

## O EMPREGADO HIPERSUFICIENTE: UMA NOVA CATEGORIA SOB O PRISMA COLETIVO E A ARBITRAGEM COMO SOLUÇÃO DE CONFLITOS NESSAS RELAÇÕES

HYPERSUFFICIENT EMPLOYEE: A NEW CATEGORY UNDER COLLECTIVE PRISM  
AND ARBITRATION AS A CONFLICT SOLUTION IN THESE RELATIONS

Felipe Freitas de Araújo Alves<sup>1</sup>  
Ricardo Nogueira Monnazzi<sup>2</sup>  
Maria Cristina Vidotte Blanco Tárrega<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Advogado, Consultor Jurídico, Professor e Mediador Judicial conforme resolução nº125 do CNJ. Mestrando em Direito pela Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP). Bacharel em Direito e licenciado em Filosofia. É Especialista em Ensino de Filosofia; Direito Administrativo; Direito Empresarial; Direito Penal; Direito da Criança, Juventude e Idoso e Direito Constitucional. Possui Pós Graduação em Docência no Ensino Superior. É MBA Executivo em Coaching. Leciona Filosofia (Geral e do Direito), Direito, Métodos Alternativos de Resolução de Conflitos e Metodologia da Pesquisa Científica. Atualmente é professor convidado de Direito Civil, Direito de Família, Direito Processual Civil, Direito Empresarial e Direito do Consumidor na Pós Graduação da Escola Superior de Direito - Ribeirão Preto. Após o término do Mestrado almeja cursar Doutorado para aperfeiçoar-se na carreira acadêmica. **E mail [felipe.jhs@hotmail.com](mailto:felipe.jhs@hotmail.com)**

<sup>2</sup> Mestrando em Direito pela UNIVERSIDADE DE RIBEIRÃO PRETO - UNAERP - Graduado em DIREITO pelo Centro Universitário de Araraquara - UNIARA - . Pós-graduado em Direito Empresarial com ênfase em Direito do Trabalho pela Instituição Toledo de Ensino - ITE - Bauru., professor universitário e em cursos de pós-graduação nas disciplinas: Direito Individual do Trabalho, Direito Coletivo do Trabalho e Processo do Trabalho, membro pesquisador do Grupo de Estudos de Direito Contemporâneo do Trabalho e da Seguridade Social - GETRAB-USP., autor de artigos publicados em obras coletivas pela Universidade de São Paulo (USP Largo São Francisco) e outras, orientador de inúmeras monografias de conclusão de graduação, além de integrar bancas examinadoras É sócio proprietário do escritório MONNAZZI E PERUCHI ADVOGADOS ASSOCIADOS, onde é responsável pela carteira de Direito do Trabalho e Empresarial, Consultor Jurídico, Membro da Comissão de Direito Empresarial do Trabalho da OAB SÃO PAULO e Presidente da Comissão de Direito do Trabalho da OAB/SP ARARAQUARA 5ª SUBSEÇÃO do grupo de pesquisa CODIP do Centro Universitário de Marília; atualmente é advogado militante na cidade de Presidente Prudente SP – E mail

**[ricardomonnazzi@uol.com.br](mailto:ricardomonnazzi@uol.com.br)**

<sup>3</sup> Pesquisadora e extensionista. Mestre em Direito Civil e Doutora em Direito Empresarial pela PUC SP, é professora titular da Universidade Federal de Goiás, nos Programas de Pós Graduação em Direito Agrário e no Doutorado da Rede Pro Centro Oeste de Biotecnologia Biodiversidade, e no Programa de Mestrado da Universidade de Ribeirão Preto. Pesquisadora bolsista produtividade do CNPq, fez estágio pós doutoral na Universidade de Coimbra. Atua em Grupos de Pesquisa (2000-atual), dedicando-se às questões de direito empresarial e societário, da propriedade intelectual na exploração econômica da biodiversidade, etnodesenvolvimento e sustentabilidade, produção agrícola integrada, sob uma perspectiva das comunidades tradicionais quilombolas, dos direitos coletivos, do pluralismo jurídico e da democracia participativa. É membro da Rede para o Novo Constitucionalismo Democrático Latino Americano. Leciona hermenêutica constitucional e direito empresarial. Direitos das minorias e grupos vulneráveis, Teoria Geral do Direito Agrário e Tópicos em Biodiversidade e Biotecnologia. Autora de várias obras de direito. Tem experiência em orientação de pesquisas e extensão, teses, dissertações e trabalhos de conclusão de cursos. Organizou e participou de eventos nacionais e internacionais. Apresentou trabalhos e proferiu palestras no Brasil e no exterior. Participou bancas de concursos em universidades públicas, concursos públicos outros, bancas de mestrado, doutorado. É avaliadora do INEP, supervisora da SESu (ad hoc) e parecerista CNPq (ad hoc). É avaliadora ad hoc da Capes, FAPEG e FAPEMIG. Integra o Conselho Editorial de vários periódicos científicos. É editora da Revista da Faculdade de Direito da UFG. E mail **[mcvidotte@uol.com.br](mailto:mcvidotte@uol.com.br)**

## Resumo

Versa o presente ensaio sobre como a reforma trabalhista trouxe mudanças significativas à Justiça do Trabalho, no que concerne as relações de trabalho individual. Para tanto, aborda-se O princípio da irrenunciabilidade, o trabalhador hipossuficiente e a aceitação da arbitragem no direito do trabalho, bem como os meios alternativos de resolução de conflitos na esfera trabalhista. Assim, com a reforma trabalhista surge uma nova figura de empregado: o hipersuficiente. Juntamente com este, surge a possibilidade da arbitragem nos contratos individuais de trabalho, o que traz, em tese, maior celeridade em eventual demanda, visto que não haverá necessidade da intervenção estatal. Dessa forma, surge para o empregado hipersuficiente a disponibilidade e livre negociação dos seus direitos trabalhistas.

**Palavras Chave:** Reforma trabalhista. Empregado hipersuficiente. Arbitragem

## ABSTRACT

This essay deals with how the labor reform brought significant changes to the Labor Justice, regarding the individual labor relations. To this end, we address The principle of non-renunciation, the under-employed worker and the acceptance of arbitration in labor law, as well as alternative means of conflict resolution in the labor sphere. Thus, with the labor reform comes a new employee figure: the hypersufficient. Along with this, there is the possibility of arbitration in individual employment contracts, which, in theory, brings greater speed in any eventual demand, since there will be no need for state intervention. Thus, for the hypersufficient employee the availability and free negotiation of their labor rights.

**Keywords:** Labor reform. Hypersufficient employee. Arbitration

## 1. INTRODUÇÃO

A reforma trabalhista, lastreada pela Lei 13.467/2017, trouxe consideráveis alterações no universo das relações laborais individuais, ao criar figura distinta de empregado e solução específica de conflito nesse mote.

Nesse mesmo espeque, por criar nova figura de empregado, cria-se por via oblíqua uma nova categoria ou coletividade, porque, não há somente um empregado nessas

condições e novo prima modelar e assim, nasce a necessidade de vê-los como coletividade e assim como sanar os conflitos dessa nova configuração.

Nessa vereda, destaca-se que esse estudo é delimitado pelos temas: arbitragem e o empregado hipersuficiente. Ambos os temas serão analisados com o fito de demonstrar a viabilidade da proposição legal em especial no viés coletivo, ao possibilitar deixar fora da Justiça Laboral a solução de conflitos nascido nas relações contratuais dessa natureza e, ademais, o seu alinhamento com o entendimento moderno de soluções eficazes de conflito descoladas do enfadonho poder judiciário, sem que haja, contudo, lesão ao trabalhador ou violação ao princípio da irrenunciabilidade, princípio esse muitas vezes interpretado de forma distorcida ou superalimentado, ocasionando, inclusive, sob tal pecha, a inviabilidade da solução eficiente da lide instalada.

Eis a proposta do presente estudo, investigar os contornos dessas modificações e suas possíveis implicações.

## **2. O PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE E SEU ÓBICE À ARBITRAGEM ANTES DA REFORMA TRABALHISTA.**

### **2.1 O princípio da irrenunciabilidade, o trabalhador hipossuficiente e a aceitação da arbitragem no direito do trabalho.**

Com o advento do Código Civil em 2015, a importância de um sistema de resolução de conflitos que seja adequado às exigências das constantes mutações ocorridas nas sociedades contemporâneas, é um tema cujo debate reveste uma atualidade premente em vários momentos da evolução da história, e o período em que estamos é, sem dúvida, um desses.

Uma grande fatia das normas jus-laborais é conhecida pela sua imperatividade, sendo que o recurso ao Poder Judiciário mostra-se, não raras vezes, como a única solução para a resolução de conflitos laborais.

É prática comum afirmar-se que, para existir uma tutela eficaz daquelas normas só o Poder Judiciário é capaz de conseguir. Porém, atendendo às circunstâncias do momento presente (em que a litigiosidade laboral cresce a um ritmo perturbador), é necessário que o modelo atual de administração da justiça laboral acompanhe a evolução das relações a que visa regular, impondo-se, assim, a adoção de um novo paradigma de resolução de conflitos.

Nas palavras de Boaventura de Sousa Santos<sup>4</sup>, formas alternativas de resolução de litígios individuais de trabalho são seguramente uma metodologia adequada à facilitação do acesso à justiça e ao aumento da qualidade da justiça laboral.

Antes, contudo, de adentrar ao tema propriamente dito é cogente explicitar o que se entende por arbitragem. De forma sucinta, essa nada mais é do que uma ferramenta de solução de conflitos realizada fora do Poder Judiciário, entretanto, com o mesmo calibre deste.

Um conceito a ser destacado é o exarado por Carmona<sup>5</sup>, que elucida ser a arbitragem um meio alternativo de solução de controvérsias por meio da intervenção de uma ou de mais pessoas que recebem poderes de uma convenção privada. Isso decorre do princípio da autonomia da conta das partes, para exercer sua função, decidindo com base em tal convenção, sem intervenção estatal, tendo a decisão idêntica eficácia de sentença proferida pelo Poder Judiciário. Tem como objeto do litígio direito patrimonial disponível.

No direito do trabalho, já havia espaço para a arbitragem, porém, limitado ao ambiente dos dissídios coletivos, ainda diante da previsão expressa insculpida no art. 114 parágrafo 1º da Constituição Federal de 1988.

Entretanto, por outro vértice, o mesmo não ocorria em qualquer hipótese nos dissídios individuais, uma vez que o maior óbice à aplicação de qualquer dos meios alternativos para a solução de conflitos sempre foi uma visão restritiva à disponibilidade dos direitos trabalhistas pertencentes ao empregado. Isso tudo sustentado pelos princípios da irrenunciabilidade e hipossuficiência do empregado.

Em verdade, o que encontra-se no cenário trabalhista é o tratamento incólume do trabalhador com vínculo na mais elástica interpretação do viés protetivo no qual, inclusive, nota-se imensurável resistência aos meios alternativos de solução de conflitos, em especial, àqueles externos à Justiça do Trabalho, como é o caso da arbitragem.

Com referida retórica, os princípios da hipossuficiência e da irrenunciabilidade chancelam as dificuldades para a aplicação da arbitragem nos dissídios individuais, restando

---

<sup>4</sup> SANTOS, Boaventura de Sousa, Memorando do Observatório Permanente da Justiça Portuguesa sobre Bloqueios e Propostas de solução, Maio de 2005, Observatório Permanente da Justiça Portuguesa, Centro de Estudos Sociais Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, disponível in <http://opj.ces.uc.pt/pdf/Agenda%20de%20reforma.pdf>.

<sup>5</sup> CARMONA, Carlos Alberto. *A Arbitragem e Processo: um comentário a Lei nº9.037/96*, São Paulo:Malheiros, 1998, p.43

esses evidentes em vários dispositivos legais encartados na Consolidação das Leis do Trabalho.

O art. 477, parágrafo 2º da CLT, por exemplo, só admite quitação das parcelas discriminadas no instrumento de rescisão ou recibo de quitação, estabelecendo o parágrafo primeiro em sua redação anterior a Lei 13.467/2017, a necessária assistência do Sindicato ou do Ministério do Trabalho, o que doravante não mais é necessário, mas mostrava o caráter protetivo ao hipossuficiente com tal assistência, agora um pouco mais amenizado.

Na mesma senda de redoma cuidadora, temos o art. 9º da CLT, que considera nulo de pleno direito os atos praticados com objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na CLT, razão pela qual, pode-se, mesmo frente à arbitragem obrigatória, o empregado ingressar em juízo demonstrando ter sido lesado.

Ainda seguindo a trilha da irrenunciabilidade e do hipossuficiente, pode-se mencionar os artigos 444 e 468 da CLT que não permitem qualquer prejuízo ao trabalhador, mesmo em alterações de contrato com sua anuência. Isso porque, de forma rasa, o direito do trabalho é visto como arcabouço protetivo ao hipossuficiente, com um sistema circundado por direitos tidos como indisponíveis, o que impacta negativamente na aplicação da arbitragem.

Destarte, não existia até então permissivo constitucional que faculte às partes elegerem árbitros para a solução de conflitos individuais de trabalho. Desta feita, prevalece, em princípio, na análise da aplicabilidade, a regra contida no artigo 1º da Lei de Arbitragem (Lei n. 9.307/96), que estabelece como critério distintivo a natureza jurídica do direito em apreço, ou seja, deve ser patrimonial e disponível.

Carlos Alberto Carmona<sup>6</sup> apresenta como definição de direito disponível quando ele pode ser ou não exercido livremente pelo seu titular, sem que haja norma cogente impondo o cumprimento do preceito, sob pena de nulidade ou anulabilidade do ato praticado com sua infringência. Assim, para ele são disponíveis aqueles bens que podem ser livremente alienados ou negociados, por encontrarem-se desembaraçados, tendo o alienante plena capacidade jurídica para tanto.

Sérgio Pinto Martins<sup>7</sup>, em sua obra "Direito Processual do Trabalho", afirma que "seria necessária lei determinando a possibilidade da utilização da arbitragem para solucionar

---

<sup>6</sup> CARMONA, Carlos Alberto. Arbitragem e Processo. São Paulo: Malheiros Editores, 1998

<sup>7</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Direito Processual do Trabalho. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2002

conflitos individuais do trabalho, de maneira que não se aplicasse o art. 1º da Lei n. 9.307". (MARTINS, 2002, p. 88)

Nesse universo, ante a ausência de legislação com a dicção acima sugerida pelo Ilustre Doutrinador e mais face aos entendimentos reiterados da Justiça no trabalho que apresenta traços engessados conferindo aos direitos trabalhistas esse indigitado caráter de irreversível judicialização na qual deparamo-nos com rigorosos limites quanto à disposição de direitos, o que é bem elucidado pela Súmula n. 418<sup>8</sup> do Colendo Superior Tribunal do Trabalho, que chancela ser a homologação de acordo faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança.

Ao aprofundar os estudos acerca da irrenunciabilidade dos direitos laborais, é merecido destaque aos dizeres de Coutinho<sup>9</sup> que, em resumo, dista ser incontestado durante a vigência do contrato de trabalho a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, embora possam ser renunciados em juízo ou de forma arbitral.

No mesmo viés, Alice Monteiro de Barros<sup>10</sup> conclama que a Irrenunciabilidade decorre do conteúdo da norma, de forma explícita ou implícita, podendo ainda advir de sua finalidade objetiva.

A arbitragem, nesse mote protetivo, agraciada pela irrenunciabilidade e proteção ao hipossuficiente sempre deteve uma avaliação bastante restritiva, também porque ela representa, nos ditames de Souto Maior<sup>11</sup>, “um antagonismo à renúncia do direito constitucional de ação” (MAIOR, 2002), uma das garantias fundamentais do cidadão, não sendo possível, por tudo isso, ter a menor dúvida de que as cláusulas compromissórias, constantes de contratos de trabalho, caracterizem-se como cláusulas nulas de pleno direito.

Tudo isso devido a sempre ser considerada a posição desvantajosa da grande maioria dos trabalhadores em relação aos empregadores, colocando a arbitragem, nos dissídios individuais, como diametralmente contra aquela protetiva ao trabalhador difundida pelos princípios aqui apresentados. Como leciona Maurício Godinho Delgado, os princípios têm qualidades muito marcantes, dentre elas seu potencial normativo que não se resume

---

<sup>8</sup>[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-402](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-402)

<sup>9</sup> COUTINHO. Aldacy Rachid. A Indisponibilidade de Direitos Trabalhistas. Paraná 2000. Disponível em: <<http://ojs.c3sl.ufpr.br/ojs2/index.php/direito/article/viewPDFInterstitial/1840/1536>> Acesso em: 23 Abril 2018, p.200.

<sup>10</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2006. 1351p

<sup>11</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. "Arbitragem em Conflitos Individuais do Trabalho: A experiência mundial". Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília: Síntese Editora, Ano 68, N. 01, Jan./Mar. 2002, p. 181 a 189.

apenas à função supletória das fontes normativas formais existentes, mas também à função retificadora de certo comando legal que se choque com o conjunto sistêmico do direito e seus princípios cardiais, sendo essa característica, decorrente de sua natureza fundamentadora de toda a ordem jurídica.

Américo Plá Rodriguez também assevera que os princípios podem servir para embasar a aprovação de novas normas, orientar a interpretação das existentes e resolver os casos não previstos, até porque, para ele, cada princípio constitui uma maneira de harmonizar as normas, relacioná-las entre si e evitar que o sistema se transforme em uma série de fragmentos desconexos.

Entende-se que é preciso ter muito cuidado quando se defendia a arbitrabilidade dos direitos trabalhistas com amparo na regra contida no artigo 1º da Lei de Arbitragem especialmente antes da reforma trabalhista (Lei 13.467/2017), pois não havia qualquer possibilidade ou espeque de viabilidade para tal meio alternativo de solução de conflitos.

Destarte a discussão, deve se originar a partir do Direito do Trabalho, com respeito aos princípios que norteiam sua existência científica e histórica, porém sem perder de vista a segurança jurídica de ambas as partes contratantes e a evolução dos meios de solução de conflitos distantes da tão burocrática e enfadonha judicialização vivida no Brasil.

Por essa vereda, o caminho do meio pode ser o traçado por Arnaldo Sussekid, o qual não deixa de considerar o viés intervencionista do direito laboral que, segundo ele, busca limitar, com normas imperativas, a autonomia da vontade numa relação jurídica entre partes desiguais. No entanto, pondera que esse intervencionismo reduz-se na razão inversa do fortalecimento das associações sindicais em termo nacionais, mas impõe, pelo menos, um nível mínimo de proteção ao trabalhador, abaixo do qual não se concebe a dignidade humana.

Dessa forma, creditamos que as fórmulas alternativas de solução de conflitos são extremamente importantes enquanto instrumentos de pacificação social. Assim, já nos salta aos olhos um inicial traço desse caminho de razoabilidade com os ditames da lei novel laboral, que introduziu expressamente na seara do contrato individual de trabalho uma possibilidade expressa de arbitragem, conforme artigo 507-A da CLT (adiante melhor delineado), compelindo todo o sistema consolidado e principiológico a ser racionalizado de tal maneira a, no mínimo, suavizar o viés intervencionista, excessivamente protetivo e dotado de amplo caráter de irrenunciabilidade que, equivocadamente, alinhava todos os trabalhadores no mesmo adjetivo de hipossuficiente.

## **2.2. Os meios de resolução de conflitos trabalhistas**

Dentro do universo aqui pautado, é prudente elencar as formas de solução dos conflitos trabalhistas que se classificam em autotutela, autocomposição e heterocomposição.

Na autotutela, uma das partes impõe a decisão à outra, sendo admitida apenas em casos excepcionais na sociedade civilizada, com destaque, nas relações coletivas de trabalho, a greve atualmente assegurada como direito humano e fundamental, nos planos constitucional e internacional.

Na heterocomposição, por sua vez, um terceiro impõe a decisão às partes, como forma de solução do conflito, merecendo destaque a jurisdição e a arbitragem, a primeira amplamente difundida, sendo a de maior predileção pelas partes envolvidas na relação. Por outro ângulo, a última de aplicação autorizada no ambiente coletivo e, recentemente, a apenas uma determinada categoria de trabalhadores individualmente considerados.

Por outro desiderato, temos a autocomposição, em que as próprias partes chegam ao consenso, ainda que com o auxílio de um terceiro, aproximando-as do diálogo, podendo, em alguns casos, apresentar sugestões. A negociação coletiva, a conciliação e a mediação são as principais formas de solução consensual dos conflitos.

Nesse contexto, a mediação e a conciliação são formas autocompositivas de resolução de litígios extrajudicial, enquanto que a arbitragem e a jurisdição são formas heterocompositivas.

Espera-se que, com a Reforma Trabalhista, inserindo as figuras do termo de quitação anual e da homologação de acordo extrajudicial, as formas autocompositivas tenham maior efetividade, assim como ocorre no direito comparado, adiante tratado, especialmente quanto à arbitragem.

## **3. O EMPREGADO HIPERSUFICIENTE E A ARBITRAGEM**

### **3.1 Uma visão geral do 507-A da CLT e da nova figura de empregado**

O ponto de partida para a análise desse novo tema quanto a uma categoria diferenciada de trabalhador, bem como do meio específico e alternativo de solução de conflitos resultantes dessa relação de emprego, eclodem sempre da mesma ideia de que o

Direito do Trabalho sempre foi produzido para igualar as forças entre empregados e empregadores.

Nesse rumo, é bem-vinda a reforma procedida pela Lei 13.467/2017 com a inserção de dispositivos notadamente de flexibilização das relações laborais, sem nos olvidar de alguns de seus pontos polêmicos, como o presente e outros a serem dirimidos com o tempo, sendo assim lapidados pelo poder judiciário ou pelas partes negociantes ante a prevalência do negociado pelo legislado, ou pela doutrina. Contudo, pode-se afirmar que já era tempo de mudanças frente à autonomia já demonstrada desse direito, com pujante vocação há tempos de adaptação da legislação existente à evolução empresarial e à globalização, com desague em uma maior segurança jurídica, ao passo de se evitar, muitas vezes, o ativismo judicial tão nefasto à estabilidade das relações sociais, quer seja na senda laboral ou nas demais áreas do direito.

Nas palavras de Maciel:<sup>12</sup>

é certo que não cabe ao magistrado legislar em favor do empregado para ampliar seus direitos, pois não tem ele o poder de criar normas reduzindo direitos de uma das partes, a econômica, tão importante quanto a figura do empregado, pois não há trabalho sem empresa e não há empresa sem empregado que possa dar-lhe vida. (MACIEL, 2017)

De outra banda, a tão ecoada proteção ao hipossuficiente decorre da lei, legislação essa especial a ser aplicada por juízes especiais, e, como dizia Sussekind, citado por Maciel<sup>13</sup> em brilhante artigo publicado, “a lei é protetora do empregado e não o juiz” (SUSSEKIND apud MACIEL, 2017).

Assim sendo, é justamente nesse contexto que a arbitragem surge como possibilidade no contrato individual de trabalho nos termos do artigo 507-A, da CLT que a permite a determinada espécie de empregado, reforçando, no entender de uma parcela doutrinária ainda pequena, como uma das soluções de esvaziar o poder judiciário trabalhista e resolver com segurança e maior celeridade a pendência contratual.

---

<sup>12</sup> José Alberto Couto Maciel é presidente da Advocacia Maciel. Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho. Encontrado em <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI244276,81042-Arbitragem+na+relacao+de+emprego+e+na+relacao+de+trabalho>. Último acesso em 24/04/2017

<sup>13</sup> José Alberto Couto Maciel é presidente da Advocacia Maciel. Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho. Encontrado em <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI244276,81042-Arbitragem+na+relacao+de+emprego+e+na+relacao+de+trabalho>. Último acesso em 24/04/2017

Nessa esteira que são os princípios básicos da legislação trabalhista de proteção ao empregado, como amplamente exposto em tópico anterior, restringem a aplicação da arbitragem no direito individual do trabalho. Esse, infelizmente, antes de novel possibilidade, vem sendo o posicionamento dos magistrados, inclusive do Tribunal Superior do Trabalho, chancelando que a lei de arbitragem, quando somente existia essa regulamentação, estava direcionada às relações civis e comerciais, portanto não se aplica aos dissídios individuais de trabalho.

Esse ainda parece ser o posicionamento majoritário do poder judiciário nas esparsas manifestações públicas sobre a reforma trabalhista (Lei 13.467/2017), que trouxe a inserção do artigo 507- A na CLT. O artigo posto, agora consagrado na CLT reformada, autoriza a arbitragem nos contratos individuais de trabalho desde que (i) a remuneração do empregado seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social; e (ii) a cláusula compromissória seja pactuada "por iniciativa do empregado ou mediante sua concordância expressa nos termos previstos na Lei 9.307/1996.

O maior uso da arbitragem tende a ser benéfico ao contencioso trabalhista, em vista da sua maior celeridade comparado à Justiça do Trabalho. Além disso, o caráter consensual do procedimento na arbitragem, construído pelos próprios litigantes, está em linha com o espírito da Reforma Trabalhista, de maior ênfase a acordo entre as partes.

Um dos grandes receios da arbitragem trabalhista é a capacidade econômica do empregado arcar com os seus custos, mais elevadas do que os da Justiça do Trabalho, especialmente se considerarmos a potencial hipossuficiência de boa parte dos reclamantes.

Todavia, a reforma trabalhista atenta a essa situação cuida disso ao permitir arbitragem tão somente para empregados com maior remuneração. Seguindo nessa vereda, a previsão do árbitro único e procedimento simplificado em determinados casos são essenciais também para reduzir os custos.

Há, entretanto, que se ter cautela quanto a se evitar que o empregado firme cláusula compromissória sem que tenha a exata noção das consequências, uma vez que, resta claro ainda ser a Justiça do Trabalho mais barata e tendente a proteger o empregado. Pode-se dizer ainda que a Justiça do Trabalho, em alguns momentos, mostra-se mais vantajosa, principalmente ao empregado, antes da reforma, do que um “jogo de azar”, porque nesses a aposta ainda exige algum desembolso econômico, enquanto naquela a simples improcedência

ou perda processual não gerava ônus algum àquele que “apostou” em uma ação sabidamente aventureira.

Assim, a princípio, o empregado só decidirá ir para a arbitragem se confiar no instituto e se tiver algum interesse específico que justifique a escolha, tal como rapidez. Por isso a necessidade, conforme o texto do art. 507-A da CLT, de consentimento expresso, pois não se pode presumir que o empregado abriu mão do foro que lhe é mais familiar.

Dessa maneira, a redação do novo artigo da CLT impõe a necessidade de o empregado tomar iniciativa ou concordar expressamente com cláusula compromissória. Logo, não se trata de condição de eficácia da cláusula compromissória, a ser aferida quando surgir o litígio, porque o empregado terá que começar a arbitragem ou concordar com sua instituição quando da contratação.

Destarte, trata-se de condição de validade da cláusula arbitral, a ser avaliada quando o empregado firmá-la na contratação, devendo, nessa oportunidade, sugerir a cláusula arbitral ou concordar expressamente com ela. Contudo, a arbitragem, como visto, não foi ampliada ou permitida como meio de solução de conflitos laborais a todos os trabalhadores, mas sim apenas aos empregados tidos como hipersuficientes.

A dicção posta no corpo do art. 507-A da CLT para autorizar a arbitragem também é vista no art. 444, parágrafo único da CLT, que pondera a livre negociação para o empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social. Para esse empregado, vale a livre estipulação entre as partes interessadas, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos.

Portanto, para o hipersuficiente, detentor de nível superior e que auferir pouco mais de R\$ 11 mil reais mensais, a livre estipulação aplica-se, inclusive, as hipóteses previstas no art. 611-A da CLT com redação dada pela Reforma, e, a esse mesmo empregado, é dado dirimir as questões oriundas de seu contrato no juízo arbitral por consentimento expresso ou por seu requerimento.

Destarte o conceito de alto empregado ou empregado hipersuficiente ter aparência fluida, resta claro que a lei estabelece critérios objetivos e não dá margem para interpretações diversas. Contudo, é cogente ponderarmos que o texto do artigo em análise (507-A CLT) contém imprecisões ao mencionar cláusula compromissória de arbitragem.

Sabemos que convenção de arbitragem é o negócio jurídico por força do qual as partes de determinada relação jurídica resolvem submeter conflito dela decorrente a um árbitro. Essa, portanto, é gênero que abrange duas espécies, qual seja, a cláusula compromissória, firmada preventivamente, ou seja, antes de haver qualquer litígio, convencionando-se que eventual conflito será submetido à arbitragem e ao compromisso arbitral que se refere a litígio já existente.

Assim sendo, os conceitos acima nos fazem refletir sobre a existência de incongruência no novo dispositivo legal, porque o art. 507-A da CLT trata de cláusula compromissória (estabelecida antes de existir o conflito), bem assim, seria a situação em que empregado e empregador firmam contrato de trabalho, dispondo nesse instrumento que, se vier a surgir eventual lide, o conflito será julgado por um árbitro, retirando do Poder Judiciário a possibilidade de julgamento.

Contudo, a redação do dispositivo afirma que pode ser pactuada a cláusula compromissória desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa. Logo, referida redação legal inspirou-se em decisões do Superior Tribunal de Justiça a respeito da instituição da arbitragem no âmbito do Direito do Consumidor, já que o consumidor é visto como parte hipossuficiente, assim como o trabalhador em sua generalidade considerado, o que, no caso do art. 507-A, destoa no arrimo do próprio artigo ter considerado esse empregado ali descrito fora da generalidade.

O STJ entende que pode haver previsão de cláusula compromissória no contrato de consumo (antes de existir o litígio), contudo, isso não pode impedir o consumidor de acessar o Poder Judiciário, caso queira. Dessa forma, fazer uso ou não da arbitragem é opção do consumidor.

Na ótica do Superior Tribunal de Justiça, caso prefira o consumidor, pode ajuizar ação contra o fornecedor de produtos e serviços. A arbitragem é apenas mais uma alternativa à sua disposição. Essa interpretação tem o grande mérito de estimular os mecanismos alternativos de resolução de conflitos e, simultaneamente, não causar qualquer prejuízo ao acesso à Justiça.

A segunda situação admitida pelo STJ é a de concordância expressa do consumidor quanto à instituição da arbitragem. É a hipótese em que o fornecedor leva a questão ao juízo arbitral e o consumidor, em sua defesa, concorda expressamente (não apenas tacitamente) o silêncio não vale para o STJ com a arbitragem. Feita essa análise, conclui-se

que o texto do novo art. 507-A da CLT é bastante semelhante à redação utilizada pelo STJ em seus acórdãos.

Sem dúvida, o novo dispositivo inspirou-se na jurisprudência da Corte, mas deve ser ressaltado, como anteriormente consignado que, no caso em tela, a própria norma excepciona a aplicação da arbitragem a uma categoria de trabalhador tida como não hipossuficiente pela própria lei. Essa destaca os requisitos que retiram esse trabalhador da generalidade da hipossuficiência e o levam a um patamar superior que, ao nosso ver, apesar da inspiração nos julgados do STJ, não devem esses serem levados a cabo, pois, aqui, na nova norma, não há segundo a própria dicção legal um hipossuficiente.

Assim, a conclusão a que se chega, embora não esteja explícita no art. 507-A, é no sentido de que as partes podem prever a arbitragem no contrato de trabalho, mas a cláusula compromissória somente será eficaz caso o empregado opte, livremente, por levar a questão para o árbitro; ou quando o trabalhador manifestar expressamente sua concordância com a arbitragem perante o próprio juízo arbitral.

Nesse contexto, é criticável o texto do art. 507-A da CLT, por ter utilizado de forma atécnica a expressão cláusula compromissória, que apresenta sentido técnico muito preciso e bem estabelecido no Direito brasileiro. Fala-se em cláusula compromissória por iniciativa do empregado, o que é inconcebível, pois, quando se firma uma cláusula compromissória, sequer se sabe se haverá, ou não, litígio. A iniciativa de qualquer das partes só pode existir quando o conflito de interesses já tiver surgido.

Importante destacar, ainda, que a manifestação de vontade do empregado deve ser isenta de vícios, como a coação, o erro e o dolo que podem resultar – caso comprovadas – na anulabilidade da submissão do litígio à arbitragem (Código Civil, art. 138 e seguintes) – e mesmo o artigo 9º da CLT.

Dessa forma, há uma nova ferramenta para a solução de conflitos no contrato individual de trabalho reservada a esses empregados adjetivados como hipersuficientes nos termos da lei que está alinhada com a modernidade, flexibilização, celeridade necessária, boa-fé nas relações e segurança jurídica.

Com efeito, a questão nuclear que determinará se tal instituto e categoria nova de empregado surtirão efeitos positivos ou, se por outra via, cairão no desuso é, de certo, compreender ou minimizar o quão passíveis de disponibilidade são os direitos trabalhistas ou ainda quais direitos seriam disponíveis e nesse desiderato, de possível submissão ao juízo

arbitral sem risco. Isso porque, mesmo com a nova e expressa autorização legal, é eminente a imponderação para a aplicação da arbitragem nessa categoria específica de empregado, face ao entendimento possível do judiciário, de considerar tais cláusulas nulas nos termos dos eloquentemente e ecoados artigos 9º, 444, 468 e 477 da CLT. O que, para a maciça doutrina e jurisprudência, ao menos em casos antecedentes onde se analisou a aplicabilidade da Lei de Arbitragem repeliu com veemência referido instituto da prática laboral ao consolidarem os direitos celetistas como indisponíveis ou irrenunciáveis.

Assim é prudente analisarmos sob uma nova ótica a famigerada indisponibilidade dos direitos trabalhistas à luz da incipiente possibilidade de solução de conflitos apresentada pela norma reformadora.

### **3.2 A disponibilidade e livre negociação dos direitos trabalhista quanto ao empregado hipersuficiente**

De fato, convenção de arbitragem é o negócio jurídico por força do qual as partes de determinada relação jurídica resolvem submeter conflito dela decorrente a um árbitro.

Trata-se de gênero que abrange duas espécies: (i) cláusula compromissória, firmada preventivamente, ou seja, antes de haver qualquer litígio, convencionam-se que eventual conflito será submetido à arbitragem; (ii) compromisso arbitral que se refere a litígio já existente.

Como posto acima, doravante é crível existir uma norma cogente que instala a possibilidade da arbitragem quanto a eventual litígio oriundo de contrato individual do trabalho desde que atendidos os requisitos do art. 507-A da CLT.

No nosso modesto entendimento, a proteção ao trabalhador é decorrente da lei que retira o trabalhador de um patamar de desigualdade contratual em razão do desequilíbrio econômico existente na relação e o eleva por outra desigualdade, a jurídica, emanada da lei que o protege, reconstruindo com as normas estatais protetivas o equilíbrio na relação.

Portanto, não é o judiciário o guardião do trabalhador ou da empresa ao revés, ele é o aplicador da lei e, assim agindo, privilegia o apreço a norma, sua função precípua que, se assim for observada, preserva a segurança jurídica das relações.

Nessa toada não se vê o direito do trabalho como de impossível renúncia ou disponibilidade ou, como só de possível declínio perante o Estado Juiz, pois, se de certo

indisponíveis fossem, contra elas não poderia ocorrer prescrição, a penalidade de revelia e confissão, institutos esses adstritos aos direitos indisponíveis.

Ademais, percebe-se que, uma vez cessada a relação empregatícia, os direitos eventualmente violados convertem-se inevitavelmente em direitos de crédito ou econômicos ou patrimoniais. Assim, passam a ser, plenamente disponíveis, tanto é que o trabalhador pode optar por não acionar o Judiciário Trabalhista na busca desses mesmos direitos.

Ora, se tem o obreiro a faculdade de exercer o direito de ação perante a Justiça do Trabalho, porque não teria a opção de inclinar para ter seus direitos apreciados ou a discussão de seu contrato pelo juízo arbitral?

Logo, é desarrazoado o argumento de que a arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas violaria em qualquer hipótese o princípio do acesso à justiça (CF, art. 5º, XXXV), pois, quem pode optar por não exercer o direito de ação, deve poder, com muito mais razão, levar eventual conflito de interesses para o árbitro, que é terceiro alheio ao Poder Judiciário. A liberdade individual deve ser respeitada pelo Estado.

Por essa vereda, data máxima vênia aos que entendem de forma diversa, os direitos trabalhistas parecem muito mais enviesados pela natureza econômica e disponíveis do que de forma contrária como se sustenta amplamente até hodierna data. Tanto é assim, que empregados frequentemente fazem acordos, negociam cláusulas, ou seja, declinam de alguns de seus direitos perante o poder judiciário e por que não perante o juízo arbitral?

A questão, entretanto, não é tão simples quanto parece. As posições que defendem a inaplicabilidade da arbitragem nos conflitos individuais de trabalho com amparo tão-somente no artigo 1º da Lei n. 9.307/96, que elenca a possibilidade da arbitragem somente quanto a direitos patrimoniais disponíveis, não resistem a uma discussão aprofundada sobre a natureza jurídica dos direitos trabalhistas.

Iara Alves Cordeiro Pacheco<sup>14</sup>, em obra publicada, intitulada "Os Direitos Trabalhistas e a Arbitragem", faz uma análise pormenorizada do que se pode entender por direito patrimonial disponível sob a égide trabalhista.

Esclarece Pacheco que “não há na legislação brasileira, dispositivo que especifique expressamente quais sejam tais direitos, apesar de a própria legislação apontar os caminhos para identificá-los, mediante regras esparsas” (PACHECO, 2000). Nesse sentido, a Doutrinadora enuncia o entendimento adotado por Hélio Armond Werneck Cortes, levado a

---

<sup>14</sup> PACHECO, Iara Alves Cordeiro. Os Direitos Trabalhistas e a Arbitragem. São Paulo: LTr, 2000.

efeito a partir da análise estritamente legal da disponibilidade, para quem, em se litigando sobre direitos indisponíveis, a revelia não se induz, a confissão não produz efeito, a transação não se admite, a renúncia é irrelevante<sup>15</sup>.

Entretanto, defende a ilustre Juíza que tais regras não têm aplicação no processo trabalhista, ou seja, sustenta ela serem os direitos laborais disponíveis, pois é inerente ao processo laboral a conciliação que goza de amplo estímulo, além de ser obrigatório tanto na abertura da audiência quanto após o encerramento da fase de instrução.

Emenda Pacheco aponto que a transação, por sua vez, “é quase sempre o caminho escolhido para se obter a conciliação no processo trabalhista” (PACHECO, 2000).

Ainda analisa a citada juíza as figuras da revelia, prescrição e confissão no processo do trabalho, concluindo que, se levadas em consideração as regras caracterizadoras dos direitos indisponíveis extraídas do Código de Processo Civil, a constatação é de que os direitos trabalhistas não são indisponíveis

Importante ainda elencarmos, com base na lição de Pacheco, que, além de serem os direitos trabalhistas disponíveis, faz sentido apontar os variados tipos de direitos trabalhistas, além de destacar a relevância do momento de disposição ao longo do contrato de emprego, pois, efetivamente, a irrenunciabilidade não é absoluta. Porque há uma, nem todos os direitos trabalhistas têm origem em normas de ordem pública. Outro, porque existe, na doutrina, com destaque para Alice Monteiro de Barros<sup>16</sup>, um tratamento diferenciado da irrenunciabilidade quanto ao momento do fato ou da realização da renúncia. Se antes do contrato, durante, no momento da rescisão ou após essa, ainda de relevo, porque existem outros institutos acolhidos pelo direito do trabalho, como a conciliação (e consequente transação), que pode levar à renúncia parcial, bem como a prescrição e decadência que podem acarretar a perda do direito ou a perda do direito de ação pela inércia do titular.

Essas considerações são claras na lição de Pacheco que aprofunda o tema de forma brilhante adotando uma classificação própria segundo a qual o empregado é detentor de direitos de quatro espécies: direitos da personalidade; direitos decorrentes de normas de ordem pública absoluta; direitos derivados de normas de ordem pública relativa; e direitos

---

<sup>15</sup> PACHECO, Iara Alves Cordeiro. Os Direitos Trabalhistas e a Arbitragem. São Paulo: LTr, 2003.

<sup>16</sup> Barros, Alice Monterio em Trabalho apresentado por ocasião do 1º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho, realizado em agosto de 97, em Curitiba - PR, promovido pela Academia Paranaense de Direito do Trabalho e outros órgãos. Publicado na Rev. TRT - 3ªR. - Belo Horizonte, 27 (57): 89-101, Jul.97/Dez.97 – disponível em [https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_57/Alice\\_Barros.pdf](https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_57/Alice_Barros.pdf) - acessado em 25/04/2018

decorrentes de normas dispositivas <sup>17</sup>, restando, com essa divisão que o artigo 1º da Lei n. 9.307/96 não impediria, a utilização da arbitragem com relação aos direitos decorrentes de normas dispositivas, bem como dos direitos derivados de normas de ordem pública relativa. Conclui-se, ainda, em relação aos direitos de personalidade, que, caso se trate de lesão já concretizada, e o ofensor reconheça a caracterização do ilícito, havendo discordância tão-somente no que tange ao quantum, ou seja, a repercussão patrimonial do direito aponta ser possível firmar o compromisso para o arbitramento da justa indenização.

Já, em relação aos direitos de ordem pública absoluta, afirma que, nesse caso, os dissídios individuais são passíveis de solução mediante arbitragem, desde que referentes a reflexos patrimoniais, sobre os quais incida dubiedade, e não cabendo às partes optar pela aplicabilidade da equidade, devendo ser observadas pelo árbitro as regras inderrogáveis.

Assim, o que existe, em tese, é uma natureza imperativa de muitas normas trabalhistas que limitam a barganha das partes e essa natureza imperativa das normas trabalhistas deverão ser observadas pelos árbitros em procedimentos arbitrais entre empregadores e empregados, sendo o critério acima posto uma regra razoável que dirime as questões sobre disponibilidade dos direitos na senda jus-laboral.

Em suma, com base na lição de Pacheco e nos posicionando de forma mais categórica, respeitando os excelentes critérios por ela estabelecidos, entretanto, buscando uma simplificação no raciocínio axiológico, é crível que a aplicação da arbitragem cabe nos contratos individuais de trabalho com maior razão ao empregado delineado pelos contornos do art. 507-A da CLT. Contudo, não vemos razão para que tal não seja estendido a todos os empregados ante a disponibilidade dos direitos trabalhistas.

Quanto à disponibilidade ou renúncia dos direitos laborais, na mesma linha apresentada por Iara Alves Cordeiro Pacheco, temos, de forma mais direta, que os seus reflexos patrimoniais ou econômicos dos direitos são disponíveis irrestritamente, isto é, o empregado não pode abrir mão do direito a férias - leia-se período de descanso - por ser norma que abrange saúde e segurança, mas não haveria problema ele aceitar o parcelamento do seu um terço constitucional ou mesmo declinar dele em uma negociação ou mesmo nessa, por via arbitral, da mesma forma, o empregado tendo suas férias vencidas e não pagas pode, em negociação, aceitar recebê-las em dobro de forma parcelada, simples ou de outra maneira que desejar. Por outro lado, não pode declinar do direito a registro em CTPS quando

---

<sup>17</sup> PACHECO, Iara Alves Cordeiro. Os Direitos Trabalhistas e a Arbitragem. São Paulo: LTr, 2003. Pag. 123.

preenchidos os requisitos, porém nada o impede, com exceção aos reflexos previdenciários, de declinar em negociação de parte de seu aviso prévio indenizado.

Dessa forma, o caráter protetivo da justiça do trabalho não deixa de existir, ao passo da arbitragem ser uma faculdade àquele empregado de categorização, considerado como de maior grau de sofisticação que pode prescindir do paternalismo estatal e escolher livremente suas cláusulas contratuais e o método de solução de disputas ou conflitos, deixando a justiça laboral menos sobrecarregada e preocupada com aqueles que dela realmente necessitam. Também ajuda a coibir eventuais abusos, pois, inegável é que a realidade brasileira foi profundamente alterada desde a edição da CLT, em especial os meios produtivos. O acesso à informação pelas vias tecnológicas, redes sociais e internet, sendo despiciendo tamanho protecionismo judiciário na senda laboral, que, muitas vezes, engessa e desatualiza as relações trabalhistas, não havendo espaço hodiernamente para se seguir certos dogmas da realidade social brasileira da década de 1940, uma vez que hoje temos uma melhora geral de todos indicadores sociais, o que torna a flexibilização e com ela a arbitragem um caminho necessário.

#### **4. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Quanto ao tema objeto de reflexão neste artigo, temos que ele representa centralmente pontos de evolução no âmago de nosso direito do trabalho, em especial sob o crivo coletivo, pois o sistema brasileiro de solução dos conflitos trabalhistas seguia as premissas da filosofia corporativista, assemelhando-se, em muitos aspectos, ao sistema italiano da Carta Del Lavoro, de 1927, produzida no regime fascista de Mussolini, ao passo de subsistir o intervencionismo e o monopólio jurisdicional estatal, sem qualquer válvula alternativa de escape que não fosse a Justiça do Trabalho para dirimir os conflitos oriundos da relação de trabalho.

Destarte, a reforma trabalhista trazendo a reboque a possibilidade da arbitragem especialmente a uma nova conotação de empregado formando uma nova coletividade, são atitudes corajosas e de extrema valia para o início do fomento dos meios alternativos de solução dos conflitos ou que acarreta em concreção de direitos coletivo ao passo de resolver demandas bem como sob a ótica da tutela coletiva pois direito material saneado resolvido é porque a ferramenta de solução foi eficiente ao passo dos ângulos da celeridade, definitividade e pacificação social do conflito.

A reforma do sistema e a adoção aguerrida de instrumentos alternativos de pacificação social não podem mais esbarrarem no óbice imposto pela fraqueza e falta de representatividade dos entes sindicais, justificando a manutenção de uma legislação trabalhista altamente paternalista e de um aparato institucional caro e dispendioso para solucionar os conflitos laborais como é o sistema judiciário.

Não há mais espaço para uma análise simplória e radical do direito laboral com vistas a uma única categoria de trabalhador qual seja o hipossuficiente, assim como não cabe mais falar em direitos irrenunciáveis quando esses, notadamente em sua maciça maioria, têm claramente desdobramentos econômicos.

Afinal, de contos, o trabalhador não é um absolutamente incapaz, e a justiça do trabalho não é sua tutora, logo, não mais há espaço para uma interpretação restritiva quanto à irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, pois, do contrário, estamos ignorando toda evolução do próprio estado e também dos empregados como pessoa, uma vez que é inegável a realidade brasileira profundamente alterada desde a edição da CLT, em especial os meios produtivos. O acesso à informação pelas vias tecnológicas, redes sociais e internet, sendo despidendo tamanho protecionismo judiciário na senda laboral.

Logo, a arbitragem voluntária ou consentida é uma forma amplamente democrática de solução dos conflitos, tendo como fonte a Lei n. 9.307/96, uma vez que não apresenta qualquer incompatibilidade estrutural com os princípios que regem o Direito do Trabalho como amplamente explanado nesse texto. Além do que, hodiernamente, há previsão expressa de tal possibilidade na CLT como prestigia o artigo 507-A de referida consolidação, inexistindo via que oblitere tal instituto, indutivamente quanto ao empregado hipersuficiente, porém, nada impedindo sua expansão ao hipossuficiente, consoante os fundamentos axiológicos aqui trazidos.

Repisamos que o parâmetro de arbitrabilidade contido no artigo 1º da Lei n. 9.307/96 não veda, em princípio, a utilização do instituto arbitral no Direito Individual do Trabalho, pois existem direitos trabalhistas de natureza disponível entendendo assim os consectários econômicos de tais, não sendo, portanto, a Lei de Arbitragem incompatível com o núcleo basilar do Direito Individual do Trabalho, ainda mais agora com expressa previsão na CLT reservada de forma mais segura e clara ao trabalhador de elevada renda e nível cultural diferenciado consoante os critérios da norma.

Com efeito, o caminho para viabilizar a utilização da arbitragem nos conflitos individuais foi aplainado pela novel regulamentação legislativa que respeitou os princípios fundamentais do Direito do Trabalho associando a solução arbitral à autonomia privada. Considerou-se o patamar diferenciado de figura de empregado objetivamente criado por lei, como sendo não hipossuficiente.

O futuro da arbitragem na área trabalhista depende doravante de um posicionamento firme e prestigiador do poder judiciário, se e quando questionado sobre qualquer decisão arbitral, bem como dos entes sindicais, operadores do direito genericamente aqui considerados, empregados e empregadores, que devem se despir das vestes preconceituosas quanto a esse meio alternativo de pacificação social.

Dessa forma, há boas perspectivas com a adequação da legislação trabalhista ao sistema democrático instituído pela Constituição Federal de 1988, sendo o primeiro passo dado com a inserção do art. 507-A e a alteração na redação do art. 444 parágrafo único, ambos da CLT, acarretando essas novas bússolas normativas, reflexos coletivos com a pacificação dos conflitos (sociais trabalhistas) de forma mais célere pela arbitragem e criando relações diferenciadas respeitando a evolução socioeconômica e laboral das relações de trabalho com apreço, regulamentação e tutela de certa coletividade (empregados diferenciados) não regulamentados até então.

## 5. REFERÊNCIAS

- BARROCAS, Manuel Pereira, *Manual de Arbitragem*, Almedina, 2010.
- BONAFÉ-SCHMITT, Jean-Pierre, *La médiation: une justice douce*, Syros-Alternatives, 1992.
- CANOTILHO, J.J. Gomes, *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, 7.<sup>a</sup> ed., Almedina, 2003.
- CARAMELO, António Sampaio, “Critérios de Arbitrabilidade dos Litígios. Revisitando o Tema.”, in *IV Congresso do Centro de Arbitragem da Câmara de Comércio e Indústria Portuguesa*, Almedina, 2011.
- BOBBIO, Norberto. *Teoria do Ordenamento Jurídico*. 10. ed. Tradução de: Maria Celeste C. J. Santos. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1997.
- CAPPELLETTI, Mauro e GARTH, Bryant. *Acesso à Justiça*. Tradução de: Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1988.

- CAPUTO BASTOS, Guilherme Augusto. "Arbitragem no Direito do Trabalho". LTr - Legislação do Trabalho. Publicação Mensal de Legislação, Doutrina e Jurisprudência, São Paulo: LTr, Ano 63, N. 11, Nov. 1999, pp. 63-11/1462 a 63-11/1476.
- CARMONA, Carlos Alberto. Arbitragem e Processo. São Paulo: Malheiros Editores, 1998.
- DELGADO, Maurício Godinho. Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho. São Paulo: LTr, 2001.
- FIGUEIRA JÚNIOR, Joel Dias. Arbitragem, Jurisdição e Execução. 2. Ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.
- FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. A Arbitragem e os Conflitos Coletivos de Trabalho no Brasil. São Paulo: LTr, 1990.
- \_\_\_\_\_. A Nova Lei da Arbitragem e as Relações de Trabalho. São Paulo: LTr, 1997.
- GARCEZ, José Maria Rossani (Org.). A Arbitragem na Era da Globalização. Coletânea de Artigos de Autores Brasileiros e Estrangeiros. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1999.
- GRINOVER, Ada Pellegrini; CINTRA, Antônio Carlos Araújo; DINAMARCO, Cândido Rangel. Teoria Geral do Processo. 10. ed. São Paulo: Malheiros, 1993.
- LEITE, Eduardo de Oliveira. A Monografia Jurídica. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1997.
- LORENTZ, Lutiana Nacur. Métodos Extrajudiciais de Solução de Conflitos Trabalhistas. São Paulo: LTr, 2002.
- MAIOR, Jorge Luiz Souto. "Arbitragem e Direito do Trabalho". LTR - Legislação do Trabalho. Publicação Mensal de Legislação, Doutrina e Jurisprudência, São Paulo: LTr, Ano 61, N. 02, Fev. 1997, pp. 61-02/155 a 61-02/156.
- MAIOR, Jorge Luiz Souto. "Arbitragem em Conflitos Individuais do Trabalho: A experiência mundial". Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília: Síntese Editora, Ano 68, N. 01, Jan./Mar. 2002, pp. 181 a 189.
- MARTINS, Pedro A. Batista; LEMES, Selma M. Ferreira; CARMONA, Carlos Alberto. Aspectos fundamentais da Lei de Arbitragem. Rio de Janeiro: Forense, 1999.
- MARTINS, Sérgio Pinto. Participação dos Empregados nos Lucros das Empresas. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2000.
- MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 15ª ed. São Paulo: Atlas, 2002
- \_\_\_\_\_. *Direito Processual do Trabalho*. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- \_\_\_\_\_. *Direito do Trabalho*. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

- MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Processo Coletivo do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1996.
- MELLO, Cristiana de Santis Mendes de Farias. "Arbitragem no direito individual do trabalho: uma consideração à luz do princípio protetivo e do modelo sindical brasileiro". *ADV Advocacia dinâmica: seleções jurídicas*, N. 5, Maio 2004, pp. 1-6.
- MENEZES, Iure Pedroza. "Arbitragem no Direito do Trabalho e a Constituição Federal de 1988". *JTb - Jornal Trabalhista Consulex*, Ano XIX, N. 928, Agosto 2002, pp. 19-928/10 a 19-928-13.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO. Secretaria de Mão de Obra. *Encontro sobre Arbitragem na Solução dos Conflitos Coletivos do Trabalho*. Brasília, 1989.
- MORGADO, Isabele Jacob. *A Arbitragem nos Conflitos de Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.
- MOURA, Fernando Galvão e MELO, Nelma de Sousa. "Arbitragem no Direito do Trabalho". *Síntese Trabalhista*, Porto Alegre: Síntese, Ano XIII, N. 150, Dezembro 2001, pp. 117 a 131.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. "Arbitragem e Mediação". *Revista do Ministério Público do Trabalho*, Brasília: LTr, N. 06, Setembro 1993, pp. 68 a 78.
- \_\_\_\_\_. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 1998.
- PACHECO, Iara Alves Cordeiro. *Os Direitos Trabalhistas e a Arbitragem*. São Paulo: LTr, 2003.
- PICARELLI, Márcia Flávia Santini. *A Convenção Coletiva de Trabalho*. São Paulo: LTr, 1986.
- PLA RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de Direito do Trabalho*. Tradução de: Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1993.
- PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito Sindical e Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.
- PUCCI, Adriana Noemi (Org.). *Aspectos Atuais da Arbitragem*. Rio de Janeiro: Forense, 2001.
- RENAULT, Luiz Otávio Linhares e VIANA, Márcio Túlio. *Comissões de Conciliação Prévia: Quando o Direito enfrenta a realidade*. São Paulo: LTr, 2003.
- ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. "Mediação e Arbitragem. Solução Extrajudicial dos Conflitos do Trabalho". *Trabalho & Doutrina: Processo Jurisprudência*, N. 14, Set. 1997, pp. 69 a 79.

RUPRECHT, Alfredo J. *Relações Coletivas de Trabalho*. Tradução de: Edílson Alkmin Cunha. São Paulo: LTr, 1995a.

\_\_\_\_\_. *Os Princípios do Direito do Trabalho*. Tradução de: Edílson Alkmin Cunha. São Paulo: LTr, 1995b.

SÜSSEKIND, Arnaldo, et al. *Instituições de Direito do Trabalho, Volume II*. 17. ed. São Paulo: LTr, 1997.

TEIXEIRA, Paulo César Moreira e ANDREATTA, Rita Maria de Faria Corrêa. *A Nova Arbitragem*. Porto Alegre: Síntese Editora, 1997.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima (Org.). *Relações Coletivas de Trabalho. Estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Süssekind*. São Paulo: LTr, 1989.

VIANA, Márcio Túlio e RENAULT, Luiz Otávio Linhares (Orgs.). *O que há de novo em Processo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1997.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de Direito do Trabalho*. 22ª ed. Minas Gerais: Editora São Paulo, 2005.

VIANNA, Segadas. *Instituições de Direito do Trabalho*. 12ª ed. São Paulo: Ltr, 1991

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

DELGADO, Mauricio Godinho. *A reforma trabalhista no brasil com os comentários à lei n. 13.467/2017*. 1ª ed. São Paulo: Ltr, 2017.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Forense

BARROS, ALICE MONTEIRO de. *Curso de Direito do Trabalho*. Minas Gerais: Editora São Paulo, 2009.

Submetido em 06.10.2019

Aceito em 10.10.2019