



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

ISADORA BASSEGIO DA SILVA

A ARBITRAGEM NO DIREITO DO TRABALHO

**Assis/SP
2019**



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

ISADORA BASSEGIO DA SILVA

A ARBITRAGEM NO DIREITO DO TRABALHO

Projeto de pesquisa apresentado ao curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

**Orientanda: Isadora Bassegio da Silva
Orientador: Prof. Ms. Gerson José Beneli**

**Assis/SP
2019**

FICHA CATALOGRÁFICA

S586a SILVA, Isadora Bassegio da

A arbitragem no direito do trabalho / Isadora Bassegio da Silva.

– Assis, 2019.

41p.

Trabalho de conclusão do curso (Direito). – Fundação Educacional do Município de Assis-FEMA

Orientador: Ms. Gerson José Beneli

1.Arbitragem 2. Direito trabalhista

CDD342.6642

A ARBITRAGEM NO DIREITO DO TRABALHO

ISADORA BASSEGIO DA SILVA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, avaliado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador: _____
Ms. Gerson José Beneli

Examinador: _____

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por ter me sustentado até aqui.

Em especial, ao professor Gerson José Beneli pela orientação, apoio e confiança para elaboração e desenvolvimento desta monografia.

Aos professores que de alguma forma me auxiliaram na composição deste trabalho e pelo conhecimento compartilhado no decorrer destes anos.

À minha família e ao meu namorado, pela colaboração, paciência e apoio em todos os momentos.

*“Liberdade é voar por espaços sem limites que
vão de encontro aos nossos sonhos.”*

Mario Quintana

RESUMO

O presente trabalho visa demonstrar a celeridade dos julgamentos através da Arbitragem. Trata-se de um método alternativo de resolução de conflitos, que se dá a partir da vontade das partes. Método este do qual poucos têm conhecimento e, por este motivo, há a superlotação do Poder Judiciário.

A utilização do juízo arbitral especialmente em causas trabalhistas, apesar de sua alteração legislativa e atual previsão legal, ainda gera insegurança jurídica devido à possibilidade de invalidação da decisão do árbitro pelos tribunais.

Palavras-chave: arbitragem; celeridade; causas trabalhistas.

ABSTRACT

The present work aims to demonstrate the celerity of the judgements through arbitration, which is an alternative method of conflict resolution, and it is based on the will of the parties. This method is known by few people and for this reason, there is overcrowding of judiciary power.

In particular, the arbitral judgment utilization in labor causes, despite its legislative amendment and current legal provision, there is still legal uncertainty due to the possibility of invalidating the arbitrator's decision by the courts.

Keywords: arbitration; celerity; labor causes.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	10
2. A LEI DE ARBITRAGEM	11
2.1. CONCEITO DE ARBITRAGEM.....	11
2.2. CONDIÇÕES PARA ARBITRAGEM	12
2.3. CONVENÇÃO DE ARBITRAGEM.....	12
2.3.1.Cláusula Compromissória	13
2.3.2.Compromisso Arbitral	13
2.4. DOS ÁRBITROS.....	14
2.5. SENTENÇA ARBITRAL.....	16
2.6. DOS PRINCÍPIOS LIMITADORES.....	16
2.6.1. Princípio Da Autonomia Da Vontade.....	17
2.6.2. Princípio Do Contraditório.....	17
2.6.3. Princípio Da Igualdade Das Partes.....	18
3. PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO	19
3.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO.....	19
3.2 PRINCÍPIO IN DUBIO PRO OPERÁRIO	21
3.3 PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL	21
3.4 PRINCÍPIO DA CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA.....	22
3.5 PRINCÍPIO DA IGUALDADE DE TRATAMENTO.....	23
3.6 PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DE DIREITOS	24
3.7 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE.....	25
4. A ARBITRAGEM NO DIREITO DO TRABALHO	26

4.1 A HIPOSSUFICIÊNCIA DO TRABALHADOR.....	26
4.2 A IGUALDADE NO DIREITO DO TRABALHO.....	28
4.3 A APLICAÇÃO DA ARBITRAGEM NOS DISSÍDIOS TRABALHISTAS COLETIVOS	29
4.4 A APLICAÇÃO DA ARBITRAGEM NOS DISSÍDIOS TRABALHISTAS INDIVIDUAIS	30
4.5 O EMPREGADO HIPERSUFICIENTE.....	31
4.6 A APLICAÇÃO DA ARBITRAGEM DIANTE DA REFORMA TRABALHISTA...32	
4.6.1 Sobre o direito patrimonial disponível.....	33
4.7 VANTAGENS DA ARBITRAGEM NA RESOLUÇÃO DE CONFLITOS LABORAIS.....	33
4.8 SOBRE OS JULGADOS ACERCA DA ARBITRAGEM NO DIREITO DO TRABALHO	34
5. CONCLUSÃO	37
REFERÊNCIAS.....	38

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo tratar da arbitragem como método de resolução de dissídios no âmbito trabalhista, de acordo com a legislação vigente, dada a Reforma Trabalhista, realizada em 2017. Ainda hoje, tal reforma é objeto de grande discussão, principalmente pela mudança que atinge a hipossuficiência do trabalhador, que se relaciona com o Princípio da Proteção e ao Princípio da Igualdade de Tratamento.

A arbitragem, em relação ao andamento processual tradicional do Poder Judiciário, apresenta-se como um meio mais célere, mais autônomo, além de possuir sigilo garantido, redução de custos e permitir às partes a escolha do árbitro. No Direito do Trabalho, a arbitragem, que só era possível para os dissídios laborais coletivos, passou a ser aceita também nos dissídios laborais individuais, entretanto, com algumas restrições, as quais trataremos nos capítulos a seguir.

2. A LEI DE ARBITRAGEM

2.1. CONCEITO DE ARBITRAGEM

A arbitragem é um meio alternativo de solução de conflitos, pelo qual as partes elegem um terceiro de sua confiança, denominado como árbitro, para que apresente solução para o litígio existente, impondo sua decisão para que seja cumprida pelos litigantes e que terá a mesma eficácia da decisão judicial.

Carlos Alberto Carmona conceitua arbitragem da seguinte forma:

“A arbitragem – meio alternativo de solução de controvérsias através da intervenção de uma ou mais pessoas que recebem seus poderes de uma convenção privada, decidindo com base nela, sem intervenção estatal, sendo a decisão destinada a assumir a mesma eficácia da sentença judicial – é colocada à disposição de quem quer que seja, para solução de conflitos relativos a direitos patrimoniais acerca dos quais os litigantes possam dispor.” (CARMONA, 2004, p.51)

Sua utilização se faz eficaz, pois após prolação de uma sentença arbitral, a matéria se torna irrecorrível, tornando-se coisa julgada material. Assim, a arbitragem tem como uma de suas principais características trazer uma decisão impositiva, o que lhe distancia da mediação e conciliação, pois estas se apresentam de forma sugestiva, não vinculando e não impondo às partes qualquer obrigação.

Além disso, trata-se também de um mecanismo extrajudicial, isto é, a arbitragem exclui qualquer possibilidade de julgamento pelo Poder Judiciário estatal, dando a possibilidade às partes de ter o seu litígio resolvido por intermédio de um terceiro neutro e imparcial, chamado juiz arbitral. Outrossim, possui os mesmos efeitos de uma sentença emitida pelo juízo estatal, que não ficará sujeita a recurso ou a homologação, conforme expressa o artigo 18 da Lei 9.307/96: “*O árbitro é juiz de fato e de direito, e a sentença que proferir não fica sujeita a recurso ou a homologação pelo Poder Judiciário.*”

Isto implica afirmar que são produzidos os efeitos da sentença arbitral a partir do momento em que esta é proferida, não dependendo de homologação pelo Poder Judiciário e não se sujeitando a recursos que poderiam modificar a sua decisão.

2.2. CONDIÇÕES PARA ARBITRAGEM

De acordo com o artigo 1º da Lei 9.307/96, *“As pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis.”*

Esse artigo institui duas condições para que seja pactuada a arbitragem: a capacidade para contratar e que o litígio verse sobre direitos patrimoniais disponíveis.

A primeira trata-se do **agente capaz** referido no artigo 104 do Código Civil, que impõe os requisitos de validade ao negócio jurídico; ideia presente também no artigo 1º do Código Civil Brasileiro, o qual afirma que toda pessoa é capaz de direitos e deveres na ordem civil. Entretanto, nos casos em que haja restrições na capacidade de gerir a própria vida, a lei classifica tais sujeitos como incapazes, a depender de fatores como idade, aspectos físicos ou psicológicos. As pessoas declaradas judicialmente incapazes têm proteção jurídica através da representação, possibilitando assim, o exercício de direitos.

O segundo refere-se ao **objeto**, ou seja, aos litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis, que são de conteúdo valorativo, econômico, quando ele pode ser ou não exercido livremente pelo seu titular. O artigo 852 do Código Civil estabelece que *“É vedado compromisso para solução de questões de estado, de direito pessoal de família e de outras que não tenham caráter estritamente patrimonial”*.

Logo, o artigo acima referido veda o compromisso arbitral para questões de estado, de direito pessoal de família e de outras que não tenham caráter estritamente patrimonial, ficando estabelecido que para tratarmos de arbitragem, é necessário que o objeto se refira a direitos patrimoniais disponíveis.

2.3. CONVENÇÃO DE ARBITRAGEM

A convenção arbitral trata-se de um pacto realizado pelas partes com intuito de solucionar conflitos através da arbitragem, por meio da cláusula ou do compromisso, os quais afastam a possibilidade de jurisdição estatal. Veremos a seguir pormenores acerca de cada um destes institutos.

2.3.1. Cláusula Compromissória

O artigo 4º da Lei de Arbitragem prevê que *“A cláusula compromissória é a convenção por meio da qual as partes, em um contrato, comprometem-se a submeter à arbitragem os litígios que possam vir a surgir, relativamente a tal contrato”*.

Afirma José Dias Figueira Júnior, em “Arbitragem, Jurisdição e Execução”:

“A cláusula compromissória pode ser inserida nos contratos conforme vontade das partes, onde convencionam e se comprometem a submeter à jurisdição privada os litígios porventura surgidos e decorrentes do próprio contrato em questão.”
(FIGUEIRA JÚNIOR, 1999, p.183)

A cláusula compromissória trata-se, então, de uma cláusula preventiva, pactuada pelas partes de forma prévia, ou seja, antes do surgimento do conflito, com a finalidade de solucionar as possíveis e futuras controvérsias; para que, na existência destas, no curso do contrato, possa ser instituída a arbitragem e antecipadamente excluído o juiz estatal da análise do conflito.

Importante se faz ressaltar que o artigo acima mencionado, em seu parágrafo 1º, define que *“A cláusula compromissória deve ser estipulada por escrito, podendo estar inserta no próprio contrato ou em documento apartado que a ele se refira”*, sendo este o seu único requisito e não havendo quaisquer outras formalidades.

2.3.2. Compromisso Arbitral

O artigo 9º da Lei 9.307/96 diz respeito ao compromisso arbitral e expressa que *“O compromisso arbitral é a convenção através da qual as partes submetem um litígio à arbitragem de uma ou mais pessoas, podendo ser judicial ou extrajudicial”*.

A Lei prevê esse compromisso para os casos em que não foi instituído, previamente, um acordo para a instituição da arbitragem como meio de resolução de conflitos, tratando-se da renúncia à atividade jurisdicional estatal, a qual pode ser utilizada em qualquer momento.

O compromisso arbitral pode ser celebrado de forma judicial, quando da existência de um processo em andamento: as partes assinam perante o Poder Judiciário o documento de comprometimento em utilizar-se da arbitragem, ou de forma extrajudicial, quando realizado

de forma expressa por meio de um documento particular, devidamente assinado por duas testemunhas, ou através de uma escritura pública.

Podemos concluir que este pode ser utilizado até mesmo nos casos em que o conflito já exista bem como naqueles em que as partes não tenham o pactuado previamente, permitindo a resolução da controvérsia pela jurisdição privada.

Joel Dias Figueira Júnior, em “Arbitragem, Jurisdição e Execução”, explica os requisitos impostos ao compromisso arbitral:

“São requisitos indispensáveis do compromisso arbitral: a) nome, domicílio, ramo de atividade ou profissão e, tratando-se de pessoa natural, o estado civil; b) nome, profissão e domicílio do árbitro ou dos árbitros, ou, se for o caso, a identificação da entidade arbitral à qual as partes delegaram a indicação de árbitros; c) a matéria que será objeto da arbitragem, ou seja, a lide propriamente dita; d) o lugar em que será proferida a sentença arbitral (art.10).

São ainda requisitos do compromisso arbitral, porém dispensáveis ou facultativos: a) indicação do local ou locais onde a arbitragem se desenvolverá; b) a autorização para que o árbitro ou o tribunal arbitral julgue por equidade, se assim convencionarem; na omissão presume-se que a arbitragem será apenas de direito (art. 2º); c) o prazo para oferecimento da sentença arbitral; nada sendo convencionado a este respeito, o prazo para apresentação da sentença é de seis meses, contado da instituição da arbitragem ou da substituição do árbitro (art. 23); d) a indicação da lei nacional ou das regras corporativas aplicáveis à arbitragem, quando assim convencionarem as partes; e) a declaração da responsabilidade pelo pagamento dos honorários e das despesas com a realização da arbitragem; f) a fixação dos honorários do árbitro, ou dos árbitros (art. 11). Se a fixação dos honorários ocorrer no compromisso arbitral, este se constituirá em título executivo extrajudicial; não havendo esta estipulação, o árbitro requererá ao órgão do Poder Judiciário que seria competente para julgar a causa, originalmente, que os fixe por sentença.” (FIGUEIRA JÚNIOR, 1999, p. 195)

Os requisitos estabelecidos pela Lei 9.307/96 em seus artigos 10 e 11, como mencionados acima, devem ser observados para a instituição do compromisso arbitral para que seja solucionado o conflito.

2.4. DOS ÁRBITROS

O artigo 13 da Lei de Arbitragem define que *“pode ser árbitro qualquer pessoa capaz e que tenha confiança das partes”*.

O primeiro requisito a ser analisado trata-se de pessoa física, dada a impossibilidade de uma pessoa jurídica exercer o cargo.

O segundo refere-se à capacidade, logo, são excluídos os relativamente incapazes, como expressa o artigo 4º do Estatuto Civil de 2002, ao se referir aos maiores de 16 e menores de 18 anos, excluídos também estão os ébrios habituais, os toxicômanos, os excepcionais

e os pródigos, e ainda, por razões óbvias, os absolutamente incapazes, sendo eles: os menores de 16 anos, os deficientes mentais e os impossibilitados, ainda que transitoriamente, de exprimir sua vontade, conforme o artigo 3º do Código Civil.

O terceiro e último requisito é a confiança, fator que pesa na imparcialidade do árbitro para dirimir o conflito, a independência (inexistência de vínculo, seja ele, econômico, moral ou efetivo, visando a autonomia para julgar) e a competência, que é o conhecimento, a formação técnica ou científica em determinada área relacionada ao conflito a ser decidido para que este possa julgar o conflito.

Importante ressaltar que a lei não faz distinção quanto à suspeição e ao impedimento, bem como reporta-se às situações retratadas pelo Código de Processo Civil, dando a elas o mesmo efeito, determinando como obrigação do árbitro de afastar-se na hipótese de ocorrência desses casos. Além disso, dada à existência do dever de revelação, que é contínuo durante o procedimento arbitral, o futuro e eventual julgador deve revelar às partes, de forma anterior ao aceite do encargo, qualquer fato duvidoso com relação a sua imparcialidade ou independência.

Neste sentido, necessário se faz observar o artigo 14, caput e parágrafo 1º, da Lei de Arbitragem:

“Art. 14- Estão impedidos de funcionar como árbitros as pessoas que tenham, com as partes ou com o litígio que lhes for submetido, algumas das relações que caracterizam os casos de impedimento ou suspeição de juízes, aplicando-se lhes, no que couber, os mesmos deveres e responsabilidades, conforme previsto no Código de Processo Civil.

§1º As pessoas indicadas para funcionar como árbitro têm o dever de revelar, antes de aceitação da função, qualquer fato que denote dúvida justificada quanto à sua imparcialidade e independência.”

Entretanto, o artigo 20 da Lei 9.307/96 define que:

“Art. 20- A parte que pretender arguir questões relativas à competência, suspeição, ou impedimento do árbitro ou dos árbitros, bem como nulidade, invalidade ou ineficácia da convenção de arbitragem, serão as partes remetidas ao órgão do Poder Judiciário competente para julgar a causa”.

Logo, em havendo interesse de uma das partes em arguir recusa ao árbitro, deverá realizá-la na primeira oportunidade de manifestação.

2.5. SENTENÇA ARBITRAL

Discorre Carlos Alberto Carmona (2004) sobre sentença arbitral, afirmando que “*Em poucas palavras, a sentença arbitral, da mesma forma que a sentença preferida pelos órgãos jurisdicionais estatais, é o ato através do qual o julgador põe fim ao processo*”.

Entendendo, então, que a sentença arbitral é um ato do julgador que coloca fim ao processo, podemos compreender que existem duas espécies de sentença arbitral: sendo terminativa quando não há análise de mérito e definitiva quando há análise de mérito.

A sentença arbitral também pode ser classificada como declaratória, nos casos em que apenas declara a existência ou não do direito; constitutiva, quando além de declarar a existência do direito, acrescentam a constituição, modificação ou a extinção de uma relação jurídica; ou condenatória para quando além de declarar o direito, é imposta uma medida a ser cumprida pelo vencido.

Além disso, o prazo estabelecido para que o árbitro profira a sentença é de seis meses, contados da instrução da arbitragem, podendo ser interrompido nos casos de impedimento, e voltando a fluir o prazo na substituição deste.

É válido frisar que a Lei de Arbitragem em seu artigo 24 impõe que “*A decisão do árbitro ou dos árbitros será expressa em documento escrito*”. Nesse sentido, entende Carlos Alberto Carmona:

“A limitação quanto à forma, imposta pela Lei, é razoável, na medida em que, sendo eventualmente necessário executar a sentença arbitral, não se poderia exigir que o juiz togado lidasse com títulos executivos nebulosos ou esdrúxulos, o que nenhum benefício traria para a tutela de direitos e para a obtenção da certeza que se espera de qualquer sentença, judicial ou arbitral.” (CARMONA, 2004, p. 285)

Logo, podemos concluir que somente tem validade a sentença em documento escrito, sendo nula aquela proferida oralmente, ainda que em áudio ou vídeos registrados.

2.6. DOS PRINCÍPIOS LIMITADORES

Na arbitragem em geral, encontramos vários princípios que norteiam sua aplicabilidade, sobretudo que restrinjam seu campo de atuação. Destacaremos a seguir os mais relevantes princípios limitadores da prática arbitral. São eles: Princípio da Autonomia da Vontade, Princípio do Contraditório e Princípio da Igualdade das Partes, os quais serão discutidos abaixo.

2.6.1. Princípio da Autonomia da Vontade

O Princípio da Autonomia da Vontade rege a arbitragem. Refere-se à vontade das partes, em razão da liberdade, de estipular ou não um contrato, escolher com quem deseja contratar, as cláusulas necessárias e a forma do instrumento jurídico, desde que não contrariem a lei. Logo, podemos concluir que a liberdade é um pressuposto da vontade, a qual cria obrigações.

Expressa Enzo Roppo:

“O regulamento contratual resulta, assim, determinado, em princípio, pela vontade das partes, constituindo o ponto de confluência e de equilíbrio entre os interesses – normalmente contrapostos – de que as mesmas são portadoras.” (ROPPO, Apud BENELI, 2002, p. 59/60)

Celebrado o acordo, a partir da vontade das partes, é válida a regra de que o contrato faz lei entre as partes (*pacta sunt servanda*), logo é imposto que este seja cumprido. No mesmo sentido, expressa Gerson José Beneli em sua obra “Arbitragem e os Princípios Norteadores dos Artigos 1º e 2º, da Lei 9.307/96”:

“É evidente que o princípio da autonomia da vontade está limitado a certos requisitos legais e regras de comportamento, os quais deverão ser rigorosamente seguidos pela sociedade. É o que se pode chamar de pleno exercício pelas partes da liberdade com responsabilidade.” (BENELI, 2002, p.69)

Apesar das limitações impostas pela lei, as partes, ao contratarem, de forma livre, como expressa o artigo 421 do Código Civil, “*A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato, observado o disposto na Declaração de Direitos de Liberdade Econômica*”, deverão cumprir o pactuado.

2.6.2 Princípio Do Contraditório

O Princípio do Contraditório é derivado de uma frase latina “*Audi alteram partem*”, que significa “ouvir o outro lado”.

Nesse sentido, salienta o artigo 5º, inciso LV, da Constituição Federal: “*aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes*”.

Esse princípio tem como principal finalidade a busca pela justiça e se relaciona com o Princípio do Devido Processo Legal, pois garante ao acusado o direito de resposta para

que ele se defenda da acusação ofertada, utilizando-se de todos os meios admitidos pelo Direito a favor de sua defesa.

2.6.3 Princípio Da Igualdade Das Partes

O artigo 5º, caput, da Constituição Federal expressa que *“Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade...”*

Deste modo, é importante considerar o entendimento quanto a legislação comentada do STF referente ao art. 5º, da Constituição Federal/88 que trata:

“O princípio da igualdade material é prestigiado por ações afirmativas. No entanto, utilizar, para qualquer outro fim, a diferença estabelecida com o objetivo de superar a discriminação ofende o mesmo princípio da igualdade, que veda tratamento discriminatório fundado em circunstâncias que estão fora do controle das pessoas, como a raça, o sexo, a cor da pele ou qualquer outra diferenciação arbitrariamente considerada. Precedente do CEDAW” **[ADI 5.617]**, rel. min. Edson Fachin, j. 15-3-2018, P, *DJE* de 3-10-2018.]

Há entendimento sobre a igualdade formal e material, sendo a primeira quando todos os cidadãos são tratados da mesma maneira perante a lei e a segunda quando há tratamentos distintos, para que os mais fracos, após receberem tratamentos especiais, se aproximem dos mais fortes.

Logo, o Princípio da Igualdade das Partes no processo impõe que as partes recebam o mesmo tratamento e as mesmas oportunidades, sem privilégios, prezando pela isonomia entre elas, para que haja equilíbrio na relação processual.

3 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

A definição de princípio, para Celso Antonio Bandeira de Mello, é:

“Princípio – já averbamos alhures – é, por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição que se irradia sobre diferentes normas, compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico. É o conhecimento dos princípios que preside a intelecção das diferentes partes componentes do todo unitário que há por nome sistema jurídico positivo.” (MELLO, apud DA SILVA, 1999, p. 12)

No mesmo sentido, define Miguel Reale, em seu clássico “Filosofia do Direito”:

“Um edifício tem sempre suas vigas mestras, suas colunas primeiras, que são o ponto de referência e, ao mesmo tempo, elementos que dão unidade ao todo. Uma ciência é como um grande edifício que possui também colunas mestras. A tais elementos básicos, que servem de apoio lógico ao edifício científico, é que chamamos de princípios, havendo entre eles diferenças de distinção e de índices, na estrutura geral do conhecimento humano.” (REALE, 1975, p.57)

A palavra por si só presume início, começo, origem, a qual se refere aos pontos iniciais para o desenvolvimento de um assunto. São normas de conduta a serem seguidas. No Direito do Trabalho não deixa de ser dessa forma, pois são analisadas as normas e princípios que regem as relações entre empregador e empregado.

3.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

O primeiro princípio pelo qual trataremos nesse capítulo, para muitos, é considerado como o maior princípio do Direito do Trabalho, pois reflete a busca pela isonomia entre as partes e equiparação entre empregado e empregador.

Entende Luiz de Pinho Pedreira:

“Dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho é o de proteção o mais relevante e mais geral, dele constituindo os demais, simples derivações. A proteção do trabalhador é causa e fim do Direito do Trabalho, como revela a história deste.” (DA SILVA, 1999, p. 26)

Essa proteção surgiu na segunda metade do século XIX, com o intuito de proteger os inferiores das relações contratuais, levando em consideração a situação de desigualdade do empregado em face ao empregador. Desse modo, buscou-se com esse princípio a criação de medidas que limitem a subordinação do trabalhador, para que assim prevalecesse o respeito à pessoa humana.

Importante se faz ressaltar as razões pelas quais se originou a proteção ao trabalhador, de acordo com o posicionamento de Luiz de Pinho Pedreira da Silva, em sua célebre obra “Principiologia do Direito do Trabalho”:

“1ª – A sua subordinação jurídica ao empregador, que o coloca sob a autoridade deste, revestindo o contrato de trabalho da singularidade de ser, entre os contratos, o único em que há entre as partes uma relação de poder, a supremacia de uma delas (o empregador) sobre a outra (o empregado).

Estabelece o contrato de trabalho uma posição de superioridade hierárquica entre os seus sujeitos, o que o singulariza e distingue dos demais contratos, pois nestes os figurantes se acham em plano de igualdade do ponto de vista jurídico.

Detém o empregador o poder diretivo sobre o trabalhador, que lhe assegura o direito de lhe comandar, dar ordens e direção, e o poder de disciplinar, que lhe possibilita aplicar-lhe sanções por descumprimento das ordens ou pela prática de outras faltas. Embora esses poderes estejam submetidos a limites no seu exercício, não podendo, salvo em casos excepcionáísimos, alcançar a vida do empregado fora do trabalho, criam para o trabalhador, como já visto, uma ostensiva situação de inferioridade.

2ª – A dependência econômica do empregado em face do empregador que, conquanto não constitua um elemento conceitual do contrato de trabalho, normalmente existe, porque em regra quase absoluta somente coloca a sua força de trabalho à disposição de outrem quem precisa do empregado para sobreviver com o salário que ele propicia, seu único ou principal meio de subsistência, tendo a sua atividade absorvida total ou predominantemente pelo empregador, detentor dos meios de produção, que ele, trabalhador, não possui. A dependência econômica, embora não caracterize o contrato de trabalho, é critério utilizado para resolver os casos em que há dúvida sobre a existência da subordinação jurídica e tem determinado a extensão da proteção a trabalhadores considerados não subordinados juridicamente em outros países como aqueles em domicílio, autônomos, etc., mas cuja relação jurídica tem por objeto um trabalho “parassubordinado”, isto é, uma atividade desenvolvida de forma não subordinada em sentido técnico-jurídico mas nem por isso privada de aspectos de dependência material, de natureza eminentemente social e econômica em face do sujeito para o qual a mesma atividade é realizada.

3ª – O comprometimento, na execução do serviço, da própria pessoa do trabalhador, de que é um bem indistacável o trabalho, o expõe, durante a realização deste, a perigos à sua incolumidade moral e física, tais como ofensas, de ambas essas naturezas, acidentes ou doenças do trabalho, assédios sexuais, etc., decorrentes de não ter o empregador, a quem cabe colaborar para o cumprimento pelo empregado de sua prestação, predispondo um ambiente de trabalho sob todos os pontos seguro e sadio, cumprido esse dever, tornando-se, destarte, inadimplente do seu dever de previsão, também denominado obrigação de segurança.

4ª – A ignorância pelo empregado das condições de trabalho e dos seus direitos, o que é reconhecido em países do primeiro mundo e com maior razão há de sê-lo no Brasil, onde a incultura do trabalhador é incomparavelmente maior, sobretudo levando-se em conta o alto percentual de analfabetismo e quase analfabetismo da população, particularmente do proletariado, e onde não existem as obrigações de informação e outros mecanismos que neles procuram suprir as deficiências de conhecimento dos trabalhadores.” (DA SILVA, 1999, p. 24-26)

Ante o exposto, concluímos que esse princípio, mesmo que não esteja diretamente positivado, faz parte do ordenamento jurídico, dada a sua importância quanto à proteção do empregado e sua amplitude ao se subdividir em princípios, sendo eles: princípio in dúbio pro operário, princípio da norma mais favorável e princípio da condição mais benéfica, os quais serão tratados abaixo.

3.2 PRINCÍPIO IN DUBIO PRO OPERÁRIO

Esse princípio, também conhecido como *in dubio pro misero*, surge a partir da proteção, e refere-se à aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, dentre tantas interpretações, como define Montoya Melgar (Apud Luiz de Pinho Pedreira da Silva, 1999): “*uma regra de hermenêutica jurídico-laboral*”.

Dessa forma, explica Vasquez Vialard, em trecho destacado por Luiz de Pinho Pedreira da Silva:

“A doutrina traça regras para a aplicação do princípio *in dubio pro operário*. Uma delas é a de que essa aplicação serve tanto para estender um benefício ao trabalhador (salário ou outro crédito) como para diminuir um prejuízo (entendido este como dívida a seu cargo).” (DA SILVA, 1999, p. 62)

No Direito do Trabalho, normalmente o empregado se apresenta como credor, em face de seu empregador, ora devedor, dada a situação de inferioridade do primeiro para com o segundo, motivo pelo qual é sustentada a proteção e é imposta entre tantas interpretações normativas, a mais benéfica ao trabalhador, com o intuito de identificar o mais adequado sentido diante dos demais.

3.3 PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL

Os artigos 444 e 620 da CLT preveem o Princípio da norma mais favorável:

“Art. 444: As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não convenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes”.

“Art. 620: As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho”.

O primeiro, de forma facultativa às partes, permite a alteração do contrato de trabalho, desde que não prejudique o trabalhador, de maneira que prevaleça a proteção ao trabalho. Esse artigo, então, permite que as normas estipuladas em contrato de trabalho prevaleçam às demais quando mais favoráveis ao trabalhador.

O segundo, que também foi conferido na nova legislação trabalhista (Lei 13.467/17), define que as normas estabelecidas em convenção coletiva prevalecerão sobre as estipuladas em

acordo, o que gera discussão sobre a aplicação da norma mais favorável ao delimitar “sempre prevalecerão”.

Em relação a este assunto, o estudioso Luiz de Pinho Pedreira da Silva estabelece que:

“(…)havendo pluralidade de normas, com vigência simultânea, aplicáveis à mesma situação jurídica, deve-se optar pela mais favorável ao trabalhador. O princípio da norma mais favorável é o mais amplo, em termos de proteção, e o único incontestavelmente específico do Direito do Trabalho, pois em nenhuma outra disciplina jurídica e em nenhum caso, ao menos no Brasil, admite-se a aplicação de norma hierarquicamente inferior com desprezo da hierarquicamente superior.” (DA SILVA, 1999, p. 65)

Logo, esse princípio determina que havendo mais de uma norma em vigência aplicável ao caso concreto, aplicar-se-á mais favorável ao trabalhador.

3.4 PRINCÍPIO DA CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA

O Princípio da condição mais benéfica se parece muito com o princípio acima mencionado, motivo pelo qual muitas vezes são confundidos, entretanto, esse princípio define que o contrato não pode ser modificado se essa alteração for menos favorável para o empregado.

Havendo a alteração contratual de forma menos favorável ao trabalhador, esta não produzirá efeitos, pois esse princípio prevê a aplicação da norma mais favorável, logo essa alteração só poderá ser realizada se benéfica ao empregado. Encontramos a positivação deste princípio na redação do artigo 468 da CLT:

“Art. 468: Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia”.

No mesmo sentido, a Súmula nº 51 do TST expressa:

“NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.” (ex-OJ nº 163 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999)

Desse modo, podemos concluir que esse princípio garante a existência de cláusulas mais benéficas ao trabalhador, com o intuito de isentar o empregado dos prejuízos ao longo do contrato.

3.5 PRINCÍPIO DA IGUALDADE DE TRATAMENTO

O princípio da igualdade, embora já tratado como mandamento constitucional neste trabalho, deve ser ressaltado novamente dada a sua importância no Direito do Trabalho. São desdobramentos deste: Princípio De Isonomia, Princípio De Não Discriminação e Princípio De Igualdade De Tratamento.

Nesse contexto, há discussão sobre a aplicação desse princípio no Direito do Trabalho, dada a sua fundamental importância para esse ramo do Direito e ao mesmo tempo a desigualdade entre as partes, pois foi exatamente criado com a finalidade de corrigir essa disparidade entre empregadores e trabalhadores.

Luiz de Pinho Pedreira da Silva define as regras utilizadas para aplicação deste princípio:

“1ª – Destinatários do princípio são, além do legislador e dos administradores, os particulares (principalmente empregadores), que também devem aplicá-lo.

2ª – Quando o empregador estabeleça, por sua própria vontade, normas gerais aplicáveis a todos os trabalhadores ou a uma categoria deles, através do regulamento interno, por exemplo, não pode excetuar de tais normal um determinado empregado, sem causa objetiva para isto e, portanto, arbitrariamente.

3ª – Igualmente não se admite a exclusão de um empregado, sem motivo justo, de benefício de ordem geral resultante de uso da empresa, como assentado pela jurisprudência brasileira quanto a gratificações habituais.

4ª – Quando se trata de melhoria de condições de trabalho para um ou alguns trabalhadores individualizados, que constituam minoria na empresa, com base no contrato de trabalho ou em liberalidade do empregador, o tratamento diferenciado é admissível se fundado em razões objetivas, que o justifiquem, mas não poderá resultar de critérios patronais subjetivos e arbitrários.

[...]

5ª – O princípio do tratamento igual funciona somente em favor do empregado, jamais em benefício do empregador, constituindo um fator de “alinhamento por cima”. Não pode este exigir do empregado a devolução de uma prestação que os demais não receberam.

6ª – A empresa deve ser considerada como um todo, não se admitindo desigualdade arbitrária de tratamento entre empregados lotados em diferentes estabelecimentos da mesma. É neste sentido a atual legislação alemã.

7ª – No tocante ao ônus da prova cabe ao empregado provar que, estando em condições de igualdade com outro, foi vítima de tratamento desigual. Ao empregador incumbe provar que o tratamento desigual obedeceu a motivo justo. Sentença Katz: “É mais fácil para a empresa alegar e provar o direito ao tratamento desigual do que para o trabalhador provar a arbitrariedade.

8ª – Na hipótese de rescisão dos contratos de trabalho de vários empregados, seguida de reintegração somente de alguns, o momento crítico para a comparação é o da reintegração e não o da despedida porque, do contrário, se trataria de mera aparência do tratamento igual. A objeção de que os trabalhadores despedidos não pertencem mais à empresa é demasiado formalista; a conduta do patrão, que se compõe da despedida e da reincorporação, é uma só e indivisível. Ademais, surge com evidência da reincorporação de uma parte dos trabalhadores despedidos que a verdadeira causa da despedida era outra.” (DA SILVA, 1999, p. 177- 179)

Logo, podemos inferir que o legislador se faz obrigado a tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de sua desigualdade, como já dizia Aristóteles, para que a partir disso, possamos ter a isonomia e um melhor quadro de equiparação entre empregado e empregador.

3.6 PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DE DIREITOS

No Direito do Trabalho, diferente das demais áreas, a regra é a irrenunciabilidade e a exceção, a renunciabilidade; para que exista a proteção jurídica ao trabalhador através da criação das leis trabalhistas, que visam à equiparação entre empregado e empregador.

A irrenunciabilidade está ligada à indisponibilidade de direitos, como expressa Alice Monteiro de Barros:

“Seu objetivo é limitar a autonomia da vontade das partes, pois não seria viável que o ordenamento jurídico, impregnado de normas de tutela do trabalhador, permitisse que o empregado se despojasse desses direitos, presumivelmente pressionado pelo temor reverencial de não obter o emprego ou de perdê-lo, caso não formalizasse a renúncia.” (BARROS, 2006, p. 174)

Esse princípio contribui para proteção do empregado, o qual é considerado a parte mais fraca da relação, além de limitar a vontade das partes, com o objetivo de manter os direitos do empregado, evitando que este seja coagido à renúncia destes.

Neste sentido, a Súmula nº 276, do TST definiu que:

“Súmula 276, TST: Aviso prévio. Renúncia pelo empregado – O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.”

A súmula citada acima refere-se a um exemplo da irrenunciabilidade de direitos, sendo considerados os direitos trabalhistas irrenunciáveis, logo, o empregado não pode dispor deles.

3.7 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

O princípio da primazia da realidade, apesar de não ser exclusivamente aplicado no Direito do Trabalho, trata-se de um princípio fundamental deste ramo do Direito devido à sua grande aplicabilidade, tendo como base a hipossuficiência do empregado e o objetivo de protegê-lo.

Esse princípio se refere ao que realmente acontece, às verdades dos fatos ao invés do que está escrito, ou seja, dos contratos formais; definindo que em existindo conflitos entre o que está escrito e o que realmente ocorreu, prevalecerá o segundo, por se tratar da verdade dos fatos.

O artigo 112 do Código Civil prevê este princípio ao definir que “*Nas declarações de vontade se atenderá mais à intenção nelas consubstanciada do que ao sentido literal da linguagem*”, logo, deve-se analisar também a intenção do agente, além do sentido literal da linguagem.

No mesmo sentido, entende Plá Rodriguez:

“O princípio em estudo deriva de alguns vetores presentes no ordenamento, como a exigência de boa-fé das partes contratantes, a proteção da dignidade humana, a existência de desigualdade das partes, que impossibilita a real discussão quanto aos requisitos e cláusulas contratuais, mais das vezes representando contratos de adesão, e a necessidade de interpretação racional da vontade das partes.” (RODRIGUEZ, Apud MOLINA, 2013, P.43)

Desta forma, é possível identificar que esse princípio se relaciona com outros previstos no nosso ordenamento jurídico, tais como a boa-fé, a dignidade da pessoa humana e igualdade das partes, que se unem para proporcionar proteção ao trabalhador e aos seus direitos.

4. A ARBITRAGEM NO DIREITO DO TRABALHO

A arbitragem como método de resolução de conflitos laborais vem proporcionando, com o passar do tempo, vários questionamentos devido às diferentes percepções levantadas pelo Direito, como por exemplo por não haver igualdade entre o empregado e o empregador, o que impulsiona a necessidade da proteção existente ao primeiro.

Podemos afirmar que a arbitragem não é o meio mais utilizado para resolução de um conflito. No âmbito trabalhista não é diferente, afinal, quando necessário, as pessoas costumam já se enquadrar em uma situação de ajuizamento de uma ação com a intenção de que o judiciário solucione determinado conflito.

Desta forma, dando maior importância à arbitragem, o artigo 485, VII, do Novo Código de Processo Civil, estabeleceu que o juiz não resolverá o mérito quando acolher a alegação de existência de convenção de arbitragem ou quando o juízo arbitral reconhecer sua competência. No mesmo sentido completou a Consolidação das Leis do Trabalho, a qual foi alterada no ano de 2017, estabelecendo em seu artigo 507-A:

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

Com base nesses artigos, podemos perceber a evolução da lei por dar incentivo ao procedimento arbitral, visto que com as reformas legislativas que aconteceram recentemente, nos anos de 2015 e 2017, as partes passaram a ter maior autonomia e segurança jurídica para escolher a arbitragem, apesar dos empecilhos ainda existentes na área trabalhista, em específico, os quais trataremos nesse capítulo.

4.1 A HIPOSSUFICIÊNCIA DO TRABALHADOR

Todos nós sabemos que numa relação de trabalho entre empregado e empregador, o primeiro trata-se da parte inferiorizada, motivo pelo qual é denominado como “hipossuficiente”. O dicionário define a palavra hipossuficiente como *“Pessoa que não possui condições financeiras para se sustentar; que não dispõe dos recursos financeiros necessários para se sustentar; que não é autossuficiente”*.

Em razão destas conjunturas, da condição econômica do empregado ao depender financeiramente do empregador e por ser subordinado às suas ordens, muitas vezes aceitando situações precárias de trabalho pela sua necessidade, é que passaram a existir regras, como o princípio da proteção, tratado no capítulo acima, com o intuito de proteger o trabalhador, que labuta para posteriormente receber a sua contraprestação. Podemos então afirmar que tal situação é elementar para a formação da base do Direito do Trabalho, que busca pela igualdade processual, ou seja, a equiparação entre empregado e empregador.

A Reforma Trabalhista, realizada em 2017, trouxe questionamentos sobre a relativização da hipossuficiência do empregado, pois foram estabelecidos em seu artigo 611 – A os casos em que prevalecerá a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho sobre a lei. São estes: pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; banco de horas anual; intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; regulamento empresarial; representante dos trabalhadores no local de trabalho; teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; modalidade de registro de jornada de trabalho; troca do dia de feriado; enquadramento do grau de insalubridade; prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo e participação nos lucros ou resultados da empresa.

Além disso, a Lei 13.467/2017 também acrescentou entendimento sobre a aplicação da arbitragem no Direito do Trabalho, conforme estabelecido em seu artigo 444, definindo que as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Ainda, em seu parágrafo único, completa que a livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou

superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

4.2 A IGUALDADE NO DIREITO DO TRABALHO

O primeiro indício da busca pela igualdade surgiu em detrimento aos tratamentos desiguais que eram comuns no passado, principalmente na distinção entre ricos e pobres e a existência da escravidão, pois não existia a preocupação em tornar iguais os desiguais.

Após muitos anos de luta contra a desigualdade, no ano de 1948 foi promulgada a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que tem como finalidade a igualdade, como podemos observar no artigo 7º da Constituição Federal, ao prever que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

Com o intuito de proporcionar a igualdade, foi definido pelo artigo 6º da Constituição Federal que são direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma da Constituição.

Desta forma, como podemos observar, o direito ao trabalho é um direito social do ser humano, que além de ser importante para sobrevivência do indivíduo, muitas vezes está ligado também à subsistência familiar deste, e também pode estar relacionado à alegria de viver dada a valorização deste, e a regozijo que este proporciona através dos frutos colhidos em razão de determinado trabalho realizado.

O artigo primeiro da Convenção n.111 da Organização Internacional do Trabalho sobre discriminação em matéria de emprego e profissão afirma que a palavra “discriminação” compreende: *“Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”*.

Seguindo o mesmo sentido que o previsto pela Constituição, o artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho defende que, sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor,

prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

Ainda, a Organização Internacional do Trabalho, com base na Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, definiu os seus objetivos, sendo eles: a liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; e eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação, promoção do emprego produtivo de qualidade, proteção social e fortalecimento do diálogo social.

Podemos ver que o último item mencionado refere-se ao assunto que trabalhamos neste capítulo, a igualdade, com o intuito de combater a discriminação tratando igualmente os desiguais.

Entretanto, quando analisamos a aplicação da Isonomia no Direito do Trabalho, nos surge também o questionamento sobre a igualdade entre empregado e empregador, pois podemos facilmente perceber que o empregado é a parte inferior, logo, como podemos considerar que existe igualdade nas relações laborais?

A consideração do empregado como hipossuficiente, por ser a parte vulnerável na relação empregatícia existe há muito tempo, dada a sua dependência econômica e social ao empregador, não havendo a possibilidade de tratá-los de forma igualitária. Por esse motivo é que existe todo um alicerce jurídico de proteção ao trabalhador, com o escopo de equilibrar a relação de emprego e proporcionar a paridade entre as partes.

4.3 A APLICAÇÃO DA ARBITRAGEM NOS DISSÍDIOS TRABALHISTAS COLETIVOS

O direito coletivo do trabalho regula as relações e acordos realizados entre o Sindicato dos Trabalhadores e o Sindicato Patronal, visando os interesses coletivos daquela categoria através dessas entidades públicas.

Com base nisso, o artigo 114, parágrafo 1º, da Constituição Federal de 1988 prevê que quando frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitro, logo, sendo essa a primeira Constituição brasileira a conceder a aplicação da arbitragem no âmbito trabalhista coletivo, não existem dúvidas quanto à sua aplicabilidade dada a vigência desta constituição.

Entende Fabiane Verçosa em “A Reforma da Arbitragem”:

“De acordo com a visão geral dos laboralistas, subentende-se que o empregado, diante de um conflito com seu empregador, encontra-se em condição de inferioridade econômica e técnica. A negociação por meio do sindicato visa a equiparar o poder de negociação entre os entes coletivos envolvidos (sindicato de empregados v. sindicato patronal ou empresa, conforme o caso). Desta forma, os empregados – reunidos no seio do sindicato – e o empregador – na figura da empresa ou do sindicato patronal – encontram-se em pé de igualdade.” (VERÇOSA, 2016, p. 483)

Desta forma, podemos perceber que há muitos anos existe a possibilidade de utilização da arbitragem como método de resolução de dissídios trabalhistas coletivos, dada a permissão prevista pela Carta Magna de 1988 que continua em vigência até os dias de hoje.

4.4 A APLICAÇÃO DA ARBITRAGEM NOS DISSÍDIOS TRABALHISTAS INDIVIDUAIS

O direito individual de trabalho nada mais é que a relação entre empregado e empregador, ou seja, o contrato de trabalho estabelecido entre as partes, como por exemplo, os acordos realizados para definição do salário, do horário de trabalho, da função que será exercida pelo trabalhador, e entre outros.

O artigo 114, parágrafo primeiro da Constituição Federal, aborda os dissídios trabalhistas coletivos, não havendo determinação alguma sobre os individuais. Logo, ao interpretar este artigo, nos surge a dúvida sobre a permissão ou proibição da arbitragem nestes, como se manifesta Fabiane Verçosa em já citada obra:

“(...) indagação natural que surge em tal cenário é: o que significa este silêncio do constituinte? Corresponderia tal silêncio a uma proibição? Ou, dito em outras palavras, se a Constituição Federal permite a utilização do juízo arbitral para os litígios laborais coletivos e rigorosamente nada dispõe sobre os individuais, quer isso dizer que os litígios individuais não podem ser solucionados por arbitragem? Por outro lado, há de se refletir: a situação em tela não ensejaria a aplicação do princípio da legalidade privada (art. 5º, II, da CF⁸)? O que não está proibido pela lei (aí se incluindo a Norma Fundamental, obviamente) é permitido.” (VERÇOSA, 2016, p. 487)

Sobre esse assunto, se posiciona também Ana Lúcia Pereira:

“(...) se é possível utilizar a arbitragem para resolver conflitos dos dissídios coletivos, cujo conteúdo contempla as normas que iram balizar os contratos individuais de trabalho, então, também poder-se-á utilizar a arbitragem para igualmente resolvê-los. Temos aqui a velha máxima de um brocardo jurídico: “quem pode o mais, pode

o menos”; ora, se a arbitragem pode “o mais” – dissídio coletivo – também poderá “o menos” – contratos individuais de trabalho.” (PEREIRA, 2016, p. 40)

Entretanto, quando realizada a reforma trabalhista, foi incluído o artigo 507 – A, que ainda gera muita discussão devida à relativização da hipossuficiência. Muitos especialistas entendem que é notável que esta relativização não se dá apenas pelo aspecto econômico, como tenta solucionar este artigo, que prevê a aplicação da arbitragem nos dissídios trabalhistas individuais, e determina que nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.

Importante se faz ressaltar que, além da posição econômica que ocupa o trabalhador, e faz dele o hipossuficiente da relação, estes especialistas consideram também a posição social que este se encontra e a sua dependência para com o empregador, o que muitas vezes faz com que este negocie os seus direitos em razão da manutenção e necessidade do emprego.

4.5 O EMPREGADO HIPERSUFICIENTE

O significado da palavra “hipersuficiente”, ainda considerada apenas pelo dicionário informal, como “que é mais forte, e que tem poder sobre o mais fraco, o hipossuficiente”, surgiu com a Reforma Trabalhista, realizada em 2017.

O artigo 444, caput e seu parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho prevê:

“Art. 444- As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único: A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social”.

Logo, essa inovação corresponde ao empregado que possui curso de nível superior e recebe como remuneração valor superior a duas vezes o teto de benefícios do INSS, que hoje equivale ao valor aproximado a R\$11.678,90.

Segundo os dados apresentados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas – IBGE, em 2016, no Estado de São Paulo, o salário médio dos brasileiros empregados no

setor privado é de R\$ 2.160,50 e no setor público é de R\$ 3.135,30. Além disso, apenas 48% dos adultos com idade entre 25 e 64 anos possuem nível superior, segundo o estudo “Um olhar sobre a Educação” realizado em 2018, pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE.

De acordo com os dados apresentados, podemos perceber que dificilmente um trabalhador se enquadrará nos requisitos impostos pela Lei, visto que estes se enquadram somente para um pequeno percentual de trabalhadores que poderão negociar o seu contrato de trabalho com o seu empregador, o que também impede a aplicação da Isonomia entre os próprios trabalhadores. Ainda, mesmo que o empregado tenha ensino superior e remuneração superior a duas vezes o teto de benefícios no INSS, não podemos compará-lo ao empregador, pois ainda assim, o trabalhador é subordinado e dependente deste empregador para sua subsistência, logo, não há paridade entre ambos, havendo então, ainda, a sua hipossuficiência.

4.6 A APLICAÇÃO DA ARBITRAGEM DIANTE DA REFORMA TRABALHISTA

Como já tratado nos capítulos acima, sempre existiu a possibilidade da arbitragem nos conflitos coletivos, entretanto, com relação aos conflitos individuais existiram mudanças através da Reforma Trabalhista, pois, antes desta, a arbitragem era inaplicável nos conflitos individuais do direito do trabalho.

Nesse sentido, entende Ana Lúcia Pereira, em “Arbitragem – Estudos sobre a Lei n. 13.129, de 26-5-2015”:

“A Lei n. 9.307/96 é silenciosa sobre a utilização da arbitragem nos contratos individuais do trabalho e esse silêncio vem sendo interpretado de várias formas seja pelos operadores do direito, seja pelos setores envolvidos – empregados, empregadores, advogados, sindicatos patronais e profissionais, Ministério Público e Justiça do Trabalho. Entretanto, após uma interpretação sistemática da legislação conclui-se que a aplicação da arbitragem nos contratos individuais de trabalho é perfeitamente possível, se não pela explícita autorização legal, que seja pela ausência de proibição e pela expressa permissão em várias legislações específicas.” (PEREIRA, 2016, p. 39)

Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho estabeleceu em seus artigos 444, 507 – A e 611 – A que as cláusulas contratuais podem ser estabelecidas pelas partes, prevalecendo os acordos coletivos sobre a lei. Desta forma, os trabalhadores hipersuficientes podem eleger a arbitragem, como meio de resolução de conflitos, em eventuais litígios com seus empregadores, se assim for pactuado através de uma cláusula compromissória, que nada mais é que um acordo realizado entre empregado e empregador.

4.6.1 Sobre o direito patrimonial disponível

Diante da aplicação da arbitragem no direito do trabalho, muito se questiona sobre a indisponibilidade dos direitos trabalhistas, visto que este é um dos requisitos para instituição deste método, como prevê o artigo 852 do Código Civil.

Antônio Álvares da Silva, desembargador, do TRT – 3ª Região, de Minas Gerais, discorreu sobre a disponibilidade dos direitos trabalhistas, no acórdão em que foi relator:

“Os conflitos trabalhistas não se excluem do âmbito genérico do art. 1º da Lei n. 9.307/1996 porque seus autores são pessoas capazes de contratar e detêm a titularidade de direitos patrimoniais disponíveis. Indisponibilidade não se há de confundir-se com efeitos ou consequências patrimoniais. Neste caso, a negociação é plenamente possível e seu impedimento, pela lei ou pela doutrina, reduziria o empregado à incapacidade jurídica, o que é inadmissível, porque tutela e proteção não se confundem com privação da capacidade negocial como atributo jurídico elementar de todo cidadão. A arbitragem, tradicionalmente prevista no Direito Coletivo, pode e deve também estender-se ao Direito Individual, porque nele a patrimonialidade e a disponibilidade de seus efeitos é indiscutível e é o que mais se trata nas Varas trabalhistas, importando na solução, por este meio, de 50% dos conflitos em âmbito nacional.” (PEREIRA, 2016, p. 42)

Desta forma, importante se faz ressaltar que a doutrina majoritária entende que a indisponibilidade dos direitos é válida para a contratação e durante o contrato de trabalho, entretanto, quando este se encerra, nada mais se fala sobre a indisponibilidade, pois o empregado não mais depende do empregador.

Em se tratando o Direito do Trabalho como indisponível, como trata-se do entendimento da doutrina minoritária, não seria possível a conciliação que muito é utilizada e está prevista pelo artigo 764 da Consolidação das Leis do Trabalho, a qual determina que os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.

4.7 VANTAGENS DA ARBITRAGEM NA RESOLUÇÃO DE CONFLITOS LABORAIS

Apesar de atualmente a arbitragem ainda ser um método que causa insegurança aos trabalhadores, pelo fato de ser uma novidade para as partes, para os advogados, bem como para os próprios magistrados, evidentes são as suas vantagens, além da busca por desafogar ou, ao menos, amenizar o poder judiciário trabalhista.

A primeira e mais significativa vantagem da arbitragem é a celeridade, pois dentro do período máximo de seis meses, e sem qualquer ônus para o Estado, haverá a resolução do conflito, enquanto no poder judiciário poderá levar anos para este ser solucionado e sentenciado. Um dos motivos desta agilidade é que na arbitragem não há a interposição de recursos, o que diminui a duração do conflito.

A segunda vantagem deste método é a confidencialidade, ou seja, não há publicidade e nem a divulgação do caso a ser resolvido, sendo de interesse e conhecimento somente pelas partes. Esta é uma vantagem ao trabalhador, pois atualmente, grande parte dos empregadores, ao decidir sobre a contratação, leva em consideração o fato do empregado já ter reivindicado seus direitos perante a justiça, pois se assim tiver feito, pode ser um mal trabalhador, o que pode muitas vezes prejudicá-lo na busca pelos próximos empregos. Já no judiciário comum, os atos são públicos, como prevê o artigo 5º, inciso LX da Constituição Federal, o qual determina que a lei só poderá restringir a publicidade dos atos processuais quando a defesa da intimidade ou o interesse social o exigirem.

Outra vantagem a ser destacada é a informalidade dos procedimentos da arbitragem, ou seja, não há um rigor formal a ser seguido, visto que as partes são livres para escolherem o árbitro especialista no assunto a ser discutido a partir de suas vontades, o qual decidirá de acordo com seu conhecimento no assunto, não se prendendo aos textos legais.

Dadas as vantagens acima demonstradas sobre a utilização da arbitragem como meio alternativo de resolução de conflitos trabalhistas, válido se faz ressaltar que importante seria se as pessoas com conhecimento nesta área passassem a divulgar este método de resolução de litígios e as suas vantagens, com o intuito de amenizar a desconfiança e o medo dos trabalhadores na utilização da arbitragem, pois o juiz é também uma pessoa capaz de solucionar conflitos, mas não é o único capaz disso. A arbitragem surgiu com o intuito de auxiliar, mas nunca como empecilho ao trabalho dos juízes, promotores e advogados.

4.8 SOBRE OS JULGADOS ACERCA DA ARBITRAGEM NO DIREITO DO TRABALHO

A Reforma Trabalhista, realizada recentemente, em 2017, prevê a aplicação da arbitragem nos conflitos individuais do direito trabalhista. O entendimento utilizado pelo legislador quanto ao tema foi com o intuito de proporcionar maior celeridade à resolução destes, além

da análise de outras vantagens, como acima foram demonstradas, já que há muito tempo existe a possibilidade deste método aos dissídios coletivos.

Entretanto, apesar desta mudança legislativa, ainda não podemos dizer que esta traz resultados práticos, pois apesar de haver a previsão legal para instituição da arbitragem nesta área, mesmo que respeitando os requisitos estabelecidos, os juízes ainda não a consideram como um válido método de resolução de conflitos.

Desta forma, podemos analisar o entendimento do relator Luiz Roberto Nunes (Processo nº 0011150-58.2018.5.15.0016, Data de Julgamento 30/10/2018, Relator Luiz Roberto Nunes, 8ª Câmara – Quarta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região) quando se posicionou no mesmo sentido que o Relator Desembargador Cláudio Armando Couce de Menezes, ao citar o seu entendimento em sua decisão:

*“AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. CONFISSÃO DE DÍVIDA. TÍTULO EXTRAJUDICIAL. ALEGAÇÃO DE VIOLAÇÃO AOS ARTIGOS 5º, XXXV E 114, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL; 444 E 876, DA CLT; 421, 427, 847, DO CC; E 128, DO CPC. DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL. VIOLAÇÕES NÃO DEMONSTRADAS. DESPROVIMENTO DO APELO. INCIDÊNCIA DA SÚMULA Nº 333 DO C. TST E ARTIGO 896, § 4º, CLT. **A transação do caso sub examine é extrajudicial, o que gerou, por sua vez um título extrajudicial, inexecutível, de forma direta, na Justiça do Trabalho.** Os títulos extrajudiciais passíveis de serem executados nessa Especializada são somente dois: Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) em acordo do Ministério Público do Trabalho e outra parte, e também os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia. Não é outra a redação do caput do art. 876, CLT. Precedentes desta Corte. Incidência da Súmula 333, do TST e do artigo 896, § 4º, da CLT Agravo de Instrumento conhecido e desprovido. 2. (...) Agravo de instrumento desprovido.” (Processo AIRR-2599-43.2012. 5.02.0087, Data de Julgamento: 19/08/2015, Relator Desembargador Convocado Cláudio Armando Couce de Menezes, 2ª Turma, DEJT 28/08/2015) – (grifos nossos)*

No mesmo sentido, decidiu a relatora Eleonora Bordini Coca (Processo nº 0010919-11.2018.5.15.0152, Data de Julgamento 17/12/2018, Relatora Eleonora Bordini Coca, 4ª Câmara - Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região):

*“Afirmando que não foram pagas as parcelas acordadas, o autor pretendeu a **execução da sentença arbitral** 1408-01/2017 lavrada pelo órgão de **arbitragem** acima mencionado (ID 809f81a), por entender se tratar de título executivo extrajudicial versando sobre parcelas de natureza trabalhista. O juízo de origem considerou que a **sentença arbitral não está prevista no art. 876 da CLT**, que contém rol taxativo dos títulos executivos extrajudiciais admitidos nesta especializada. Por este motivo **julgou extinto o feito** sem resolução do mérito com fulcro nos termos do art. 485, IV do CPC.” (grifos nossos)*

Conforme demonstrado, podemos afirmar que ainda não há entendimentos favoráveis quanto à aplicação da arbitragem pelos Tribunais, não havendo de forma geral a aceitação deste método.

5. CONCLUSÃO

O aludido trabalho abordou um método extrajudicial de resolução de conflitos, chamado Arbitragem, em uma das áreas jurídicas mais conflitantes para sua utilização, o Direito do Trabalho.

O foco deste estudo foi demonstrar como se dá a arbitragem de modo geral, em seguida, os princípios que regem o Direito do Trabalho como um todo e, por último, a aplicação e a importância da arbitragem nessa área jurídica.

Desta forma, podemos concluir que com a reforma trabalhista, determinada classe de trabalhadores, mencionada neste trabalho, ficou livre para estipular a arbitragem como meio de resolução de conflitos entre este e o seu empregador, ao invés de se utilizar do Poder Judiciário.

Apesar de ainda haver insegurança jurídica, devida às diversas e diferentes opiniões e debates realizados sobre o mesmo assunto, fica evidente a evolução trazida pelo legislador ao permitir ao trabalhador a inserção da arbitragem em cláusula compromissória. Além disso, diversas são as vantagens da arbitragem, em especial ao direito trabalhista, como acima foi demonstrado e, com o passar do tempo, esperamos que esta venha a se tornar cotidiana nas mais diversas áreas jurídicas, especialmente no Direito do Trabalho.

REFERÊNCIAS

BASTOS, Frederico Silva. O PRINCÍPIO DE PROTEÇÃO AO HIPOSSUFICIENTE, O PRINCÍPIO DA BUSCA DA VERDADE REAL E O DEVER DE IMPARCIALIDADE DO JUIZ NA JUSTIÇA DO TRABALHO. Disponível em: http://www.lex.com.br/doutrina_6235644_. Acesso em: 01 de Jul. 2019.

BBC NEWS. Mais da metade dos brasileiros não tem diploma do ensino médio, aponta OCDE. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/amp/brasil-45470956>. Acesso em: 07 de Jul. 2019.

BENELI, Gerson José. A Arbitragem e os princípios norteadores dos artigos 1º e 2º, da lei 9.307/96. Marília, 2002.

CARMONA, Carlos Alberto. Arbitragem e processo: um comentário à Lei n. 9.307/96. Atlas, 2004.

CLT LIVRE. Artigo 444 da CLT - Da livre estipulação contratual das partes interessadas. Disponível em: http://www.cltlivre.com.br/artigos_clt/artigo-444-da-clt-da-livre-estipulacao-contratual-das-partes. Acesso em: 30 de Mai. 2019.

COSTA D'AMARAL, Teresa. Direito à igualdade. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/opiniao/direito-igualdade-12575126>. Acesso em: 02 de Jun. 2019.

DA SILVA, Luiz De Pinho Pedreira. Principiologia do direito do trabalho. LTr, 1999.

DICIONÁRIO ONLINE DE PORTUGUÊS. Significado de Hipossuficiente. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/hipossuficiente/>. Acesso em: 01 de Jul. 2019.

FIGUEIRA JÚNIOR, Joel Dias. Arbitragem, jurisdição e execução. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

GOMES FERREIRA. Átila. O Princípio da Irrenunciabilidade no Direito do Trabalho como fonte de proteção aos direitos mínimos existenciais. Disponível em: <https://gomes-e-daher.jusbrasil.com.br/noticias/2768698>. Acesso em: 02 de Jun. 2019.

GUIA TRABALHISTA. **Leis trabalhistas – Hierarquia e cuidados na aplicação.** Disponível em: http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/hierarq_leis_trab.htm. Acesso em: 25 de Jun. 2019.

IBGE. **Pesquisa Mensal de Emprego – PME.** Disponível em: https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/pme_201602sp_02.shtm. Acesso em: 07 de Jul. 2019.

JUSBRASIL. **Art. 620 Consolidação das Leis do Trabalho - Decreto Lei 5452/43.** Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10680603/artigo-620-do-decreto-lei-n-5452-de-janeiro-de-2005#>. Acesso em: 30 de Mai. 2019.

LAURITO PIRES, Bruno. **O Princípio da Igualdade de Tratamento aplicado nas relações de trabalho.** Disponível em: <https://blauritopires.jusbrasil.com.br/artigos/113719154>. Acesso em: 02 de Jun. 2019.

MINHA BIBLIOTECA. **As modificações propostas para a utilização da arbitragem nos contratos individuais de trabalho.** Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502625310/cfi/39!/4/4@0.00:2.64>. Acesso em: 09 de Jul. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E SEUS QUATRO OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.** Disponível em: <https://minionupucmg.wordpress.com/2017/06/15/a-organizacao-internacional-do-trabalho-e-seus-quatro-objetivos-estrategicos/>. Acesso em: 05 de Jul. 2019.

_____. **A experiência dos núcleos da promoção da igualdade de oportunidades e combate à discriminação no emprego e na ocupação.** Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_226850/lang--pt/index.htm. Acesso em: 02 de Jun. 2019.

PENTEADO, Cassio. **Os direitos patrimoniais disponíveis e as regras de julgamento na arbitragem.** Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/5360>. Acesso em: 18 de Mar. 2019.

PEREIRA, Ana Lúcia. In: RODOVALHO, Thiago e outros. **Arbitragem- Estudos sobre a Lei n13.129, de 26-5-2015**, São Paulo: Editora Saraiva, 2016.

PIERONI, Claudio. **Utilização da arbitragem para resolução de conflitos trabalhistas.** Disponível em: <https://www.machadomeyer.com.br/pt/inteligencia-juridica/publicacoes-ij/trabalhista-ij>. Acesso em: 04 de Jul. 2019.

PIZZOTTI, Luciano. **A relativização da hipossuficiência trazida pela reforma trabalhista.** Disponível em: <http://ostrabalhistas.com.br/relativizacao-da-hipossuficiencia-trazida-pela-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 01 de Jul. 2019.

PORTAL EDUCAÇÃO. **O Homem e o Trabalho.** Disponível em: <https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/psicologia/o-homem-e-o-trabalho/15638>. Acesso em: 05 de Jul. 2019.

PRETTI, Gleibe. **Arbitragem no contrato de trabalho em face da reforma trabalhista.** LTr, 2018.

TRT-SP. **CONVENÇÃO Nº 111.** Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT>. Acesso em: 05 de Ju de 2019.

TRTSP. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO. Disponível em: <http://busca.trt15.jus.br>. Acesso em: 16 de Jul. 2019.

TST. **Súmula nº 51 do TST.** Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/>Acesso em: 02 de Jun. de 2019.

VERÇOSA, Fabiane. A Reforma da Arbitragem. In: **Arbitragem para a Resolução de Conflitos Trabalhistas no Direito Brasileiro.** CAMPOS MELO, Leonardo de; BENEDUZI, Renato Resende (coord.). A Reforma da Arbitragem. Rio de Janeiro: Forense, p. 483-502, 2016.