relação de trabalho, à luz do artigo 1º da Lei 9.307/96, art. 100 da CF/88, art. 1707 do CC e art. 844, § 4º, II da CLT. Caráter alimentar do crédito trabalhista. Indisponibilidade e inderrogabilidade dos direitos trabalhistas. (ANAMATRA, 2017/2018, p. 33).

Além disso, Leite (2019) defende que os direitos dos empregados, estabelecido em lei ou na Carta Constitucional, são irrenunciáveis e indisponíveis, independentemente da importância da remuneração auferida. Para ele, mesmo que conste no contrato de trabalho, a cláusula compromissória não é válida, devendo ser declarada nula, inclusive de ofício. O fato é que, antes da famosa Reforma Trabalhista, a doutrina “conservadora” era profundamente majoritária. Atualmente, levando em consideração os preceitos legais e argumentos em favor do sistema multiportas, inegavelmente a realidade mudou.

Apesar da resistência da doutrina, o campo de visão apresenta uma mudança gradual. Nesse contexto, Cassar (2018) aduz que a inserção do art. 507-A no Compêndio Celetista tornou disponíveis todos os direitos laborais dos obreiros que atendem ao pressuposto salarial da lei. Ademais, Roque (2014, p. 2-3) defende que a indisponibilidade de qualquer direito laboral não deve ser concebida de modo irrestrito, mas erigida:

[...] a noção de indisponibilidade irrestrita de qualquer direito trabalhista não pode ser aceita, não apenas à Luz da Teoria Geral do Direito, mas também de acordo com a prática observada rotineiramente na própria Justiça do Trabalho, em que número expressivo de acordos é celebrado com frequência. Além disso, nem sempre o empregado estará em situação de vulnerabilidade diante

de seu empregador. Tudo indica, portanto, que a solução deverá ser construída de acordo com as consequências do caso concreto.

Da mesma forma, Silva (2018) argumenta que a noção de indisponibilidade absoluta dos direitos trabalhistas está ultrapassada, o que, aliás, deve ser cuidadosamente considerado. Nos dizeres do autor, a escolha pela arbitragem deve ser consubstanciada em um clima de ampla liberdade, reservado o acesso ao Poder Judiciário para solucionar litígio acerca da higidez da manifestação volitiva do ex-empregado.

Nesse sentido, Tupinambá (2018) assinala que, em lugar de se difundirem direitos trabalhistas como indisponíveis, como se esta característica fosse capaz de afastar novas alternativas de resolução de contendas, mais vale fomentar e valorizar o potencial desses novos métodos para a recomposição e reconstrução harmônica de relações trabalhistas continuadas.

Acerca dos benefícios da arbitragem, antes mesmo da Reforma Trabalhista, parte da doutrina apontava aquela como uma das técnicas mais avançadas na resolução de contendas, por ser ela fomentadora da autonomia dos indivíduos, impedindo, por vezes, maléfica intervenção do Estado nas relações de direito material. Ponderava-se, todavia, que o reconhecimento da arbitragem era dificultado, principalmente, pelo fator mentalidade. Tal dificuldade pode ser vista como uma questão cultural do povo brasileiro que é, por natureza, “demandista”. Portanto, seria essa a superação a viabilizar uma “cultura arbitral”.

Assim como outras técnicas adequadas de resolução de contendas, a arbitragem é aludida essencialmente sob duas vigas (otimista x pessimista) já delineadas:

[...] de um lado, uma visão mais otimista, julgando que as alterações legislativas podem inaugurar um novo paradigma quanto à concepção de acesso à justiça e quanto ao tratamento dos conflitos entre os cidadãos; de outro, uma perspectiva mais apreensiva, desacreditando na mudança, seja pela falta de crédito dos mecanismos em si, seja pelas carências estruturais do Estado brasileiro. (MAZZEI; CHAGA, 2018, p. 57-58).

Não constitui monopólio do ente estatal a jurisdição para resolução de contendas porque o sistema jurídico admite a decisão por árbitros selecionados pelas próprias partes. A arbitragem não é método compulsório, trata-se, na realidade, de uma faculdade atribuída aos indivíduos capazes de solucionar litígios. E deste modo é que deve ser contemplada. Noutras palavras, a arbitragem não afastará as garantias indispensáveis e básicas, até porque, nela, aguarda-se o adequado atendimento à casuística em concreto, à boa-fé e ao consensualismo (CABRAL, 2018).

Apesar de ter sido posta a possibilidade do método arbitral ao contrato de trabalho, é relevante ter em mente que não haverá fidúcia de substituir o juízo estatal pela arbitragem, já que, naturalmente tendente à litigiosidade, o empregado médio não confia na arbitragem. Ele não confia, pois nem mesmo a conhece.

Para que se trate de algo além de um texto normativo e corresponda à prática, é necessário ocupar-se da difusão da temática (NALINI, 2017). Não é suficiente cristalizar o instituto, mas sim reconhecer o seu ideal de concretizar a justiça. Wald (2016), ao dispor sobre a perspectiva da arbitragem, reitera argumentos que já havia realizado anos atrás: a arbitragem não é uma panaceia do problema do Poder Judiciário, mas uma via eficiente a ser levada em consideração.

De acordo com Roque (2018), o futuro ainda não se encontra delineado e certezas maiores garantiriam a não abusividade na utilização do instituto:

Ainda é cedo para aferir em que medida as regras da Reforma Trabalhista, em especial o art. 507-A da CLT, serão recebidas pela Justiça do Trabalho. No entanto, o fato de se ter estabelecido proteção insuficiente para o empregado – pelo menos para o que recebe acima de duas vezes o teto do Regime Geral da Previdência – causa preocupação e torna necessário estabelecer critérios mínimos para que a arbitragem no Direito do Trabalho não se transforme em instrumento de abusos. (ROQUE, 2018, p. 342).

Levando em consideração que a arbitragem tem uso inserido em um legítimo sistema multiportas, infere-se que o acesso à justiça, compreendendo as vias alternativas inseridas em um amplo quadro de política judicial, mantém-se assegurado dessa forma.

## 4 O CONTEXTO ECONÔMICO DO AGRONEGÓCIO BRASILEIRO

### 4.1 O setor do agronegócio

O Brasil é classicamente uma nação agrícola. O marco inicial de sua história com a agropecuária antecede a chegada dos colonos, isto porque os povos primitivos já adotavam a agricultura e o extrativismo de subsistência. Dentre os produtos que eram cultivados pelos nativos, citam-se os seguintes: milho, feijão, batata doce e mandioca da qual produziam a farinha, sendo que esta era a fonte principal de alimento. O cultivo dos referidos insumos era realizado somente para a manutenção da aldeia, visto que não eram comuns trocas desses alimentos com aldeias contíguas (AGRIPINO; MARACAJÁ; MACHADO, 2021).

Após o descobrimento do Brasil, o agronegócio passou a representar um dos principais setores da economia nacional, com variados ciclos econômicos, dentre eles: “Pau brasil (1500-1530), açúcar (1530-1690), café (1800-1930), borracha (1879-1912, revigorando-se por pouco tempo entre 1942-1945), cacau (1890-1931), algodão (meados de 1917-1977), soja e carnes (anos 2000 aos dias atuais)”. (AGRIPINO; MARACAJÁ; MACHADO, 2021, p. 2).

Na atualidade, o agronegócio é a mola propulsora da economia brasileira e corresponde a uma das principais atividades geradoras de empregos, pois impulsiona o crescimento e a distribuição de renda em todas as regiões do país. O setor se destaca mundialmente por apresentar grandes áreas agricultáveis, clima favorável e solo fértil (CASTRO, 2018).

Vale esclarecer que o agronegócio compreende “a soma das operações de produção e distribuição de suprimentos, das operações de produção nas unidades agrícolas, do armazenamento, processamento e distribuição dos produtos agrícolas e itens produzidos a partir deles”. (BURANELLO, 2007, n.p.).

O estudo do agronegócio perpassa “em seus diversos ramos como um nexo de contratos, compostos de sucessivas etapas que vão desde o produtor e revendedor de insumos até o consumidor, passando pelo produtor rural, pela indústria e pelo comércio”. Assim, o sistema agroindustrial pode ser vislumbrado como um nexo de contratos, o que permite analisar o setor do agronegócio por uma visão sistêmica (MENDES; FIGUEIREDO; MICHELS, 2009, p. 313 e 330).

É importante pontuar que a existência de um ramo específico para o Direito do Agronegócio não significa refutar todo o direito que lhe é aplicado, nem mesmo substituir os diplomas legais em vigor e unificá-los em uma só legislação ou inseri-lo na salvaguarda de

outros ramos do direito. Em verdade, o que se busca é reunir os princípios elementares do agronegócio e sua compreensão enquanto fenômeno jurídico. Tem-se por base o pressuposto de que é necessária a aplicabilidade de um direito específico, sendo imperiosa a recepção de todas as disposições legais que lhe são aplicadas nos variados negócios jurídicos celebrados.

Sem o propósito de menosprezar as correntes opostas, pode-se afirmar que é inviável fundar a existência da ordenação jurídica no agronegócio exclusivamente por relações comerciais, agrárias ou civilistas. Desta forma, como o agronegócio se pauta em negócios em rede, o direito também vai atuar desse modo, como uma rede macro e norteadas por princípios comuns.

Insta esclarecer que o próprio Direito Agrário nasceu descolado do Direito Civil. O simbolismo da lei decorrente do Poder Legislativo, isto é, sua representação frente ao meio social em relação ao Direito Agrário, mesmo com o desenvolvimento do agrarismo, detém força suficiente e incidência equânime no Poder Judiciário em matérias que envolvem os princípios agrários. Todavia, leva-se em consideração a evolução das novas frentes do agronegócio globalizado, inegavelmente os negócios jurídicos desta natureza que enfrentam lacuna a ser corrigida (ARAÚZ FILHO; PARRA, 2021).

Notadamente, tanto o setor da agricultura quanto o de alimentos têm enfrentado profundas mudanças. No ano de 2011, a população global alcançou o patamar de 7 bilhões de indivíduos e, se levar em conta que a Organização Mundial de Saúde (OMS) aconselha três refeições diárias, será necessário 21 bilhões de refeições todos os dias. Estima-se que, no ano de 2050, o número de habitantes na terra chegará a 9,3 bilhões e então o planeta precisará dispor de 50% mais alimentação (NÓBREGA et al., 2021).

Nesse contexto, de 2010 a 2050, os agricultores necessitarão produzir uma quantidade similar a tudo que foi produzido desde 10.000 a.C, isto é, desde a gênese da agricultura. Ademais, até 2030, 60% dos habitantes da terra já estarão residindo em regiões urbanas, portanto, é evidente a relevante colaboração da nação brasileira para o setor do agronegócio a nível mundial. Isto porque, o Brasil é o maior produtor e exportador global de açúcar, café e suco de laranja. Além disso, o país tem posição de destaque como produtor de milho, soja, carne bovina, carne de frango e carne de porco (NÓBREGA et al., 2021).

O fato é que, com o crescimento desenfreado da população global e a nova demanda por alimentos, a autonomia privada passa a caminhar lado a lado com as políticas de Estado de incentivo ao agronegócio. Assim, juntamente com o progresso da legislação socioambiental e as metas universais que impuseram uma mudança substancial à mentalidade de todo o agronegócio nacional, para o entendimento de que se deve ser um produtor sustentável de

alimentos, novos empreendimentos jurídicos florescem e, com eles, surgem as necessidades de regulações próprias, resultado também do dinamismo do sistema jurídico.

Verifica-se que o espaço não é preenchido somente por lacunas de carência de aportes públicos financeiros, consoante às necessidades agrícolas que incutem uma necessidade de arranjos privados ou de características correlatas a circunstâncias biológicas da produção agropecuária. Aqui o elemento central são os variados negócios jurídicos, de relações entre fornecedores, consumidores e compradores que, em muitos casos, alternam-se no transcorrer do ciclo da cadeia agroindustrial.

Os cinco principais setores exportadores do agronegócio são: complexo soja (51,7%), carnes (14,7%), produtos florestais (9,8%), complexo sucroalcooleiro (8,9%) e café (3,8%). Tais setores representaram 88,8% do valor exportado em junho de 2021 em produtos do agronegócio. Noutras palavras, as exportações nacionais do agronegócio permaneceram demonstrando crescimento da concentração entre os referidos segmentos. Não se pode ignorar que, apesar da redução de participação dos demais setores, as exportações destes tiveram um aumento equivalente a 21,4%, considerando que, em junho de 2020, o valor era de US\$ 1,11 bilhão e, em junho do ano seguinte, o valor havia passado para US\$ 1,35 bilhão (MAPA, 2021).

Sem sombra de dúvidas, o complexo soja representa o principal setor exportador do agronegócio nacional na atualidade. Isto porque pelo menos metade do valor exportado no setor do agronegócio pelo Brasil se concentrou nesse setor, alcançando o montante de US\$ 6,26 bilhões, em junho de 2021. Entre 2020 e 2021, a safra brasileira de soja foi de 135,9 milhões de toneladas colhidas, o que representou +8,9% em relação à safra 2019/2020 (MAPA, 2021).

Embora as exportações de grãos em junho/2021 não tenham apresentado volumes recordes, com 11,1 milhões de toneladas (-12,9%), a grande alta dos preços da oleaginosa no mercado internacional (+41,6%) assegurou um valor recorde neste mesmo mês, alcançando US\$ 5,30 bilhões (+23,4%). Com relação à elevação dos preços da soja no mercado internacional, vale destacar que o aumento, em 2020, foi consequência dos baixos estoques internacionais e da forte recuperação da demanda chinesa pela oleaginosa no referido ano (MAPA, 2021).

No que tange às relações internacionais, o Brasil faz fronteira com dez nações integrantes da América do Sul, com as quais possui bom relacionamento diplomático, o que também se verifica em relação aos países dos outros continentes. O Brasil atua ativamente em questões basilares da agenda internacional, entre as quais, citam-se: segurança internacional, desenvolvimento sustentável, comércio, economia e cooperação. A título de exemplificação, o Brasil conta com robusta representação no Fórum Econômico Mundial e os inúmeros acordos

de cooperação agrícola celebrados com Estados africanos são reconhecidos como modelos por instituições internacionais (NÓBREGA et al., 2021).

A expansão do agronegócio nacional constitui um claro exemplo de fortes relações entre a base natural, a industrial, a de distribuição e o consumidor final. Em verdade, o agronegócio passou a ser visto como um sistema de eixos autônomos, em que os agentes (atores que integram um todo mais abrangente e complexo), a exemplo de produtores rurais ou das agroindústrias, encontram-se submersos num espaço institucional que orienta suas atividades produtivas, sendo certo que eventuais interferências, em qualquer um dos eixos do sistema, geram reflexos prejudiciais para os demais. Assim, esta compreensão é mecanismo imprescindível aos gestores, sejam eles privados ou públicos (TAMARINDO; PIGATTO, 2020).

No que diz respeito ao ordenamento jurídico, observam-se avanços substanciais, especialmente em relação ao implemento de legislação que almeja: propiciar a sustentabilidade no agronegócio; promover a responsabilidade socioambiental, seja na etapa de pré-produção, produção, industrialização e distribuição de *commodities* e demais insumos; incentivar o investimento do setor privado. Assim, cada dia mais, a tecnologia fortalece o agronegócio e os estudos científicos se cristalizam como fatores muito valorados e proativos de oportunidades nas relações. Além do mais, os ditames legais passam a desempenhar uma função elementar, não somente reativa (de punição), mas, simultaneamente, de fomento à geração de novos negócios jurídicos.

É interessante mencionar a interpretação perpetrada pelos professores de Harvard, John Davis e Ray Goldberg, no que se refere à necessidade de características anticoncorrenciais que incidem sobre a cadeia agroindustrial. No entender desses estudiosos, a lei deve atuar como medida preventiva de contendas, no que tange ao fornecimento ou à formação de preços dos produtos agrícolas. Tal essência “antitruste”, isto é, contrária à formação de monopólios e a fatores que possam afetar negativamente a livre concorrência, deve estar acoplada aos desenvolvedores das políticas aplicáveis ao agronegócio, os quais são oriundos do próprio Estado ou do setor privado (ARAÚZ FILHO; PARRA, 2021).

Indubitavelmente, a legislação que disciplina o agronegócio necessita desse viés socializador de riscos e de princípios sólidos no surgimento de legislações complementares e direcionadas sob o mesmo núcleo, uma vez que não se almeja uma injeção de recursos e um privilégio estatal exacerbado ao agronegócio, mas sim uma ampliação da liberdade da autonomia privada (o que já vem ocorrendo). Por isso mesmo, as relações jurídicas devem ficar claras. Ademais, é compreensível que um setor que tenha tantos arranjos em rede também tenha

litígios a serem solucionados, seja por meios tradicionais (Poder Judiciário) ou alternativos (arbitragem e mediação) (ARAÚZ FILHO; PARRA, 2021).

É necessário inserir o agronegócio em uma base econômica similar a dos negócios em geral, tendo em vista a posição notadamente fraca inerente à gestão agrícola, no que se refere à relação entre oferta e demanda. Imprescindível conferir amplitude ao agronegócio para capacitá-lo a contornar as desvantagens que originaram os programas governamentais de apoio a preços. Mais uma vez ressalta-se que a legislação detém um papel crucial.

Resta evidente o potencial de todas as empresas, pessoas físicas e cooperativas que integram os novos arranjos do setor do agronegócio. Isto porque, enquanto o mundo vivencia uma das mais acentuadas crises econômicas do século XXI, o agronegócio permanece em contínua ascensão (ARAÚZ FILHO; PARRA, 2021).

Hodiernamente, o agronegócio vale-se de uma variedade de arranjos. Os contratos representam importante fonte de concretização dos negócios jurídicos. Os contratos típicos e atípicos fornecem roupagem às relações de Direito Agrário. As empresas estão cada vez mais interdependentes umas das outras, formando verdadeiras redes e gerando competição entre os sistemas agroindustriais.

A Carta Constitucional protege a distribuição alimentar e toda a sistemática em torno do agronegócio passou a ser examinada como parte de um Plano de Estado, impulsionando a economia brasileira e seus reflexos ambientais e sociais positivos. Assim, a contribuição do Direito Público reside na necessidade de determinação de regras de comando e controle e de sanções vinculadas a princípios relevantes (ARAÚZ FILHO; PARRA, 2021).

Por outro lado, os negócios sedimentados entre pessoas naturais e físicas são, paralelamente, colaborativos à totalidade do sistema agroindustrial, mas também competitivos, ao se pensar nas transações de forma individualizada. Aí repousa a necessidade de colaboração também do Direito Privado, seja para formalização jurídica de novos negócios, ou até mesmo para o gerenciamento de lides, que ultrapassam a questão do equilíbrio inicial de custos de transação. Tanto na hipótese do Direito Público quanto na hipótese do Direito Privado, a previsibilidade de aplicação de normas (positivas ou jurisprudenciais) e a segurança jurídica se manifestam como de suma importância (ARAÚZ FILHO; PARRA, 2021).

Em resumo, é evidente que nossa atividade agropecuária sustentável tem o potencial de inserir o Brasil no posto de campeão global da segurança alimentar. E tal título não será exclusivo dos produtores rurais, mas sim de todos os cidadãos brasileiros, uma vez que ninguém planta uma única semente sem a colaboração dos trabalhadores urbanos, que são responsáveis pela produção de veículos, máquinas e implementos agrícolas, pelos insumos (fertilizantes,

defensivos, bioquímicos e corretivos) e pelos serviços essenciais (seguro, crédito, assistência técnica).

## 4.2 Concepção atual de agronegócio, agricultura e conceitos afins

Por um longo período da história, o extrativismo supria a alimentação e as demais necessidades dos seres humanos. Tal prática consiste na retirada do que o ecossistema naturalmente oferece. Em determinada época, algumas populações nômades entenderam a importância da armazenagem de grãos e sua utilização como sementes a serem cultivadas na estação chuvosa, o que garantia a origem de alimentos. Este foi o nascedouro da agricultura.

Para que se possa compreender a palavra “agrícola”, é importante esclarecer que o termo latino *ager*, que significa campo, originou os prefixos “agro” e “agri”, adotados em inúmeros idiomas. Por seu turno, a palavra cultura deriva do verbo em latim *colo*, que na tradução para o português significa cultivar, sobretudo o solo. Como a criação de semoventes exige pastagens, em idiomas como o francês e o inglês o termo *agriculture* é adotado para descrever, de modo mais amplo, as atividades de cultivo dos campos e a criação de animais. Assim, a pecuária é reconhecida como uma parte da agricultura nas referidas línguas (MEDEIROS, 2018).

Por muito tempo, no idioma português e com destaque para o Brasil, a palavra agricultura, em termos práticos, abarcou também a pecuária. Nesse sentido, um dos primeiros cursos superiores de Agronomia do Brasil foi o da Escola Superior de Agricultura Luiz de Queiroz (ESALQ), que incluía disciplina de criação de animais em sua matriz. Foi em 1930 que o Governo Federal instituiu o Ministério da Agricultura, incorporando, em 2001, o termo Pecuária ao seu título e passando a se chamar Ministério da Agricultura e da Pecuária (MEDEIROS, 2018).

Retomando a evolução histórica, constata-se que a agricultura se desenvolveu lentamente durante séculos, com os avanços tecnológicos limitados a técnicas muito simplórias, entre elas, o simples preparo das terras e adubações com materiais orgânicos (esterco e outras substâncias). A evolução das civilizações, como o estabelecimento das urbes, deu ensejo a múltiplas propriedades agrícolas, com trabalhadores empenhados, que adquiriam conhecimento com a prática e executavam diversas funções, consoante à época e às necessidades.

Nesse ínterim, a palavra agrícola foi eivada de amplitude, englobando tanto as atividades de plantio quanto as de pecuária, ou seja, o termo está atrelado a atividades. Já o adjetivo “rural” é empregado em especificação de local, compreendendo aquilo que não é urbano. Dessa forma,

podem ser identificadas atividades industriais em regiões rurais e, de igual modo, atividades agrícolas em ambientes urbanos (MEDEIROS, 2018).

Em 1957, os pesquisadores norte-americanos Davis e Goldberg da Universidade de Harvard desenvolveram o conceito de agronegócio ou *agribusiness*, quando da efetivação de um estudo com base na matriz insumo-produto, a qual era compreendida pelos estudiosos como o somatório de todas as operações envolvendo a produção e a distribuição de insumos agrícolas, além da armazenagem, processamento e distribuição das mercadorias produzidas a partir deles. Tomando por base um panorama sistêmico, os autores defendem ainda que o agronegócio pode ser vislumbrado como uma rede produtiva envolvendo, desde a fabricação de insumos até a produção nos estabelecimentos agropecuários, incluindo o processo de transformação nas agroindústrias, a distribuição dos itens agroindustriais e também o consumo (DAVIS; GOLDBERG, 1957).

Destarte, desde a divulgação das pesquisas de Davis e Goldberg, conquistaram mais atenção as relações de dependência entre as indústrias de insumos, produção agropecuária, indústria de alimentos e o sistema de distribuição. Noutras palavras, a compreensão da dinâmica rural não poderia mais ser pensada de forma afastada da análise da industrialização dos produtos agropecuários e da distribuição destes (TAMARINDO; PIGATTO, 2020).

Entre as múltiplas modalidades do agronegócio, destacam-se como principais produtos produzidos: alimentos (cereais, grãos, verduras, frutas, legumes e animais de corte), biocombustíveis, produtos têxteis (tecidos para decoração, para artigos de cama, mesa e banho e para a fabricação de calçados) e madeira (matéria-prima para a celulose e outras matérias-primas para construção civil, para a indústria de móveis e para aquisição de lenha como meio de combustível) (TAMARINDO; PIGATTO, 2020).

Ainda nesse contexto, conforme já pontuado em linhas anteriores, é importante frisar que o agronegócio representa um segmento de relevância vital para a economia nacional, haja vista que, além de gerar postos de trabalho e renda, o setor tem colaborado muito para a estabilização macroeconômica, contribuindo para a mitigação do déficit comercial decorrente de outros setores produtivos (SOARES; JACOMETTI, 2015).

O desenvolvimento dos centros urbanos, reflexo da migração da população do campo para as urbes, promoveu um avanço no desenvolvimento econômico do Brasil. Além disso, não se pode ignorar a contribuição das transformações tecnológicas e a maior velocidade no fluxo das informações responsáveis por impactar fortemente as fazendas que deixam de atuar como atividades de subsistência, passando a configurar operação comercial especialista. Assim, os

produtores deixam de apenas consumir o que produzem e passam a se relacionar com instituições que produzem para a população em massa (TAMARINDO; PIGATTO, 2020).

Por seu turno, a especialização das propriedades rurais passou a constituir elemento cada vez mais relevante, perquirindo redução nos dispêndios de produção com benefícios competitivos para os produtores rurais, além de economias de escala (TAMARINDO; PIGATTO, 2020).

A agricultura é um dos métodos mais antigos de tratamento do solo para produção de alimentos de consumo humano. Essa afirmação está relacionada ao trabalho de Mazoye e Rudart, no livro intitulado “História das agriculturas no mundo: do neolítico à crise contemporânea”, no qual são propostas e discutidas algumas ideias sobre as instituições agrícolas e sua relação com os aspectos socioeconômicos e sobre a forma como os humanos têm tratado a terra e os alimentos ao longo dos anos (FILIPPI; GUARNIERI, 2020).

Cabe destacar que o tratamento da terra pelo ser humano com finalidade de subsistência varia de acordo com o momento histórico vivido por uma sociedade e os padrões governamentais de cada época. O ente estatal, na forma de diferentes líderes e em cada período da história, também estabelece a agricultura de acordo com sua própria vontade. Isto ocorre, por exemplo, por meio de políticas públicas que levam a decisões estratégicas.

Muitos debates podem ser extraídos das proposições de Davis e Goldberg, as quais surgiram cerca de 60 anos atrás. Vale notar, no entanto, que os autores mostram que a agricultura está intimamente relacionada às atividades de produção capitalista, referindo-se a termos como “fabricação”, “operações de produção na fazenda”, “processamento”, “armazenagem” e “distribuição de suprimentos agrícolas” (FILIPPI; GUARNIERI, 2020).

Em 2015 e 2016, a nação brasileira alcançou um saldo positivo de, respectivamente, US\$ 75,1 bilhões e US\$ 71,3 bilhões. Ademais, o superávit comercial total do Brasil foi de US\$ 48 bilhões, o melhor desde a década de 1980. A importância dos produtos agrícolas para o desenvolvimento econômico do Brasil é evidente. Além disso, o agronegócio é um dos modos de atividade econômica mais bem-sucedidos. No entanto, esse modelo possui certas características oriundas do processo conservador, como a mesma estrutura fundiária e as relações industriais da era colonial, que, por sua vez, podem gerar episódios de crise prolongados (FILIPPI; GUARNIERI, 2020).

Observa-se que a agricultura internacional tem sofrido uma multiplicidade de transformações nos últimos anos, a partir do crescimento do comércio exterior e da ampliação do espaço de grandes aglomerados internacionais, tanto no que tange à mobilização de recursos financeiros, quanto no que tange a aspectos diretamente produtivos. Assim, a posição da

agricultura sul-americana ganhou novos contornos no campo global, com o aumento de sua participação na seara das *commodities*, assumindo a condição de exportadora de produtos especializados.

Brasil e Argentina ganham destaque nesse processo. Também na Bolívia, no Paraguai e no Uruguai são observadas dinâmicas similares, consubstanciando, tais países, um Cone Sul ampliado, região geográfica caracterizada por dinâmicas similares e estratégias produtivas comuns. No que se refere a produtos cruciais desse novo mercado global de *commodities*, a exemplo da soja, a região se transformou em líder global de produção e exportação, se apresentando como uma modalidade de plataforma com posição de prestígio para novos processos de acumulação de capitais na agricultura global.

Tais espaços ocupam uma considerável agricultura capitalista que, em grande proporção, intensificou as transformações produtivas decorrentes da era de industrialização da agricultura e de formação dos complexos agroindustriais.

Seu alicerce técnico equaciona elementos de mecanização com o emprego ainda mais profundo de insumos químicos, além das novas fronteiras de engenharia genética, de material vegetal e animal. Sob o prisma organizacional, existem mudanças relevantes com a utilização da microeletrônica, com impactos na gestão de recursos financeiros, na coordenação de inúmeros eixos das searas de produção, na comercialização e na financeirização do setor.

As grandes empresas transnacionais apresentam papel de destaque com maior mobilização de recursos e capacidade de gestão. As relações entre Estado, agricultura capitalista e sociedade também passam por profundas mutações.

Os processos de globalização, liberalização e desregulamentação dos mercados agrícolas mudaram, mas não tornaram os organismos estatais dispensáveis para novas estratégias produtivas no meio social. De um lado, a agricultura em larga escala continua a mobilizar recursos políticos no sentido de engajar os países no investimento em infraestrutura para a conquista de mercados forasteiros ou para a oferta de crédito. Por outro lado, sob a hegemonia desse modelo, a resistência à homogeneização agrícola tenta encontrar lacunas nas instituições estatais para afirmar políticas públicas distintas que possam, a título de ilustração, apoiar os agricultores familiares ou promover estratégias de desenvolvimento territorial.

O agrarismo e o Direito Agrário sempre terão relevância nas funções e matérias que lhes cabem, todavia, precisam caminhar lado a lado com as leis e as especialidades do direito que também definem parâmetros para os variados negócios jurídicos do complexo agronegócio globalizado. Dessa forma, revela-se imperioso abrir espaço para este ramo do direito, de modo

que isso consolide, no ordenamento e no âmbito acadêmico, a formação de operadores do direito altamente qualificados para atender a uma demanda complexa e crescente.

### **4.3 A relevância e a dimensão econômica do agronegócio nacional**

Conforme já pontuado, na atualidade, o Brasil é considerado um dos maiores produtores globais de alimentos. Tal posição de relevo foi conquistada em virtude de mudanças internas. Apesar dessa situação, é inquestionável que o país ainda evidencia um grande potencial a ser explorado (ABBADÉ, 2014).

Até a década de 1970, o Brasil era totalmente dependente da importação de diversos alimentos. Entretanto, essa realidade de dependência externa passou a se alterar verdadeiramente com o processo de modernização da agricultura e da pecuária brasileira, ainda no decorrer do regime militar nos anos 60 que ofereceu grande apoio à expansão das fronteiras agrícolas, aquisição de maquinário, implementos, mecanização de processos e insumos industrializados. Assim ocorreu o desenvolvimento de mão de obra especializada e adoção de novas tecnologias agropecuárias, sobretudo, através do advento da Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (Embrapa), fundada em 7 de dezembro de 1972 (TAMARINDO; PIGATTO, 2020).

Interessante rememorar que a presença do ente estatal na agricultura, entre os anos 1970 e 1980, é destacada por quase toda a literatura especializada, porém, essas referências não foram tão presentes nos anos subsequentes. Pesquisas apontam que não se pode fazer uma dissociação entre o agronegócio e o Estado (com suas políticas públicas), o qual não apenas viabiliza a gênese daquele, mas também promove seu crescimento. Inicialmente, essa presença foi refletida na política de terras (assentamentos), todavia, logo se manifestou na política de pesquisa e de inovações do setor tecnológico, naquilo que alguns estudiosos intitulam de “recriação dos solos”, como a correção de acidez das regiões de cerrados e o aprimoramento genético de sementes, além do investimento em infraestrutura local, etc.

Evidentemente, o Estado não afasta sua figura e presença das grandes companhias empresariais, que se uniram aos colonos, aos fazendeiros tradicionais e à atuação *in loco* das empresas multinacionais (*tradings*), etc. Contudo, a análise contínua desse processo deixa clara a ideia de que as mudanças realizadas a partir do fim da década de 1980 e no transcorrer de todo período seguinte, foram tributárias exclusivamente do setor privado, fortalecendo a edificação da fábula do pioneiro externo (“gaúcho”) que, “desembarcando nessas terras

“vazias””, dedicaram-se a trazer o processo civilizatório (e sua correspondente variante tecnológica agropecuária) para uma região supostamente desprovida de investimentos públicos e de atividades a cargo de grupos locais.” (HEREDIA; PALMEIRA; LEITE, 2010, p. 165).

No que se refere à relevância para o desenvolvimento social e econômico do Brasil, conforme destacado ao longo desse estudo, percebe-se que o agronegócio representa a base econômica de grande parte dos municípios e Estados brasileiros, levando em consideração que o país se tornou um dos maiores líderes globais na produção e exportação de produtos agrícolas.

Na atualidade, o Brasil figura como o terceiro maior exportador global de insumos agropecuários, ficando atrás somente dos Estados Unidos e da China. A nação brasileira também se encontra atrás da União Europeia, no que se refere à exportação de alguns produtos ligados ao agronegócio, todavia, inegavelmente, este é um grande bloco de países.

Desta forma, o agronegócio brasileiro possibilita que o país, nos presentes dias, produza alimentos não apenas para atender às necessidades internas (assegurar suprimento à população dos centros urbanos), mas também para produzir excedentes voltados à exportação (TAMARINDO; PIGATTO, 2020).

O Estado brasileiro conquistou autossuficiência e, mais do que isso, transformou-se em um dos maiores produtores de alimentos globais, principalmente em virtude das diversas inovações tecnológicas de produção de que foi precursor, tornando-se, além disso, um dos líderes universais de competitividade, eficiência e inovação no segmento (TAMARINDO; PIGATTO, 2020).

Em menos de três décadas, o Brasil passou da condição de grande importador de alimentos para o patamar de um dos maiores “celeiros” mundiais. É visto como a primeira nação a atingir os níveis de produtividade e exportação dos clássicos *Big Five* (os cinco maiores exportadores de grãos que são América, Canadá, Austrália, Argentina e União Europeia).

Entre 1996 e 2006, o valor total das safras brasileiras passou de R\$ 23 bilhões de reais para R\$ 108 bilhões de reais, um aumento equivalente a 365%. As exportações de carne do Brasil aumentaram de forma tão exponencial que o país ultrapassou a Austrália, passando a figurar como maior exportador mundial de carne. Desde a década de 1990, a produção de soja nacional aumentou de cerca de 15 milhões de toneladas para mais de 60 milhões de toneladas. O Brasil é o segundo maior exportador de soja (depois dos Estados Unidos), respondendo por cerca de um terço das exportações mundiais de soja (ABBADÉ, 2014).

Levando-se em consideração o desenvolvimento agrícola nacional, uma ênfase acentuada é direcionada às novas tecnologias, agrotóxicos e fertilizantes que elevam a produtividade. A alta performance brasileira é reflexo de um conjunto de reformas na política

agrícola efetivada pelo Estado, sobretudo no campo de exportações (ABBADE, 2014). Entre as circunstâncias que levaram o país a uma posição privilegiada na produção de alimentos global estão:

(1) a industrialização e a migração do meio rural para o meio urbano; (2) o crédito financeiro subsidiado, principalmente para financiamento de capital e para a compra de insumos agrícolas modernos; (3) atividades de extensão rural; e (4) o apoio à pesquisa agrícola, sob a liderança da EMBRAPA (Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária). (ABBADE, 2014, p. 151).

Depreende-se, assim, que o setor do agronegócio tem muita força, mesmo em épocas de crise econômica e sanitária, haja vista que, apesar de apresentar quedas em determinados segmentos, observa-se a abertura de espaço para novos mercados, com a comercialização de produtos no exterior.

Importante analisar os recentes resultados apresentados pelo Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento a respeito da balança comercial do agronegócio em 2022. O objetivo é demonstrar a importância do setor em comento para o Brasil e para o mundo. Com efeito, no período acumulado entre janeiro e agosto de 2022, as exportações brasileiras do agronegócio atingiram um recorde de US\$ 108,28 bilhões, um aumento de 29,8% em relação aos US\$ 83,42 bilhões relativos ao mesmo período em 2021 (MAPA, 2022).

Esse resultado foi obtido em decorrência do aumento dos preços dos produtos no agronegócio (+26,5%). “O setor foi responsável por 48,1% das vendas externas totais brasileiras em 2022, o que representa uma participação 4 pontos percentuais acima do que havia alcançado em 2021”. (MAPA, 2022, n.p.).

Mesmo com o patamar recorde entre abril e maio de 2022, o índice de preços dos alimentos do Banco Mundial apresentou declínio, contudo, manteve-se elevado quando comparado a 2021. Em julho de 2022, a queda foi de 1,6% no propalado índice. Em maio/22 ocorreu um recorde da série de 159,04 pontos e, em agosto/22, o índice foi de 14,2% menor. A Organização das Nações Unidas para a Agricultura e Alimentação (FAO) e o Banco Mundial evidenciam a propensão de redução dos alimentos no último trimestre, contudo, não houve repercussão nas exportações agropecuárias brasileiras, devido aos contratos de exportações serem pactuados com antecedência (MAPA, 2022).

Os setores que colaboraram de maneira expressiva para o crescimento das vendas externas no agronegócio, entre janeiro e agosto de 2022, foram: complexo soja (+US\$ 10,80 bilhões), carnes (+US\$ 4,01 bilhões); cereais, preparações e farinhas (+US\$ 3,90 bilhões); produtos florestais (+US\$ 2,13 bilhões) e café (+US\$ 2,08 bilhões). Estes cinco setores

movimentaram, em agosto de 2022, o equivalente a 85,8% do valor total exportado em produtos do agronegócio brasileiro, o que desencadeou um aumento de participação de 1,3 pontos comparado a 2021. “Os vinte demais setores exportadores do agronegócio aumentaram as vendas externas para US\$ 1,91 bilhão em agosto de 2022 (+24,95)” (MAPA, 2022, n.p.)

As importações brasileiras de mercadorias do agronegócio, entre setembro de 2021 e agosto de 2022, alcançaram um montante de US\$ 16,82 bilhões, face a US\$ 14,91 bilhões obtidos entre setembro de 2020 e agosto de 2021, representando um acréscimo de 12,8% no confronto entre os propalados períodos. Desta forma, a balança comercial do agronegócio obteve, no acumulado dos últimos doze meses, um superávit de US\$ 128,56 bilhões (MAPA, 2022).

Destarte, além de primeiro produtor e exportador em inúmeros produtos, bem como grande potência no que tange ao desenvolvimento tecnológico para o campo do agronegócio, pode-se afirmar que o Estado brasileiro comporta o maior potencial global para o cultivo e a produção de alimentos, designadamente em virtude da alta disponibilidade de terras agricultáveis, além da capacidade hídrica e das condições climáticas favoráveis à produção rural. Notadamente, nenhuma outra nação detém tantas condições naturais propícias ao cultivo de alimentos de bioenergia quanto o Brasil, sendo, por este motivo, apelidado como “celeiro do mundo” (TAMARINDO; PIGATTO, 2020).

#### **4.4 Agronegócio e sustentabilidade: geração de renda e emprego**

As fronteiras entre “agricultura contemporânea”, “complexos agroindustriais” e “agronegócio” não podem ser consideradas coincidentes. Apesar de esses rótulos apontarem certos elementos cíclicos e, habitualmente, serem empregados como sinônimos, as combinações realizadas e as ênfases conferidas se distinguem. O emprego de máquinas e insumos avançados encontra-se vigente nas três expressões, porém, o direcionamento para exportação não encontra, nas duas primeiras, o mesmo valor da última. Na “agricultura contemporânea”, a integração agricultura-indústria não era o maior destaque, tal como verificado na década de 1970. A gestão de um empreendimento envolvendo muito além de um conjunto de unidades agrícolas ou uma planta industrial constitui um dos preceitos da noção de agronegócio (HEREDIA; PALMEIRA; LEITE, 2010).

As ponderações acerca da função das companhias empresariais na manutenção da vida na Terra e sua responsabilidade diante dos impactos socioambientais sofreram grandes

influências dos movimentos reivindicatórios perpetrados entre os séculos XIX e XX. A apreciação judicial do caso Ford *versus* Dodge - realizada em 1919 nos EUA, tendo por objeto a competência do acionista e presidente Henry Ford na tomada de decisões de viés social que colidia com os anseios dos também sócios John e Horace Dodge - serviu para fomentar a dialética envolvendo a Responsabilidade Social Corporativa (RSC) dos empreendimentos e a percepção da sociedade no tocante aos valores éticos e à livre escolha dos administradores. O julgamento favorável da lide para os acionistas Dodge e John estava em consonância com as disposições legais da época, pois se amparava no ideal econômico da escola clássica que nada estabelecia sobre o compromisso das empresas com os interesses sociais (AGRIPINO, MARACAJÁ; MACHADO, 2021).

Nesse momento da história, uma empresa socialmente responsável era vislumbrada como aquela comprometida com os anseios de seus próprios acionistas e com a alavancagem das margens de lucros. Desta forma, os empreendimentos que observassem essas questões estariam, simultaneamente, gerando postos de trabalhos, arcando com encargos tributários e oferecendo produtos e serviços, ao passo que os dispêndios sociais ficariam a cargo dos governos. A válvula propulsora que levantou a discussão a respeito da RSC foi o cenário provocado pela quebra da Bolsa de Nova York em 1929. A crise econômica que se instaurou após esse evento abriu espaço para refletir sobre as promessas do liberalismo econômico e reavivou a polêmica acerca da RSC das empresas no âmbito social em que estão envolvidas.

O segundo evento a ancorar os debates sobre a RSC foi também um caso de ação judicial, vislumbrado em 1953 e que ficou conhecido como o caso *A. P. Smith Manufacturing Company versus Barlow*. O julgamento se referia a doações de recursos corporativos à Universidade de Princeton, em oposição ao posicionamento do grupo de acionistas. Nesta esteira, a Corte Maior de Nova Jersey concedeu posicionamento favorável à doação, reconhecendo seus benefícios ao país e afirmando que tal postura estava em conformidade com a nova realidade em que as medidas empresariais filantrópicas deveriam ser fomentadas (AGRIPINO; MARACAJÁ; MACHADO, 2021).

A partir desse caso, as ponderações acerca dos interesses corporativos restritivos às margens de lucros de seus acionistas conquistariam novos desdobramentos diante das novas interpretações das cortes superiores. Em conjunto com esses debates, a questão ambiental também se destacava na esfera dos debates organizacionais. Já no início do presente milênio, foi possível verificar que a sustentabilidade e o desenvolvimento sustentável foram alçados a temas de extrema importância para a comunidade empresarial (AGRIPINO, MARACAJÁ; MACHADO, 2021).

Conforme já pontuado ao longo desse estudo, as condições climáticas favoráveis, a grande disponibilidade de terra, a abundância de recursos hídricos e o avanço tecnológico, tudo isso aliado ao empreendedorismo dos produtores funcionou como válvula propulsora para o desenvolvimento dos setores da agricultura e da pecuária, uma das principais ferramentas de ascensão econômica nacional. Por conseguinte, esse panorama acarretou a alteração do uso do solo e fez com que a agricultura nacional se tornasse uma das principais responsáveis pela emissão de GEE (gases de efeito estufa) no processo de cultivo agrícola, no emprego de fertilizantes e manejo das terras agricultáveis. Na pecuária houve o desmatamento ambiental e a emissão de CH<sub>4</sub> (metano) pelo rebanho bovino.

Assim, o desenvolvimento da tecnologia, a disponibilidade de recursos naturais, a substancial demanda interna e o aumento do consumo do mercado exterior são circunstâncias que indicam o potencial de ampliação do agronegócio brasileiro. Esse panorama é muito positivo, haja vista que o Brasil deve continuar fomentando o desenvolvimento, com a crescente produção da agricultura e pecuária, para prover a subsistência de sua população e alavancar as exportações. Contudo, a questão ambiental e a redução das emissões de GEE também são questões que merecem a devida atenção no contexto do desenvolvimento do país, o que sedimenta inúmeros novos imperativos para a ação do Estado e para os produtores. É imprescindível o enfrentamento do seguinte binômio: estimular o desenvolvimento econômico e reduzir emissões de poluentes e, para isso, a agricultura nacional conta com tecnologias de alto nível que podem ser implementadas pelos agricultores nas etapas de produção (ASSAD; MARTINS; PINTO, 2012).

Normalmente quando se refere à questão da alimentação, não são explorados os desafios em torno de questões envolvendo soberania popular, entretanto, cabe ressaltar que o setor do agro é responsável por prover a comida dos cidadãos brasileiros e encontra-se cada vez mais saudável, em virtude da inserção de novas tecnologias no processo de cultivo (BITTENCOURT; ROMANO; CASTILHO, 2022).

No que se refere à sustentabilidade, sua missão é enaltecida na produção mais sustentável a partir do apoio dos avanços tecnológicos, de maneira a viabilizar a mitigação da utilização de agrotóxicos, preservar o ecossistema e, além disso, aumentar a produtividade. Contudo, raras vezes se mencionam os impactos negativos da adoção de agrotóxicos ou a respeito das mudanças climáticas e demais impactos ambientais. O tema é abordado como se o agro não representasse parcela do problema, mas somente uma solução (BITTENCOURT; ROMANO; CASTILHO, 2022).

No que se refere ao desmatamento e às queimadas, Bittencourt, Romano e Castilho (2022) pontuam que a agricultura tecnológica não deve ser confundida com delinquentes que desmatam a região amazônica, havendo, nesse contexto, injustiças contra os pecuaristas e agricultores que acabam arcando com um exacerbado ônus proveniente dessa visão negativa. Além disso, os aludidos autores apontam que a causa ambiental não é pertencente nem à esquerda e nem à direita, visto que a sustentabilidade deve olhar para a frente e não para os lados, tendo relação com a vida e não com determinada ideologia (BITTENCOURT; ROMANO; CASTILHO, 2022).

Os supracitados estudiosos expõem críticas ao que seria uma ideologia anticapitalista, um esquerdismo verde, em que se situa a agroecologia. Em uma análise holística, observa-se que a perspectiva vencedora, no que diz respeito à sustentabilidade, se dá por meio do que se chama “agroambientalismo”, isto é, a agricultura sustentável, com produtores rurais em seu polo, opondo-se aos ecologistas, aos detratores do agro, ao esquerdismo verde e aos agressores da agronomia nacional. Os agroambientalistas utilizam como *merchandising* a ideia de harmonização entre produção agrícola e preservação ambiental (BITTENCOURT; ROMANO; CASTILHO, 2022).

A agricultura sustentável nada mais é do que um avanço tecnológico que se cristaliza no ato de produzir e preservar simultaneamente. Apenas produzir faz parte do passado, ao passo que só preservar não é suficiente para atender às demandas sociais. Deve-se adotar a base da ideologia agroambiental de produzir e, ao mesmo tempo, preservar. Vale frisar que o verdadeiro inimigo é o ruralismo arcaico, atrasado, danoso, sem respaldo em orientações técnico-científicas, o ruralismo que simplesmente queima, derruba florestas e polui para conseguir seus objetivos a qualquer custo (BITTENCOURT; ROMANO; CASTILHO, 2022).

Indaga-se nesse contexto o seguinte: como o agronegócio e a sustentabilidade podem se conciliar? Ao longo da história, tem havido uma desproporção no equilíbrio que sempre favoreceu o setor do agro em detrimento da sustentabilidade. No entanto, tal cenário, além de impactar negativamente o meio ambiente, não agrega valor para o meio social e, conseqüentemente, para o próprio setor. É por esta razão que práticas sustentáveis no agronegócio se apresentam cada vez mais relevantes.

Para assegurar a competitividade no mercado e manter trocas comerciais valiosas, é fundamental que a agroindústria e o agronegócio se revelem sustentáveis, ao invés de exploratórios. As nações têm sido cada vez mais cautelosas com as mercadorias agrícolas internacionais que consomem. A aludida realidade implantou condições para alavancar a modernização na esfera do agronegócio. Infelizmente, o Brasil ainda se mostra relativamente

atrasado no emprego de práticas sustentáveis, porém, pelo fato de o país se constituir um dos maiores líderes de exportação de produtos agrícolas, as empresas brasileiras do agronegócio estão começando a reconhecer a necessidade de adaptação.

Muitos empreendedores ainda acreditam que a sustentabilidade se trata de um obstáculo ao desenvolvimento e lucratividade das empresas. Todavia, a realidade tem relevado o contrário: acredita-se que o resultado econômico seja maior conforme o desempenho socioambiental é aprimorado. Noutros dizeres, quando os produtores investem em meios de produção que primam pela preservação ambiental, o lucro acaba se tornando um resultado natural.

É inegável que a questão vai além de lucros. As práticas sustentáveis apresentam-se mais efetivas que as convencionais e estão auferindo cada vez mais espaço no meio agrícola por outras circunstâncias, a exemplo do ganho de vantagem competitiva. Dentro de um mercado altamente acirrado, sai na frente quem comercializa produtos de maior qualidade e mais confiáveis.

A adoção de medidas sustentáveis no setor gera valor para o negócio, o qual será agregado e recepcionado em consonância com as necessidades do mercado. No plano social, a adoção dessas práticas no agronegócio colabora incisivamente para especialização de mão de obra e promoção de empregos, gerando renda e cooperando com a balança comercial.

#### **4.5 Relações econômicas: Produto Interno Bruto (PIB) do agronegócio brasileiro**

A noção de riqueza e a concepção de desenvolvimento ou progresso sofreu importantes mudanças ao longo da história. Iniciou-se com a compreensão mercantilista de riqueza e a capitalização de pedras preciosas; passou pelo pensamento fisiocrático de que somente a agricultura seria fonte de riqueza; até chegar ao ponto de vista mais contemporâneo manifestado no conceito de PIB. Em um primeiro estágio, o conceito de desenvolvimento esteve atrelado ao crescimento no campo econômico. A partir disso, houve a implementação dos sistemas de contabilidade nacional e foi conferida grande relevância ao conceito de PIB (FEIJÓ; VALENTE; CARVALHO, 2012).

Tempos mais tarde, em decorrência da identificação de que crescimento econômico não recaía necessariamente em avanço social (sobretudo considerando a melhor distribuição da riqueza), passou-se a empregar a denominação “desenvolvimento econômico e social”, em que

o social possuía primazia em relação ao econômico. Daí a edificação de todo um complexo de indicadores sociais e a valorização do Índice de Desenvolvimento Humano (IDH). Posteriormente, a questão ambiental passou a representar o centro das atenções e, conseqüentemente, surgiu a expressão “desenvolvimento sustentável”, a partir da qual as pautas ecológicas conquistaram proeminência em relação ao social e ao econômico.

Por este motivo, na contemporaneidade, entende-se que o progresso é configurado por meio da tríade de avanço econômico, social e sustentável e, como resultado dessa análise que busca um entendimento integral dos fenômenos, algumas discussões passaram a surgir mais frequentemente nos debates atuais, a exemplo da concepção de bem-estar. E, como modo de expressar mais amplamente o propósito basilar a que as sociedades deveriam almejar, a ideia de felicidade também passou a fazer parte dessas pautas (FEIJÓ; VALENTE; CARVALHO, 2012).

Nesse contexto, foram reunidos esforços no sentido de se criarem indicadores de felicidade, de bem-estar e de desenvolvimento sustentável, apesar de, nessas hipóteses, inexistir indicador reconhecido como consensual e amplamente admitido, tal como o PIB. Isso ocorre em razão de divergências conceituais, ausência de informações estatísticas adequadas e dificuldades de mensuração (FEIJÓ; VALENTE; CARVALHO, 2012).

A análise das relações econômicas do agronegócio se faz com ênfase no Produto Interno Bruto, definido pela “soma de todos os bens e serviços finais produzidos por um país, geralmente em um ano” que se mostra, portanto, “um indicador de fluxo de novos bens e serviços finais produzidos durante o período”. (IBGE, 2021, n.p.). No campo do agronegócio, a análise das relações econômicas objetiva verificar os ramos pecuário e agrícola com destaque no setor primário.

Os dados coletados do PIB do agronegócio no Brasil, apresentados nesse ensaio, foram calculados pelos pesquisadores do Centro de Estudos Avançados em Economia Aplicada (CEPEA), da Escola Superior de Agricultura Luiz de Queiroz da Universidade de São Paulo (ESALQ/USP), em parceria com a Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA).

A Tabela 1, a seguir, demonstra a avaliação do PIB do agronegócio, no período de 2017 a 2021. O CEPEA considerou quatro segmentos: insumos, primários (agropecuária), agroindústria (de bases agrícola e pecuária) e agrosserviços (armazenamento, transporte e comercialização), levando em consideração dois ramos produtivos: agricultura e pecuária.

A tabela 1, a seguir, demonstra, em números, a participação do agronegócio no PIB brasileiro.

Tabela 1: Participação do agronegócio no PIB do Brasil (em%)

<b>Agronegócio</b>					
<b>ANO</b>	<b>(A) Insumos</b>	<b>(B) Agropecuária</b>	<b>(C) Indústria</b>	<b>(D) Serviços</b>	<b>Agronegócio Total (A+B+C+D)</b>
2017	0,8%	4,6%	5,6%	9,6%	20,6%
2018	0,9%	4,3%	5,6%	9,3%	20,0%
2019	1,0%	4,3%	5,6%	9,5%	20,4%
2020	1,1%	7,0%	6,4%	12,0%	26,4%
2021	1,6%	8,0%	6,2%	11,8%	27,6%

Fonte: Adaptado de CEPEA; CNA (2021b, n.p.)

Nota1: Pelo critério metodológico do Cepea/Esalq-USP, o PIB do agronegócio é medido pela ótica do produto, ou seja, pelo Valor Adicionado (VA) total deste setor na economia. Ademais, avalia-se o VA a preços de mercado (consideram-se os impostos indiretos menos subsídios relacionados aos produtos). O PIB do agronegócio brasileiro refere-se, portanto, ao produto gerado de forma sistêmica na produção de insumos para a agropecuária, na produção primária e se estende por todas as demais atividades que processam e distribuem o produto ao destino final. A renda, por sua vez, se destina à remuneração dos fatores de produção (terra, capital e trabalho).

Nota2: Para cumprimento dos objetivos e dos critérios metodológicos deste trabalho, a tabela original sofreu o recorte temporal que compreende o período entre 2017 e 2021.

Com a análise desses dados, evidencia-se a importância do agronegócio na economia brasileira, pois no período de 2017 a 2021, o ramo atingiu índices superiores a 20%. Em 2020, mesmo diante de uma pandemia mundial de COVID-19, o setor cresceu 6,0% em relação ao ano de 2019, ampliando para 26,4% sua participação no PIB do Brasil, com consequente evolução da renda real do setor e contribuição expressiva para a balança comercial brasileira.

Já no ano de 2021, colacionado com 2020, o PIB do agronegócio no Brasil teve uma alta de 1,2%, o que foi impellido pelo segmento de insumo e pela agropecuária. Verifica-se que, no biênio 2020/2021, o PIB do agronegócio brasileiro obteve os melhores resultados da sua história.

Tabela 2: PIB do agronegócio: Taxa de variação acumulada no período (%) – Primeiro trimestre de 2022

	<b>Insumos</b>	<b>Primário</b>	<b>Agroindústria</b>	<b>Agrosserviços</b>	<b>Total</b>
<b>Agronegócio</b>	9,61	-2,48	-0,43	-1,51	-0,80
<b>Ramo Agrícola</b>	13,77	-4,22	-0,10	-1,29	-0,75
<b>Ramo pecuário</b>	-2,53	1,18	-1,89	-2,18	-0,96

Fonte: CEPEA (2022a, n.p.).

A análise da Tabela 2 revela que, no primeiro trimestre de 2022, o PIB do agronegócio brasileiro sofreu um decréscimo de 0,80%, ocasionado pelo ramo agrícola (-0,75) e pelo

pecuário (-0,96%), em decorrência dos elevados custos dos insumos (agropecuária e agroindústrias).

A queda no ramo agrícola do segmento primário - dentro da porteira - apresentou queda (-4,22%), devido ao aumento nos custos com insumos (defensivos, sementes, fertilizantes, etc.) O ramo pecuário cresceu 1,18 no primeiro trimestre de 2022, ocasionado pela leve diminuição dos custos frente ao primeiro trimestre de 2021.

O segmento agroindustrial também sofreu singela queda de (-0,43%) no primeiro trimestre de 2022, ocasionada pelo aumento das matérias-primas e demais custos, por exemplo de logística e energia. Do mesmo modo, o segmento do agrosserviços sofreu recuo (-1,51%) no primeiro trimestre de 2022. Os recuos foram analisados para os serviços agrícolas (-1,29%) e para os pecuários (-2,18%), “refletindo a menor produção de diversos produtos agropecuários e agroindustriais e o estreitamento das margens dos segmentos à montante, que seguiram bastante pressionados pelos avanços dos custos, seja dentro da porteira ou na agroindústria.” (CEPEA, 2022, n.p.).

Os pesquisadores do CEPEA concluíram que, levando em consideração o desempenho do PIB brasileiro no primeiro trimestre de 2022, estima-se que a participação do setor na economia fique por volta de 26,24% em 2022, pouco abaixo dos 27,6% registrados em 2021. A análise do PIB no agronegócio contribui para identificar a relevância do setor do agronegócio brasileiro para o desenvolvimento do país, gerando riquezas e atuando na criação de empregos. Observa-se, contudo, que isso não pode ser analisado de maneira isolada.

Indubitavelmente, o PIB não foi instituído para mensurar a qualidade de vida, o bem-estar ou o progresso e sim para medir o crescimento econômico, por meio de transações que possam ser aferidas em valores pecuniários. O fato é que, por muito tempo, o crescimento econômico era visto como sinônimo de desenvolvimento econômico. Mesmo com essa ideia sendo superada, e levando em consideração a ausência de indicador adequado para avaliar o bem-estar, o PIB ainda é utilizado para esse propósito (FEIJÓ; VALENTE; CARVALHO, 2012).

O conceito de PIB é construído dentro de um referencial teórico, isto é, a teoria macroeconômica de inspiração keynesiana que deu origem à construção do atual sistema de contabilidade brasileiro. Nesse sentido, a teoria macroeconômica contemporânea e o sistema de contabilidade nacional surgiram, de fato, juntos, reconhecendo que a lei do livre mercado por si só não é suficiente para promover incondicionalmente o crescimento econômico e assegurar a sua estabilidade (FEIJÓ; VALENTE; CARVALHO, 2012).

A intervenção da política econômica é imperiosa para equilibrar as tendências circulares da economia. Neste sentido, a geração de informações econômicas sistemáticas, comparáveis, seguras e de livre acesso torna-se uma necessidade elementar para nortear as tomadas de decisão, tanto no âmbito público quanto no privado. Desta forma, o sistema de contabilidade nacional e os princípios da teoria de Keynes se completam para conferir subsídio às decisões de impacto econômico (FEIJÓ; VALENTE; CARVALHO, 2012).

Reconhecer que o crescimento econômico não implica, necessariamente, em desenvolvimento social levou as agências de estatísticas a desenvolverem um conjunto de indicadores sociais que complementam as estatísticas do PIB. Assim, como indicador geral de desenvolvimento econômico e social, o IDH tornou-se uma referência importante, sendo muito reconhecido e adotado para fins de comparações internacionais, ultrapassando as limitações do PIB, que leva em consideração somente o viés econômico do desenvolvimento (FEIJÓ; VALENTE; CARVALHO, 2012,).

O IDH constitui a alternativa mais recepcionada como índice alternativo ao PIB e que afere, de algum modo, o bem-estar social, não deixando, apesar disso, de representar um indicador controvertido. O índice é alvo de críticas pela comunidade acadêmica, em virtude de suas mudanças frequentes de metodologia e sua não recepção como estatística oficial por grande parte dos institutos de estatística (FEIJÓ; VALENTE; CARVALHO, 2012).

## **5 APLICAÇÃO DA ARBITRAGEM TRABALHISTA NO CONTEXTO DOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS NO SETOR DO AGRONEGÓCIO**

### **5.1 Relação de trabalho no mundo do agronegócio**

A regulação do Estado no setor rural pode ser pedagogicamente fracionada em duas fases: a primeira, em que se observa intervenção nas variáveis-chave que estabelecem quando e como produzir; a segunda, que visa a controlar as variáveis que afetam os resultados econômico-financeiros das decisões dos produtores. Em outras palavras, a tomada de decisão estatal envolve questões relativas à existência de recursos, às condições de financiamento, à possível demanda por produtos e seu possível preço de comercialização. Também regula o mercado em função das escolhas realizadas pelos produtores com base em seu desempenho antecedente (BONVICINI; PAIVA 2012).

A Constituição Federal de 1988 (Título VII, Capítulo I, art. 170) estabelece que a ordem econômica é “fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa.” (BRASIL, 1988, n.p.). Assim, não restam dúvidas de que a economia deve estar pautada na valorização das relações de trabalho, garantindo a todos uma existência digna. Para Sússekind (2009, p. 43), “o conceito relação de trabalho é tão amplo, abrangendo todo contrato de atividade, que o fundamento da sua conceituação é a pessoa do trabalhador, qualquer que seja a modalidade do serviço prestado”. Assim, as relações de trabalho envolvem todas as formas de trabalho humano, a exemplo do autônomo que exerce sua atividade de forma livre e especializada.

Nesse contexto, há diversas formas de prestação de serviços no âmbito do agronegócio, entre elas, as firmadas como prestação de serviços autônomos, em que é contratada uma obrigação de resultado regulada pelo Código Civil, por decorrer de uma obrigação de meio. Caso seja pactuada uma contratação de resultado, tem-se uma empreitada. Outra forma de contratação é a parceria, que deve respeitar o Estatuto da Terra e o seu respectivo regulamento, o Decreto n. 59.566/66 (VALERIANO, 2019).

Um tema preocupante para a sociedade de modo geral é o emprego de mão de obra, haja vista que, em situações de desemprego tem-se uma produção total inferior ao seu real potencial, o que acaba afetando o desempregado e acarretando para este, além da perda de renda, baixo nível de autoestima. Logo, a questão do emprego da mão de obra torna-se uma inquietação de

ordem pública e um campo de pesquisa permanente, à medida que permite identificar circunstâncias elementares em sede de política econômica.

Assim, observa-se que o agronegócio exerce uma função relevante, como se pode verificar no exemplo da economia gaúcha. Da totalidade de trabalhadores neste Estado (4.907.730 empregados), 47,68% (ou 2.328.067 pessoas) atuam no setor do agronegócio. Tal contexto vinculado à participação no PIB estadual (36,27%) aponta que relevância das atividades do agronegócio no emprego são mais elevadas do que no valor adicionado. Além disso, o resto da economia concentra atividades que, em seus processos produtivos tecnológicos, são menos voltados para o uso de mão de obra (FINAMORE; MONTOYA, 2003).

É interessante citar também o setor agropecuário do Ceará, cuja existência no mercado de trabalho formal nesse âmbito é muito recente. De modo geral, do contingente total dos cidadãos economicamente ativos no território cearense, bem como na região do Baixo Jaguaribe, ainda na atualidade, uma parcela expressiva continua vinculada às atividades agropecuárias. Contudo, insta frisar o predomínio da agricultura familiar, com escopo de prover a subsistência ou até mesmo a produção simples de produtos, o que colabora para evidenciar um quadro de condições pacato atrelado ao mercado de trabalho agrícola (ELIAS; MUNIZ; BEZERRA, 2007).

Como consequência da evolução do setor do agronegócio, que tem ressignificado o modelo de produção agropecuária, inserindo o território do Baixo Jaguaribe como um ponto de conexão de redes espaciais da produção do sistema alimentar globalizado, o comportamento endógeno das relações laborais vem sendo modificado. Desse modo, a alteração do padrão de produção é seguida de um crescimento do mercado de trabalho agrícola, no que tange ao capitalismo contemporâneo, na década de 1990 (ELIAS; MUNIZ; BEZERRA, 2007).

A considerável participação do agronegócio na produção de riquezas para o Brasil motiva uma indagação: como esse ramo reage a situações críticas, como no quadro atual de crise epidemiológica de COVID-19, demais pandemias, e diante da crise econômica brasileira e da crise financeira mundial?

Verifica-se, pelo exposto neste estudo, que o segmento do agronegócio, de modo geral, mantém-se forte em momentos de crise econômica e sanitária, porquanto mesmo havendo quedas em determinados setores, outros passam a abrir novos mercados, comercializando mais produtos e fortalecendo o comércio exterior. Por essa razão, o aludido setor é reconhecido como o principal instrumento para impulsionar a economia nacional, tendo um papel de extrema relevância na geração de empregos.

No setor do agronegócio nacional, tanto os produtores rurais como as agroindústrias convivem com praticamente todos os riscos que permeiam os demais setores econômicos. Além disso, há constantes ameaças de cunho endêmico tais como, clima, variação do câmbio, preços de *commodities*, ciclo de doenças, pragas no solo e plantas, etc. Há também os riscos internos e aqueles do próprio mercado, os quais detêm marcantes características. Pode-se dizer que o agronegócio nacional se destaca por conviver com diversas ameaças, todavia, é um ramo que ainda tem conseguido se destacar no mercado e na economia do país por contar com produtores rurais e gestores empresariais com características de admirável resiliência.

Em verdade, os resultados produzidos pelos empreendedores do setor de agronegócio nacional têm apresentado grande relevância para o Brasil, já que a agroindústria nacional tem colaborado de modo substancial junto aos indicadores econômicos. Exemplo disso é que, no campo trabalhista, levantamentos realizados pelo CEPEA em 2018 apontaram que o setor emprega acima de 18 milhões de trabalhadores no território brasileiro (SILVA; RODRIGUES; FERREIRA, 2019). Nessa linha de raciocínio, observa-se que o rendimento médio salarial dos empregados do setor do agronegócio está abaixo da média nacional:

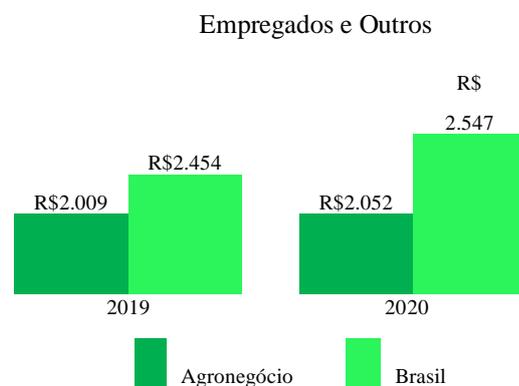


Figura 1 - Rendimento médio mensal efetivo no agronegócio e no Brasil para os empregados e outros (em R\$, novembro 2020)

Fonte: CEPEA; CNA (2021b, p.21)

Nota 1: Obtido a partir de informações dos microdados da PNDA-Contínua e de dados da RAIS.

O agronegócio, em setembro de 2021, somou 18,9 milhões de trabalhadores distribuídos nos ramos de produção de insumos, agropecuária, indústria e serviços. Por isso, é necessário verificar o impacto dessa atividade econômica nas relações de trabalho. Para subsidiar a pesquisa sobre o mercado de trabalho no agronegócio brasileiro, foram utilizados dados coletados pelos pesquisadores do CEPEA. Tais informações foram estudadas considerando-se

o número de pessoas ocupadas por segmento e o rendimento mensal habitual no setor do agronegócio.

As fontes de informação utilizadas na pesquisa do CEPEA são microdados que integram a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua). Importante observar que essa pesquisa não abrangeu indivíduos que trabalham no setor do agronegócio exclusivamente para consumo próprio. Além disso, também foram utilizados dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS/MTE), com demais informações do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

As tabelas 3 e 4, apresentadas a seguir, foram elaboradas considerando-se o período compreendido entre 2017 e 2022, no setor do agronegócio (insumos, agropecuária, indústria e serviços). O objetivo é mensurar o número de trabalhadores vinculados a cada segmento e o respectivo rendimento mensal habitual no agronegócio.

Tabela 3 - Pessoal ocupado no agronegócio por segmento (em número de pessoas):

	2017	2018	2019	2020	2021	Jan-Mar/22.
<b>Agronegócio Total (A+B+C+D)</b>	<b>18.181.461</b>	<b>18.226.656</b>	<b>18.409.730</b>	<b>17.490.804</b>	<b>19.007.916</b>	<b>18.736.782</b>
<b>A) Insumos</b>	228.593	230.043	233.293	232.716	233.997	235.654
<b>B) Agropecuária</b>	8.276.295	8.242.480	8.223.434	8.645.546	8.622.056	8.471.114
<b>C) Indústria</b>	3.927.572	3.908.694	3.946.510	3.704.536	4.067.978	3.953.068
<b>D) Serviços</b>	5.749.000	5.845.438	6.006.492	5.527.645	6.083.885	6.076.947
<b>E) Brasil Total</b>	90.633.922	92.201.043	94.257.943	86.957.654	95.747.458	95.275.256
<b>Participação do Agronegócio no total de ocupados no País</b>	<b>20,06%</b>	<b>19,77%</b>	<b>19,53%</b>	<b>20,11%</b>	<b>19,85%</b>	<b>19,67%</b>

Fonte: CEPEA (2022b, n.p.)

Avaliando-se o segmento de insumos, agropecuária, indústria e serviços, verifica-se que no setor de insumos, entre 2017 e 2019, ocorreu uma passagem de 228 mil para 233 mil pessoas ocupadas no agronegócio. Esses números foram reduzidos, em 2020, para 232 mil. Em 2021 atingiu o patamar de quase 234 mil ocupados e, no primeiro trimestre de 2022, esse número se elevou para 235 mil. Na atividade agropecuária, entre 2017 e 2019, houve uma redução do número de pessoas ocupadas, passando de 8,27 milhões para 8,22 milhões. Esse número aumentou em 2020 para 8,64 milhões de pessoas ocupadas. Em 2021, a atividade teve um declínio, passando para 8,62 milhões, número que se reduziu ainda mais no primeiro trimestre de 2022, chegando a 8,47 milhões de pessoas ocupadas.

Na indústria ocorreu uma redução de 3,92 milhões para 3,70 milhões de pessoas no período de 2017/2018, com recuperação expressiva em 2021, ano em que esses números subiram para 4,06 milhões de pessoas ocupadas. Ainda na indústria, houve declínio, no primeiro trimestre de 2022, para 3,95 milhões de ocupados. No segmento de serviços, entre 2017 e 2018, o acréscimo foi de 5,74 para 5,84 milhões de pessoas. No ano de 2019, esse número passou para 6,0 milhões de pessoas ocupadas que, em 2020, declinou para 5,53 milhões, retomando o crescimento e atingindo, em 2021, 6,08 milhões de ocupados. No primeiro trimestre de 2022 houve uma pequena redução desse número, passando a 6,07 milhões de pessoas ocupadas.

Uma análise geral, levando em conta o número total de ocupados no Brasil, verificou que, entre 2020 e 2021, todos os segmentos apresentaram crescimento, com ênfase para a agropecuária. Em 2021, o setor do agronegócio foi responsável pela ocupação de 19,07 milhões de pessoas, o que corresponde, no total de ocupados no país, a 19,85% das pessoas trabalhando com agronegócio.

Por fim, o relatório do CEPEA sobre o mercado de trabalho no agronegócio brasileiro referente ao 1º trimestre de 2022 informa que houve redução na população ocupada no setor, em relação a 2021. Contudo, esse setor permanece responsável por 18,74 milhões de pessoas ocupadas nas cadeias produtivas, o que equivale a 19,67% dos empregos e ratifica o destaque do agronegócio em comparação com os demais setores no país.



Figura 2 - População ocupada no mercado de trabalho do agronegócio brasileiro no 1º trimestre de 2022.

Fonte: CEPEA (2022b, n.p.)

A tabela 4, a seguir, apresenta o rendimento médio mensal habitual dos empregados no agronegócio por segmentos (insumos; primário agrícola/pecuária; indústria agrícola/pecuária e serviços) durante o período de 2017 a 2021 (novembro). Eles sofreram pequenas alterações e

foi constatado que o setor de insumos possui melhor rendimento.

Tabela 4 - Rendimento médio mensal habitual no agronegócio por segmento e posição na ocupação - valores em reais

<b>Empregados e Outros</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021*</b>
<b>A) Insumos</b>	3.031,00	3.363,00	3.029,00	3.725,00	3.509,00
<b>B) Primário Agrícola</b>	1.193,00	1.188,00	1.175,00	1.339,00	1.252,00
<b>C) Primário Pecuária</b>	1.286,00	1.256,00	1.241,00	1.444,00	1.427,00
<b>D) Indústria Agrícola</b>	2.117,00	2.175,00	2.092,00	2.512,00	2.345,00
<b>E) Indústria Pecuária</b>	1.774,00	1.802,00	1.844,00	2.302,00	2.116,00
<b>F) Serviços</b>	2.593,00	2.602,00	2.631,00	3.074,00	2.926,00

Fonte: CEPEA (2021, n.p.); CEPEA (2022c, n.p.)

Nota1: A tabela completa e original sofreu um recorte a título metodológico de apresentar as variáveis econômicas referentes ao objeto de estudo deste trabalho.

Nota2: A partir de informações dos microdados da PNDA-Contínua e de dados da RAIS. \*A preços de novembro de 2021.

É importante destacar o rendimento mensal efetivo no agronegócio e no Brasil para então verificar a importância do setor do agronegócio na geração de renda e distribuição das riquezas.

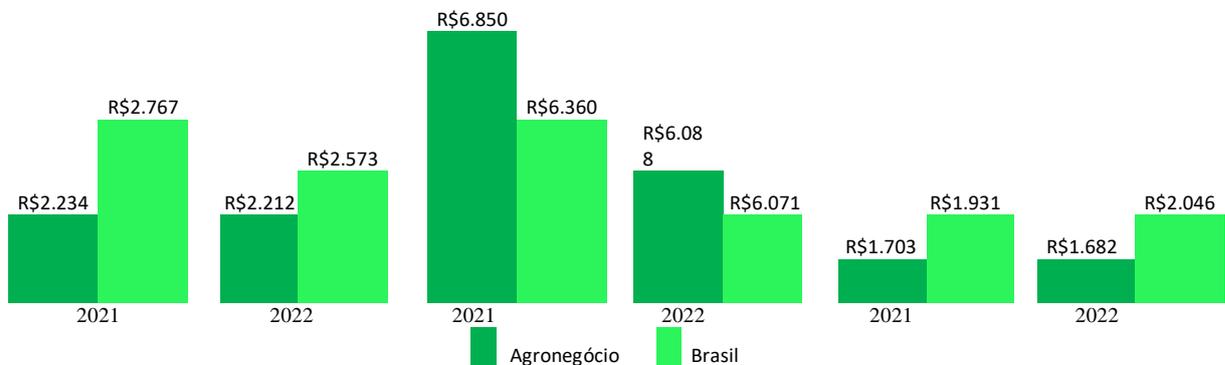


Figura 3 - Rendimento mensal efetivo no agronegócio brasileiro para empregados, empregadores e trabalhadores por conta própria (junho de 2022 – AT2021-2T/2022)

Fonte: CEPEA (2022b, n.p.)

Nota1: Obtido a partir de informações dos microdados da PNDA-Contínua e de dados da RAIS.

A análise da Figura 3, no que diz respeito ao agronegócio, demonstra que o rendimento médio mensal em 2022 diminuiu em relação a 2021. O decréscimo real para os empregados foi de 0,98%; para os empregadores, de 11,12%; e para os trabalhadores por conta própria, de 1,23%.

Já o rendimento mensal médio efetivo do Brasil em geral apresentou decréscimo de 7,01% para os empregados, índice superior ao do agronegócio. Contudo, ocorreu uma queda de

4,54% para os empregadores. E para os trabalhadores por conta própria, o acréscimo foi de 5,62%. As médias do rendimento mensal em 2021 para os empregados no agronegócio e no Brasil foram, respectivamente, de R\$2.234,00 e R\$2.767,00; em 2022 foram, respectivamente, R\$ 2.212,00 e R\$ 2.573,00. A média de rendimentos dos empregadores no agronegócio e no demais setores no Brasil em 2021 foi de R\$6.850,00 e de R\$6.360,00 nesta ordem. Já em 2022 a média foi de R\$ 6.088,00 e de R\$ 6.071,00, respectivamente.

No que se refere aos que trabalham por conta própria, a média de salário no agronegócio foi de R\$1.703,00, enquanto que em outros setores da economia foi de R\$1.931,00 no ano de 2021. Em 2022, no agronegócio, o ganho foi R\$ 1.682,00 e nos outros setores, de R\$ 2.046,00. Assim, verifica-se que somente a média de ganho dos empregadores no agronegócio é superior à média salarial geral brasileira.

É relevante destacar o que pensam Finamore e Montoya (2003, p. 114) sobre as diferenças salariais no agronegócio:

Embora na literatura sobre diferenciais salariais se considere como fato que a mão-de-obra no setor rural é menos qualificada que no setor urbano e, portanto, menos remunerada, não existe consenso desse tipo de relação entre a mão-de-obra empregada na indústria e em serviços. Entretanto, se aceita a hipótese de que quanto mais qualificada a mão-de-obra maior será o nível de remuneração, pode-se inferir, pelo diferencial de salários entre os agregados serviços (serviços industriais, serviços e agrosserviços) e os agregados industriais (indústria e agroindústria), que, tanto na economia gaúcha como um todo como em seu agronegócio, os agregados serviços empregam uma mão-de-obra mais qualificada e, portanto, mais bem-remunerada.

O Estudo do Mercado de Trabalho do Agronegócio conduzido pelo CEPEA analisa aspectos da situação atual e da estrutura do mercado de trabalho da área.

O ramo do agronegócio, objeto deste estudo, é conceituado como a soma de quatro segmentos: insumos para agricultura e pecuária, produção agropecuária primária ou básica, agrosserviços e agroindústria (processamento). O estudo do CEPEA baseia-se, sobretudo, nos microdados da PNAD-Contínua, mas também em dados complementares da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS-MTE) e de outros levantamentos do IBGE.

É válido ressaltar que as pesquisas do CEPEA (2019) se fundamentam na PNAD-Contínua, que não consideram pessoas que atuam no agronegócio somente para o consumo próprio. É importante frisar também que os Estados contemplados nesta análise foram Mato Grosso, Mato Grosso do Sul e Goiás. Assim, a expressão Centro-Oeste utilizada ao longo deste texto se refere a todos os Estados da região, excluindo-se o Distrito Federal (CEPEA, 2019).

Nesse ínterim, o ato de delimitar e estimar a relevância do agronegócio para o Centro-Oeste e decodificar suas relações com a região não apenas beneficia o entendimento das principais características do sistema econômico regional e das propensões de curto prazo, como também contribui para processo decisório dos setores público e privado diante de possíveis perturbações.

A avaliação do desempenho do ramo agrícola é bastante complexa, pois envolve diferentes atividades que vão da produção de insumos agropecuários até o processamento e distribuição dos bens (CEPEA, 2019). Nessa direção, com o objetivo de aprofundar o entendimento sobre o agronegócio nesta região, a equipe de Macroeconomia do CEPEA elaborou um indicador de performance do agronegócio nos estados de Goiás, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul, a partir de dados concernentes ao mercado laboral nesses locais.

As estatísticas de emprego, assim como o cálculo do PIB, são uma relevante ferramenta de avaliação do nível de atividade de uma economia ou setor, necessariamente por estarem relacionadas, direta ou indiretamente, a outras grandes variáveis, como consumo das famílias, produção de bens e serviços e progresso dos índices de preços ao consumidor (CEPEA, 2019).

Entre os setores considerados no estudo, somente a agroindústria de produtos agrícolas manifestou comportamento diverso dos outros, tendo apresentando um resultado negativo de 23,26% para o rendimento do total de trabalhadores no agronegócio da região Centro-Oeste durante o período avaliado (CEPEA, 2019).

Cerca de 43,21% da população ocupada no agronegócio na região cresceu devido ao dinamismo demonstrado pela atividade de criação de animais. A agroindústria de base animal colaborou para o progresso, representando 19,28%. Ademais, conquista papel de destaque o segmento de agrosserviços e de atividades agrícolas “no interior da fazenda” (ou segmento primário com base na agricultura) (CEPEA, 2019).

A análise estendida para o âmbito dos Estados revelou que todas as unidades federativas da região tiveram crescimento no número de empregados atuando na agricultura. O maior aumento foi registrado em Mato Grosso do Sul (15,4%), seguido de Mato Grosso (14,8%) e Goiás (6,6%) (CEPEA, 2019).

Nesse sentido, o número de trabalhadores empregados em tarefas ligadas ao agronegócio no ano de 2018 foi de 776.380 goianos, 440.801 mato-grossenses e 486.960 sul-mato-grossenses.

No caso de Goiás, o aumento no total de empregos durante o período avaliado pode ser atribuído, em certa medida, à amplificação da agroindústria de base animal, com ênfase para a intensificação da atividade de abate, em que o número de ocupados apresentou o maior

crescimento absoluto, com aproximadamente 30 mil pessoas a mais entre 2012 e 2018 (CEPEA, 2019).

Com efeito, dados obtidos pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) demonstraram que, entre 2012 e 2016, o número de empresas registradas nesta atividade cresceu 17,39%, passando de 230 para 270. Nesse contexto, a maior capacidade produtiva existente pode ter intensificado a demanda por trabalhadores no Estado, particularmente na agroindústria voltada à criação de animais.

No Estado de Goiás também ocorreu um expressivo aumento no número de trabalhadores dentro da propriedade rural, passando a 19 mil na agricultura (com ênfase na cultura da soja e na cana-de-açúcar) e a quase 11 mil na pecuária (destacando-se a avicultura e a bovinocultura) (CEPEA, 2019).

E, como era esperado, com a ampliação dos liames primário e industrial do agronegócio no Estado, houve um crescimento na demanda por agrosserviços, o que resultou num aumento de 7,2% (20,7 mil pessoas) no número de ocupados nesse segmento.

Em Mato Grosso os setores que se enquadram como “dentro da porteira” e cujo impacto é favorável sobre os setores de agrosserviços, foram os principais responsáveis pela evolução do número de ocupados no setor, com relevância para a bovinocultura, a produção florestal e a soja. De maneira similar, a bovinocultura foi a atividade econômica que mais colaborou para o bom rendimento dos níveis de empregos na pecuária sul-mato-grossense e, por consequência, do ramo de atividades trabalhistas do agronegócio em geral. Nesse Estado, o setor primário de base animal teve um aumento de 85% no número de trabalhadores no agronegócio.

Em relação ao número de pessoas ocupadas na indústria que tem como base a agricultura, houve uma redução significativa em Goiás, recuo no Mato Grosso do Sul, e praticamente nenhuma variação no Mato Grosso. O agronegócio é responsável por gerar empregos para um terço dos residentes que ocupam o território (CEPEA, 2019).

A tabela 5 mostra a população ocupada no agronegócio e em seus segmentos no ano de 2015 por Estado:

Tabela 5 – População ocupada no agronegócio e em seus segmentos no ano de 2015

<b>Estado/segmentos</b>	<b>Agronegócio</b>	<b>Insumos</b>	<b>Primário</b>	<b>Agroindústria</b>	<b>Agrosserviços</b>
Rondônia	298.539	1.170	171.196	34.727	91.446
Acre	102.359	537	44.694	22.546	34.582
Amazonas	382.914	725	291.245	30.896	60.048
Roraima	38.796	221	15.583	4.498	18.494
Pará	1.209.497	26.110	597.727	260.726	324.934
Amapá	66.220	-	25.313	5.482	35.425
Tocantins	185.355	937	97.170	21.373	65.876
Maranhão	925.908	2.871	654.875	53.378	214.783
Piauí	505.911	852	320.576	29.120	155.363
Ceará	916.193	2.824	400.547	167.435	345.387
Rio Grande do Norte	279.127	325	102.267	46.070	130.464
Paraíba	436.414	493	204.178	55.657	176.088
Pernambuco	954.853	4.235	449.215	153.236	348.168
Alagoas	382.964	381	185.121	41.463	155.999
Sergipe	257.194	803	135.439	41.601	79.351
Bahia	1.805.921	5.248	1.066.246	180.847	553.579
Minas Gerais	2.364.950	23.693	1.166.621	456.281	718.354
Espírito Santo	465.967	1.302	274.029	56.354	134.282
Rio de Janeiro	636.511	2.451	88.024	166.280	379.756
São Paulo	3.219.749	62.843	583.238	1.049.402	1.524.266
Paraná	1.597.299	16.278	567.901	367.342	645.778
Santa Catarina	1.078.318	7.755	344.527	301.345	424.691
Rio Grande do Sul	1.645.496	28.666	637.346	395.643	583.840
Mato Grosso do Sul	410.712	2.084	144.386	71.479	192.763
Mato Grosso do Sul	635.956	2.862	236.401	88.085	308.608
Goiás	840.289	6.068	265.151	172.287	396.784
Distrito Federal	112.052	712	17.588	22.718	71.034

Fonte: MORAIS et al. (2018, p. 53)

Em relação ao número total de colaboradores ocupados no agronegócio em 2015, observou-se que os maiores grupos estão em São Paulo (3,2 milhões), Minas Gerais (2,3 milhões), Bahia (1,8 milhões) e Rio Grande do Sul (1,6 milhões).

Os Estados com menor população ocupada no agronegócio, em números absolutos, foram Roraima (38 mil), Amapá (66 mil) e Acre (102 mil). Em geral, a maioria está num eixo leste-sul, da Bahia ao Rio Grande do Sul. Com relação à participação dos habitantes inseridos no agronegócio em relação ao número total de indivíduos ocupados em cada Estado, o padrão espacial de distribuição praticamente se reverte.

É digno de nota o exemplo de São Paulo que, apesar do grande número de trabalhadores relativo a todos os ocupados, se transforma em um dos Estados com menor participação, um total de 14,77%. No Mato Grosso, que não conta com um grande contingente de trabalhadores, os empregos estão muito relacionados às atividades do ramo, cerca 41,5% dos profissionais do Estado. De modo geral, a representação do agronegócio no mercado de trabalho local é mais significativa no Centro-Oeste e em alguns estados do Norte e Nordeste. Já o mercado de trabalho do agronegócio da região Sudeste é o que tem maior fatia no mercado de trabalho total desse setor no Brasil, com 30,62% dos funcionários.

Morais et al. (2018) observam que, de 2002 a 2013, no Nordeste, o número de trabalhadores no ramo diminuiu 21%. Já no Sudeste, a queda foi mais sutil, de 7,4%. Todavia, essas regiões permanecem nas primeiras posições em relação à participação no total. Salienta-se a baixa representatividade do segmento de insumos em todos os Estados (MORAIS et al., 2018).

No que se refere à diversidade do mercado de trabalho no setor agrícola, verifica-se que o processo de desenvolvimento urbano-industrial seguiu um curso irregular no território nacional, refletindo as estruturas socioeconômicas regionais demasiadamente heterogêneas, quer sob a perspectiva do mercado de trabalho, quer em termos da estrutura produtiva. Em 1940, quase todas as áreas do país estavam ocupadas por atividades agrícolas em 70%, mas esses números diminuiriam drasticamente para 23% no Norte e Nordeste e para 8,7% no Sudeste (MORAIS et al., 2018).

Em um período complicado para a economia global, o agronegócio teve vários motivos para se orgulhar. No ano de 2017, correspondeu a mais de 44% das exportações nacionais, que ultrapassaram US\$ 96 bilhões. De acordo com a estimativa da Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA), o setor teve participação de 23,5% no PIB nacional ao longo de 2017, a maior fração em 13 anos.

Diante dessa conjuntura promissora, a procura por *experts* cresceu muito desde 2017. Segundo a consultoria de recrutamento *Michael Page*, as contratações no agronegócio tiveram um crescimento de 25% entre 2016 e 2017. Os postos mais requisitados foram nos ramos de operações (50% das contratações), finanças (30%) e vendas (20%), com ganhos oscilando, em média, entre R\$ 6 mil e R\$ 25 mil mensais (EXAME, 2018).

É importante observar um movimento de profissionalização dos grandes grupos desse segmento e uma crescente necessidade de contratar gestores para cargos estratégicos, tendência que foi projetada para os anos subsequentes. Isso porque houve um grande aquecimento no mercado de trabalho do agronegócio: o número de contratações aumentou 40% entre 2016 e

2017, sendo que já havia subido 20% nos anos anteriores, mais especificamente entre 2015 e 2016 (EXAME, 2018).

O acréscimo nas contratações acompanha o crescente interesse dos cidadãos por carreiras no agronegócio, revelando que o segmento vem oferecendo remunerações competitivas e boas probabilidades de crescimento profissional. Além do mais, a solidez do setor em épocas de crise tem atraído executivos oriundos de outros mercados (EXAME, 2018).

Entre 2016 e 2018, 50% dos trabalhadores que figuraram nas listas finais (com 4 ou 5 postulantes a serem selecionados pelo empregador) vieram de outros ramos, um cenário inédito. A demanda por cursos e treinamentos específicos para atuar nesta área também está crescendo, uma vez que, atualmente, o agronegócio requer profissionais mais instruídos do que antigamente (EXAME, 2018).

Para se candidatar a cargos de gestão, é indispensável ter capacidade para dialogar, além de formação técnica apurada, de preferência em universidades conceituadas. A fluência em outro idioma e MBA também constituem importantes diferenciais. Nos últimos anos, a exigência por pós-graduação subiu consideravelmente; na década passada apenas uma parte das posições de gestão requeriam diploma de especialização (EXAME, 2018).

A *Michael Page* elaborou uma lista dos cargos e perfis mais requisitados pelas organizações do agronegócio, com seus respectivos salários médios, diante do aumento das contratações neste setor. Nesse contexto, um dos cargos de destaque é o de gerente de fazenda, com salário médio de R\$ 10 mil a R\$ 25 mil. Dentre as atribuições, podem ser citadas as seguintes: liderar equipe técnica, desenvolver pessoas e gerenciar diretamente a fazenda. O contratado também pode ser responsável pelas finanças do empreendimento (EXAME, 2018).

Outro cargo em ascensão é o de engenheiro agrônomo, preferencialmente com pós-graduação em agronegócio, para o qual é essencial unir domínio técnico e competência em gestão. E mais um cargo bastante visado é o de coordenador técnico, cujas principais funções são: tratos culturais, irrigação, controle da qualidade e monitoramento de pragas, com remuneração média que varia entre R\$ 6 mil e R\$ 12 mil (EXAME, 2018).

Tem-se ainda a figura do coordenador que é considerado o “braço direito” do gerente da fazenda, comunicando-se diretamente com os trabalhadores do campo. Cada coordenador é responsável por um determinado quesito técnico da produção e tem como objetivo assegurar produtividade e qualidade, bem como minimizar riscos. O perfil mais requisitado é: profissional com forte conhecimento técnico aliado à boa gestão. É necessário, ainda, ter habilidade de comunicação e direção. Espera-se que o candidato possua experiência em capacitação e motivação de funcionários (EXAME, 2018).

Já o profissional denominado *controller*, cujo salário médio varia de R\$12 mil a R\$16 mil, tem como atividades: organizar, planejar e desenvolver planos financeiros, além de analisar dados contábeis e indicadores de performance para acompanhar as projeções de faturamento da corporação. Esse cargo requer formação em contabilidade e robusta capacidade analítica. Além disso, as organizações estão à procura de colaboradores que sejam capazes de dialogar com outras áreas para compreender a composição dos custos e intensificar a produtividade dos negócios (EXAME, 2018).

Por fim, nesse ranking também está o coordenador/gerente comercial, com salário médio de R\$7 mil a R\$12 mil, mais variável. Sua principal tarefa é trabalhar com estratégia comercial, tendo por atribuição atender aos clientes e motivar os funcionários e representantes técnicos à divulgação de produtos. Profissionais com formação técnica em engenharia agrônômica, veterinária ou zootecnia, são os mais requisitados devido à necessidade de “falarem a mesma língua” da clientela. É fundamental que este profissional detenha habilidades para pensamento e relacionamentos estratégicos, além de fluência em diferentes idiomas, cada vez mais exigida graças à alta nos índices de exportações (EXAME, 2018).

De acordo com a Revista Exame (2021), no ano de 2020, o número de contratações de executivos registrou um crescimento de 30%. Esse aumento foi percebido entre os profissionais mais experientes, sobretudo na área de finanças. Ademais, as contratações não foram motivadas somente pelos resultados positivos do setor, mas também pelas *startups* tecnológicas que surgiram recentemente: as *agrotechs* e as *agrofintechs*.

Importante observar que todos os setores têm se empenhado em iniciativas para aperfeiçoar a eficiência operacional e automação da produção. Para isso, eles investem na implementação de drones, em infraestrutura de telecomunicação e na realização de *e-commerce* e *marketplace* nas vendas. Assim, o efeito é sistêmico no ramo, fazendo com que uma grande quantidade de empresas e funções agora tenham um novo componente para seguir sua evolução, isto é, a aptidão de enxergar iniciativas ligadas às novas tecnologias. O panorama é propício para a proliferação de novos empreendimentos e aquisições de lideranças. Nesse cenário, o Brasil conta com todos os requisitos para ser um dos principais atores globais no desenvolvimento de tecnologias e na melhoria de produtividade para o setor (EXAME, 2021).

Para os postos atrelados à tecnologia, o cenário é ainda mais amplo, uma vez que o Estado brasileiro está vivendo um *boom* de demanda por profissionais dessa área. O agronegócio está recorrendo a perfis diversos para montar sua nova base de profissionais. O ponto central aqui é a capacidade de compreender a realidade do produtor rural e traduzir as novas tecnologias a termos práticos e factíveis na rotina dele (EXAME, 2021).

O agronegócio é reconhecido como fonte de geração e distribuição de riqueza, todavia, apesar das carreiras em ascensão supracitadas, foi possível constatar que, na relação de emprego e no que tange à maior parcela dos trabalhadores deste setor, os valores médios dos salários recebidos pelos empregados são inferiores aos rendimentos recebidos por trabalhadores dos demais setores de produção do país. Esse quadro corrobora para a premissa de que o PIB alto não significa uma qualidade de vida melhor para todos os atores que integram a cadeia econômica e produtiva no país.

## **5.2 Arbitragem no agronegócio: vantagens e desvantagens**

As principais vantagens da arbitragem no agronegócio são: agilidade na decisão, para a qual raramente cabe recurso; oportunidade de as partes desenvolverem o processo à sua maneira e com menos formalidades que o sistema judicial tradicional; escolha do árbitro ou do método de seleção que pode ser feito pelas partes envolvidas; baixo custo das consequências das decisões (multas, honorários, etc.) (MUNHOZ, 2021).

Existe muita controvérsia em relação à aplicação da arbitragem na esfera trabalhista, com alguns países adotando o sistema de forma bastante ampla (como se observa na experiência canadense e norte-americana). Por outro lado, há países que não o permitem (França e outros) ou definem critérios para sua utilização (Reino Unido). No território brasileiro, o debate ainda não chegou a uma conclusão clara, contudo, pode-se retomar seu uso histórico não muito conhecido (MUNHOZ, 2021).

A Justiça do Trabalho foi idealizada pela Constituição de 1934 (art. 122) como um órgão administrativo, pois não se aplicava a ela as disposições constitucionais referentes ao Poder Judiciário. Somente sete anos depois, em 1941, foi criada a Justiça do Trabalho que passou a integrar o Poder Judiciário na Carta Constitucional de 1946 (art. 122). Em 1º de maio de 1943, durante a fase administrativa da jurisdição trabalhista, Getúlio Vargas promulgou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (MUNHOZ, 2021).

No que diz respeito à CLT, inicialmente, foi estipulado que o processo seria arbitral. Isso permanece na CLT até os dias de hoje, no § 2º do artigo 764: “Não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral, proferindo decisão na forma prescrita neste Título.” (BRASIL, 1943, n.p.).

Desta forma, é tarefa difícil compreender as correntes jurisprudenciais no sentido de que a arbitragem é inaplicável às contendas trabalhistas, uma vez que foi justamente na Justiça do

Trabalho que ela se apresentou inicialmente. Segundo o artigo 654, os “presidentes” das Juntas de Conciliação e Julgamento, enquanto órgãos administrativos, eram nomeados pelo Presidente da República e, conforme o artigo 655, tomavam posse perante o Conselho Regional ou perante o Juiz de Direito da Comarca (art. 655) (MUNHOZ, 2021).

Dentro do quadro administrativo jurídico, as decisões eram legalmente tratadas como arbitrais. Tanto que o Compêndio Celetista da época somente usava a nomenclatura de “decisões”, e não “sentença”, termo que só passou a ser adotado a partir dos anos 1960, na ocasião em que a Justiça do Trabalho já se encontrava integrada ao Poder Judiciário (MUNHOZ, 2021).

Sem dúvida, alguns dirão que, apesar de ter sido originariamente uma arbitragem, a Justiça do Trabalho possuía outra forma, diferente daquelas aplicadas nas tradicionais arbitragens privadas. Isto porque era uma arbitragem realizada por um órgão do Estado tripartite com chances de recursos e regras estabelecidas em lei, assegurando a imparcialidade e a honradez (MUNHOZ, 2021).

Simão (2020) reforça que, na arbitragem, as partes envolvidas no conflito escolhem um ou mais árbitros para analisar o caso e emitir uma sentença, a qual será cumprida pelas partes. Além disso, há mais possibilidade de assegurar a continuidade da relação entre as partes, maior rapidez na solução do problema, menor custo financeiro, maior flexibilidade nos procedimentos e maior preservação da privacidade das partes, além de maior chance de converter os conflitos em soluções amigáveis (SIMÃO, 2020).

No mesmo sentido, estão as colocações de Fioravante (2015), para quem a arbitragem se define pela “rapidez com que é proferida a decisão final de mérito; maior especialidade dos julgadores; previsibilidade; possibilidade de sigilo das informações; procedimento mais flexível e menos formal.” (FIORAVANTE, 2015, p. 86).

Observa-se que, na via arbitral, há completa liberdade das partes para escolher o procedimento que norteará a negociação, podendo elas renunciarem a direitos que lhes são garantidos para que, assim, possam alcançar a mais célere e efetiva resolução para o conflito. Frente às vantagens proporcionadas pelo instituto da arbitragem, é imperioso abordar alguns pontos negativos que permeiam o aludido procedimento.

Nas considerações de Cahali (2015, p. 187): “[...] o efeito negativo é dirigido ao Estado, pois impede o juiz estatal de analisar o mérito da controvérsia submetida à arbitragem; refere-se, pois, ao afastamento da jurisdição do Estado para apreciar a matéria objeto da convenção.” Assim, entende-se que o efeito negativo perdura até a prolatação da decisão arbitral, sendo ressalvadas as causas de urgência.

No decorrer do procedimento arbitral, salvo na hipótese de nulidade, de nada adianta recorrer à via jurisdicional, visto que até o encerramento do procedimento arbitral, o Judiciário não pode intervir e deve abster-se de apreciar a questão. Isso porque o Poder Judiciário não é competente para proceder com o reexame da demanda apreciada na convenção de arbitragem, seja quanto à matéria de direito, seja quanto à matéria de fato. Então, o efeito negativo da sentença arbitral é que, ao afastar a competência da via jurisdicional, afasta também a análise de lesão ou ameaça de lesão sofrida por uma das partes durante a convenção arbitral.

Não obstante, uma das maiores novidades positivadas pela Lei de Arbitragem, muito aplaudida pelos juristas brasileiros, reside nos seguintes pontos: autonomia e independência executória conferida à cláusula de arbitragem; força executiva imediata da decisão prolatada sem a obrigatoriedade de homologação do Poder Judiciário; impossibilidade de interposição de recurso em face da sentença arbitral; natureza sigilosa dos procedimentos arbitrais; além da possibilidade de concessão de medidas cautelares e decisões arbitrais a serem executadas na via jurisdicional, sem apreciação meritória (REZENDE, 2015).

Acerca das particularidades da técnica arbitral, Neves (2017) explica que, para parte da doutrina, a sentença arbitral não pode ser objeto de recurso, cristalizando a sentença prolatada pelo árbitro como coisa julgada material. Isso inviabiliza a reanálise por parte do Poder Jurisdicional, ficando a revisão judicial adstrita aos vícios formais do próprio procedimento arbitral, o qual se faz via ação anulatória com fundamento nos arts. 32 e 33 da Lei n. 9.307/96.

Esse posicionamento foi recepcionado pelo Superior Tribunal de Justiça (STJ), ao apreciar a possibilidade de conflitos presentes entre a Câmara Arbitral e o Judiciário. A revelada peculiaridade de irrecorribilidade da decisão arbitral é verificada no CPC, o qual aduz expressamente que o Juiz, ao identificar a existência de convenção de arbitragem entre as partes ou o reconhecimento de competência do juízo arbitral, não deverá adentrar no mérito da questão, de acordo com o disposto no art. 485, VII do propalado diploma legal.

É relevante indagar a respeito do preceito constitucional de acesso à justiça, garantia disposta no capítulo dos Direitos Fundamentais da Carta Constitucional, mais especificadamente em seu art. 5º, XXXV, o qual prescreve o seguinte: “A lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito.” (BRASIL, 1988, n.p.). Efetivamente, o acesso à justiça consubstancia uma garantia fundamental colocada à disposição das partes.

Nada impede que, identificando as partes lesão ou ameaça de lesão durante alguma negociação extrajudicial, seja a controvérsia submetida à análise do Poder Judiciário. Pode-se inferir, então, que a não apreciação da questão pela via jurisdicional enseja clara ofensa à garantia constitucional do acesso à justiça. No que se refere à convenção de arbitragem, esta

funciona como ponto elementar para que se tenha um procedimento arbitral seguro, individualizado, célere e satisfatório.

### **5.3 A arbitragem no campo dos dissídios individuais trabalhistas do agronegócio**

Nos últimos tempos, a implantação de novas técnicas para solução de conflitos tem conquistado terreno no Brasil, possibilitando o aumento do uso de métodos alternativos - como a arbitragem e a mediação - para resolução de controvérsias. Para imprimir continuidade a esse movimento, é necessário superar uma cultura nacional caracterizada pelo exagerado recurso à judicialização que só cresce no país.

Novos dados mostram que, em 2015, havia 102 milhões de processos no Judiciário. O reflexo disso na economia resulta em custos de cerca R\$ 80 bilhões para manter o funcionamento do sistema de justiça brasileiro. A despesa representa 1,3% do PIB nacional. A utilização de mediação, arbitragem e outros meios de solução de conflitos é uma experiência devidamente instituída e disseminada internacionalmente — inclusive, tem apresentado muito êxito no campo dos negócios. A Convenção de Nova York, pilar jurídico da arbitragem global, existe há quase seis décadas e foi ratificada por mais de 150 nações para a identificação e a execução das sentenças arbitrais estrangeiras (CADERNOS FGV PROJETOS, 2017).

No Brasil, a proliferação destas técnicas tem sido estimulada pelo planejamento de medidas públicas voltadas para o melhor gerenciamento dos conflitos, através da entrada em vigor de uma legislação que regulamenta e incentiva formas alternativas de solução de contendas - Lei da Arbitragem, Lei da Mediação e Novo Código de Processo Civil. Observam-se, também, atividades desenvolvidas pelo Judiciário na institucionalização dessas ferramentas (CADERNOS FGV PROJETOS, 2017).

O ideal funcionamento do Poder Judiciário deve ser capaz de vislumbrar a complexidade e diversidade das relações e, com isso, abrir possibilidades mais técnicas e apropriadas de reencaminhar lides para fora do sistema. Caso isso não seja viável, nem recomendável para determinadas situações, deverá o sistema promover soluções de forma efetiva e adequada nos Centros Judiciários.

O Poder Judiciário é fundamental para solucionar problemas essenciais - para os quais ele é realmente o mais adequado - e será mais eficiente quando, de forma integrada, buscar seu

funcionamento em consonância com outras medidas coexistentes complementares (extrajudiciais) de negociação, a exemplo da arbitragem, objeto do presente estudo.

No passado, estabeleceu-se uma disputa por espaço que não tem qualquer significação concreta, uma vez que há muitos e variados conflitos, e essa variedade (multiplicidade de eventos e causas) pode impor a necessidade de múltiplas e mais acertadas soluções específicas (BACELLAR, 2012).

É praticamente unânime entre as instituições atreladas ao direito que o agronegócio constitui um ramo cada vez mais complexo e exigente. Os juristas dessa seara necessitam lidar com temáticas variadas acerca de financiamento, sustentabilidade e registro de terras, por exemplo. No entanto, o mercado trabalhista acompanha lentamente a referida mudança. Mesmo com o setor da agropecuária representando um dos principais nichos econômicos do Brasil, nota-se que os cursos de direito possuem grade curricular que não atribui muita atenção ao ramo, sendo as ofertas de especialização na área ainda inexpressivas.

Conforme apontado ao longo do desenvolvimento do presente estudo, a arbitragem tem sido uma ferramenta eficaz para a solução de conflitos no campo dos dissídios individuais trabalhistas, uma vez que a arbitragem constitui um processo alternativo de solução de conflitos que permite às partes envolvidas chegarem a um acordo amigável, sem a necessidade de recorrer à justiça convencional.

O Brasil é um país com grande potencial agrícola e, devido às suas condições climáticas e geográficas favoráveis, o setor do agronegócio tem crescido nos últimos anos. No entanto, esse crescimento tem sido acompanhado por diversos conflitos trabalhistas, principalmente relacionados à jornada de trabalho excessiva, salários baixos e más condições de trabalho.

No campo dos dissídios individuais trabalhistas no agronegócio, a arbitragem pode ser uma forma inovadora de resolver os conflitos. O setor do agronegócio apresenta características específicas que podem dificultar ou até mesmo impedir a solução dos conflitos pelo Poder Judiciário. Por exemplo, as relações de trabalho no campo geralmente são informais e o vínculo empregatício é precário.

Além disso, as atividades agrícolas estão sujeitas às intempéries climáticas, o que pode causar atrasos ou suspensões nas safras, impactando diretamente na relação de trabalho. Diante dessa realidade, as partes interessadas no agronegócio devem considerar a possibilidade de serem submetidas à arbitragem para dirimir dissídios individuais trabalhistas, visto que, conforme já abordado anteriormente, as vantagens são inúmeras: maior flexibilidade na escolha dos árbitros; possibilidade de assegurar o sigilo das informações trocadas durante o processo; e celeridade na solução do conflito. Outra vantagem é que, ao optarem pela arbitragem, as partes

demonstram interesse em resolver o conflito de forma amigável e consensual. Isso pode ser importante, por exemplo, para manter ou melhorar a relação entre empregador e empregado.

O agronegócio é um ramo extremamente competitivo e os custos associados a litígios trabalhistas podem ser enormes. Nesse contexto, a arbitragem promove o diálogo entre as partes e estimula o entendimento mútuo, sendo isto especialmente importante numa seara em que as relações entre trabalhadores e patrões são frequentemente tensas. Portanto, a arbitragem pode ajudar a melhorar tais relações, permitindo com que as partes cheguem a um acordo justo e equitativo. Outrossim, elas são mais propensas a cumprir os acordos alcançados, pois se sentem mais responsáveis pelo resultado.

Não se pode ignorar o fato de que a adoção desse meio de solução de conflitos permite que as partes mantenham maior controle sobre o resultado final do caso, além de também poder ajudar a evitar o estigma social que, às vezes, é associado aos processos judiciais.

A arbitragem oferece vantagens em relação à mediação e à conciliação, pois permite que as partes sejam representadas por especialistas na área do agronegócio e no Direito do Trabalho, o que significa que os árbitros terão conhecimento técnico das atividades desenvolvidas no setor e poderão tomar decisões mais justas e adequadas ao caso concreto, permanecendo focados na atividade principal dos litigantes, garantindo, dessa forma, maior imparcialidade e justiça.

#### **5.4 Capacidade negocial e o artigo 507-A da CLT**

Certamente, a capacidade de negociação de todos os obreiros não é idêntica. Ela oscila conforme diversos fatores, tais como a condição financeira de cada um, a experiência de vida pessoal, o desenvolvimento intelectual, a atividade exercida, o estágio da carreira profissional, a idade, a formação acadêmica, a situação familiar e emocional, entre outros fatores (MALLETT, 2018). Por esta razão, critica-se a perspectiva de uma “categoria abstrata de trabalhador” que agrupe em uma mesma categoria, por exemplo, o diretor da agroindústria e o auxiliar de produção, e em outra, o engenheiro agrônomo e o trabalhador rural.

É dito que tais situações são nitidamente divergentes, seja qual for o ponto de vista pelo qual sejam consideradas a merecer, com justiça, um tratamento igualitário. A uniformização do parágrafo único do art. 3º da CLT recomenda que não pode ser tomada como absoluta e sequer deve ser levada às últimas consequências. Sua interpretação é outra e tem a ver com a proibição de discriminações caprichosas entre empregados, sobretudo, a diferenciação entre trabalhadores braçais e trabalhadores intelectuais, para que não seja relevante para fins de incidência das

normas ocupacionais universais, a natureza do serviço prestado pelo funcionário, seja ele intelectual, manual ou técnico (MALLET, 2018).

Sem dúvida, as distinções entre trabalhadores, de acordo com as circunstâncias antes mencionadas, interferem inclusive na intensidade da submissão típica do contrato de trabalho. É acertada a tese de que, fora do campo jurídico, o avanço técnico e a necessidade de mão de obra extremamente capacitada podem reverter a situação tradicional de dependência do funcionário em relação ao empregador (MALLET, 2018).

Em suma, o maior rendimento conduz à autonomia negocial superior. O critério optado, se não é totalmente injusto - afinal, lucros mais altos estão mesmo geralmente atrelados a uma situação financeira melhor e, portanto, à maior capacidade de barganha - não está isento de alguma reprovação. De um lado, questiona-se o valor fixado, insuficientemente alto, para assegurar uma capacidade negocial real. Do outro, suscita perplexidade a comparação do valor mencionado no artigo 507-A da CLT, com o que está presente no artigo 833, parágrafo 2º do CPC (MALLET, 2018).

A pobreza que ampara o réu da jurisdição executiva, por motivos humanitários presumidos, é ligada a um valor muito maior do que o necessário para reconhecer a capacidade negocial adequada à opção pelo arbitramento. É nítido que há uma discrepância entre os valores, o que sugere a inadequação dos parâmetros legais, seja em ambos os casos ou, pelo menos, em um deles. Aliás, da utilização do salário como critério pode até advir uma situação paradoxal, na qual direitos iguais ou da mesma natureza de um determinado trabalhador ficam submetidos à arbitragem em uma circunstância e em outra não (MALLET, 2018).

Imagine-se, por exemplo, um engenheiro agrônomo que possua dois contratos de trabalho, com controvérsias sobre a obrigatoriedade ou não do pagamento de certo adicional em uma dada situação, que se repete nos dois casos. Em um dos contratos, o valor pago é superior ao previsto no artigo 507-A da CLT; já no outro, não. É complicado concordar que a arbitragem, aplicável no primeiro caso, não possa ser também empregada na segunda situação, apesar da considerável semelhança objetiva e subjetiva das contendas (MALLET, 2018).

O paradoxo é consequência do fato de o legislador ter buscado isolar o motivo justificador da diferenciação dos trabalhadores, relacionando-o com a remuneração oriunda do contrato. Mais corretamente seria analisar, caso a caso, a capacidade negocial efetiva do empregado, que nem sempre depende da remuneração auferida. O trabalhador com formação sólida e alto patrimônio, que exerce sua atividade apenas por satisfação pessoal, certamente, teria a capacidade de decidir sobre a arbitragem dos conflitos de interesses consequentes do seu contrato (MALLET, 2018). Um exemplo seria o de um economista de sucesso que, depois de

acumular grande fortuna em longa carreira no mercado financeiro, se afasta dele e decide ocupar seu tempo livre com tarefas acadêmicas relacionadas à Economia, por uma remuneração bastante modesta.

Nesse contexto, pode-se dizer que o método escolhido pelo legislador apresenta falhas. Todavia, é necessário reconhecer que não faz sentido proceder a uma análise de cada caso, a definição da possibilidade ou não de uso da arbitragem, com o objetivo de criar um sistema legal melhor e perfeito, completamente adaptado à realidade factual. Em outras palavras, é impraticável persistir na avaliação individualizada da capacidade de negociação do trabalhador, por mais desejável que isso seja (MALLET, 2018).

O legislador, em prol de simplificar, garantir maior segurança e melhor aplicação do Direito, deve se abdicar da mais perfeita adequação da lei à realidade em alguns casos. O legislador, como método da técnica jurídica, leva em conta o *id quod plerumque accidit* (aquilo que geralmente acontece). É o que acontece, essencialmente, no caso do art. 507-A da CLT. Substitui-se o conceito, fluido e aberto, correspondente à capacidade negocial, por uma cifra, que se considerou ser a sua melhor expressão quantitativa. É também o que se percebe na fixação da capacidade jurídica de acordo com a idade do indivíduo (MALLET, 2018).

Apesar de o artigo não fazer menção explícita aos altos funcionários, é patente a intenção de atribuir maior autonomia aos trabalhadores que recebem salários mais altos. Disso se deduz que o legislador presume que o funcionário melhor remunerado possui, a princípio, maior discernimento na fixação das regras individuais que vão disciplinar seu contrato de trabalho, especialmente aquelas voltadas à resolução das lides surgidas no âmbito trabalhista.

Deve-se frisar também que a arbitragem, sendo uma forma de resolver conflitos, não está sujeita a valorações nem às condições individuais do funcionário - como o vínculo fiduciário ou cargo de confiança. A arbitragem é um meio eficaz para solucionar disputas entre empregados e empregadores, sem qualquer outra caracterização das partes (SILVA; SILVA, 2017).

Não obstante as possíveis críticas à Reforma Trabalhista, é correto concluir que, no que diz respeito à redação do artigo 507-A da CLT, o legislador agiu acertadamente. Isto porque a tentativa, apesar de retraída, de conferir maior autonomia ao trabalhador na solução de litígios derivados da sua relação laboral pode representar um relevante mecanismo para desafogar o judiciário trabalhista, cada vez mais sobrecarregado (SILVA; SILVA, 2017).

Na visão de Mallet (2018), a imposição de uma cláusula a todos os trabalhadores que se adequem às condições do artigo 507-A da CLT, sem a possibilidade de contestação, contraria o objetivo do artigo 51, inciso VII, da Lei nº 8.078/90, e não pode ser considerada adequada.

A primeira falha técnica que se apresenta é que o dispositivo não indica de que forma a remuneração será calculada. A remuneração pode ser calculada por unidade de obra ou por unidade de tempo. Na hipótese em que ela é estipulada por unidade temporal, pode ser calculada mensalmente, semanalmente, diariamente ou até mesmo por hora. Os ganhos do funcionário mensalista também podem ser convertidos para unidades de tempo menores. Apenas citar o valor da remuneração, sem especificar o modo de aferição, deixa uma deficiência na regra (MALLET, 2018).

O que está em questão é a remuneração por unidade de obra ou por unidade de tempo? Se for o segundo caso, qual seria o período considerado: mês, semana, dia ou hora? A lacuna torna-se ainda mais incompreensível quando se percebe que outro dispositivo inserido pela mesma Lei n. 13.467/2017 - o parágrafo único do art. 444 da CLT - apresenta uma previsão bastante similar sem incorrer na falha aqui citada. A legislação menciona expressamente que o critério quantitativo adotado - igualmente correspondente a “duas vezes o teto dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social” - é definido com base no “salário mensal” (MALLET, 2018, p. 53-54).

No que diz respeito ao artigo 507-A da CLT, deve-se interpretar que a remuneração mencionada é calculada por unidade de tempo, tendo em vista o período mensal. A conclusão é justificável, seja pela aplicação analógica do critério estabelecido no parágrafo único do artigo 444 da CLT, seja pelo notório descabimento de exigir um ganho por unidade de obra (algo bem menos frequente na prática) ou por período semanal, diário ou horário. Todos os casos levariam a uma cifra elevada ou claramente exorbitante (MALLET, 2018).

A indicação do parâmetro temporal referido impede que se estenda a permissão legal aos obreiros com rendimento mensal inferior ao limite estabelecido, por vezes, consequência da realização de jornada inferior a habitual. O empregado que recebe R\$ 100,00 por hora de labor e prestou serviços por 50 horas no mês não alcança o valor mínimo estipulado no art. 507-A da CLT, logo, não pode assinar uma cláusula compromissória, mesmo que sua jornada habitual de trabalho seja de 220 horas mensais e sua renda proporcionalmente ultrapasse o dobro do requerido (MALLET, 2018).

Pelo mesmo motivo, as parcelas que excederem o mês, embora sejam retributivas e façam parte do cálculo de outros débitos do obreiro, não podem ser apresentadas como garantia para atingir o valor definido no art. 507-A da CLT. A gratificação convencionada para pagamento uma vez por ano, a título de exemplificação, não entra na equação, mesmo que considerada pelo seu duodécimo (dividida em 12) e faça o rendimento mensal do trabalhador superar o teto legal (MALLET, 2018).

O teto para a aplicação do art. 507-A da CLT é determinado pela remuneração. A palavra deve ser entendida no seu significado específico, em consonância com o artigo 457 da CLT. Noutras palavras, não basta o salário do trabalhador, mas todos os benefícios que ele recebe, inclusive de terceiros, isto é, gorjetas e gueltas, cujo caráter remuneratório já está bem estabelecido. Também estão inclusas, conforme o disposto no artigo 458 do caput da CLT, as contraprestações *in natura*. A cessão de um bem imóvel de grande valor para uso pelo funcionário, desnecessária para o exercício do trabalho, também deve ser levada em conta na apuração do limite previsto no artigo 507-A da CLT (MALLET, 2018).

Por outro lado, Yoshida observa que o legislador se mostra exageradamente preocupado em incluir na arbitragem trabalhista apenas os trabalhadores de maior poder aquisitivo, lembrando que menos de 2,5% da população brasileira economicamente ativa ganha mais do que 5 salários mínimos mensalmente. O autor pontua que o mencionado piso salarial também impede que seja imposto um processo que poderia ser demasiadamente caro para o trabalhador de baixa renda, o que poderia desincentivar seu acesso ao direito de solucionar controvérsias com seu empregador por meio da arbitragem (YOSHIDA, 2021).

A segunda condição prescrita no artigo 507-A da CLT, conforme já pontuado, é a cláusula compromissória inserida no contrato de trabalho do funcionário, por iniciativa dele ou com seu consentimento. Nesse sentido, Yoshida pontua que, tanto nos contratos futuros, quanto nos já existentes na data da promulgação da lei, é permitido realizar aditamentos que incluam a cláusula compromissória (YOSHIDA, 2021).

O supramencionado autor ainda completa o raciocínio destacando que o espontâneo acatamento das partes ao procedimento arbitral se deve à sua marcante celeridade na apresentação da solução almejada pelos litigantes, à sua transparência, à sua confidencialidade, à sua maior informalidade, à contribuição do método para manutenção da paz social, à possibilidade de escolha do árbitro que vai resolver o litígio e, especialmente, à inusitada simplicidade do procedimento arbitral (YOSHIDA, 2021).

Tendo em vista que o Brasil elege o critério econômico como pressuposto de admissão para a aplicação da arbitragem nas relações trabalhistas e considerando a média salarial ofertada no setor do agronegócio, não restam dúvidas de que, na prática, raramente, o aludido instituto é aplicado aos conflitos individuais de trabalho desse setor.

Em síntese, pode-se afirmar que a arbitragem ainda está em processo de implantação e aceitação em matérias de natureza trabalhista, sobretudo aquelas relacionadas ao campo do agronegócio que detém poucos especialistas que dominam o Direito Agrário. Consequentemente, poucas são as pessoas capacitadas a solucionarem conflitos dessa natureza.

Ademais, critérios econômicos, como o que foi estipulado na Lei Trabalhista, inviabilizam a incidência do instituto da arbitragem na maioria das relações trabalhistas dentro do agronegócio.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desde o início da colonização do Brasil, o agronegócio tem sido uma atividade importante. A agricultura foi a principal atividade econômica durante muitos anos, mas, com o tempo, foi perdendo espaço para outras atividades, como a mineração e a industrialização. Todavia, recentemente, o agronegócio tem voltado a crescer e hoje é uma das principais fontes de renda do país. O agronegócio brasileiro é caracterizado pelo cultivo de diversas culturas, entre elas, café, cana-de-açúcar, soja, milho e algodão. Além disso, também inclui a criação de animais para consumo de homens e de outros animais, com destaque para a bovinocultura de corte.

Nos últimos anos, a nação brasileira tem se firmado como uma das principais produtoras e exportadoras de alimentos do mundo. Há quatro anos, o país conquista o primeiro lugar na produção de soja e se destaca como o segundo maior produtor mundial de carne bovina. Contudo, o agronegócio local tem enfrentado alguns desafios recentes, como a crise financeira internacional, que afetou negativamente a demanda por produtos agrícolas. Além disso, também há preocupações com relação às mudanças climáticas, que podem afetar a produção de alimentos. Mas mesmo diante desses problemas, o setor continua sendo uma atividade econômica de grande destaque para o território nacional.

Os conflitos trabalhistas no setor do agronegócio são complexos e estão relacionados a diversos fatores, como: baixas remunerações, longas jornadas de trabalho, ausência de equipamentos de segurança adequados, pagamentos por produtividade e condições precárias de trabalho. Esses são alguns dos principais problemas enfrentados pela maioria dos trabalhadores do ramo e que persistem há muitos anos. Porém, até o presente momento, pouco tem sido feito para resolvê-los, o que leva o empregado a reivindicar seus direitos trabalhistas. Além disso, o desequilíbrio na relação entre capital e trabalho é outro fator que contribui para aumentar os impasses. Somado a esses fatores, não se pode ignorar o fato de que o setor é marcado por uma grande concentração de poder nas mãos das grandes empresas, o que dificulta a organização dos trabalhadores.

Nesse contexto, surge a arbitragem, um método de solução de conflitos caracterizado pela intervenção de um terceiro imparcial (árbitro), designado pelas partes, para analisar o caso e emitir uma decisão. Esse método é utilizado, com frequência, em conflitos envolvendo questões comerciais e a negociação de contratos. A grande vantagem da arbitragem, para as partes, é a celeridade na solução do problema, já que as audiências são realizadas em datas e

horários acordados entre as partes e o árbitro. Por isso, não há necessidade de se esperar uma data na agenda do Judiciário, por exemplo. Além do mais, a arbitragem oferece maior flexibilidade nas suas regras processuais, permitindo com que as partes definam os procedimentos que serão adotados para apuração dos fatos e análise do caso, o que viabiliza uma composição amigável.

Garantindo o sigilo das informações apuradas durante o processo e permitindo que as partes envolvidas mantenham a privacidade das negociações, a arbitragem pode ter como uma de suas principais desvantagens o fato de que as decisões são definitivas e irrevogáveis, ou seja, não há possibilidade de recurso. Por outro lado, e ainda relacionado a esse mérito, a irrevogabilidade da decisão pode se apresentar como uma vantagem, tendo em vista que as partes, por gozarem da oportunidade de escolher o árbitro, bem como as formas de apuração do caso, sentem-se mais comprometidas a cumprir a decisão, o que resolveria aquilo que se pontuava antes como desvantajoso na aplicação do instituto da arbitragem.

A arbitragem ganhou importância nos últimos anos como uma forma alternativa de resolver conflitos, especialmente aqueles que envolvem grandes quantias em dinheiro. Sua ascensão vem sendo atribuída ao fato de ela ser mais rápida e menos onerosa do que os processos judiciais tradicionais.

No direito, a arbitragem é regulamentada pela Lei n. 9.307/1996 e pelo Código de Processo Civil, leis que estabelecem os princípios e as regras que devem ser seguidos durante todo o processo arbitral. O aludido mecanismo pode ser utilizado em diversos tipos de conflitos, desde os mais simples até aqueles mais complexos. No entanto, é importante lembrar que a arbitragem só pode ser utilizada se as partes envolvidas estiverem de acordo com esse tipo de solução. Além disso, o processo arbitral deve ser conduzido por árbitros imparciais e experientes, pois eles terão a responsabilidade de tomar as decisões que irão definir o resultado final do conflito.

Desde a década de 1990, o campo dos dissídios individuais trabalhistas tem sido cada vez mais regulado pelas leis e pelos tribunais. Embora as decisões judiciais sejam importantes para a interpretação das normas jurídicas, elas não são sempre suficientes para resolver todos os conflitos trabalhistas porque existem outras ferramentas para se colocar fim a uma situação conflituosa, as quais devem ser utilizadas de modo adequado, logo após a análise do caso concreto, dentre elas, a arbitragem, que é um processo menos formal e mais flexível do que o judicial.

A arbitragem pode ser usada para resolver dissídios individuais trabalhistas, inclusive no setor do agronegócio que, em particular, é marcado pela grande diversidade de atividades e

relações laborais. Nesse caso, a arbitragem pode permitir que as partes envolvidas no conflito escolham um árbitro especializado e com conhecimento técnico suficiente, o que, certamente, garante uma solução mais justa e adequada.

Por certo, os conflitos trabalhistas são frequentemente complexos e, em muitos casos, envolvem um considerável montante monetário. Ao escolherem a arbitragem, as partes podem economizar tempo e dinheiro, além de reduzirem ou evitarem riscos de uma decisão desfavorável da Justiça do Trabalho. Um exemplo disso seria o indeferimento, pelo Juiz do Trabalho, de produção de provas imprescindíveis para o deslinde dos fatos apresentados, o que significaria uma sequência de recursos, os quais caberiam somente após a decisão definitiva, pois as decisões interlocutórias, via de regra, na Justiça do Trabalho são irrecorríveis. Ainda, muitos tribunais trabalhistas levam um tempo considerável para proferir a decisão final na fase de cognitiva, o que pode ser evitado com a escolha da arbitragem porque as partes podem estabelecer quais provas desejam produzir, definindo, com isso, os limites da convenção de arbitragem.

O agronegócio envolve múltiplas partes, como governos, cooperativas agrícolas, fazendeiros, trabalhadores rurais e fornecedores de insumos. Com a arbitragem, todos os interessados podem ser amplamente ouvidos, garantindo que eles tenham seus pontos de vista considerados por um terceiro que é imparcial e especialista. Essa técnica extrajudicial também pode abarcar outros tipos de conflitos relacionados ao agronegócio, entre eles, aqueles envolvendo contratos, fornecimento de insumos ou questões ambientais.

No entanto, em termos práticos, a arbitragem ainda se encontra em processo de implantação e aceitação em matérias de natureza trabalhista, sobretudo, aquelas relacionadas ao campo do agronegócio. Apesar de muitas profissões com elevadas remunerações estarem em ascensão, não se pode ignorar o fato de que a grande maioria dos trabalhadores do agronegócio auferem salários abaixo do teto estabelecido no artigo 507-A da CLT. Assim, o critério econômico estabelecido na Lei Trabalhista para escolha da arbitragem como método de solução de conflitos, por vezes, inviabiliza a incidência desse recurso nas relações desse segmento.

Apesar de a doutrina pontuar que, mesmo com salários inferiores ao limite previsto no artigo 507-A da CLT, o compromisso arbitral pode ser firmado após a ruptura do vínculo empregatício, tal posicionamento ainda se apresenta incipiente e não tem o condão de solucionar o impasse, pois está longe de se consolidar no mundo jurídico.

Diante do cenário apresentado, é importante que o critério econômico seja revisto, de forma que a arbitragem seja mais acessível às relações trabalhistas no setor do agronegócio.

Uma possível solução para isso seria a capacitação de especialistas em Direito do Agronegócio para que haja mais pessoas qualificadas a resolver conflitos desse tipo.

A difusão de cursos e/ou palestras sobre o tema arbitragem nas relações trabalhistas do agronegócio também seria bem-vinda em caráter complementar. Dessa forma, o público-alvo ficaria mais consciente de seus direitos e também das vantagens que o uso da arbitragem poderia trazer para as suas relações de trabalho. Ademais, esses eventos serviriam ainda como um meio para divulgar os profissionais capacitados a atuar nesse tipo de conflito, tornando-os mais acessíveis ao público.

Por todo o exposto, resta claro que a arbitragem se apresenta como uma ótima opção para dirimir conflitos trabalhistas em que há questões específicas do agronegócio envolvidas, embora desafios sejam ainda latentes. Importante ressaltar que não se identifica qualquer obstáculo de natureza constitucional que impeça a utilização da arbitragem como um dos métodos para solução de conflitos nos litígios trabalhistas no ramo do agronegócio. Acredita-se, neste sentido, que uma evolução jurisprudencial ocorrerá no sentido de promover a validade do compromisso arbitral e das decisões emitidas no âmbito desse procedimento, bastando que, para isso, sejam cumpridas regras específicas de garantia de imparcialidade, de igualdade e de princípios tutelares do Direito do Trabalho, além de uma necessária revisão do critério econômico.

Por fim, observa-se que o presente trabalho não pretende esgotar o tema, mas, sim, proporcionar um debate que contribua para a formação de uma consciência social sobre o assunto. Incentiva-se, inclusive, que novas pesquisas possam retomar e enfrentar a questão sob outros ângulos, teorias e metodologias, oportunizando, assim, o maior alcance desta reflexão.

## REFERÊNCIAS

ABBADE, Eduardo Botti. O papel do agronegócio brasileiro no seu desenvolvimento econômico. **GEPROS - Gestão da Produção, Operações e Sistemas**, Bauru, v. 9, n. 3, p. 149-158, 2014.

AGRIPINO, Naja Escarião; MARACAJÁ, Kettrin Farias Bem; MACHADO, Petruska Araújo. **Sustentabilidade empresarial no agronegócio: percursos e implicações nas práticas brasileiras**. 2021. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/16567/14813>. Acesso em: 24 maio 2022.

AGUIAR, Mônica Neves; MEIRELES, Ana Thereza Meireles. **Autonomia e alteridade como fundamentos da construção do sentido de dignidade existencial diante do direito à vida**. 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/RBDA/article/view/26220>. Acesso em: 29 nov. 2021.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **A declaração de princípios e direitos fundamentais no trabalho e as convenções fundamentais da OIT comentadas**. São Paulo: LTr, 2018.

ALVES, Amauri Cesar. Deslocamento do centro do poder empregatício e o salário resultado. *In: AVILA, Any; RODRIGUES, Douglas Alencar; PEREIRA, José Luciano de Castilho (Orgs.)* **Mundo do trabalho: atualidades, desafios e perspectivas**. São Paulo: LTr, 2014.

ANAMATRA. Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. **Reforma trabalhista - enunciados aprovados**. 2017/2018. Disponível em: [https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto\\_RT\\_Jornada\\_19\\_Conamat\\_site.pdf](https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf). Acesso em: 15 mar. 2022.

ARAÚZ FILHO, Carlos; PARRA, Rafaela Aiex. Direito do Agronegócio: os elementos para o surgimento de um ramo jurídico independente. *In: ARAÚZ FILHO, Carlos; PARRA, Rafaela Aiex; PLACHA, Gabriel (orgs.)* **O direito no agronegócio globalizado**. Londrina, PR: Thoth, 2021.

ASSAD, Eduardo Delgado; MARTINS, Susian Christian; PINTO, Hilton Silveira. **Sustentabilidade no agronegócio brasileiro**. 2012. Disponível em: <https://www.alice.cnptia.embrapa.br/alice/bitstream/doc/933999/1/doc553.pdf>. 2012. Acesso em: 27 maio 2022.

BACELLAR, Roberto Portugal. **Mediação e arbitragem**. São Paulo: Saraiva, 2012.

BARCIFONTAINE, Christian de Paul de. Vulnerabilidade e dignidade humana. **O Mundo da Saúde**, v. 30, n. 3, p. 434-440, 2006. Disponível em

<https://revistamundodasaude.emnuvens.com.br/mundodasaude/article/view/698>. Acesso em: 15 nov. 2021.

BBC. Site de notícias. **Calculadora de renda:** 90% dos brasileiros ganham menos de R\$ 3,5 mil. 2021. Não paginado. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-57909632>. Acesso em: 13 mar. 2022.

BEAUCHAMP, T. L; CHILDRESS, J. F. **Princípios de ética biomédica**. São Paulo: Edições Loyola, 2002.

BERNARDES, Flávio Couto; SILVA, Suélen Marine Silva. A (não) vinculação dos precedentes às decisões proferidas em sede de arbitragem sob a ótica do novo Código de Processo Civil. **Revista Brasileira do Direito Civil em Perspectiva**, v. 5, n.1, p. 165-183, Jan/Jun, 2019. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/direitocivil/article/view/5656/pdf>. Acesso em: 03 fev. 2022.

BITTENCOURT, Thaís Ponciano; ROMANO, Jorge Osvaldo; CASTILHO, Ana Carolina Aguiar Simões. O discurso político do agronegócio. **Rev. Tamoios**, São Gonçalo, v. 18, n. 1, p. 186-207, 2022. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/tamoios/article/view/63680/40978>. Acesso em 15 set. 2022.

BONVICINI, Constance Rezende; PAIVA, Kely Cesar Martins de. Relações de Trabalho no Agronegócio: percepções de gestores em duas organizações familiares em São Gotardo. **Revista Brasileira de Gestão e Engenharia**. Jan-Jun, 2012. Disponível em: <https://www.periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia/article/view/66>. Acesso em: 23 out. 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Não paginado. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 10 nov. 2021.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 62.150**, de 19 de janeiro de 1968. Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. 1968. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1950-1969/D62150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm). Acesso em: 12 abr. 2022.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 5.869**, de 11 de janeiro de 1973. Institui o Código de Processo Civil. Não paginado. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/15869.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15869.htm). Acesso em: 22 ago. 2021.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Não paginado. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm). Acesso em: 10 jan. 2022.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 7.783**, de 28 de junho de 1989. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Não paginado. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/17783.HTM](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17783.HTM). Acesso em: 22 ago. 2021.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 9.307**, de 23 de setembro de 1996. Dispõe sobre a arbitragem. Não paginado. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9307.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9307.htm). Acesso em: 15 ago. 2021.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. 2002. Não paginado. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm). Acesso em: 22 ago. 2021.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 12.815**, de 05 de junho de 2013. Dispõe sobre a exploração direta e indireta pela União de portos e instalações portuárias e sobre as atividades desempenhadas pelos operadores portuários; altera as Leis nºs 5.025, de 10 de junho de 1966, 10.233, de 5 de junho de 2001, 10.683, de 28 de maio de 2003, 9.719, de 27 de novembro de 1998, e 8.213, de 24 de julho de 1991; revoga as Leis nºs 8.630, de 25 de fevereiro de 1993, e 11.610, de 12 de dezembro de 2007, e dispositivos das Leis nºs 11.314, de 3 de julho de 2006, e 11.518, de 5 de setembro de 2007; e dá outras providências. 2013a. Não paginado. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2013/Lei/L12815.htm#art76](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12815.htm#art76). Acesso em: 21 out. 2022.

\_\_\_\_\_. Senado Federal. **Projeto de Lei n. 406**, de 2013. Altera a Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996, e a Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, para ampliar o âmbito de aplicação da arbitragem e dispor sobre a escolha dos árbitros quando as partes recorrem a órgão arbitral, a interrupção da prescrição pela instituição da arbitragem, a concessão de tutelas cautelares e de urgência nos casos de arbitragem, a carta arbitral, a sentença arbitral e o incentivo ao estudo do instituto da arbitragem. Não paginado. Brasília: Senado Federal, 2013. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/114641>. Acesso em: 11 mar. 2022.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 13.105**, de 16 de março de 2015. Institui o Código de Processo Civil. 2015a. Não paginado. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm). Acesso em: 22 ago. 2021.

\_\_\_\_\_. **Mensagem nº 162**, de 26 de maio de 2015. 2015b. Não Paginado. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Msg/VEP-162.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Msg/VEP-162.htm). Acesso em: 15 mar. 2022.

\_\_\_\_\_. Conselho Nacional de Justiça. **Manual de mediação judicial**. 6. ed. Brasília: CNJ, 2016. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2015/06/f247f5ce60df2774c59d6e2dddbfec54.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2021.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943, e as Leis n° 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. Não paginado. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm). Acesso em: 03 jan. 2019.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Previdência. **Portaria interministerial MPT/ME n° 12**, de 17 de janeiro de 2022. 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 § 1° 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. 4°, 5° e 6° da Lei n° 10.887, de 18 de junho de 2004. (Processo n° 10132.110015/2021-76). Não paginado. Brasília: MTP, 2022. Disponível em: <https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-interministerial-mtp/me-n-12-de-17-de-janeiro-de-2022-375006998>. Acesso em: 12 mar. 2022.

BURANELLO, Renato. Agronegócio: conceito. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. *In*: CAMPILONGO, Celso Fernandes, GONZAGA, Álvaro de Azevedo; FREIRE, André Luiz (coords.). **Tomo: Direito Comercial**. 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2007.

CASTRO, Rogério Alessandro. Agronegócio e o direito comercial brasileiro: a contribuição do PSL 487/2003 para o surgimento de um novo sub-ramo desse direito. PARRA, Rafaela Aiex. *In*: **Direito aplicado ao agronegócio: uma abordagem multidisciplinar**. Londrina, PR: Thoth, 2018.

CABRAL, Trícia Navarro Xavier. O modelo de justiça multiportas no Brasil. *In*: TUPINAMBÁ, Carolina. **Solução de conflitos trabalhistas: novos caminhos**. São Paulo: LTr, 2018.

CADERNOS FGV PROJETOS. **Solução de conflitos**. Rio de Janeiro: IDP, 2017.

CAHALI, Francisco José. **Curso de arbitragem: conciliação: mediação: Resolução CNJ 125/2010**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. Disponível <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553617944/>. em: Acesso em: 30 out. 2021.

CAPPELLETTI, Mauro. **Acesso à justiça. Tradução de Ellen Gracie Northfleet.** Porto Alegre: Fabris, 1988.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho.** 11. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015.

CASSAR, Vólia Bonfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários a reforma trabalhista.** Rio de Janeiro: Forense, 2017.

\_\_\_\_\_. **Métodos de solução de conflitos individuais e coletivos extrajudiciais.** In: TUPINAMBÁ, Carolina. Solução de conflitos trabalhistas: novos caminhos. São Paulo: LTr, 2018.

CEPEA. Centro de Estudos Avançados em Economia Aplicada. **Edição Especial – Brasil Agro: o dinamismo do Centro-Oeste.** 2019. Disponível em: [http://www.cepea.esalq.usp.br/upload/kceditor/files/MERCADO%20DE%20TRABALHO\\_CENTROOESTE\(3\).pdf](http://www.cepea.esalq.usp.br/upload/kceditor/files/MERCADO%20DE%20TRABALHO_CENTROOESTE(3).pdf). Acesso em: 05 jun. 2022.

\_\_\_\_\_. **Mercado de trabalho do agronegócio brasileiro.** 2021. Não paginado. Disponível em: <https://www.cepea.esalq.usp.br/br/mercado-de-trabalho-do-agronegocio.aspx>. Acesso em: 01 out. 2022.

\_\_\_\_\_. **Aumento dos custos causa queda de 0,8% no PIB do agronegócio neste início de ano.** 2022a. Não paginado. Disponível em: [https://www.cepea.esalq.usp.br/upload/kceditor/files/Cepea\\_CNA\\_PIB-do-Agronegocio-20junho22\(1\).pdf](https://www.cepea.esalq.usp.br/upload/kceditor/files/Cepea_CNA_PIB-do-Agronegocio-20junho22(1).pdf). Acesso em: 28 jul. 2022.

\_\_\_\_\_. **Mercado de trabalho do agronegócio brasileiro.** 2022b. Não Paginado. Disponível em: <https://www.cepea.esalq.usp.br/br/mercado-de-trabalho-do-agronegocio.aspx>. Acesso em: 26 jul. 2022.

\_\_\_\_\_. **Boletim mercado de trabalho do agronegócio brasileiro.** 2022c. Não paginado. Disponível em: [https://www.cepea.esalq.usp.br//upload/kceditor/files/Cepea\\_Mercado%20de%20Trabalho\\_1T2022.pdf](https://www.cepea.esalq.usp.br//upload/kceditor/files/Cepea_Mercado%20de%20Trabalho_1T2022.pdf). Acesso em: 26 jul 2022.

CEPEA. Centro de Estudos Avançados em Economia Aplicada (CEPEA); CNA (Confederação Nacional da Agricultura e Pecuária). **PIB do agronegócio brasileiro de 1996 a 2018.** 2021a. Disponível em: <https://www.cepea.esalq.usp.br/br/pib-do-agronegocio-brasileiro.aspx>. Acesso em: 01 ago. 2021.

\_\_\_\_\_. **PIB do agronegócio brasileiro de 1996 a 2021**. 2021b. Não paginado. Disponível em: <https://www.cepea.esalq.usp.br/br/pib-do-agronegocio-brasileiro.aspx>. Acesso em: 26 jul 2022.

CHASE, Oscar G. **Direito, cultura e ritual: sistemas de resolução de conflitos no contexto da cultura comparada**. São Paulo: Marcial Pons, 2014.

COSTA, Diego Vasconcelos. **A arbitragem no direito do trabalho e sua possibilidade nos dissídios individuais**. 2013. Disponível em: <https://repositorio.idp.edu.br/handle/123456789/1025>. Acesso em: 28 nov. 2021.

DAVIS, John H.; GOLDBERG, Ray A. A concept of agribusiness. **American Journal of Agricultural Economics**, v. 39, n. 4, p. 1042-1045, 1957. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.2307/1234228>. Acesso em 22 out. 2022

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

\_\_\_\_\_. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: Ltr, 2018.

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

DIAS, Feliciano Alcides. A modernização do instituto da arbitragem no cenário contemporâneo sob a ótica do novo código de processo civil brasileiro. **Revista de Formas Consensuais de Solução de Conflitos**, v.1., n. 2., p. 195-219, Jul/Dez, 2015.

ELIAS, Denise; MUNIZ, Alexsandra; BEZERRA, Juscelino. Agronegócio e Reorganização das Relações de Trabalho Agrícola no Baixo Jaguaribe (CE). **Revista Econômica do Nordeste**, Fortaleza, v. 38, n. 1, 2007. Disponível em: <https://www.bnb.gov.br/revista/index.php/ren/article/view/516>. Aceso em: 23 out. 2022.

EXAME. Revista jornalística. **Agronegócio contrata: veja 6 cargos em alta com salários de até 60 mil**. 2021. Disponível em: <https://exame.com/carreira/agronegocio-contrata-veja-6-cargos-em-alta-com-salarios-de-ate-r-60-mil/>. Acesso em: 15 out. 2022.

\_\_\_\_\_. **Conheça as 4 carreiras mais quentes no agronegócio brasileiro**. 2018. Disponível em: <https://exame.com/carreira/conheca-as-4-carreiras-mais-quentes-do-agronegocio-brasileiro/>. Acesso em: 18 out. 2022.

FEIJÓ, Carmen Aparecida; VALENTE, Elvio; CARVALHO, Paulo G. Mibielli de. Além do PIB: uma visão crítica sobre os avanços metodológicos na mensuração do desenvolvimento sócio econômico e o debate no Brasil contemporâneo. **Estatística e Sociedade**, Porto Alegre, p.42-56, n.2, 2012. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/estatisticaesociedade/article/view/36554>. Acesso em: 25 set. 2022.

FICHTNER, José Antônio; MANNHEIMER, Sérgio Nelson; MONTEIRO, André Luís. **Teoria geral da arbitragem**. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

FILIPPI, Amanda Cristina Gaban; GUARNIERI, Patricia. O agronegócio brasileiro e o mundo rural: revisão sistemática de literatura. **Revista Agropampa**, v. 3, n. 3, 2020.

FINAMORE, Eduardo Belisário.; MONTOYA Marco Antônio. PIB, tributo, emprego, salários e saldo comercial no agronegócio gaúcho. **Ensaio FEE**, v.1, n. 24, p. 93-126, 2003. Disponível em: <https://revistas.dee.spgg.rs.gov.br/index.php/ensaios/article/view/567/807>. Acesso em: 05 mar. 2022.

FIORAVANTE, Leonardo Sette Abrantes. **A arbitragem como meio adequado e efetivo de acesso à justiça**. 2015. Disponível em: <http://site.conpedi.org.br/publicacoes/66fsl345/8xr5f0t5/EP7ugwtNK8axGhJ6.pdf>. Acesso em: 21 fev. 2022.

FOLHA DE SÃO PAULO. **HSBC critica a legislação trabalhista**. São Paulo: Grupo Folha, 1999. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/fsp/dinheiro/fi0812199918.htm>. Acesso em: 15 mar. 2022.

GOMIDE, Renata Rechden. **A reforma trabalhista, a figura do trabalhador hiper... e a possível violação do princípio da igualdade**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2018.

GRIEBLER, Jaqueline Beatriz; SERRER, Fernanda. Sistema multiportas de justiça e a atuação do projeto de extensão conflitos sociais e direitos humanos. **Revista Direito em Debate**, v. 29, n. 53, p. 168–181, 2020. Disponível em: <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/revistadireitoemdebate/article/view/9395>. DOI: <https://doi.org/10.21527/2176-6622.2020.53.168-181>. Acesso em: 02 fev. 2022.

GRINOVER, Ada Pellegrini. **Ensaio sobre a processualidade: fundamentos para uma nova teoria geral do processo**. Brasília: Gazeta Jurídica, 2016.

HEREDIA, Beatriz; PALMEIRA, Moacir; LEITE, Sérgio. Sociedade e Economia do “Agronegócio” no Brasil. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 25, n. 74, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-69092010000300010>. Acesso em: 15 set. 2021.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Conceito de Produto Interno Bruto**. 2021. Disponível em: <https://ibge.gov.br/explica/pib.php/>. Acesso em: 06 set. 2022.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Elementos do direito do trabalho e processo trabalhista**. 6. ed. São Paulo: LTr, 1994.

LIMA, Gabriel Odileni Barbosa; LIGEIRO, Gilberto Notário; LIMA, João Angelo Barbosa. **A busca da celeridade processual por meio da arbitragem e do acesso à justiça no novo CPC**. 2016. Disponível em: <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/5699/5419>. Acesso em: 10 fev. 2022.

LIMA, José Edmilson de Souza. **O empregado hipersuficiente sob a perspectiva do direito fundamental da igualdade e da convenção 111 da OIT**. 2018. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/3272>. Acesso em: 27 nov. 2021.

LIMA, Kaique Martine Caldas de; MEIRELES, Edilton. O acordo individual firmado por empregado hipersuficiente e o direito fundamental à negociação coletiva. *In*: MEIRELES, Edilton (Org.). **Trabalho, reformas e tecnologia**. Salvador, BA: CMP, 2020. Disponível em: <https://www.academia.edu/45582542?bulkDownload=true>. Acesso em: 29 nov. 2021.

LORENCINI, Marco Antônio Garcia Lopes. “Sistema Multiportas”: opções para tratamento de conflitos de forma adequada. *In*: LORENCINI Marco Antônio Garcia Lopes; SILVA, Paulo Eduardo Alves da. (Coords.). **Negociação, mediação, conciliação e arbitragem: curso de métodos adequados de solução de controvérsias**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Arbitragem em conflitos individuais do trabalho: a experiência mundial. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 68, n.1, p.181-189, 2002. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/84447>. Acesso em: 06 ago. 2021.

MANCUSO, Rodolfo de Camargo. **A resolução dos conflitos e a função judicial no contemporâneo Estado de Direito**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014.

MALLET, Estêvão. Arbitragem em litígios trabalhistas individuais. **Revista do TST**, São Paulo, v. 84, n. 2, abr/jun, 2018.

MAPA. Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento. **Balança Comercial do Agronegócio – Junho/2021**. Disponível em: [Notaaimprensa06\\_2021consolidada.pdf](#). Acesso em: 17 jul. 2021.

\_\_\_\_\_. **Balança Comercial do Agronegócio – Agosto/2022**. Não paginado. Disponível em: [https://www.gov.br/agricultura/pt-br/assuntos/noticias-2022/brasil-exporta-us-14-8-bilhoes-em-produtos-do-agronegocio-em-agosto/Notaaimprensa08\\_2022.pdf](https://www.gov.br/agricultura/pt-br/assuntos/noticias-2022/brasil-exporta-us-14-8-bilhoes-em-produtos-do-agronegocio-em-agosto/Notaaimprensa08_2022.pdf). Acesso em: 22 out. 2022.

MARCHESAN, Ricardo. **Brasil é campeão de ações trabalhistas no mundo? Dados são inconclusivos**. 2017. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/confere/ultimas-noticias/2017/06/27/brasil-e-campeao-de-acoes-trabalhistas-no-mundo-dados-sao-inconclusivos.htm>. Acesso em: 14 mar. 2022.

MARMELSTEIN, George. **Curso de direitos fundamentais**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MARTINS, Paulo Antonio Rodrigues. **Arbitragem tributária e acesso à ordem jurídica justa: a fusão de horizontes gadameriana como condição de possibilidade para compreensão, aprovação e implementação no Brasil**. Tese (Doutorado em Direito) -Universidade do Vale do Rio dos Sinos, 2022.

MAZZEI, Rodrigo; CHAGA, Bárbara Seccato Ruis. Processuais em relação aos métodos adequados de resolução de conflitos. *In*: SILVA, Michael César (Org.). **Estado democrático de direito e solução de conflitos: diálogos e repercussões na sociedade contemporânea**. Belo Horizonte: Editora Newton Paiva, 2018.

MEDEIROS, Flavio Benilton da Silva. **Economia do agronegócio**. Londrina: Editora e Distribuidora Educacional S.A., 2018.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3.ed. São Paulo: Malheiros, 1999.

MENDES, Krisley.; FIGUEIREDO, Jeovan C.; MICHELS, Ido Luis. A nova economia institucional e sua aplicação no estudo do agronegócio brasileiro. **Revista de Economia e Agronegócio**, Viçosa, v. 6, n. 3, p. 309- 342, 2009. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/rea/article/view/7459>. Acesso em: 22 out 2022.

MONNERAT, Fábio Victor da Fonte. **Introdução ao estudo do direito processual civil**. 3. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MORAIS, Ana Carolina de Paula; CASTRO, Nicole Rennó; BARROS, Geraldo Sant'Ana de Camargo; GILIO, Leandro; ALMEIDA, Alexandre Nunes; FACHINELLO, Arlei Luiz; OLIVEIRA, Julia Aparecida Sousa de. **Mercado de Trabalho do Agronegócio nos estados brasileiros**. 2018. Disponível em: <https://seer.sede.embrapa.br/index.php/RPA/article/view/1341>. Acesso em: 18 out. 2022.

MUNHOZ, José Lucio. **Perspectivas da arbitragem trabalhista no Brasil**. Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região, Brasília, v. 25, n. 1, 2021.

NALINI, José Renato. É urgente construir alternativas à justiça. In: ZANETI, Hermes; CABRAL, Trícia Navarro Xavier. **Justiça multiportas: mediação, conciliação, arbitragem e outros meios e outros meios de solução adequada para conflitos**. Salvador: JusPodivm, 2017.

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

NASCIMENTO, Felipe Costa Laurindo do. A arbitragem em Direito Nacional: justiça multiportas e o Código de Processo Civil de 2015. **Revista de Processo**, v. 285, p. 397-417, nov. 2018. Disponível em: [https://www.academia.edu/42378632/A\\_ARBITRAGEM\\_EM\\_DIREITO\\_NACIONAL\\_JUSTI%C3%87A\\_MULTIPORTAS\\_E\\_O\\_C%C3%93DIGO\\_DE\\_PROCESSO\\_CIVIL\\_DE\\_2015](https://www.academia.edu/42378632/A_ARBITRAGEM_EM_DIREITO_NACIONAL_JUSTI%C3%87A_MULTIPORTAS_E_O_C%C3%93DIGO_DE_PROCESSO_CIVIL_DE_2015). Acesso em: 01 mar. 2022.

NASCIMENTO, Juliana Maria da Costa Pinto; OLIVEIRA FILHO, João Glicério de. A arbitrabilidade de conflitos individuais trabalhistas em face da autonomia negocial do empregado. **Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFBA**, v. 31, n. 1, p. 1-32, Jan-Jun, 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/rppgd/article/view/43762>. Acesso em: 18 jan. 2022.

NEVES, Daniel Amorim Assumpção. **Manual de direito processual civil**. 9. ed. Salvador: JusPodivm, 2017.

NÓBREGA, José Cândido da Silva; BEZERRA NETO, Francisco das Chagas; COSTA, Rubenia de Oliveira; MARACAJÁ, Patrício Borges; MARQUES, Agílio Tomaz. Agronegócio Sul-Americano: uma análise do comércio de produtos agropecuários entre Mercosul e União Europeia. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 7, 2021.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão**. 1968. Não paginado. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1950-1969/D62150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm). Acesso 15 fev. 2020.

OLIVEIRA FILHO, João Glicério de; NASCIMENTO, Juliana da Costa Pinto Dias. A arbitrabilidade de conflitos individuais trabalhistas em face da autonomia negocial do empregado. **Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFBA**, v. 31, n. 1, p.1-32, 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/rppgd/article/view/43762>. Acesso: 06 ago. 2021.

OLIVEIRA, Ana Luiza Matos de et al. **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. 2017. Disponível em: <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie-14set2017.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2022.

PATRÃO NEVES, Maria. Sentidos da vulnerabilidade: característica, condição, princípio. **Revista Brasileira de Bioética**, v. 2, n. 2, p. 157–172, 2006. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/rbb/article/view/7966>. Acesso em: 15 nov. 2021.

REIS, Camila dos; MEIRELES, Edilton. Autonomia na Subordinação: A Relação de Emprego entre os Motoristas e a Uber. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**, v. 7, n. 2, p. 257-287, 2021. Disponível em: <https://www.cidp.pt/publicacao/revista-juridica-lusobrasileira-ano-7-2021-n-2/214>. Acesso: 22 out 2021.

REQUIÃO, Maurício. **Estatuto da pessoa com deficiência, incapacidades e interdição**. 2. ed. Florianópolis: Tirant Lo Blanch, 2018.

REZENDE, Renato Horta. **A necessidade da harmonização e cooperação das justiças estadual e arbitral: novos tempos**. 2015. Disponível em: <https://renatohorta.files.wordpress.com/2017/01/12015.pdf>. Acesso em: 01 fev. 2022.

RODRIGUES, Bruno Alves. Novo paradigma de subordinação na relação de emprego. **Revista Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, v. 39, n. 69, p.57-74, Jan/Jun, 2004. Disponível em [https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_69/rev\\_69.pdf](https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_69/rev_69.pdf). Acesso em: 18 jan. 2022.

ROQUE, André Vasconcelos. Novos paradigmas e perspectivas para a arbitragem de dissídios individuais no Direito do Trabalho. *In*: CONPEDI/UNINOVE. (Org.). **Direito do trabalho**. Florianópolis: FUNJAB, 2014. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=6cc6e45d2f9cf66f>. Acesso em: 20 mar. 2022.

\_\_\_\_\_. A arbitragem de dissídios individuais após a reforma trabalhista: limites e possibilidades. *In*: TUPINAMBÁ, Carolina (Coord). **Solução de conflitos trabalhistas: novos caminhos**. São Paulo: LTr, 2018.

SCAVONE JÚNIOR, Luiz Antonio. **Manual de arbitragem: mediação e conciliação**. 8. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

SCAVONE JÚNIOR, Luiz Antonio. **Arbitragem**: mediação, conciliação e negociação. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

SILVA, Haroldo José Torres da; RODRIGUES, Lucas; FERREIRA, Beatriz. **Agronegócio-gestão de riscos dá o caminho do sucesso**. 2019. Disponível em: <https://revistacampoenegocios.com.br/agronegocio-gestao-de-riscos-da-o-caminho-do-sucesso/&gt>. Acesso em: 05 out. 2022

SILVA, Alessandra Frei. Arbitragem como meio de pacificação social dos conflitos. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 13, p. e462101321541-e462101321541, 2021. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/21541>. Acesso em: 03 fev. 2022.

SILVA, Antônio Álvares da; SILVA, George Augusto Mendes e. **Arbitragem nos dissídios individuais de trabalho dos altos empregados**. 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/114891>. Acesso em: 10 out. 2022.

SILVA, Bruno Freire e. A arbitragem como meio de solução de conflitos trabalhistas. *In*: TUPINAMBÁ, Carolina. **Solução de conflitos trabalhistas: novos caminhos**. São Paulo: LTr, 2018.

SIMÃO, Isabella Calabrese do Nascimento. 2020. **A arbitragem nos contratos de trabalho dos empregados hipersuficientes**. Dissertação (Mestrado) – Centro Universitário. Curitiba, 2020.

SOARES, Tamires Camargo; JACOMETTI, Márcio. Estratégias que agregam valor nos seguimentos do agronegócio no Brasil: um estudo descritivo. **Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios**, UNISUL, 2015.

STANGHERLIN, Camila Silveira; SPENGLER, Fabiana Marion. Entre o árbitro e o juiz: principais impasses para uma cultura de aceitação da arbitragem no Brasil. **Revista Brasileira de Sociologia do Direito**, v. 9, n. 1, p. 60-77, 2022. Disponível em: <http://revista.abrasd.com.br/index.php/rbsd/article/view/456> Acesso em: 03 fev. 2022.

STF. Supremo Tribunal Federal. **ADI 5766 DF**. Relator Ministro Roberto Barroso. Julgamento: 28.09.2010, Divulgação 20/10/2021, Publicação 05.11.2021. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5250582>. Acesso em: 20 mar. 2022.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Da relação de trabalho. **Revista do TRT/EMATRA-1ª Região**. Rio de Janeiro, v. 20, n. 46, p. 43-49, jan/dez, 2009. Disponível em: <https://www.trt1.jus.br/documents/22365/3687049/Revista+46+-+versão+compilada.pdf/848b0adb-f4fa-4139-a1aa-f77c4f6fefca>. Acesso em 22 abr. 2022.

TAMARINDO, Ubirajara Garcia Ferreira; PIGATTO, Gessuir. **Tributação no agronegócio: uma análise geral dos principais tributos incidentes**. 2.ed. Leme, SP: JH Mizuno, 2020.

TEIXEIRA, Sergio Torres. Mitos, caminhos e acesso multidimensional à justiça. *In*: TUPINAMBÁ, Carolina. **Solução de conflitos trabalhistas: novos caminhos**. São Paulo: LTr, 2018.

TST. Tribunal Superior do Trabalho. **RR: 15746420155020030**. Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro, j. 29.11.2017, 8ª Turma, DEJT 01.12.2017. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=ConsultaR&conscsjt=&numeroTst=0001574&digitoTst=64&anoTst=2015&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0030&submit=Consultar>. Acesso em: 10 abr. 2022.

\_\_\_\_\_. **Relatório geral da Justiça do Trabalho 2020**. Brasília: Coordenadoria de Estatística do Tribunal Superior do Trabalho, 2020. Disponível em: [https://www.tst.jus.br/web/estatistica/noticias/-/asset\\_publisher/bR9D/content/conheca-o-relatorio-geral-da-justica-do-trabalho-2015](https://www.tst.jus.br/web/estatistica/noticias/-/asset_publisher/bR9D/content/conheca-o-relatorio-geral-da-justica-do-trabalho-2015). Acesso em: 22 out. 2022.

TUPINAMBÁ, Carolina. Ao seu dispor! A lenda da indisponibilidade dos direitos dos trabalhadores. *In*: TUPINAMBÁ, Carolina. **Solução de conflitos trabalhistas: novos caminhos**. São Paulo: LTr, 2018.

UNESCO. **Declaração universal de bioética e direitos humanos**. 2006. Não paginado. Disponível em: [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000146180\\_por](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000146180_por). Acesso em: 15 nov. 2021.

VALERIANO, Sebastião Saulo. Relações de trabalho rural. *In*: BURANELLO, Renato; QUEIROZ, João Eduardo Lopes. **Revista Brasileira de Direito do Agronegócio**, v. 1, p. 175-198, 2019.

VERÇOSA, Fabiane. Arbitragem para resolução de dissídios individuais trabalhistas em tempos de reforma da CLT e de conjecturas sobre a extinção da Justiça do Trabalho: o Direito Trabalhista na encruzilhada. **Revista Brasileira de Arbitragem**, v.16, n. 61, p. 1-35, jan-mar, 2019. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5731654/mod\\_resource/content/0/Fabiane%20Verçosa%20-%20Arbitragem%20para%20a%20Resolução%20de%20Dissídios%20Individuais%20Trabalhistas%20RBA%2061.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5731654/mod_resource/content/0/Fabiane%20Verçosa%20-%20Arbitragem%20para%20a%20Resolução%20de%20Dissídios%20Individuais%20Trabalhistas%20RBA%2061.pdf). Acesso em: 16 jan. 2022.

VIEIRA, Thiago Marques. Contornos interpretativos do termo relação de trabalho. **Revista do Tribunal Regional 13ª Região**, v. 15, n. 1, p. 250-283, 2007. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/institucional/ejud/artigos/revistas/15a-revista-do-tribunal-regional-do-trabalho-da-13a-regiao>. Acesso: 30 out 2021.

VILELA, Marcelo Dias Gonçalves. **Arbitragem no direito societário**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.

VISCONTE, Debora; MACEDO, Bruna Teixeira. Ética e Arbitragem. **Revista Educafoco**, v. 3, n. 1, 2022. Disponível em: <http://educafoco.italo.br/index.php/educafoco/article/view/92>. Acesso em: 04 fev. 2022.

WALD, Arnold. **Arbitragem: passado, presente e futuro**. 2016. Não paginado. Disponível em: [http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao\\_e\\_divulgacao/doc\\_biblioteca/bibli\\_servicos\\_produtos/bibli\\_boletim/bibli\\_bol\\_2006/RArbMed\\_n.50.05.PDF](http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/RArbMed_n.50.05.PDF). Acesso em: 16 mar. 2022.

WATANABE, Kazuo. **Acesso à ordem jurídica justa: conceito atualizado de acesso à justiça, processos coletivos e outros estudos**. Belo Horizonte: Del Rey, 2019.

WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. **Autonomia privada e vulnerabilidade do empregado: critérios e limites para o exercício da liberdade negocial individual no direito do trabalho**. Tese (Doutorado) – Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Direito. Salvador, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/30090>. Acesso em: 14 nov. 2021.

YOSHIDA, Márcio. **A Nova arbitragem trabalhista: com as alterações introduzidas pelo CPC de 2015 e pela Reforma Trabalhista de 2017**. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021.

ZAPPALÁ, Francesco. Memória histórica da arbitragem. **Revista Jurídica Meritum**, v. 6, n. 1, p. 101-132, jan./jun, 2011. Disponível em: <http://201.48.93.203/index.php/meritum/article/view/1067>. Acesso em: 04 fev. 2022.