

A ARBITRABILIDADE DE CONFLITOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS EM FACE DA AUTONOMIA NEGOCIAL DO EMPREGADO

THE ARBITRABILITY OF INDIVIDUAL CONFLICTS WORKING AGAINST EMPLOYEE'S NEGOTIATING AUTONOMY

Recebido: 09.03.2021

Aprovado: 10.05.2021

JOÃO GLICÉRIO DE OLIVEIRA FILHO

Doutor em Direito pela UFBA. Professor da UFBA e PPGD/UCSAL. Advogado.

EMAIL: joao@joaoglicerio.com

LATTES:

<http://lattes.cnpq.br/2865196765668319>

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-9370-7368>

JULIANA MARIA DA COSTA PINTO DIAS NASCIMENTO

Mestranda em Direito pela UCSAL.

Advogada. Professora da UNIFACS.

EMAIL: julianacostapintoadv@gmail.com

LATTES:

<http://lattes.cnpq.br/0237893273724825>

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9344-095>

RESUMO: Artigo destinado a estudar a compatibilidade da arbitragem com conflitos individuais no âmbito dos contratos de emprego sob a perspectiva da autonomia negocial do empregado. Apesar de a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho entender pela inaplicabilidade da arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas, os argumentos utilizados não foram analisados de forma aprofundada no que diz respeito aos fatores e fundamentos limitadores da aludida autonomia, e principalmente no tocante aos critérios e procedimentos de arbitragem impostos pela legislação brasileira. Com a entrada em vigor da Lei 13.467 de 2017, denominada Reforma Trabalhista, houve uma flexibilização da autonomia negocial do empregado, assim como a criação da figura do empregado hipersuficiente, que, em razão critérios econômicos, passa a poder submeter demandas individuais trabalhistas à arbitragem. Tais mudanças inseridas à legislação trabalhista, trazem à baila a discussão objeto do presente artigo, e a necessidade de se repensar a arbitrabilidade individual trabalhista enquanto forma de efetivação do direito fundamental ao acesso à justiça.

PALAVRAS-CHAVE: Conflitos individuais de trabalho. Arbitrabilidade. Autonomia negocial do empregado.

ABSTRACT: Article designed to study the compatibility of arbitration with individual conflicts within the scope of employment contracts from the perspective of the employee's business autonomy. Although the jurisprudence of the Superior Labor Court understands that arbitration is not applicable to individual labor disputes, the arguments used have not been analyzed in depth in terms of the factors and foundations that limit the mentioned autonomy, and especially with regard to the criteria and procedures for arbitration imposed by Brazilian law. With the entry into

force of Law 13,467 of 2017, called Labor Reform, there was an easing of the employee's business autonomy, as well as the creation of the figure of the hypersufficient employee, who, due to economic criteria, can now submit individual labor claims to arbitration. Such changes inserted in the labor legislation, bring up the discussion that is the object of this article, and the need to rethink individual labor arbitrability as a way of realizing the fundamental right to access to justice.

KEY-WORDS: Individual work conflicts. Arbitrability. Employee negotiation autonomy.

SUMÁRIO: 1 Introdução 2 Autonomia negocial do empregado e a sua condição de vulnerabilidade 2.1 A condição de vulnerabilidade do empregado 2.2 A limitação da autonomia negocial do empregado nas relações do emprego 2.3 As alterações substanciais em matéria de autonomia negocial do empregado após a lei 13.467 de 2017 3 Arbitrabilidade dos conflitos trabalhistas 3.1 Permissivos legais da arbitrabilidade em demandas trabalhistas 4 Arbitrabilidade de conflitos individuais trabalhistas em face da autonomia negocial do empregado 5 Referências

1. Introdução

Em matéria de direito individual do trabalho, as formas de composição de conflitos extrajudiciais sempre foram tratadas de maneira subsidiária dentro do ordenamento jurídico brasileiro, colocando-se a busca pelo Poder Judiciário como forma principal de efetivação do acesso à justiça. Tanto é que, quando se fala em composição de conflito trabalhista, a regra é a judicialização, sendo conciliação, mediação e arbitragem considerados métodos alternativos de solução de conflitos. É assim que leciona, em regra, a doutrina trabalhista.

Isto se dá porque o ordenamento jurídico brasileiro foi construído em torno da ideia de que a busca pelo Poder Judiciário seria a imediata, e muitas vezes tratada como única, forma de solução de conflitos que traz consigo uma carga valorativa de imparcialidade. Tal cultura explica o alto índice de demandas que abarrotam todas as esferas deste poder.

Fato é que, embora a judicialização seja tratada como regra, principalmente quando se fala em dissídios individuais trabalhistas, no âmbito da própria justiça do trabalho, existe política de incentivo à composição e resolução das demandas através de conciliação, oportunidade que, na maioria das vezes, os juízes togados atuam como verdadeiros conciliadores e mediadores.

Além disto, muitos tribunais regionais do trabalho, a exemplo do Tribunal da Quinta Região, vêm criando centros de conciliação em primeira e segunda instância, incorporando ao Poder Judiciário formas de desentrelas que valorizam a autonomia

da vontade das partes. O próprio Poder Judiciário usa cotidianamente o que se chama de formas alternativas, para alcançar a pacificação dos conflitos.

Essa necessidade de colocar na mão do Poder Público a solução de demandas trabalhistas individuais abre margem para o questionamento sobre a concretização plena do exercício do direito fundamental ao acesso à justiça, que não se limita apenas ao acesso ao Poder Judiciário.

Em regra, a arbitragem é considerada incompatível com os dissídios individuais trabalhistas, por força de interpretação adotada pela jurisprudência do TST. A fundamentação adotada pela Corte Trabalhista para afastar a aplicação da arbitragem em dissídios individuais de trabalho reside essencialmente na questão da autonomia negocial do empregado, a despeito de o Tribunal não ter analisado os fatores e fundamentos limitadores da aludida autonomia em contraponto com os elementos da arbitragem adotados pela legislação brasileira. Além disto, a Lei 13.467 de 2017, denominada Lei da Reforma Trabalhista, trouxe alteração substancial ao tema, autorizando a convenção de arbitragem para empregados denominados “hipersuficientes”, estabelecendo como único critério, o econômico.

Neste contexto, o objetivo geral do presente trabalho é a analisar a autonomia negocial do empregado a fim de entender se esta é efetivamente requisito que justifique a incompatibilidade da arbitrabilidade em dissídios individuais trabalhistas. Para tanto questiona-se: quais são os fatores e fundamentos limitadores da autonomia negocial do empregado? Tais fatores afastam a autonomia negocial do empregado para pactuação de convenção de arbitragem em contrato de emprego?

Para que estes questionamentos sejam respondidos e para que o objetivo central seja cumprido, o segundo capítulo será destinado a analisar a autonomia negocial do empregado e a sua condição de vulnerabilidade, a fim de demonstrar que os fatores limitadores da autonomia negocial não se aplicam de forma irrestrita a todas as situações envolvendo o contrato. No supracitado capítulo tratar-se-á ainda das alterações em matéria de autonomia negocial do empregado inseridos à Consolidação das Leis do Trabalho pela Lei 13.467 de 2017.

Além disto, será necessário estudar a arbitrabilidade de conflitos trabalhistas, a fim de conhecer os permissivos legais da matéria no direito positivo, tendo sido tal objetivo específico conteúdo destinado ao terceiro capítulo, que delimita o conceito

de arbitragem e sua relevância jurídica, bem como elenca as normas em vigor que autorizam o uso da arbitragem em matéria trabalhista, sejam elas coletivas ou individuais.

O tema em conteúdo tem relevância não apenas do ponto de vista jurídico, mas também do ponto de vista social, uma vez que a ampliação das formas de solução de conflitos em dissídios individuais trabalhistas pode garantir que uma maior quantidade de trabalhadores tenha acesso à justiça de forma mais célere e compatível com suas necessidades, partindo do ponto de vista da arbitragem como sistema democrático e que valoriza a autonomia da vontade entre as partes.

O método adotado será o dedutivo, uma vez que, através de análise da legislação, da doutrina e da jurisprudência, se chegará à conclusão de se a arbitragem é ou não compatível com as demandas individuais do trabalho sob a perspectiva da autonomia negocial do empregado.

Do ponto de vista técnico, a pesquisa a ser realizada neste trabalho pode ser classificada como bibliográfica, uma vez que será desenvolvida através de materiais publicados em livros, artigos científicos, dissertações, teses e demais materiais disponibilizados na internet.

A pesquisa em questão será de natureza qualitativa quanto ao ponto de vista da abordagem do problema, uma vez que se busca compreender se a arbitragem é uma forma viável de efetivação do direito fundamental ao acesso à justiça nos dissídios individuais de trabalho.

2. Autonomia negocial do empregado nas relações de emprego e a sua condição de vulnerabilidade

Dentre uma universalidade de modelos de relações de trabalho, o legislador brasileiro elegeu como regra o emprego, que, segundo Daniela Muradas¹, é a “categoria central a estruturar o plexo de direitos, obrigações e deveres decorrentes da relação entre capital e trabalho”.

O modelo emprego, que tem seus requisitos básicos elencados nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, que fazem uma clara diferenciação às posições de cada uma das partes do negócio jurídico laboral, legitima a existência de

¹ MURADAS, Daniela. Notas sobre a (in)disponibilidade contratual do hipovulnerável e impossibilidade da via arbitral. *In*: MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERE, Valdete Souto (Coord.) **Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. São Paulo: Expressão Popular, 2017, p.171.

uma subordinação do empregado, seja ela jurídica ou econômica. Isso pois, é o empregador quem assalaria e detêm o poder diretivo da prestação pessoal de serviço, sendo o empregado dependente deste.

A supracitada dicotomia entre poder do empregador e dependência do empregado exigiu que, por fatores históricos², o Estado adotasse medidas para mitigar a desigualdade negocial existente, protegendo assim o polo vulnerável da relação, qual seja, o empregado, e ao mesmo tempo garantindo a executividade do contrato para o empregador.

Objetivando garantir o equilíbrio de tal balança, o ordenamento jurídico brasileiro elevou direitos e garantias básicas do empregado ao patamar de direitos fundamentais, elencados na Constituição Federal de 1988, principalmente em seu artigo 7º, e limitou expressamente no artigo 444 da Consolidação das Leis do Trabalho a autonomia negocial do empregado, ao passo em que determina que a livre estipulação será limitada “às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.”³

Para compreender melhor o tratamento destinado ao empregado, bem como as limitações impostas a sua autonomia negocial em relação ao contrato de emprego, é preciso inicialmente entender a sua condição de vulnerabilidade.

2.1 A condição de vulnerabilidade do empregado

Segundo Maria do Céu Patrão Neves⁴, “a vulnerabilidade é irredutivelmente definida como susceptibilidade de se ser ferido”, sendo tal acepção compatível com as mais diversas variações e condições que o termo possa evocar.

² O presente trabalho não irá dar ênfase aos fatores históricos que desencadearam a intervenção do Estado nas relações de emprego, contudo, remete-se ao leitor a seguinte obra: GOMES, Fábio Rodrigues. **O direito fundamental ao trabalho: perspectivas histórica, filosófica e dogmático-analítica**. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2008.

³ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 06 jul. 2019

⁴ NEVES, Maria do Céu Patrão. Sentidos da Vulnerabilidade: característica, condição, princípio. **Revista brasileira de bioética**, v. 02, n. 02, 2006, p. 158. Disponível em: <http://periodicos.unb.br/index.php/rbb/article/view/7966/6538>. Acesso em: 06 jul. 2019.

Diante da pluralidade de significação a que se pode dar ao termo vulnerabilidade, Maria do Céu Patrão Neves⁵ afirma que, além de ser atribuída a condição de vulnerabilidade à pessoas que estão facilmente susceptíveis de sofrerem abusos, ela também pode ser entendida como uma qualidade inerente a própria condição humana.

O tema “vulnerabilidade” é, sem sombra de dúvidas, extremamente interdisciplinar, estando presente nos mais diversos ramos da ciência. Na visão de Maurício Requião⁶, aspectos de ordem biológica vinculados à saúde não são os únicos fatores relacionados a vulnerabilidade, eis que a condição de vulnerabilidade “pode decorrer também por fatores econômicos e sociais, como, por exemplo, pelo seu pertencimento a uma minoria”, sendo este o caso do empregado.

Na relação de emprego, o desequilíbrio entre os polos do contrato é latente, isto porque, de um lado está o empregador, detentor do capital e do poder diretivo, e do outro o empregado, que precisa se adequar as necessidades do empregador para garantir a manutenção do trabalho.

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. Tratar-se-á inicialmente da subordinação enquanto fator determinante para a vulnerabilidade.

Nas relações de emprego é o patrão quem paga o salário, dirige a forma da prestação do serviço (fiscalizando, organizando e sancionando em caso de faltas), e inicialmente, dentro dos limites legais, determina os termos do contrato (natureza jurídica adesiva).

A doutrina tradicional brasileira, mesmo diante de inúmeras concepções teóricas acerca do tema, tem adotado o critério da subordinação jurídica, também denominada de hierárquica, que, para Aloísio Cristovam dos Santos Junior⁷, “traduz-

⁵ *Ibidem*, p. 159 *et seq.*

⁶ REQUIÃO, Maurício. **Estatuto da pessoa com deficiência, incapacidades e interdição**. 2ª ed. Florianópolis: Tirant Lo Blanch, 2018, p. 136 *et seq.*

⁷ SANTOS JÚNIOR, Aloísio Cristovam dos. **Liberdade religiosa e contrato de trabalho: a dogmática dos direitos fundamentais e a construção de respostas constitucionalmente adequadas aos conflitos religiosos no ambiente de trabalho**. Niterói: Impetus, 2013, p.29.

se na obrigação do empregado de colocar as suas energias a serviço do empregador, obedecendo, diligentemente, às diretrizes por este estabelecidas quanto ao modo em que os serviços devem ser prestados”.

Sem embargo, importante esclarecer que o estado de dependência do empregado perante o empregador precisa ser observado de forma criteriosa, para não se criar uma ideia ultrapassada de sujeição ou submissão pessoal relacionada a subordinação, como esclarece Arion Sayão Romina⁸:

Este conceito corresponde a etapa histórica já ultrapassada e faz lembrar lutas políticas que remontam à condição do trabalhador como objeto de locatio, portanto equiparado a coisa (res). O trabalhador, como pessoa, não pode ser confundido com a atividade, este sim, objeto de relação jurídica.

Somada a subordinação jurídica, a natureza do contrato de emprego também é fator preponderante para a vulnerabilidade do empregado, uma vez que todas as regras a serem aplicadas na relação firmada entre patrão e empregado derivam, salvo os limites legais, do instrumento contratual.

Assim, a função e atividades a serem exercidas pelo empregado, a forma de cumprimento da jornada, o salário a ser recebido, as sanções que poderão ser aplicadas ao empregado, e demais questões vinculadas a prestação laboral, desde que respeitados os limites impostos por lei, são estipulados na fase contratual do emprego. Daí a relevância da natureza do contrato.

Destaque-se, nesse sentido, que o poder disciplinar do empregador tem relevância significativa para a vulnerabilidade do empregado, e isto se dá porque, conforme esclarece Edilton Meireles⁹, a legislação brasileira adotou a teoria contratualista no que tange os contrato de emprego, motivo pelo qual, “o poder sancionador não decorre de expressa autorização legal [...]. Assim, as sanções somente podem ser aplicadas se pactuadas contratualmente.”.

⁸ ROMITA, Arion Sayão *apud* MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário Nº 00698-2007-107-03-00-4. Quarta turma. Recorrente: José Antônio Novais Horta. Recorrido: Seculus Empreendimentos E Participações S.A. Relator: Júlio Bernardo Do Carmo. Julgado em 24 ago. 2009. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/consulta/redireciona.htm?pIdAcordao=686419&acesso=e505aab43f546ea30a3043f512e4c439>. Acesso em: 07 jul. 2019.

⁹ MEIRELES, Edilton. **Abuso de direito nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2004, p.100.

O poder disciplinar do empregador, um dos poderes derivados do poder diretivo, é, segundo Luciano Martinez¹⁰, o meio pelo qual o empregador poderá apenar o empregado transgressor de suas ordens, de seus comandos por infrações cometidas no âmbito do contrato de emprego. Ou seja, para ter sanção disciplinar ao empregador, este precisa pactuar previamente. É, portanto, o próprio empregado, que, no momento da pactuação empregatícia, abre mão de sua liberdade, autorizando que o empregador lhe imponha sanções no âmbito da relação de emprego.

Mas por que a natureza do contrato de emprego seria relevante para o estabelecimento da condição de vulnerabilidade do empregado?

Se é no contrato que o empregado abre mão parcialmente de sua liberdade e autoriza o empregador a, dentre outros fatores, lhe aplicar sanções, a formação do contrato é essencial para entender como as regras contratuais são estabelecidas.

Em que pese este não ser o posicionamento da maioria da doutrina, o presente trabalho acompanha o posicionamento do Professor Edilton Meireles¹¹ quanto a natureza adesiva do contrato de emprego, pelo qual, salvo exceções, “por mais que o trabalhador possa discutir as condições de trabalho, é certo que ele acaba por aderir às cláusulas preestabelecidas pelo empregador”.

Mas não é apenas quando da admissão que a natureza adesiva do contrato se revela importante; “ainda no curso da relação de emprego, quando o empregador impõe novas condições de trabalho (modificação de horário de trabalho, de funções, etc.), limitando-se o empregado a aceitá-las ou a pedir demissão”.¹²

A vulnerabilidade do empregado reside, portanto, na fragilidade em que se processa a relação de emprego para trabalhador em razão da unilateralidade de poder concentrado nas mãos do empregador, que se perpetra desde a formação contratual e durante todo o curso do contrato, visto que é o empregador o detentor das ferramentas de gestão do contrato (estipulação dos termos e autonomia diretiva

¹⁰ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 9ª ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p.279.

¹¹ MEIRELES, Edilton. *Op. cit.*, p. 103.

¹² MEIRELES, Edilton. **Abuso de direito nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2004, p. 103.

da atividade), ocasionando uma susceptibilidade de adoção de condutas abusivas por este.

Em virtude da adoção do modelo contratualista nas relações de emprego, a fim de proteger direitos mínimos e fundamentais do empregado, o legislador brasileiro optou por adotar medidas de limitação a autonomia negocial do empregado, impossibilitando que o mesmo pactue e disponha de direitos básicos. Portanto, para se chegar numa posição quanto a compatibilidade ou não da arbitrabilidade de dissídio individuais na esfera empregatícia, se faz necessário entender as limitações da autonomia negocial do empregado impostas pelo ordenamento jurídico.

2.2. A limitação da autonomia negocial do empregado nas relações de emprego

O termo “autonomia” guarda diversas concepções, sendo, segundo Maurício Requião¹³, uma expressão polissêmica de papel fundamental para o Direito, motivo pelo qual o autor traça uma distinção entre a autonomia do ponto de vista existencial, que não será objeto do presente trabalho, e a autonomia privada, que, segundo este, não comporta um consenso quanto a sua definição.

Por uma questão de afinidade de posicionamento, este trabalho adotará a conceituação de trazida por Leonardo Boff¹⁴, que entende autonomia privada por “auto-regulamentação de interesses, patrimoniais ou não patrimoniais”, princípio fundamental do direito privado brasileiro que “confere juridicidade àquilo que for definido pelo titular para o regramento de seus interesses”. Ressalta-se que tal auto-regulamentação não emana puramente da vontade, sendo preciso a legitimação do mundo jurídico.

¹³ REQUIÃO, Maurício. **Estatuto da pessoa com deficiência, incapacidades e interdição**. 2. ed. Florianópolis: Tirant Lo Blanch, 2018, p. 26.

¹⁴ BOFF, Leonardo. Contornos atuais da autonomia privada em face das situações jurídicas subjetivas existenciais. In: MEIRELES, Rose Melo Vencelau (Org.). **Autonomia privada e dignidade humana**. Rio de Janeiro: Renovar, 2009, p.74.

Em virtude do recorte atribuído ao tema em estudo, a autonomia privada¹⁵ será tratada neste artigo em seu aspecto negocial, aqui chamada de autonomia negocial. Aqui, pretende-se abordar a auto-regulamentação exclusivamente no âmbito do negócio jurídico, mais especificamente do contrato de emprego regulamentado pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Neste contexto negocial, a autonomia privada “traduz a liberdade de negociar, de escolher o contratante, de determinar o conteúdo do contrato, de escolher, quando puder, a forma do ato”¹⁶. Ou seja, é a autonomia de auto regulamentar, dentro dos limites legais, os termos do negócio jurídico.

Importante destacar ainda que, a autonomia negocial é um princípio derivado da liberdade em sentido amplo, que comporta a ideia de liberdade econômica do sujeito, contudo, o reverso não acontece, não podendo se comportar a liberdade irrestrita no conceito de autonomia privada¹⁷, sob pena de exercício ilimitado do direito de contratação, o que potencializaria as desigualdades estruturais existentes em algumas áreas do Direito, como por exemplo o Direito Laboral.

A autonomia é, portanto, conforme lição de Ana Thereza Meireles e Mônica Aguiar¹⁸, “enquanto forma de manifestação da liberdade, a autonomia é um meio de concretização da dignidade da pessoa humana, é uma forma de efetivação de escolhas simples ou escolhas complexas, é um atributo essencial ao desenvolvimento da existência plena do ser humano.”

¹⁵ A autonomia passou e vem passando desde o final do século XVIII, e principalmente entre os séculos XIX e XX, por um forte processo evolutivo, e com a mudança de um Estado precipuamente individualista para um Estado Social, a visão acerca da autonomia é modificada a ponto de hoje a doutrina não conceber a autonomia apenas no seu aspecto patrimonial, mas também no seu aspecto existencial. Por não ser objeto deste estudo a evolução história da autonomia, bem como os novos contornos dados a mesma, para aprofundamento do tema, remete-se ao leitor a seguinte obra: HIRONAKA, Giselda Maria Fernandes Novaes; TARTUCE, Flávio. (Orgs.) O princípio da autonomia privada e o direito contratual brasileiro. In: HIRONAKA, Giselda Maria Fernandes Novaes; TARTUCE, Flávio. **Direito contratual – temas atuais**. São Paulo: Método, 2007, p.41 *et seq.*

¹⁶ BORGES, Roxana Cardoso Brasileiro. **Direitos da personalidade e autonomia privada**. 2. ed. rev. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 50.

¹⁷ REQUIÃO, Maurício. **Estatuto da pessoa com deficiência, incapacidades e interdição**. 2. ed. Florianópolis: Tirant Lo Blanch, 2018, p. 29.

¹⁸ MEIRELES, Ana Thereza; AGUIAR, Monica Neves. Autonomia e alteridade como fundamentos da construção do sentido de dignidade existencial diante do direito à vida. **Revista Brasileira de Direito Animal**, v. 13, n.1, jan.-abr.2018, p.136. Disponível em: <https://portalseer.ufba.br/index.php/RBDA/article/view/26220>. Acesso em: 07 jul. 2019.

Como já dito aqui anteriormente, liberdade e autonomia, embora tenham uma correlação não se confundem, não podendo a autonomia ser exercida de forma ilimitada, como verdadeira liberdade irrestrita, portanto, as limitações opostas à autonomia se fazem necessárias para que seu exercício não se dê de forma desenfreada.

Para estudar as limitações impostas à autonomia, Maurício Requião¹⁹ entende ser necessário buscar tanto fatores como fundamentos que as justifiquem. Ao tratar de fatores limitadores “se está referindo aos fatos, direitos ou valores que são colocados em confronto com a autonomia limitando-a”²⁰, como, por exemplo, a lei e a ordem pública. Enquanto os fundamentos limitadores são os “argumentos que são colocados como justificativa para a realização da limitação”²¹, que podem ser divididos em limitação objetiva, limitação subjetiva e limitação relacional²².

No âmbito das relações de emprego, o fundamento limitador da autonomia do empregado é a sua vulnerabilidade. É, portanto, uma limitação subjetiva, que tem por objetivo “impedir que ele venha a realizar atos que sejam danosos à sua dignidade enquanto pessoa.”²³

Partindo-se da premissa de que os contratos de emprego têm natureza de adesão, em virtude da construção social em seu entorno, para garantir que o emprego seja concretizado, o empregado adere a qualquer regra que lhe seja imposta, por mais absurda que pareça. E não seria diferente no curso da relação, para garantir a continuidade do contrato, o empregado aceita e adere a qualquer alteração contratual.

¹⁹ REQUIÃO, Maurício. **Estatuto da pessoa com deficiência, incapacidades e interdição**. 2. ed. Florianópolis: Tirant Lo Blanch, 2018, p.35.

²⁰ *Ibidem*, p.36.

²¹ *Ibidem*, *loc.cit.*

²² BORGES, Roxana Cardoso Brasileiro. **Direitos da personalidade e autonomia privada**. 2. ed. rev. São Paulo: Saraiva, 2009, p.55.

²³ *Ibidem*, p. 52.

Com o objetivo de limitar o exercício desenfreado de cessão da sua liberdade através da autonomia negocial, o ordenamento jurídico brasileiro impôs fatores de limitação a esta, quais sejam a lei e a ordem pública²⁴.

A ordem pública no Direito do Trabalho reflete a limitação da autonomia do empregado em sua teoria dos princípios, eis que abarca uma série de normas que tem por objetivo equilibrar a relação empregatícia, impossibilitando a atuação do empregado em contradição com os postulados que norteiam tal sistema.

A título exemplificativo, há que se destacar o princípio da proteção, que tem como desdobramento os princípios da aplicação da fonte jurídica mais favorável ao empregado, da manutenção da fonte mais benéfica, da avaliação *in dubio pro operário*, dentre outros.

Além do princípio da proteção, merecem destaque os princípios da irrenunciabilidade de direitos e da intangibilidade salarial, sendo nulas, de pleno direito, as cláusulas que reduzam o salário do empregado ou que impliquem em renúncia de direitos fundamentais do empregado, como férias, 13º salário e estabilidades.

O outro fator limitador da autonomia é a lei, seja ela norma legislativa, norma coletiva de trabalho ou a própria Constituição Federal. Fato é que o Direito Brasileiro optou por limitar o exercício da autonomia negocial do empregado, ao ponto que a impõe de forma expressa em lei.

Para garantir a proteção a direitos básicos do empregado, o legislador constitucional os elevou ao patamar de direitos fundamentais, previstos principalmente no artigo 7º da Constituição Federal de 1988, como por exemplo, o fundo de garantia por tempo de serviço, o salário mínimo nacional, o décimo terceiro salário, o repouso semanal remunerado, entre outros direitos.

Além das previsões constitucionais, a Consolidação das Leis do Trabalho traz regras expressas de limitação da autonomia do empregado, como a previsão do

²⁴ Como ordem pública adota-se aqui o conceito trazido por Orlando Gomes como “princípios que traduzem os interesses fundamentais da sociedade relativos à sua ordem econômica e política” constante na obra: GOMES, Orlando. **Contratos**. 15.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995, p.156.

artigo 9º, que determina a nulidade plena de atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na mesma.

Também no artigo 468 da CLT, o legislador limita as alterações do contrato de trabalho ao determinar que destas não podem resultar em prejuízos diretos ou indiretos ao empregado, ainda que com a sua anuência.

Assim, ainda com a natureza adesiva do contrato, determinados direitos não poderão ser passíveis de cessão ou renúncia por mera expressão da vontade do empregado. Isso porque, este tem sua autonomia limitado pelo Estado nas relações de emprego, a fim de equilibrar a balança contratual, uma vez que se encontra em situação de vulnerabilidade.

2.3.As alterações substanciais em matéria de autonomia negocial do empregado após a lei 13.467 de 2017

A Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, denominada Reforma Trabalhista, alterou de forma substancial a Consolidação das Leis do Trabalho, flexibilizando as limitações impostas a autonomia negocial dos empregados, ao permitir que estes passem a pactuar matérias que antes apenas poderiam ser dispostas ou pelo próprio legislador, ou através de norma coletiva.

Nesta seção, tratar-se-á das principais alterações trazidas pela reforma a fim de entender o novo paradigma da autonomia negocial do empregado. O primeiro ponto a ser discutido diz respeito à criação da figura do que a doutrina tem chamado de “empregado hipersuficiente”²⁵, inserido pelo parágrafo único do artigo 444 da CLT, que criou uma desigualdade material entre os empregados “comuns”, e os empregados que possuem diploma de nível superior e recebam salários superiores a duas vezes o valor do teto do Regime Geral de Previdência Social.

²⁵ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. A supremacia do negociado em face ao legislado: a natureza bifronte (ou as faces) da nova CLT. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. São Paulo, v. 84, n. 2, abr./jun. 2018, p.102. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/143733>. Acesso em: 07. Jul. 2019.

O aludido permissivo legal legitima o exercício das faculdade previstas no artigo 611-A da CLT de forma livre ao “empregado hipersuficiente”, o que quer dizer que este poderá pactuar, inclusive com prevalência sobre a lei, e sem intermédio de entidade sindical, questões relacionadas com jornada de trabalho observados os limites legais, banco de horas anual, planos de cargos e salário, troca do dia de feriado, prorrogação de jornada em ambientes insalubres, dentre outras questões, podendo negociar, inclusive, redução salarial, conforme previsão do §3º do mesmo artigo.

No que atinge o “empregado hipersuficiente”, este ainda poderá, conforme autorização do artigo 507-A da CLT, pactuar cláusula compromissória de arbitragem, o que não é permitido aos demais empregados, conforme entendimento jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho²⁶, sendo incompatível com os dissídios individuais.

Em matéria de jornada de trabalho, o empregado passou a poder pactuar de forma individual de regime de compensação de jornada, denominado banco de horas, num prazo não superior a seis meses, conforme previsão do §5º do artigo 59 da CLT.

Além disto, passou a ser permitido ao empregado pactuar individualmente a jornada de doze horas de trabalho por 36 horas ininterruptas de descanso, nos termos do artigo 59-A da CLT, o que antes só era possível através de norma coletiva²⁷.

No que diz respeito às férias, passou a ser autorizado ao empregado acordar o seu fracionamento com o empregador em até três períodos, não podendo um ser inferior a quatorze dias e os demais inferiores a cinco dias, por força do §1º do artigo 134 da CLT.

²⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n. 551-85.2010.5.09.0411. Segunda Turma. Relator: Min. José Roberto Freire Pimenta. Brasília, Julgado em 11 set. 2013. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/3cfe5ec9a1129c4e7d922810d952bfbf>. Acesso em: 08 jul. 2019.

²⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 444. Res. 185/2012. Brasília, DJ 26 nov. 2012. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-444. Acesso em: 08 jul. 2019.

Outra questão importante e que tem ligação direta com a flexibilização da autonomia negocial do empregado diz respeito à revogação do §1º do artigo 477 da CLT, que exigia a assistência sindical para homologação de contratos de trabalho com vigência superior a um ano.

O legislador trabalhista entendeu que o empregado, independentemente do tempo de contratação, tem autonomia plena para direcionar os atos vinculados à rescisão do contrato, inclusive no que diz respeito à conferência e quitação do mesmo. E não apenas quando da rescisão, pois foi criada uma forma de rescisão contratual, a denominada “por acordo”.

Nos termos do artigo 484-A, empregador e empregado poderão por fim concomitantemente ao contrato, através de uma consensualidade, hipótese em que as verbas rescisórias de natureza indenizatória serão pagas pela metade.

A prévia autorização do desconto da contribuição sindical também é matéria vinculada à autonomia negocial do empregador que, após a reforma, pode optar pelo seu pagamento, ou não, nos termos dos artigos 545 e 582 da CLT, acontecendo antes de forma compulsória.

Em síntese apertada, dada a natureza do presente estudo, vê-se que uma série de disposições foram alteradas na CLT ampliando a autonomia negocial do emprego, de forma influenciar de maneira direta a fruição do contrato de emprego, mas tais alterações significam que o legislador trabalhista entende pela capacidade plena do empregado em exercer sua autonomia negocial? Por óbvio que não.

Em que pese o legislador trabalhista ter flexibilizado a autonomia negocial do empregado, este não a equiparou a autonomia negocial do empregador, uma vez que os fundamentos e fatores limitadores da autonomia continuam existindo, tanto na lei, na ordem pública, como na própria fundamentação da vulnerabilidade do empregado.

A atuação do legislador trabalhista caminha no sentido de trazer maior fruição aos contratos de trabalho, sem aqui adentrar no mérito das flexibilizações trazidas, autorizando que o empregado possa decidir e participar de forma mais efetiva de atos contratuais.

Tal flexibilização pode ser usada de forma positiva para o empregado, não sendo objeto deste artigo analisar se as alterações realizadas condizem com as necessidades fáticas dos empregados, ou se compatibilizam com a realidade do mercado de trabalho brasileiro, isto porque, mais do que uma questão jurídica, é uma questão sociológica.

Fato é que a flexibilização da autonomia do empregado, e quiçá, a sua modulação, como propõe Reinaldo de Francisco Fernandes²⁸, pode garantir uma proteção mais efetiva ao empregado se dirigida de forma justa e condizente com as necessidades do empregado, e não ao revés.

Ao tratar de um tema tão delicado como a flexibilização da autonomia negocial, que tem interferência direta na liberdade do empregado, o legislador não considerou a natureza adesiva do contrato, deixando de tratar de matérias efetivamente relevantes, como a possibilidade de submissão de dissídios individuais trabalhistas a arbitragem, ao passo que criou uma desigualdade estrutural entre empregados em virtude do seu nível de escolaridade e poder econômico.

3. A arbitrabilidade de conflitos trabalhistas

Conflitos são inerentes à sociedade, sendo uma das maiores dificuldades impostas ao homem encontrar caminhos eficazes, justos e validos de composição desses conflitos, isto porque, os embates sociais acompanham tanto sua evolução como a da sociedade, surgindo assim, cenários complexos nas relações sociais.

De acordo com a tradição, a doutrina jurídica brasileira divide a formas de solução de conflito em três: autodefesa, que consiste no exercício da própria vontade através de métodos primitivos como a força física; a autocomposição, onde as partes sem intermédio de um terceiro chegam em um denominar comum; e a

²⁸ FERNANDES, Reinaldo de Francisco. **Relações de emprego e (in)disponibilidade dos direitos: proposta de modulação da autonomia da vontade**. 2014. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho e Seguridade Social) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-06032015-153707/pt-br.php>. Acesso em: 07 jul. 2019.

heterocomposição, onde as partes buscam o intermédio de terceiros para solução do conflito, como acontece na arbitragem²⁹.

Dentro do supracitado universo, em que pese a via judicial ter sido eleita como via principal para solução dos dissídios individuais trabalhistas, o ordenamento jurídico legitimou os denominados “métodos adequados de solução de conflito” (MASC), que, nas palavras de André Jobim de Azevedo³⁰, “envolvem necessariamente a Conciliação, a Mediação e a Arbitragem, e, para alguns, também a Negociação, mas que se entende como caminho de todos os métodos.”

É importante refletir que, no Brasil, o fato de a jurisdição estatal ainda ser vista como principal forma de resolução de conflitos, bem como a ausência instrução da população acoplada ao movimento mundial que trouxe inúmeros benefícios aos jurisdicionados, facilitando o acesso ao poder judiciário e a falta de responsabilidade social, resultaram em um número de demandas judiciais elevado, colocando em alerta o Poder Judiciário³¹.

Em decorrência desta visão publicista, que tende a priorizar a solução dos conflitos através do intermédio do Estado, a arbitragem e os demais métodos de solução de conflito são, erroneamente, denominados de alternativos, uma vez que, segundo Diogo Rezende de Almeida, “funcionam como verdadeira válvula de escape ao instrumento padrão, que é a atividade jurisdicional do Estado.”³²

O presente artigo dará enfoque a aplicação da arbitragem nos conflitos de trabalho, e para tanto é preciso compreender o conceito de tal instituto, tendo sido selecionado aquele adotado por Thiago Marinho Nunes³³:

A arbitragem constitui um meio alternativo de resolução de controvérsias escolhido expressamente pelas partes, em um contrato que contenha uma

²⁹ GEMIGNANI, Daniel; GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta. Arbitragem no Direito do Trabalho: um desafio a ser enfrentado. *In: TUPINAMBÁ, Carolina. (Coord.) Solução de conflitos trabalhistas: novos caminhos.* São Paulo: LTr, 2018, p. 353 - 354.

³⁰ AZEVEDO, André Jobim de. Os métodos adequados de solução de conflitos. Nova regência processual: Observações. *Novel regência trabalhista. In: TUPINAMBÁ, Carolina. (Coord.) Solução de conflitos trabalhistas: novos caminhos.* São Paulo: LTr, 2018, p.20.

³¹ ALMEIDA, Diogo Rezende de. Novamente o Princípio da Adequação e os Métodos de Solução de Conflitos. *In: TUPINAMBÁ, Carolina. (Coord.) Solução de conflitos trabalhistas: novos caminhos.* São Paulo: LTr, 2018, p. 75.

³² *ibidem.*

³³ NUNES, Thiago Marinho. **Arbitragem e prescrição.** 1. ed. São Paulo: Atlas, 2014, p.14.

convenção de arbitragem (cláusula compromissória) ou, na ausência de cláusula compromissória, por intermédio de um simples compromisso arbitral.

A arbitragem é, portanto, segundo André Vasconcelos Roque³⁴, uma força de solução de conflitos na qual particulares escolhem um terceiro para solucionar o litígio, impondo sua decisão quanto a controvérsia, sendo admissível quando os litigantes tiverem capacidade contratual para pactuar cláusula ou compromisso arbitral que envolvam direitos disponíveis.

É possível optar pela arbitragem enquanto forma de solução de conflito decorrente de dado contrato através de convenção de arbitragem, que compreende tanto a cláusula compromissória quanto o denominado compromisso arbitral, conforme artigo 3º da Lei 9.307/1996.

A cláusula compromissória é, segundo Fredie Didier Jr.³⁵, “a convenção em que as partes decidem prévia e abstratamente, que as divergências oriundas de certo negócio jurídico serão resolvidas pela arbitragem”, ao passo que, o compromisso arbitral, “é o acordo de vontades para submeter uma controvérsia concreta, já existente, ao juízo arbitral, prescindindo do Poder Judiciário”.

Assim, a principal diferença entre a cláusula compromissória e o compromisso arbitral está no momento que cada uma é firmada, uma vez que, na primeira, antes mesma da existência de qualquer litígio, as partes estabelecem que eventual demanda será submetida ao juízo arbitral, ao passo que na segunda, não existe obrigatoriedade de submissão de eventual dissídio a juízo arbitral, tratando-se de pactuação bilateral posterior ao surgimento do conflito.

Para arbitrar a disputa as partes podem escolher um ou mais árbitros, sempre em número ímpar, conforme previsão do artigo 13, §1º da Lei de Arbitragem, que devem ser imparciais, ter conhecimento e experiência na área que decorre a controvérsia, sendo os juízes de fato e de direito no litígio, motivo pelo qual suas

³⁴ ROQUE, André Vasconcelos. A evolução da arbitralidade objetiva no Brasil: tendências e perspectivas. **Revista de Arbitragem e Mediação**. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, vol. 33, ano 9, 2012, p. 302.

³⁵ DIDIER JR, Fredie. Curso de Direito Processual Civil: Introdução ao Direito Processual Civil, Parte Geral e Processo do Conhecimento. Salvador: Ed. Jus Podivm, 2019, p.209.

decisões não necessitam de convalidação do Poder Judiciário, na forma do artigo 18 da supramencionada lei.

Em caso de ausência de interesse ou inviabilidade em solução do conflito através de acordo, o árbitro deve emitir a decisão, que é denominada de laudo arbitral ou sentença arbitral, tendo esta força de decisão judicial, nos termos do artigo 31 da Lei de Arbitragem.

No direito brasileiro, a arbitragem “surgiu, pela primeira vez, na Constituição do Império, de 22/03/1824, em seu art. 160”³⁶, tendo passado por uma evolução gradual ao longo dos anos, contudo, foi com a Lei Marco Maciel, mais conhecida atualmente como Lei de Arbitragem (Lei 9.307 de 23 de setembro de 1996), que a utilização da arbitragem ganhou muito mais ânimo, “quando, pela primeira vez no ordenamento jurídico brasileiro, se dispensava a homologação judicial do laudo arbitral, emprestando-lhe efeitos jurídicos idênticos à decisão judicial”³⁷.

Em matéria de Direito do Trabalho, a arbitragem caminha em dois sentidos: um permissivo para matérias em que existe previsão expressa em norma, e a vertente negativa construída por posicionamento jurisprudencial do TST, em que se entende, de forma quase unânime, pela incompatibilidade da arbitragem com os dissídios individuais trabalhistas.

Para compreender melhor o tema, será traçado um panorama da matéria no que diz respeito a sua positivação pelo ordenamento jurídico em demandas trabalhistas.

1. Permissivos legais de arbitrabilidade em demandas trabalhistas

³⁶ DELGADO, José Augusto. Arbitragem no Brasil: evolução histórica e conceitual. **Revista de Direito Renovar**. n. 17, maio/ago, 2000, p. 11 *et seq.* Disponível em: <http://bdjur.stj.jus.br//dspace/handle/2011/8302>. Acesso em: 08 jul. 2019.

³⁷ CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e processo: um comentário à Lei 9.307/96**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004, p.22.

Constitucionalmente, a arbitragem trabalhista encontra respaldo no §1º do artigo 114 da Constituição Federal de 1988, “como meio de solução de conflitos coletivos, mas alternativo e facultativo”.³⁸

Sendo assim, caso as entidades sindicais não consigam chegar num consenso quanto aos termos das normas coletivas a serem editadas através de autocomposição, estas poderão, ao invés de buscar o amparo do poder judiciário, adotar a arbitragem como via de solução dos conflitos.

Mais adiante, através da Emenda Constitucional nº 45 de 2004, foi inserida como requisito obrigatório anterior à proposição de dissídio coletivo³⁹, ação trabalhista coletiva de matriz constitucional que tramita em rito especial de competência de entes coletivos, via de regra os sindicatos, que tem por objetivo a defesa de interesses da coletividade de trabalhadores “visando à criação ou interpretação de normas que irão incidir no âmbito dessas mesmas categorias.”⁴⁰

Um ano após a promulgação da Constituição de 1988, foi editada a Lei de Greve (Lei 7.783/89), que também faz menção à arbitragem na esfera laboral, hipótese em que autoriza a via arbitral como forma de solução das consequências ocorridas pela suspensão do contrato durante a paralisação.

Em que pese o direito de greve ser coletivo, respeita-se a liberdade individual do empregado aderir ou não a mesma, não havendo, contudo, que se falar em greve individual⁴¹. O artigo 7º da aludida lei não faz distinção quando a aplicação da arbitragem para solução de conflitos individuais decorrentes da greve, ou da solução para a coletividade de trabalhadores.

Vale destacar que, a suspensão do contrato de emprego durante a greve produz efeitos e tem eficácia *inter partes*, e não apenas para a coletividade, daí a

³⁸ FRANCO FILHO, Georgeton de Sousa. A arbitragem no moderno direito brasileiro do trabalho. *In*: TUPINAMBÁ, Carolina. (Coord.) **Solução de conflitos trabalhistas: novos caminhos**. São Paulo: LTr, 2018, p. 383.

³⁹ PEREIRA JÚNIOR, Antonio Jorge; SERRA, Miguel Arcanjo. A (im)possibilidade da arbitragem nos dissídios individuais do direito do trabalho. **Revista dos Tribunais**. São Paulo: Ed. RT, vol. 986, ano 106, 2017, p.135.

⁴⁰ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 15.ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p.1593.

⁴¹ MALLET, Stêvão. **Dogmática elementar do direito de greve**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2015.

lacuna interpretativa, e, no entendimento de Bernardo Lima e Rodolfo Pamplona⁴², “a interpretação do texto não permite restringir a utilização da arbitragem às demandas coletivas, cabendo, se possível, o enquadramento da específica demanda no art. 1º da Lei 9.307/96 e se for a vontade das partes.”

Há que se destacar ainda a previsão de estabelecimento de uma Comissão de Arbitragem pela Lei 12.815 de 2019, norma esta que regula o trabalho dos portuários. Na supracitada lei, também existe lacuna quanto à natureza individual ou coletiva da arbitragem, isto porque, na previsão do seu artigo 37, a arbitragem se presta a solucionar conflitos a que se referem os artigos 32, 33 e 35 da mesma Lei, que tratam da constituição, competência e gestão do órgão de gestão de mão de obra do trabalho portuário. Invariavelmente, tais questões poderão ser demandadas de forma individual, não havendo qualquer limitação da previsão do artigo 37 da Lei do Trabalho dos Portuários.

A Lei de Participação nos Lucros, Lei 10.101 de 10 de dezembro de 2000, também dispõe sobre arbitrabilidade, autorizando o que ela chama de “arbitragem de ofertas finais”, nesta modalidade, ao árbitro não “compete julgar uma demanda, mas “optar”, “escolher” pela proposta apresentada por uma das partes”⁴³.

Contudo, em que pese sua relevância fática para o empregado, quando não estabelecida por norma coletiva, a “instituição do plano de participação nos lucros é uma faculdade do empregador”.⁴⁴

A Lei Complementar 75 de 1993 delegou competência arbitral ao Ministério Público do Trabalho, autorizando que este atue como árbitro em dissídios de competência da Justiça do Trabalho, ou seja, todos aqueles elencados no artigo 114 da Constituição Federal de 1988, e conseqüentemente em dissídios individuais.

A Lei 13.467 de 2017 introduziu à CLT o artigo 507-A que autoriza expressamente a pactuação de cláusula compromissória de arbitragem por

⁴² PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LIMA, Bernardo Lima. Arbitrabilidade de conflitos trabalhistas. In: FREITAS, Edmundo Gouvêa; MAGALHÃES, Rodrigo Almeida. (Orgs.) **Processo, Direito e Modernidade: Estudos em Homenagem ao Professor Antônio Pereira Gaió Júnior**. Jundiaí: Paco Editorial, 2013, p. 207.

⁴³ *Ibidem*, p.208.

⁴⁴ *Ibidem*, *loc. cit.*

empregados que obtenham salário superior a duas vezes o teto do Regime Geral de Previdência Social, o que em 2019 representa uma importância mensal total de R\$11.678,90 (Onze mil seiscentos e setenta e oito reais e noventa centavos). Para sua materialização, basta que tal empregado tome iniciativa ou concorde expressamente com a instituição da cláusula arbitral.

A Reforma Trabalhista legitimou, portanto, a autonomia negocial do empregado portador dos requisitos previstos no artigo 507-A, entendendo ser a questão financeira agente que afastaria o fundamento limitador dela.

2. A arbitabilidade de conflitos individuais trabalhistas em face da autonomia negocial do empregado

A Consolidação das Leis do Trabalho não autoriza de forma expressa a pactuação individual de convenção de arbitragem para os empregados em geral, salvo o caso previsto no artigo 507-A da CLT, ou seja, para os empregados que são considerados financeiramente autossuficientes, que foi introduzido recentemente na legislação.

Por não haver vedação nem autorização expressa em lei, ficou a cargo do poder judiciário analisar a compatibilidade da arbitragem com os dissídios individuais trabalhistas, tendo sido julgado Recurso de Revista pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho em março de 2009, entendendo pela incompatibilidade entre a arbitragem e os dissídios individuais trabalhistas⁴⁵.

Ao se aprofundar no julgamento da compatibilidade da arbitabilidade com os conflitos individuais trabalhistas, o Tribunal Superior do Trabalho⁴⁶ usou como

⁴⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n. 79500-61.2006.5.05.0028. Terceira Turma. Recorrente: Mário De Castro Guimarães Neto. Recorrida: Xerox Comércio E Indústria LTDA. Relator: Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Brasília, DJ 29 mai. 2009. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/2b667bc563c233d64dd6c6789f4efcb3>. Acesso em: 08 jul. 2019.

⁴⁶ *Idem*. Embargos de Declaração em Recurso de Revista n. 79500-61.2006.5.05.0028. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Embargante: Xerox Comércio E Indústria LTDA. Embargado: Mário De Castro Guimarães Neto. Relator: Min. João Batista Brito Pereira. Brasília, DJ 30 mar. 2010. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/df522173a06a90573c8e8d801a25d4e8>. Acesso em: 08 jul. 2019.

fundamentos para afastar a mesma: a) a natureza adesiva do contrato de emprego, quando afirmou que “é preciso enfrentar que o ato de vontade do empregado não é concreto na sua plenitude, no momento da admissão na empresa, em face da subordinação ínsita ao contrato de trabalho e à hipossuficiência do empregado”; b) a ausência de previsão expressa autorizando a aplicação do compromisso arbitral as relações individuais de trabalho; e c) o fato de os direitos trabalhistas serem indisponíveis e irrenunciáveis.

Ou seja, o Tribunal Superior do Trabalho justificou a incompatibilidade da arbitragem com os conflitos individuais trabalhistas através de fatores e fundamentos limitadores da autonomia negocial do empregado, tratados neste artigo na seção 2.2.

De forma indireta, o Tribunal Superior do Trabalho entendeu que o problema da arbitrabilidade de demandas individuais trabalhistas está ligado a autonomia negocial do empregado.

Sob esta perspectiva, a Corte Trabalhista entendeu que a ausência de previsão expressa autorizando a aplicação de compromisso arbitral e a irrenunciabilidade e indisponibilidade de direitos trabalhistas são fatores limitadores da autonomia negocial; e que a natureza adesiva dos contratos e conseqüentemente a condição vulnerabilidade do empregado nas relações empregatícias são os fundamentos limitadores que afastariam assim a possibilidade de compromisso arbitral.

Importante, portanto, analisar de forma individualizada cada um destes fatores e fundamentos limitadores da autonomia sob a perspectiva da arbitrabilidade de conflitos individuais trabalhistas.

O primeiro ponto a ser discutido diz respeito à irrenunciabilidade e indisponibilidade de direitos trabalhistas. Inicialmente há que se estabelecer uma diferenciação entre irrenunciabilidade e indisponibilidade, isto porque aqui se acompanha a ideia que “toda norma trabalhista seria irrenunciável e de ordem

pública, pois não pode o empregado renunciar a direito, que o Estado lhe garante, de ter mínimas condições de trabalho”⁴⁷.

Contudo, isto não quer dizer que, embora irrenunciáveis os direitos trabalhistas sejam totalmente indisponíveis, inclusive porque, a própria CLT autoriza a disposição de direitos ao empregado quando autoriza que o mesmo pactue individualmente jornadas de trabalho diferenciadas, fracionamento de férias, rescisão contratual por acordo, dentre outros direitos, conforme elencado na seção 2.3 deste artigo.⁴⁸

Assim, se a arbitragem está limitada, por força do artigo 1º da Lei 9.307/96, a dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis, seria a mesma admissível dentro dos limites de disponibilidade de direito individuais do empregado previstas pelo próprio legislador.

A via judicial não garante que o empregado não poderá dispor de seus direitos, ao revés, “basta adentrar em quaisquer das salas de audiência espalhadas por este país continental para que partes, advogados e juízes sejam “flagrados” negociando valores para pôr termo ao conflito.”⁴⁹

Sendo assim, a indisponibilidade absoluta dos direitos individuais do trabalho, como assevera Fábio Rodrigues Gomes⁵⁰, é um mito, que costuma ser afirmado de olhos fechados. A ausência de previsão normativa que autorize a pactuação de convenção arbitral também é, também, uma fantasia, isto porque, antes mesmo da inserção do artigo 507-A à Consolidação das Leis do Trabalho, diversas normas esparsas, com identificado na seção 3.1 deste artigo, já previam a aplicação de arbitragem em dissídios trabalhistas.

⁴⁷ ROQUE, Andre Vasconcelos. A arbitragem de dissídios individuais após a reforma trabalhista: limites e possibilidade. *In*: TUPINAMBÁ, Carolina. (Coord.) **Solução de conflitos trabalhistas: novos caminhos**. São Paulo: LTr, 2018, p. 338.

⁴⁸ *Ibidem, loc. cit.*

⁴⁹ GOMES, Fábio Rodrigues. Arbitragem e o Processo do Trabalho: Dois lados de uma mesma moeda. *In*: TUPINAMBÁ, Carolina. (Coord.) **Solução de conflitos trabalhistas: novos caminhos**. São Paulo: LTr, 2018, p. 379.

⁵⁰ *Ibidem, loc. cit.*

Fábio Rodrigues Gomes⁵¹ entende que os permissivos normativos infraconstitucionais autorizam a arbitragem em dissídios individuais, contudo, acabam no esquecimento devido à supervalorização da redação do §2º do artigo 114 da Constituição Federal, introduzido pela Emenda Constitucional nº 45 de 2004, que condiciona a propositura do dissídio coletiva à prévia via arbitral.

Após tratar dos fatores limitadores da autonomia negocial utilizados como fundamento para a defesa da incompatibilidade da convenção de arbitragem com os dissídios individuais nos contratos de emprego, se faz necessário analisar o fundamento limitador que, segundo a jurisprudência, impede a aplicação da mencionada cláusula.

Para a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, a natureza adesiva do contrato e a vulnerabilidade do empregado no momento da pactuação seriam fatores limitadores da sua autonomia, afastando a compatibilidade da arbitragem aos dissídios individuais.

Em que pese não ter o Tribunal Superior do Trabalho analisado o conteúdo e critérios da arbitragem no direito brasileiro no bojo da decisão aqui debatida, da mera leitura da Lei de Arbitragem há que se observar que a mesma adota uma série de medidas a fim de garantir que a vontade das partes não seja maculada, bem como adota procedimentos a garantir que todo o processo de arbitrabilidade respeite a autonomia negocial das partes.

A fim de afastar a imposição da convenção de arbitragem nos contratos de natureza adesiva, o artigo 4º da Lei de Arbitragem, em seu §2º, condiciona a sua eficácia à iniciativa do aderente de instituir a arbitragem ou a concordância expressa com a sua instituição, desde que por escrito em documento anexo ou em negrito, com a assinatura ou visto especialmente para essa cláusula, garantindo, assim, a máxima manifestação da vontade e conhecimento do *quantum* pactuado.

A Lei 9.307 de 1996 criou, além disso, mecanismo que tem por objetivo garantir que, em caso de resistência à instituição da arbitragem, a delimitação do conteúdo do compromisso arbitral se dê pelo poder judiciário, oportunidade em

⁵¹ *Ibidem*, p. 374.

que, caso uma das partes se sinta prejudicada, poderá ter que buscar o amparo do poder judiciário quanto à limitação dos direitos disponíveis a serem ali arbitrados.

A despeito de tais medidas não sejam suficientes, o legislador inseriu ainda na Lei de Arbitragem as hipóteses de anulação da sentença arbitral, dentre as quais estão a nulidade da convenção arbitral, que poderá se dar por vício de consentimento ou qualquer outra mácula a validade do negócio, e a ausência de respeito aos limites da convenção de arbitragem.

Logo, se quando da pactuação a vontade do empregado for viciada, ou ainda, se quando da prolação da sentença arbitral esta dispuser sobre direitos trabalhistas indisponíveis ou irrenunciáveis, será passível de anulação pelo poder judiciário.

Pode-se apreender deste modo que a própria legislação arbitral adota medidas a fim de evitar garantir que a vontade das partes seja respeitada, ainda que em contratos de adesão, o que, por si só, afastaria a limitação sugerida pela natureza contratual adesiva e a vulnerabilidade do empregado.

Caso ainda assim se entenda pela possibilidade de vício de consentimento quando da estipulação de cláusula compromissória, levando em consideração a dificuldade de produção de provas quanto a tal fato pelo empregado, tal argumento não teria validade na hipótese de pactuação de compromisso arbitral, uma vez que este somente seria escolhido após a existência de conflito.

Desta forma, quando da extinção do contrato de emprego, caso surja algum litígio, o empregado poderia optar por buscar a via jurisdicional estatal, ou pactuar com o empregador a submissão da demanda a juízo arbitral, firmando compromisso arbitral, neste momento, sem ter medo de perder a oportunidade de emprego, ou até mesmo de ser dispensado, afinal, a relação de trabalho ali já não existe mais.

Se tais argumentos já não fossem suficientes para afastar o fundamento limitador da autonomia negocial do empregado na situação em questão, a própria manifestação do legislador trabalhista caminha no sentido de não considerar a vulnerabilidade do empregado como fator preponderante para pactuação de convenção de arbitragem. Isto se dá porque, no artigo 507-A da CLT o único requisito utilizado para limitar a arbitrabilidade de dissídios individuais é fator econômico.

Sendo assim, os fatores e fundamentos limitadores da autonomia negocial não podem ser utilizados como justificativa para afastar a arbitrabilidade em conflitos individuais no âmbito das relações de emprego.

Por fim, há que se destacar ainda que a flexibilização da autonomia negocial do empregado introduzida pela reforma trabalhista põe por terra o argumento de que o empregado não tem condições de pactuar convenção de arbitragem, e isto reside no fato de que este passou a ter liberdade contratual para dispor sobre uma série de direitos dentro do contrato.

Se o empregado por pactuar rescisão por consensualidade, abrindo mão assim de cinquenta por cento das verbas rescisórias de natureza indenizatória, por que não poderia escolher qual o método de solução do conflito mais adequado para dirimir os conflitos decorrentes do fim da relação contratual? É um verdadeiro contrassenso.

3. CONCLUSÃO

Afirmar a existência de uma igualdade material entre empregador e empregado na esfera contratual seria negar a própria essência da relação em conteúdo, visto que questões econômicas, sociais e jurídicas são preponderantes para se concluir pela existência da vulnerabilidade do empregado.

Entender pela vulnerabilidade, no entanto, não quer dizer apreender uma total ausência ou mácula da vontade do mais fraco da relação de emprego, mas sim adotar medidas a fim de evitar que fraudes e abusos sejam perpetrados na relação, daí o motivo da ordem pública e da própria lei limitar a autonomia negocial do empregado.

A imposição da aludida limitação ao empregado, porém, não significa retirar deste a possibilidade de expressar sua vontade em relação a termos contratuais. Ao revés, a Reforma Trabalhista ampliou o leque do exercício da autonomia negocial do empregado, flexibilizando todo o sistema de negociação em sede individual de contrato, como salientado na seção 2.3.

Analisar a compatibilidade de arbitrabilidade de dissídios individuais trabalhistas sem compreender o conteúdo e da arbitragem e do seu processo é

ignorar a importância de ferramenta de solução de conflito amplamente disseminada por todo o mundo, engessando o ordenamento jurídico, por meio da adoção da antiga e superada dogmática da judicialização como regra.

Levando-se em consideração que o direito fundamental ao acesso à justiça não pode ser considerado apenas no seu aspecto formal, mas deve o ser principalmente na sua vertente material, que tem na efetividade e função social do direito seu núcleo essencial, pode-se afirmar que, impedir a convenção de arbitragem pelo empregado em dissídio individuais implica em violação direta ao direito fundamental ao acesso à justiça.

Apesar da resolução de conflitos trabalhistas não ser limitada àquelas decorrentes do término do contrato de trabalho, em regra, é na ruptura contratual que o empregado busca a recuperação de todos os direitos que lhe foram suprimidos durante o contrato.

Impedir que o empregado escolha qual via é a melhor para solucionar tais entraves, principalmente quando a relação acabou e não existe mais o risco de uma dispensa arbitrária, é limitar o direito fundamental ao acesso à justiça. Afinal, não existe incompatibilidade entre o instituto da arbitragem e o direito do trabalho.

Todos os fatores e fundamentos limitadores da autonomia negocial que foram utilizados para embasar a decisão do Tribunal Superior do Trabalho pela incompatibilidade da arbitragem com os dissídios individuais, não levaram em consideração o conteúdo da arbitragem no direito brasileiro.

A análise da supracitada compatibilidade foi feita à revelia das normas contidas na Lei de Arbitragem, que contém, inclusive, sistema de proteção à autonomia negocial dos contratantes que tem como objetivo evitar máculas na manifestação da vontade de qualquer uma das partes.

Se antes mesmo da entrada em vigor da Lei 13.467 de 2017 os fatores e fundamentos limitadores da autonomia negocial do empregado já não se compatibilizavam com a inaplicabilidade da arbitragem em matéria de dissídios individuais, após a entrada em vigor da reforma, isto ficou ainda mais latente.

E isto se deu porque, o texto introduzido ao CLT autorizou de forma expressa a pactuação de convenção arbitral em dissídios individuais, ainda que feito uma discriminação entre empregados em virtude do fator financeiro.

Fato é que, levando em consideração que foi em fatores e fundamentos limitadores da autonomia negocial que o TST repousou seu entendimento pela incompatibilidade da arbitragem com os dissídios individuais de emprego, ao analisar tais questões de forma pormenorizada e em contraponto com o próprio procedimento arbitral, há que se concluir pela discordância com o posicionamento da Corte Trabalhista.

Em apertada síntese, pode-se asseverar que os fatores e fundamentos limitadores da autonomia negocial indicados pelo Tribunal Superior do Trabalho não se operam na arbitragem. Isto porque, quanto aos fatores limitadores, a lei autoriza de forma expressa o permissivo arbitral, a ordem pública não impossibilita a disponibilidade relativa de direitos em matéria de dissídio individual trabalhista, e fundamentalmente as questões vinculadas à vulnerabilidade e adesividade da natureza contratual foram solucionadas pela própria Lei de Arbitragem, e pelo Reforma Trabalhista quando impôs como único requisito para convenção de arbitragem o fator financeiro.

Conclui-se, portanto, pela possibilidade da arbitrabilidade de conflitos individuais na esfera do contrato de emprego, uma vez que a autonomia não é fator impeditivo da mesma, por tudo quanto aqui explanado.

4. REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Diogo Rezende de. Novamente o Princípio da Adequação e os Métodos de Solução de Conflitos. *In*: TUPINAMBÁ, Carolina. (Coord.) **Solução de conflitos trabalhistas: novos caminhos**. São Paulo: LTr, 2018.

ANJOS, Márcio Fabri dos. A vulnerabilidade como parceira da autonomia. **Revista brasileira de bioética**, v. 02, n. 02, 2006, p. 173-186. Disponível em: <http://periodicos.unb.br/index.php/rbb/article/view/7967/6539>. Acesso em: 06 jul. 2019.

AZEVEDO, André Jobim de. Os métodos adequados de solução de conflitos. Nova regência processual: Observações. Nova regência trabalhista. *In*: TUPINAMBÁ, Carolina. (Coord.) **Solução de conflitos trabalhistas: novos caminhos**. São Paulo: LTr, 2018, p.17-24.

BOFF, Leonardo. Contornos atuais da autonomia privada em face das situações jurídicas subjetivas existenciais. *In*: MEIRELES, Rose Melo Vencelau (Org.). **Autonomia privada e dignidade humana**. Rio de Janeiro: Renovar, 2009, p. 63-149.

BORGES, Roxana Cardoso Brasileiro. **Direitos da personalidade e autonomia privada**. 2. ed. rev. São Paulo: Saraiva, 2009

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 06 jul. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos de Declaração em Recurso de Revista n. 79500-61.2006.5.05.0028. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Embargante: Xerox Comércio E Indústria LTDA. Embargado: Mário De Castro Guimarães Neto. Relator: Min. João Batista Brito Pereira. Brasília, DJ 30 mar. 2010. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/df522173a06a90573c8e8d801a25d4e8>. Acesso em: 08 jul. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n. 551-85.2010.5.09.0411. Segunda Turma. Relator: Min. José Roberto Freire Pimenta. Brasília, Julgado em 11 set. 2013. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/3cfe5ec9a1129c4e7d922810d952bfbf>. Acesso em: 08 jul. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n. 79500-61.2006.5.05.0028. Terceira Turma. Recorrente: Mário De Castro Guimarães Neto. Recorrida: Xerox Comércio E Indústria LTDA. Relator: Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Brasília, DJ 29 mai. 2009. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/2b667bc563c233d64dd6c6789f4efcb3>. Acesso em: 08 jul. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 444. Res. 185/2012. Brasília, DJ 26 nov. 2012. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-444. Acesso em: 08 jul. 2019.

CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e processo: um comentário à Lei 9.307/96**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004, p.22.

DELGADO, José Augusto. Arbitragem no Brasil: evolução histórica e conceitual. **Revista de Direito Renovar**. n. 17, maio/ago, 2000, p. 115-147. Disponível em: <http://bdjur.stj.jus.br//dspace/handle/2011/8302>. Acesso em: 08 jul. 2019.

DIDIER JR, Fredie. Curso de Direito Processual Civil: Introdução ao Direito Processual Civil, Parte Geral e Processo do Conhecimento. Salvador: Ed. Jus Podivm, 2019.

FERNANDES, Reinaldo de Francisco. **Relações de emprego e (in)disponibilidade dos direitos: proposta de modulação da autonomia da vontade**. 2014. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho e Seguridade Social) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-06032015-153707/pt-br.php>. Acesso em: 07 jul. 2019.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. A arbitragem no moderno direito brasileiro do trabalho. *In: TUPINAMBÁ*, Carolina. (Coord.) **Solução de conflitos trabalhistas: novos caminhos**. São Paulo: LTr, 2018, p. 38-387.

GEMIGNANI, Daniel; GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta. Arbitragem no Direito do Trabalho: um desafio a ser enfrentado. *In: TUPINAMBÁ*, Carolina. (Coord.) **Solução de conflitos trabalhistas: novos caminhos**. São Paulo: LTr, 2018, p. 351-363.

GOMES, Fábio Rodrigues. Arbitragem e o Processo do Trabalho: Dois lados de uma mesma moeda. *In: TUPINAMBÁ*, Carolina. (Coord.) **Solução de conflitos trabalhistas: novos caminhos**. São Paulo: LTr, 2018, p 370-381.

GOMES, Fábio Rodrigues. **O direito fundamental ao trabalho: perspectivas histórica, filosófica e dogmático-analítica**. Rio de Janeiro: *Lumen Juris*, 2008.

GOMES, Orlando. **Contratos**. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

HIRONAKA, Giselda Maria Fernandes Novaes; TARTUCE, Flávio. (Orgs.) O princípio da autonomia privada e o direito contratual brasileiro. *In: HIRONAKA*, Giselda Maria Fernandes Novaes; TARTUCE, Flávio. **Direito contratual – temas atuais**. São Paulo: Método, 2007, p. 41-80.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MALLET, Stêvão. **Dogmática elementar do direito de greve**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MEIRELES, Ana Thereza; AGUIAR, Monica Neves. Autonomia e alteridade como fundamentos da construção do sentido de dignidade existencial diante do direito à vida. **Revista Brasileira de Direito Animal**, v. 13, n.1, jan.-abr.2018, p. 123-147. Disponível em: <https://portalseer.ufba.br/index.php/RBDA/article/view/26220>. Acesso em: 07 jul. 2019.

MEIRELES, Edilton. **Abuso de direito nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2004.

MURADAS, Daniela. Notas sobre a (in)disponibilidade contratual do hipovulnerável e impossibilidade da via arbitral. *In: MAIOR*, Jorge Luiz Souto; SEVERE, Valdete Souto (Coord.) **Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. São Paulo: Expressão Popular, 2017, p.171-180.

NEVES, Maria do Céu Patrão. Sentidos da Vulnerabilidade: característica, condição, princípio. **Revista brasileira de bioética**, v. 02, n. 02, 2006, p. 157-172. Disponível em:

<http://periodicos.unb.br/index.php/rbb/article/view/7966/6538>. Acesso em: 06 jul. 2019.

NUNES, Thiago Marinho. **Arbitragem e prescrição**. São Paulo: Atlas, 2014.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LIMA, Bernardo Lima. Arbitrabilidade de conflitos trabalhistas. In: FREITAS, Edmundo Gouvêa; MAGALHÃES, Rodrigo Almeida. (Orgs.) **Processo, Direito e Modernidade: Estudos em Homenagem ao Professor Antônio Pereira Gaio Júnior**. Jundiaí: Paco Editorial, 2013, p. 199-225.

PEREIRA JÚNIOR, Antonio Jorge; SERRA, Miguel Arcanjo. A (im)possibilidade da arbitragem nos dissídios individuais do direito do trabalho. **Revista dos Tribunais**. São Paulo: Ed. RT, vol. 986, ano 106, 2017, p.127-146.

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

ROMITA, Arion Sayão *apud* MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário Nº 00698-2007-107-03-00-4. Quarta turma. Recorrente: José Antônio Novais Horta. Recorrido: Seculus Empreendimentos E Participações S.A. Relator: Júlio Bernardo Do Carmo. Julgado em 24 ago. 2009. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/consulta/redireciona.htm?pIdAcordao=686419&acesso=e505aab43f546ea30a3043f512e4c439>. Acesso em: 07 jul. 2019.

ROQUE, André Vasconcelos. A arbitragem de dissídios individuais após a reforma trabalhista: limites e possibilidade. In: TUPINAMBÁ, Carolina. (Coord.) **Solução de conflitos trabalhistas: novos caminhos**. São Paulo: LTr, 2018, p. 333-344.

ROQUE, André Vasconcelos. A evolução da arbitrabilidade objetiva no Brasil: tendências e perspectivas. **Revista de Arbitragem e Mediação**. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, vol. 33, ano 9, 2012, p. 302.

SANTOS JÚNIOR, Aloisio Cristovam dos. **Liberdade religiosa e contrato de trabalho: a dogmática dos direitos fundamentais e a construção de respostas constitucionalmente adequadas aos conflitos religiosos no ambiente de trabalho**. Niterói: *Impetus*, 2013.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. A supremacia do negociado em face ao legislado: a natureza bifronte (ou as faces) da nova CLT. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. São Paulo, v. 84, n. 2, p. 96-120, abr./jun. 2018. Disponível em: <https://juslabo-ris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/143733>. Acesso em: 07 jul. 2019.

SOUZA, Wilson Alves. **Acesso à Justiça**. Salvador: Dois de Julho, 2011.