IV CONGRESSO DE ESTUDOS JURÍDICOS INTERNACIONAIS E I SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA TRABALHO, TECNOLOGIAS, MULTINACIONAIS E MIGRAÇÕES -TTMMS

JURISDIÇÃO, ACESSO À JUSTIÇA, COOPERAÇÃO JURÍDICA INTERNACIONAL, CONFLITOS DA INTERNET E NOVAS TECNOLOGIAS

T758
Trabalho, tecnologias, multinacionais e migrações: desafios contemporâneos dos direitos humanos na ordem democrática global [Recurso eletrônico on-line] organização IV Congresso De Estudos Jurídicos Internacionais e I Seminário Internacional De Pesquisa Trabalho, Tecnologias, Multinacionais E Migrações -TTMMs – Belo Horizonte;

Organizadores: Fabrício Bertini Pasquot Polido, Maria Rosaria Barbato e Natália das Chagas Moura – Belo Horizonte, 2018.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-671-0
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Desafios contemporâneos e expansão dos direitos humanos na ordem democrática global

1. Trabalho. 2. Tecnologias. 3. Multinacionais. 4. Migrações. I. I Congresso de Tecnologias Aplicadas ao Direito (1:2018 : Belo Horizonte, BH).

CDU: 34

IV CONGRESSO DE ESTUDOS JURÍDICOS INTERNACIONAIS E I SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA TRABALHO, TECNOLOGIAS, MULTINACIONAIS E MIGRAÇÕES -TTMMS

JURISDIÇÃO, ACESSO À JUSTIÇA, COOPERAÇÃO JURÍDICA INTERNACIONAL, CONFLITOS DA INTERNET E NOVAS TECNOLOGIAS

Apresentação

Trabalho, Tecnologias, Multinacionais e Migrações:

por que discutir os constantes desafios dos direitos humanos na ordem democrática global?

Fabrício B.Pasquot Polido

Maria Rosaria Barbato

Natália Das Chagas Moura

Debates contemporâneos sobre os desafios dos direitos humanos, suas teorias e agendas de resistência e transformação não poderiam ficar alijados da compreensão analítica em torno da relevância ou pertinência de temas transversais da globalidade e que hoje merecem atenção pela academia brasileira. Os múltiplos movimentos envolvendo pessoas, as forças laborais, o capital, e os produtos do intelecto, em escala global, não apenas ignoram fronteiras, padrões culturais ou referenciais morais e éticos, como sistematicamente a realidade prática e pragmática tem demonstrado. Eles igualmente escancaram o esgotamento das formas e procedimentos ditados pelo direito, suas instituições e narrativas.

Nas entrelinhas e encruzilhadas do repertório de atores, contextos e papéis reduzidos ao imaginário das crises cíclicas, da sucessão das fases do capitalismo (industrial, financeiro, tecnológico e informacional) ao longo dos séculos ou da banal “pós-modernidade”, florescem espaços e pontes de transição, sobretudo construídos a partir do trabalho crítico na academia e projetado para governos, legisladores, tribunais, e para a sociedade como um todo. Essa seria a proposta de repensar a permanência e a estabilidade dos direitos humanos como instrumentos transformadores e de irreversível apelo de tolerância. Entre seus desafios contemporâneos, dentro da própria reconceptualização e afirmação do Estado Democrático de Direito, certamente encontram-se a necessária integração entre o exercício de prerrogativas da cidadania e o resgate da humanidade que deve subsistir em todas as partes do globo, regiões ou localidades.

Com essa nota introdutória, a presente obra vem coligir os estudos coletivos elaborados para a o IV CONGRESSO INTERNACIONAL DE ESTUDOS JURÍDICOS e o I SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA EM DIREITO "Trabalho, Tecnologias, Multinacionais e Migrações –"TTMMs": Desafios contemporâneos dos direitos humanos na ordem democrática global", eventos científicos realizados nos dias 18, 19 e 20 de abril de 2018, na cidade de Belo Horizonte, sob os auspícios do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Os agradáveis encontros de abril congregaram parceiros acadêmicos nacionais e internacionais que se engajaram em iniciativa inovadora e inclusiva de reflexão crítica no Direito e suas interfaces transdisciplinares.

As iniciativas aqui relatadas envolveram ações especialmente voltadas para disseminar a produção na área do Direito, evitando-se incorrer em quaisquer arbitrariedades formalistas que poderiam minar a relevância da dogmática como objeto de estudos no Direito ou vulgarizar o caráter laborativo que deve nortear a academia e as universidades brasileiras. Nesse sentido, em linha com os formatos de plenárias e sessões de discussão de trabalhos, os eventos destacaram a proposta de articular as dimensões políticas, regulatórias, sociais e normativas em torno dos movimentos gerados pelo eixo analítico "Trabalho, Tecnologias, Multinacionais e Migrações – TTMMs", absolutamente inédito na América Latina.

A tarefa de coordenação acadêmica, tendo como plataforma inicial o tradicional e prestigiado Programa de Pós-Graduação em Direito da UFMG, com doutorado mais antigo em funcionamento no Brasil (desde 1932), seria a de proporcionar esse espaço de reflexão, agora registrado em obra publicada pelo Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI). Da mesma forma, a oportunidade criada pelos idealizadores veio a sediar a quarta edição do Congresso Internacional de Estudos Jurídicos, projeto acadêmico de iniciativa dos estimados colegas e professores Luciana Aboim e Lucas Gonçalves, da Universidade Federal do Sergipe - UFS, em continuidade à terceira edição do evento realizada em setembro de 2017, na cidade de Aracajú, Sergipe.

A centralidade do trabalho torna-se cada vez mais evidente nas sociedades de capitalismo central e periférico, haja vista os novos arquétipos que veem surgindo a partir da divisão internacional do trabalho, propiciado tanto pela intensa utilização das tecnologias digitais, bem como pelas migrações, muitas vezes provocadas pela nefasta prática do dumping social e ambiental.

Com o objetivo de proporcionar às leitoras e leitores o aprofundamento de temas contemporâneos no eixo investigativo "Trabalho, Tecnologias, Multinacionais e Migrações – "TTMMs", o livro permitirá apresentar os desafios a serem enfrentados na interface com os

direitos humanos. Esperamos que os trabalhos aqui selecionados e sistematicamente organizados possam capitanear novas pesquisas temáticas e que respondam a demandas de investigação na academia, dentro da compreensão de dinâmicas e condicionantes que afetam e transformam a sociedade global no século XXI.

Belo Horizonte, outubro de 2018.

ARBITRAGEM EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO: OU COMO GARANTIR AOS ALTOS EXECUTIVOS O ACESSO À JUSTIÇA.

ARBITRATION IN INDIVIDUAL LABOR DISSIDENTS: OR HOW TO ENSURE THE ACCESS TO JUSTICE TO THE HIGH EXECUTIVES.

José Affonso Dallegrave Neto [1]
Phelippe Henrique Cordeiro Garcia [2]

Resumo

A "reforma trabalhista" passou a permitir um método alternativo de resolução de conflitos: a arbitragem. Considerando o critério exigido, as multinacionais detêm terreno fértil para sua implementação. É necessário, porém, o estabelecimento de balizas para que a via arbitral não seja subterfúgio para violação de direitos dos empregados. Para tanto, é preciso compreender a arbitragem como autêntica Jurisdição Trabalhista, devendo consignar em seu bojo as garantias a ela inerentes. O objetivo deste trabalho é discutir a arbitrabilidade dos litígios (em que os altos executivos figurem em um dos polos) e o seu acesso à justiça.

Palavras-chave: Arbitragem, Trabalhista, Indisponibilidade, Executivos

Abstract/Resumen/Résumé

The “Laborite Reform” allows an alternative method of conflict resolutions: the arbitration. Considering the required criteria, multinationals have fertile ground to the implementations of that method. It is necessary to establish some beacons so the arbitration channel will not become a subterfuge to the violation of the employees’ rights. For this purpose, it is necessaryto understand arbitration as Labor Jurisdiction, which must include in its own substance the inherent guarantees. The objective of this work is to discuss the arbitrability of litigation (in which the high executives figure at one of the poles) and their access to justice.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Arbitration, Labor relationships, Unavailability, Executives

[1] Advogado. Mestre e Doutor pela Universidade Federal do Paraná. Pós-Doutor pela Universidade de Lisboa.

[2] Acadêmico de Direito da Universidade Federal do Paraná. Fundador do Núcleo Discente de Direito do Trabalho da Universidade Federal do Paraná.

1 Introdução

Tema ao mesmo tempo polêmico e instigante, a arbitragem trabalhista ganhou seu espaço no ordenamento jurídico brasileiro com a edição da Lei 13.467/2017 ("Reforma Trabalhista"). Sufragada na concepção de que os trabalhadores teriam condições de negociar com seu empregador, em verdadeira reorientação motriz do Direito do Trabalho, esta lei passou a permitir que empregados com patamar remuneratório relativamente elevado e curso superior negociem o conteúdo contratual, com força normativa superior à lei, nas hipóteses do parágrafo único do art. 444, combinado com o art. 611-A, ambos da CLT. Uma espécie de negociado sobre o legislado, mas decorrente de uma pactuação direta interpartes. A estes empregados com remuneração superior a duas vezes o valor do teto dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social, a doutrina vem chamando de *hiperssuficientes*, nomenclatura que os diferencia dos hipossuficientes.

Como se vê, o legislador adotou critério meramente econômico para conferir dosimetria à subordinação jurídica. Dito de outro modo, a lei presumiu que o empregado que recebe salário em valor igual ou superior a dobra do teto do INSS detém autonomia para negociar suas condições contratuais diretamente com o empregador e de forma diversa (mesmo *in pejus*) ao que dispõe a proteção legal. Além disso, passou a permitir a estipulação da cláusula compromissória de arbitragem, independentemente de formação em ensino superior, nos casos em que o empregado receba remuneração superior a duas vezes o valor do teto dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social, nos termos do art. 507-A, da CLT[1].

De nossa parte, também o critério eleito pelo legislador merece críticas, sendo simplista determinar o grau de subordinação e a liberdade de negociação de um empregado com base apenas no valor do seu salário. Houve aqui um resgate da antiga concepção de subordinação pela mera "dependência econômica"[2]. E o que é pior: o valor estabelecido está muito aquém daquele comumente recebido pelos altos executivos que efetivamente detêm tal

[1] Observa-se aqui uma certa dissonância do legislador, vez que para a hipótese de fixação do conteúdo contratual exige-se que o empregado tenha curso superior e tenha *salário* igual ou superior à dobra do teto previdenciário, enquanto que para firmar cláusula compromissória o curso superior é prescindível e o empregado deve ter *remuneração* igual ou superior à dobra do teto do INSS. Esta desarmonia bem reflete o processo açodado em que tramitou a indigitada Reforma Trabalhista.

[2] Nesse sentido, Souza Júnior *et al.* (2017, p. 238). destaca que "chama a atenção que o legislador reformista não tenha adotado os mesmo parâmetros de definição do trabalhador 'hipersuficiente' nos art. 444, parágrafo único, e 507-A da CLT. Afinal, além da inexigibilidade da graduação universitária para o dispositivo legal em análise, fala-se aqui em remuneração - ou seja, o complexo de verbas recebidas usualmente pelo empregado (salário, horas extras, gratificações, adicionais, abonos etc.) - e não apenas em salário. Logo, é potencialmente maior o campo de aplicação do art. 507-A do que o diâmetro de incidência do art. 444, parágrafo único, da CLT".

capacidade diferenciada e autonomia para as tratativas do contrato. Seria preferível que o legislador tivesse adotado, de forma complementar, a diretriz proposta no vetado art. 4º, §4º da Lei da Arbitragem (n. 9.307/1996), que exigia *o desempenho de cargo ou função de administrador ou diretor estatutário*, evitando-se, assim, que empregados sem qualquer poder possam ser coagidos a assinar pacto compromissório apenas em razão do seu patamar remuneratório[3].

Logo, o critério adotado pelo legislador há que ser tomado com cautela pelo intérprete, devendo analisar a *efetiva possibilidade de estipulação* da cláusula compromissória e o *conhecimento de seus efeitos* por parte do empregado. Aqui, por analogia, invoca-se o Código de Defesa do Consumidor, *ex vi* do art. 51, VII: "são nulas de pleno direito, entre outras, as cláusulas contratuais relativas ao fornecimento de produtos e serviços que: VII - determinem a utilização compulsória de arbitragem".

Por outro lado, vencidas estas observações críticas, não resta dúvida de que a arbitragem, enquanto nova possibilidade para os dissídios individuais do trabalho, poderá ser bem aproveitada pelas partes, sobretudo pela celeridade, rigor técnico e confidencialidade que o instituto propicia. Cabe, no entanto, investigar de que maneira deve se dar a resolução de conflitos deflagrados no seio de uma relação assimétrica, a fim de atender aos postulados da jurisdição trabalhista, não permitindo que a *opção* pela via arbitral seja ainda mais onerosa para o empregado do que a via judicial. É preciso utilizá-la de modo responsável, assegurando a efetividade dos direitos dos trabalhadores e o respeito à teleologia do Direito material e processual do Trabalho.

Quanto aos dissídios coletivos de trabalho, há expressa autorização na Lei de Greve[4] e na Constituição, em seu art. 114, § 2º. Como se vê, a nossa Carta da República seguiu tendência internacional de contemplar a arbitragem como meio de solução de conflitos trabalhistas coletivos (AMARAL, 2018).

No que diz respeito à arbitragem em dissídios individuais trabalhistas, a Constituição Federal nada previu ou proibiu. Resta saber se este silêncio é eloquente ou se a expressa previsão era prescindível no bojo da Constituição, a exemplo do que ocorre em relação às

[3] Eis a redação do aludido dispositivo da Lei 9.307/1996, art. 4º, §4º: "desde que o empregado ocupe ou venha a ocupar cargo ou função de administrador ou de diretor estatutário, nos contratos individuais de trabalho poderá ser pactuada cláusula compromissória, que só terá eficácia se o empregado tomar a iniciativa de instituir a arbitragem ou se concordar expressamente com a sua instituição. (VETADO)"

[4] Reza o art. 7º da Lei 7783/89: "Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, *laudo arbitral* ou decisão da Justiça do Trabalho".

arbitragens de outros ramos do direito. De qualquer modo, enquanto não houver declaração de inconstitucionalidade, persiste a presunção de validade do art. 507-A, da CLT.

2 A natureza de jurisdição privada da Arbitragem

Por um bom tempo houve certa hesitação acerca da natureza da arbitragem. O Código de Processo Civil de 2015 pacificou a matéria para declarar que se trata de jurisdição. Senão vejamos da redação do art. 3º, parágrafo 1º: "Art. 3º Não se excluirá da apreciação jurisdicional ameaça ou lesão a direito. § 1o É permitida a arbitragem, na forma da lei".

Ao se repetir o mesmo texto da Constituição Federal, atinente ao princípio da inafastabilidade da jurisdição, o *caput* do art. 3º do CPC deixou claro que a arbitragem se equipara à jurisdição estatal, conforme reconheceu o Superior Tribunal de Justiça, (CC 111.230/DF, Relª Minª Nancy Andrighi, julgado em 08.05.2013). Além disso, assevera Fredie Didier, o mencionado parágrafo possui dois propósitos, um ostensivo e outro simbólico:

> Ostensivamente, serve para deixar claro que o processo arbitral se submete a um microssistema jurídico, previsto em lei extravagante, servindo o Código de Processo Civil como diploma de aplicação subsidiária. Do ponto de vista simbólico, relaciona a arbitragem ao princípio da inafastabilidade da jurisdição, de modo a evitar discussões sobre se a escolha pelo juízo arbitral, com a impossibilidade de discussão do mérito da sentença arbitral, é proibida constitucionalmente. A possibilidade de submissão da questão à arbitragem é, assim, vista também como forma de concretizar o princípio de que a jurisdição, no Brasil, é inafastável e universal – há a jurisdição civil estatal, regulada pelo CPC, e a jurisdição civil arbitral, regulada por lei extravagante (DIDIER, 2013, p. 73).

Hoje é possível afirmar que o Brasil tem uma *jurisdição estatal* e uma *jurisdição arbitral*. Isto vale para as relações civis e trabalhistas. Quanto a estas, a arbitragem se aplica apenas às hipóteses de empregado *hiperssuficiente* de que trata o art. 507-A, da CLT. Quanto aos trabalhadores que mantêm relação de trabalho (lato sensu), sem vínculo de emprego, a competência material recai sobre a Justiça do Trabalho, conforme art. 114, I, da Constituição em redação trazida pela Emenda Constitucional 45 (de 31/12/2004). São relações civis de trabalho, a exemplo do cooperado, agenciador, representante, diretor sem vínculo, estagiário, prestador de serviço, empreiteiro, etc. Nestes casos, os direitos que integram o conteúdo dos contratos não estão previstos na CLT, mas nas respectivas legislações civis aplicáveis a espécie. Referidos trabalhadores (sem subordinação) também poderão optar pela jurisdição arbitral, ficando dispensados da observância dos requisitos do art. 507-A, da CLT (remuneração acima da dobra do teto previdenciário *e* cláusula compromissória).

Dito de outro modo, os trabalhadores autônomos e afins não se submetem aos contornos do art. 507-A da CLT, mas apenas ao estatuto da arbitragem em geral (Lei 9307/96 e CPC). Logo, para estes a opção pela jurisdição arbitral constitui direito mais amplo, podendo sua opção ser manifestada independente do valor remuneratório ou de modalidade especial para a convenção de arbitragem. O próprio TST, em Instrução Normativa, já declarou a diferença dos créditos decorrentes da relação de trabalho com aqueles oriundos da relação de emprego[5]. Não se ignore o fato da CLT só contemplar, no art. 507-A, a *cláusula compromissória*, negando o caminho mais amplo do *compromisso arbitral*:

Enquanto a *cláusula compromissória* de arbitragem deve estar prevista em contrato para eventuais (e futuros) conflitos dele emergentes, no *compromisso arbitral* o instrumento firmado pelas partes poderá ser celebrado a qualquer momento, inclusive após a rescisão ou para quaisquer controvérsias concretas já deflagradas. Ao buscar proteger o empregado do temor reverencial próprio do contrato subordinado em atividade, o legislador permitiu apenas a estipulação pela modalidade da *cláusula compromissória* de arbitragem. Vale dizer, as partes somente estão autorizadas a convencionar a jurisdição arbitral trabalhista antes da ocorrência do dano, em sede de tratativa contratual.

Nos termos do art. 5º, da Lei da Arbitragem, a cláusula compromissória poderá ser *vazia* (aberta e sem especificação) ou *cheia* (quando as partes apontam para o regramento específico de uma Câmara). Em relação ao compromisso arbitral os requisitos legais são mais abrangentes, vez que contêm todos os elementos para a instauração da arbitragem, conforme dispõem os artigos 9 a 11 da Lei 9307/96. Registre-se que o CPC de 2015, ao contrário do seu antecessor (CPC/73), prestigia a jurisdição arbitral e a cooperação entre juiz e árbitro, consoante expressa previsão da Carta Arbitral, presente no art. 237, inciso IV.

Via de regra, não competirá ao Poder Judiciário rever o mérito da decisão arbitral, mas apenas praticar e determinar o cumprimento da Carta Arbitral, a qual deverá preencher os requisitos do § 3º do art. 260 do CPC. A carta arbitral é muito útil para solicitar o auxílio do juízo estatal em relação à efetividade das medidas tomadas pelo juízo arbitral, conforme bem elucida Didier (2013, p. 77-78). Mencione-se, como exemplo, a condução coercitiva de uma testemunha que resiste a comparecer na Câmara de Arbitragem[6].

3 Da Nomenclatura e da alegação da Convenção de Arbitragem

[5] Reza o art. 3º, § 3º da Instrução Normativa n. 27/2005: "Salvo nas lides decorrentes da relação de emprego, é aplicável o princípio da sucumbência recíproca, relativamente às custas".
[6] Conforme art. 22, § 2º da Lei 9307/96.

Por convenção das partes, a controvérsia poderá ser julgada por árbitro único ou por um colegiado de árbitros (Tribunal Arbitral). Denomina-se avulsa (ou *ad hoc),* quando o árbitro é a única figura deste procedimento, ficando aos seus cuidados todo o desenvolvimento da arbitragem (CAHALI, 2017, p. 152). Na arbitragem institucional (ou arbitragem administrada), a demanda será solucionada por uma entidade ou instituição de arbitragem, geralmente chamada Câmaras (ou Centro) de Arbitragem. Logo, *Tribunal Arbitral* é o colegiado de árbitros que irá decidir aquela controvérsia específica, enquanto *Câmara (ou Centro) de Arbitragem* é a entidade ou órgão institucional que administra o procedimento de solução do conflito.

Pelo CPC/2015 há uma impossibilidade do órgão judicante conhecer de ofício a existência de arbitragem (art. 485, VII), cabendo ao Réu alegá-la no primeiro momento em que tiver que falar nos autos. No silêncio, será presumida a aceitação do Poder Judiciário (art. 337,§ 6º). Em igual sentido é o art. II, nº 3, da *Convenção de Nova Iorque,* que versa sobre sentenças arbitrais estrangeiras, em vigor no Brasil desde 2002[7]. A arguição há que estar acompanhada do respectivo instrumento da convenção de arbitragem (art. 260, § 3º), devendo ser feita em peça autônoma e antes da apresentação da contestação. Entendimento diverso (arguição em conjunto com a defesa de mérito) poderia prejudicar aquilo que é precioso na arbitragem: a confidencialidade das matérias. Logo, somente se rejeitada a alegação de pactuação de arbitragem, será aberto ao Réu prazo para apresentar sua contestação. E nem se diga que o *segredo de justiça,* previsto para estes casos (art. 189, IV, do CPC/15), eximiria o prejuízo da violação de confidencialidade, pois, o sigilo previamente convencionado pelas partes visa evitar que o litígio seja revelado fora do juízo arbitral (DIDIER, 2013, p. 77).

4 Direitos patrimoniais indisponíveis

Situação recorrente se verifica nos corredores do Fórum, ou nas salas de audiência trabalhista, em que advogados e juízes orientam as partes a fecharem acordos com valores aquém do devido, a fim de evitar a longa espera de quase meia década na tramitação do processo. Não se pode negar que o fator tempo, no processo judicial, tem achatado o valor dos

[7] A Convenção de Nova Iorque sobre *Reconhecimento e Execução de Sentenças Arbitrais Estrangeiras* restou incorporada ao nosso direito interno pelo Decreto de Promulgação n. 4.311/2002.

acordos e contribuído para a renúncia de direitos trabalhistas, vez que o ônus da longa duração recai de modo mais sensível sobre os trabalhadores, geralmente premidos pelo desemprego e a cessação de sua fonte de subsistência.

A arbitragem é um método heterocompositivo de resolução de conflito, que tem como conteúdo direitos patrimoniais disponíveis. Nela os árbitros, sujeitos imparciais, são escolhidos pelas partes para julgarem algum tema previamente delimitado. Quando as partes se comprometem a submeter o conflito à arbitragem opera-se a renúncia à *processualidade estatal* da relação jurídica[8]. Pelo CPC/15, o árbitro único ou em Colegiado com número ímpar (Tribunal Arbitral) profere decisão vinculante para as partes, tal qual uma decisão judicial irrecorrível. A opção por essa via se dá através de negócio jurídico, devendo-se observar os requisitos de validade, gerais e específicos.

É sabido que a arbitragem se aplica apenas aos direitos patrimoniais disponíveis (art. 1º, Lei 9.307/1996), questão que ganha relevo na órbita do Direito do Trabalho, o qual guarda os princípios da irrenunciabilidade e indisponibilidade. Quanto ao tema, vale a transcrição das indagações formuladas pelo professor da USP, Estêvão Mallet:

> O direito trabalhista é ou não disponível? Indisponibilidade absoluta certamente não existe, tanto é que em toda ação trabalhista individual há uma fase conciliatória, pela qual necessariamente se deve passar. Mas, significa isso uma disponibilidade tal qual aquela exigível para que se possa utilizar da arbitragem? Esta é uma questão que permanece ainda por resolver. O próprio TST não tem jurisprudência pacificada sobre o assunto. Curiosamente há decisões, de diferentes turmas, em ambos os sentidos, tanto no sentido de admissão da arbitragem como no sentido oposto, de proscrição da arbitragem em matéria de litígio trabalhista individual (MALLET, 2010, p. 41).

Eis aqui um dos pontos essenciais que circunscrevem a arbitragem trabalhista[9], sobretudo quando boa parte da doutrina apontava, antes mesmo da Reforma (Lei 13.467/2017), a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas como óbice ao seu implemento (SCHIAVI, 2017, p. 67). Conforme salientado, a Lei da Arbitragem prevê que só serão objeto da jurisdição arbitral os *direitos patrimoniais disponíveis*. Em face disto, Daniela Muradas (2017, p. 171-179) afirma haver óbice à via arbitral em qualquer caso de assimetria negocial, caso típico dos contratos de emprego. Por outro lado, o próprio legislador reconhece o

[8] Conforme bem preceitua Pontes de Miranda (2012, tomo XXVI, p. 490), "a cláusula compromissada (...) é pacto de compromisso, ou mesmo, negócio por declaração unilateral de vontade (i.e., inserta em títulos ao portador), em que ainda não se determinou a demanda ou não se determinaram as demandas que têm de ser decididas por árbitros. O compromisso é o contrato, dificilmente o negócio por declaração unilateral de vontade, em que já se determina a demanda submetida ao juízo arbitral. A eventualidade é que dilata em cláusula, aplicada a demandas apenas determináveis, o pacto de compromisso".

[9] Homero Bastista destaca que esse é o ponto mais complexo da discussão acerca da arbitragem, uma vez que a prática trabalhista brasileira é cheia de contradições. Segundo o autor (2017, p. 98), "o debate terá de ser retomado com urgência e as contradições terão de aflorar".

cabimento da jurisdição arbitral nos contratos envolvendo consumidor, administração pública direta e indireta e relações civis com signatário vulnerável como é o caso da locação, por exemplo.

Para solver esta controvérsia jurídica, importa diferenciar renúncia e transação. Américo Plá Rodriguez (2015, p. 142) define irrenunciabilidade como a "impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio". Já a *transação* é diferente, pois implica recíprocas concessões. A Reforma Trabalhista flexibilizou este tema, ao ponto de permitir, até mesmo, *quitação anual de obrigações* durante a vigência do contrato (desde que perante o sindicato; art. 507-B, da CLT), e *homologação de acordo extrajudicial*(desde que as partes estejam representadas por advogados distintos; art. 855-B a 855-E, da CLT).

A indisponibilidade de direitos para efeitos de cabimento da Arbitragem se aproxima do que Plá Rodriguez denomina de "intransigibilidade". Vale dizer: a impossibilidade de *sacrificar* algum direito mesmo havendo concessões recíprocas. Boa parte dos direitos tidos como irrenunciáveis durante o curso do contrato torna-se, *a posteriori*, passível de transação, sobretudo quando se converte em crédito trabalhista. Nesta medida, pode-se dizer que, com raras exceções (a exemplo de créditos previdenciários e fiscais), os chamados direitos trabalhistas irrenunciáveis tornam-se disponíveis, quando convertidos em créditos sujeitos à transação, ou quando ausente a subordinação do trabalhador. Sobre o tema, Sérgio Arenhart, ao mencionar o exemplo dos créditos alimentícios (caso trabalhista), acrescenta uma terceira hipótese:

> É certo que o direito a alimentos é indisponível, no sentido de que não se pode a ele renunciar. Porém, a quantificação do valor e a forma de prestá-los são aspectos perfeitamente disponíveis, sendo objeto frequente, como se sabe, de transação judicial. Ora, nada impediria que se sujeitasse esses efeitos disponíveis (ainda que dos direitos indisponíveis) à arbitragem, mesmo porque isso não implicaria qualquer restrição à existência ou à caracterização do direito indisponível em si. Dessa forma, portanto, mesmo os direitos indisponíveis podem ser objeto de arbitragem, desde que em relação aos efeitos disponíveis que gerem (ARENHART, {2013}, p.6).

Como se vê, a questão trazida por Arenhart se aplica perfeitamente aos direitos de personalidade. Assim, ninguém pode renunciar ao seu direito à honra, intimidade, imagem, privacidade, etc. Contudo, a indenização decorrente de sua violação assumirá um caráter disponível e patrimonial, sujeitando-se à mensuração ou transação tanto em sede de jurisdição estatal como arbitral (ROQUE, 2014, p. 315). O chamado Direito Autoral é um bom exemplo do que estamos a demonstrar. De um lado os inalienáveis e irrenunciáveis direitos morais do criador (art. 27 da Lei n. 9.610/98), traduzidos no direito de nominar o produto e fazer constar

que é dele a paternidade da criação. De outro, os direitos patrimoniais consistentes na reprodução e exploração econômica da obra ou invento (art. 4º da Lei n. 9.609/98):

> DIREITOS AUTORAIS. PROFESSORA. ELABORAÇAO DE APOSTILAS. Afigura-se inválida qualquer pactuação que restrinja os direitos de 'autor', uma vez que esses são irrenunciáveis por estarem incluídos dentre os direitos personalíssimos.(...) Daí, exsurgir inegável o direito da professora reclamante *de ver seu nome publicado* nas apostilas que elaborou em decorrência do contrato de trabalho, *bem como direcionar-lhe reconhecida participação financeira* nos frutos de sua obra que vem sendo comercializada pelas rés. (TRT, 9ª. R. Processo n. 23.077-2001-006-09-00-6. Rel. Rosemarie Pimpão, DJPR: 11.10.2005)

Observa-se que a própria ordem jurídica reconhece a disponibilidade dos direitos trabalhistas, na medida em que admite a arbitragem nos dissídios individuais do trabalho portuário (art. 23 da Lei 8.630/93), permitindo a atuação do Ministério Público como árbitro. Ademais, fosse mesmo pacífica a indisponibilidade de todos direitos correlatos à relação de emprego, "não teríamos o incentivo à conciliação por parte da CLT (art. 764, 831, 846 e 852-E), ou pela própria Justiça do Trabalho, mediante a promoção de semanas destinadas à realização de audiências conciliatórias"[10]. Se pode conciliar é porque se trata de direitos em alguma medida disponíveis. Logo, sobre eles também cabe a jurisdição arbitral.

5 Desconstruindo preconceitos.

O ramo trabalhista, em âmbito doutrinário e jurisprudencial, sempre apresentou resistência à utilização do instituto da arbitragem. No entanto, o desconhecimento acerca do funcionamento da arbitragem e o preconceito com relação ao *novo* conduzem a premissas equivocadas. Dentre os principais argumentos contrários à arbitragem trabalhista, apontados antes da Reforma pela doutrina e pela jurisprudência, destacamos: (i) hipossuficiência econômica (SCHIAVI, 2017, p. 67); (ii) vulnerabilidade contratual e subordinação do trabalhador (SOUZA JÚNIOR *et al.*, 2017, p. 236); (iii) primado da progressividade e não retrocesso social (MURADAS, 2017, p. 175).

Quanto aos primeiros argumentos (hipossuficiência, vulnerabilidade e subordinação) os reputamos insuficientes para afastar a convenção da arbitragem, sobretudo se considerarmos que o acionamento da Câmara decorre de prévia iniciativa ou concordância expressa de empregados que tenham remuneração mais elevada.

[10] Observam Antônio Silva e George Silva (2017, p. 29) que "naturalmente, fosse mesmo pacífica a indisponibilidade de todos direitos correlatos à relação de emprego, não teríamos o incentivo à conciliação por parte da CLT (arts. 764, 831, 846 e 852-E), ou pela própria Justiça do Trabalho, mediante a promoção de semanas destinadas à realização de audiências conciliatórias".

A exemplo dos contratos de consumo e de adesão, é correto afirmar que os empregados são considerados vulneráveis no que diz respeito às tratativas e a execução do contrato. Contudo, a arbitragem trabalhista foi criada para altos empregados com remuneração diferenciada, sendo presumida uma menor intensidade de subordinação. Por sua vez, a cláusula compromissória é previamente estabelecida em contrato por escolha ou concordância expressa do empregado *hiperssuficiente*. Ademais, resguardadas as peculiaridades de cada ramo, a arbitragem no Direito do Consumidor é uma antiga realidade que apresenta resultados satisfatórios, com igual possibilidade de intervenção do Judiciário nos casos de vícios volitivos na convenção da arbitragem ou para invalidar a sentença arbitral.

Logo, conforme afirmam Maurício Godinho e Gabriela Neves Delgado (2017, p. 194), a simples existência de cláusula compromissória não tem o condão de afastar o *amplo* acesso do trabalhador ao Judiciário. Por certo que, na hipótese de intervenção judicial, só haverá enfrentamento do mérito, se o Judiciário constatar algum vício capaz de invalidar o negócio jurídico que chancelou o pacto compromissório da arbitragem. Nos demais casos o juiz do trabalho apenas determinará o refazimento válido do procedimento arbitral escolhido pelas partes.

Neste aspecto, é importante reafirmar a aplicação analógica do Código de Defesa do Consumidor (Lei 8078/90), em especial ao dispositivo que se reporta às nulidades das cláusulas contratuais, cabe lembrar que referidas diretivas também se aplicam à Justiça do Trabalho. Refiro-me ao art. 51, IV, que reputa nula quaisquer cláusulas contratuais que estabeleçam obrigações iníquas, abusivas, com desvantagem exagerada ao consumidor, ou que sejam incompatíveis com a boa-fé e a eqüidade. Nestas hipóteses, também caberá acionar a Justiça do Trabalho a fim de enfrentá-las e coibi-las em caso de incidência.

Ainda no tocante ao tema, Daniela Muradas afirma que se a vulnerabilidade é a marca de todo e qualquer empregado, independentemente de seu grau de instrução e distinção salarial, "a assimetria contratual exige interditar qualquer espécie de despojamento, conforme enuncia princípio *pro aderente* do direito comum, fonte subsidiária do Direito do Trabalho, na forma do parágrafo introduzido ao art. 8º da CLT" (MURADAS, 2017, p. 176). Na mesma esteira, há doutrinadores que sustentam ser inconstitucional qualquer lei que prejudique o empregado ante o que dispõe o art. 7º, XXXII, que veda a distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os respectivos profissionais (MURADAS, 2017, p. 172-174). Com relação à (im)possibilidade de conferir tratamento diferenciado aos *hiperssuficientes*, assim sustenta a doutrina:

> A Constituição Federal não insinua tal possibilidade, pois apenas no caso dos empregados domésticos foram descartados alguns dos direitos sociais contemplados no art. 7º, o que permite a ilação de que o conjunto de direitos trabalhistas constitucionalizados há de contemplar todos os demais trabalhadores subordinados, salvo pontuais exceções plenamente justificáveis (excluir da tutela do tempo no trabalho os gestores com amplos poderes pela autonomia funcional presumida pela posição hierárquica destacada de que desfrutam ou os trabalhadores externos sem controle de jornada pela liberdade na administração de seus horários, por exemplo, como prevê o art. 62, I e II, da CLT) (SOUZA JÚNIOR *et al.*, 2017, p. 238-239).

Particularmente, entendemos que a lógica é diversa. Quanto mais débil for o trabalhador maior deverá ser a tutela jurídica, e vice versa. Este silogismo (ou dosimetria) se aplica tanto à hipossuficiência econômica quanto à vulnerabilidade contratual. Não se pode ignorar que o Direito do Trabalho surgiu justamente quando abdicou do princípio da igualmente meramente formal (forte na dogmática jurídica do Estado Liberal) para defender a igualdade material. Vale dizer, a ordem jurídica do Estado Social propugna pelo tratamento isonômico apenas aos sujeitos em análoga situação, devendo tratar de forma desigual os desiguais na medida da sua desigualdade. Logo, recebendo o empregado um salário diferenciado e ocupando cargo estratégico na empresa, não há fundamento para esvaziar a sua diferenciada autonomia privada. A arbitragem trabalhista foi autorizada por lei apenas a esta classe de trabalhadores (*hiperssuficientes*).

Ademais, conforme observam Álvares da Silva e George da Silva (2017, p. 30), não é possível defender que os CEOs, CFOs[11] e diretores de uma forma geral, "que detêm maior autonomia na negociação dos seus contratos de trabalho e recebem remunerações substancialmente maiores que a média", tem o mesmo grau de "hipossuficiência que a dos demais trabalhadores". O mesmo se diga em relação ao argumento de que a Constituição não contempla distinção de tratamento jurídico entre trabalhadores celetistas. Havendo justificativa plausível o tratamento desigual se torna válido.

Outro argumento utilizado pelos refratários da Arbitragem Trabalhista é o "primado da progressividade e não regresso de condições sócio-jurídicas dos trabalhadores" (MURADAS, 2017, p. 175). Novamente este argumento nos parece inadequado para o debate, vez que, conforme as razões já expostas, a arbitragem não é, necessariamente, um meio de solução prejudicial à classe trabalhadora. Ao contrário, com as inúmeras dificuldades trazidas pela Reforma Trabalhista, premida por um governo (e base aliada) com perfil neoliberal, pode-se dizer que a Justiça do Trabalho tornou-se, em certa medida, mais onerosa, imprevisível e prejudicial ao trabalhador. Basta compararmos os fatores de custo,

[11] As siglas CEO e CFO significam, respectivamente, *Chief Executive Officers* (CEO) e *Chief Financial Officer* (CFO).

possibilidade de escolha dos árbitros e a celeridade de trâmite. Em média um processo judicial trabalhista perdura 5 anos, quando computados os inúmeros recursos cabíveis e as medidas protelatórias. Na Arbitragem a duração será inferior a um ano, não tendo o árbitro qualquer acúmulo de trabalho ou pilha de processos para despachar. Em face disso, a sua atuação se torna mais qualitativa, máxime pela ausência de pressões das obrigações *eficientistas* de cumprimento de metas impostas pelo CNJ.

6 Vantagens da Arbitragem

Muitas vozes respeitáveis da doutrina afirmam que a Arbitragem além de ter custo maior é menos protetiva ao trabalhador. Sinceramente, revendo posição anterior, hoje discordamos desta afirmação. Há tempos vemos boa parte de magistrados da Justiça do Trabalho deixando de aplicar o princípio de proteção ao demandante hipossuficiente, conforme se vê da jurisprudência. É triste dizer isto, mas na prática o que se vê é uma verdadeira loteria para ambas as partes. De um lado vemos um grande número de juízes insensíveis à causa do trabalhador, preocupando-se apenas em evitar ou reduzir os valores da condenação. De outro, vemos magistrados excessivamente paternalistas que acolhem praticamente todos os pedidos do Reclamante em quase qualquer situação. O mesmo se diga em relação aos Colegiados dos Tribunais que julgam os recursos. O destino do processo é selado com o sorteio da Turma, compostas por Desembargadores e Ministros afinados em suas ideologias (ora social ora patrimonial; sem meio termo). Na Arbitragem não existe o risco do sorteio (ou tômbola da sorte), vez que cada parte escolhe o seu árbitro, e os escolhidos indicam, de comum acordo, o presidente do Tribunal Arbitral. Os árbitros são profissionais técnicos, com isenção e imparcialidade e, acima de tudo, com expertise na matéria objeto da Arbitragem.

Ademais, a Arbitragem pode ser plenamente confidencial se assim convencionarem os demandantes. O fator sigilo é cada vez mais valorizado tanto pelo empregado como pelo empregador. Ambos querem evitar o estigma social. Da parte do trabalhador em se expor no mercado de trabalho, ao integrar uma velada "lista negra de reclamantes". Da parte do empresário, a exposição negativa se dá tanto em relação à exposição de suas irregularidades, bem como do nome da empresa no rol dos reclamados em demandas trabalhistas.

Quanto à afirmação de que o procedimento arbitral sempre implicará custos mais elevados, em comparação com os da Justiça do Trabalho, mais uma vez ousamos discordar. Senão vejamos. Com o advento da Lei 13.467/2017 é possível afirmar que a Justiça do

Trabalho, em alguma medida, tornou-se mais onerosa do que as Câmaras de Arbitragem, sobretudo diante dos seguintes fatores: (i) redução das hipóteses de Justiça Gratuita com previsão de pagamento das perícias para todos os casos, inclusive aos seus beneficiários; (ii) custas proporcionais ao valor da causa (quantificado de acordo com a soma de cada pedido); (iii) honorários advocatícios de sucumbência recíproca em relação a cada pedido formulado (na razão de 5 a 15%).

Imagine-se uma demanda no valor de R$ 1 milhão. Segundo apurou reportagem da Folha de São Paulo (PORTINARI, 2017), as Câmaras de Arbitragem já existentes apresentam custos de aproximadamente R$ 50 mil para demandas nestes patamares. Na Justiça do Trabalho a conta poderá chegar a R$ 170 mil, entre custas processuais (2%) e honorários advocatícios (15%). Ainda assim, recomenda-se, a exemplo da arbitragem consumerista, que as Câmaras Arbitrais Trabalhistas criem sistema de pagamento que onere o mínimo possível o trabalhador.

Por fim, cumpre salientar que, antes mesmo do advento da Lei 13.467/2017 ("Reforma Trabalhista"), o Judiciário já aceitava, com a devida cautela, a convenção de arbitragem. Neste sentido vale a transcrição de paradigmática Ementa do Tribunal do Trabalho do Rio de Janeiro, tendo na relatoria o desembargador (e jurista) Enoque Ribeiro dos Santos:

> RECURSO DO RECLAMADO. PRELIMINAR DE CONVENÇÃO DE ARBITRAGEM. TRANSAÇÃO ENVOLVENDO DIREITOS TRABALHISTAS. POSSIBILIDADE. O fundamento principal para justificar que os direitos trabalhistas são indisponíveis/irrenunciáveis é fulcrado na hipossuficiência/vulnerabilidade do trabalhador. E, é exatamente por isso que o próprio TST, ainda que timidamente, já vem admitindo a arbitragem nos casos em que não se vislumbra esta hipossuficiência, deixando claro que tal indisponibilidade/irrenunciabilidade não é absoluta. Fato é que nem todos os direitos trabalhistas são, a todo tempo, indisponíveis, pois, se assim o fossem, jamais poderiam ser objeto de transação ou mesmo de negociação coletiva de trabalho. Aliás, se todos os direitos gozassem de uma indisponibilidade absoluta intangível, haveria, certamente, um entrave à evolução da ordem jurídica e social. Na verdade, não há que se falar em indisponibilidade absoluta de qualquer direito em abstrato, pois é, no caso concreto, que o Judiciário vai aferir se aquele direito é ou não indisponível, analisando-o e ponderando-o com os demais direitos, princípios e normas presentes no ordenamento jurídico. (...). Entendo também que os direitos indisponíveis do empregado se mantêm ao longo de todo o contrato de trabalho, pois, a partir da ruptura deste há uma transmutação dos direitos indisponíveis do empregado em créditos, na esteira do que expressa o art. 11 da CLT e o art. 7o., inciso XXIX da CF/88, o que permite até mesmo a transação entre as partes em juízo ou fora dele. (...).
>
> Preliminar acolhida. (BRASIL, 2017)

Esta ementa sintetiza muito do que foi proposto neste estudo. Diante das diversas vantagens que a arbitragem pode proporcionar aos altos empregados e empregadores, há um

campo amplo de possibilidades a ser explorado, desde que o seja de maneira responsável e imparcial.

7 Conclusão

Pretendeu-se neste artigo demonstrar que muito do que se critica na arbitragem constitui mera falta de conhecimento ou argumentos fundados em premissas que não se sustentam.

A partir do CPC/15 restou pacífico que a arbitragem encerra natureza de jurisdição privada autorizada em lei. Trata-se de eficaz meio de solução de controvérsia trabalhista aplicável tanto aos conflitos coletivos quanto aos individuais. Em relação a estes o legislador da Reforma Trabalhista estendeu apenas aos empregados que recebam remuneração igual ou superior ao teto dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social.

Diante das inúmeras dificuldades criadas pela Lei 13.467/17, capitaneadas às pressas por um Executivo e Legislativo de cariz neoliberal, chega-se a conclusão de que a Justiça do Trabalho tornou-se, em certa medida, um meio desinteressante para a solução dos conflitos trabalhistas da classe trabalhadora. Para comprovar esta inferência, basta compararmos os fatores de custo, a maior celeridade de trâmite e a possibilidade de escolha dos árbitros pelas próprias partes, possibilidade esta que esvazia a surpresa dos julgamentos ideologicamente tendenciosos. Some-se a isso a questão da confidencialidade mais plena do que o *segredo de justiça*. O fator sigilo é cada vez mais valorizado por ambas as partes a fim de evitar estigmas. Do empregado em integrar uma velada "lista negra de reclamantes", prejudicando-se no mercado de trabalho. Da parte do empresário, a confidencialidade elimina a exposição negativa acerca de suas irregularidades e do nome de sua empresa no rol dos reclamados em ações trabalhistas.

O escopo das reflexões lançadas neste trabalho não é incentivar a adoção irresponsável e desmedida da arbitragem. Pelo contrário, é tão somente demonstrar que a arbitragem, enquanto técnica de solução de litígios, pode se revelar mais vantajosa às partes quando comparadas com os novos percalços introduzidos na Justiça do Trabalho pela malsinada Reforma Trabalhista. Para tanto, importa que os operadores do Direito superem seus preconceitos e desconfianças, descortinando uma possibilidade célere, segura e adequada aos novos tempos pós-modernos.

Por último, urge fazermos duas recomendações. A primeira é que as partes estejam sempre assistidas por seus advogados, tal como usualmente acontece nas tratativas contratuais

envolvendo altos executivos, jogadores de futebol, artistas e exercentes de funções estratégicas. A segunda diz respeito à impossibilidade da *arbitragem por equidade*, qual seja aquela em que o árbitro pode decidir com base no seu senso subjetivo de justiça, ainda que à margem da lei (se necessário).Via de regra, esta espécie é admitida quando as partes assim o convencionam. Todavia, na seara trabalhista a legislação aplicável é sempre do tipo cogente (não supletiva). Vale dizer: as normas trabalhistas são de caráter tutelar e, portanto, de ordem pública, não sendo possível afastá-la pela vontade das partes ou dos árbitros. Dito com outras palavras, "ao escolher a arbitragem trabalhista, as partes não estarão escolhendo um direto alternativo, mas sim um método alternativo de resolução de conflitos" (AMARAL, 2018).

REFERÊNCIAS

AMARAL, Guilherme Rizzo. *Arbitragem nos conflitos trabalhistas individuais*. Revista Consultor Jurídico, 23 de janeiro de 2018. Disponível em: <www.cmaj.org.br/2018/01/23/arbitragem-nos-conflitos-trabalhistas-individuais/>. Acesso em: 10 fev. 2018.

ARENHART, Sérgio Cruz. Breves Considerações sobre o Procedimento Arbitral. Disponível em: <https://www.academia.edu/214088/BREVES_OBSERVAÇÕES_SOBRE_O_PROCEDIMENTO_ARBITRAL>. Acesso em: 09 fev. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho – TRT (1ª Região). Recurso Ordinário nº 0011289-92.2013.5.01.0042. Relator: Enoque Ribeiro dos Santos. Rio de Janeiro, DJ: 11/04/2017.

CAHALI, Francisco José. *Curso de arbitragem.* 6ª edição. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017.

DIDIER JUNIOR, Fredie. A Arbitragem no Novo Código de Processo Civil (versão da Câmara dos Deputados – Dep. Paulo Teixeira). *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 79, n. 4, p.73-81, dez. 2013. Trimestral. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/55987/004_didierjunior.pdf?sequen>. Acesso em: 10 fev. 2018.

MALLET, Estevão. *Arbitragem Trabalhista.*Revista de Arbitragem e Mediação, São Paulo, v. 25/2010, n. 521, p.40-42, jan. 2018.

MIRANDA, Francisco Cavalcanti Pontes de. *Tratado de Direito Privado.* São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

MURADAS, Daniela. Notas sobre a (in)disponibilidade contratual do hipovulnerável e impossibilidade da via arbitral. In: MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto (Org.). *Resistência*: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 171-179.

PORTINARI, Natália. Empresas querem árbitro privado para solucionar disputas trabalhistas. *Folha de São Paulo*, São Paulo. 31 jul. 2017. Disponível em <http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/07/1905729-empresas-querem-arbitro-privado-para-solucionar-disputas-trabalhistas.shtml>. Acesso em 10 fev. 2018.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios do Direito do Trabalho.* 3. ed. São Paulo: LTr, 2015.

ROQUE, Andre Vasconcelos. Novos paradigmas e perspectivas para a arbitragem de dissídios individuais no Direito do Trabalho. In CONPEDI/UNINOVE (Org.), *Direito do trabalho,* Florianópolis: FUNJAB, 2014, v. II, p. 307-328.

SCHIAVI, Mauro. *A Reforma Trabalhista e o Processo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2017.

SILVA, Antônio Álvares da; SILVA, George Augusto Mendes e. *Arbitragem nos dissídios individuais de trabalho dos altos empregados.*Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região: Reforma Trabalhista II, Curitiba, v. 7, n. 62, p.27-35, set. 2017. Mensal.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à Reforma Trabalhista:* Análise da Lei 13.467/2017 - Artigo por Artigo. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de et al. *Reforma Trabalhista: Análise Comparativa e Crítica da Lei 13.467/2017*. São Paulo: Editoria Rideel, 2017.