

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO – PUC/SP**  
**COGEAE – Coordenadoria Geral de Especialização, Aperfeiçoamento e**  
**Extensão**

**ALTO EXECUTIVO E A JUSTIÇA DO TRABALHO**

**SÃO PAULO - SP**  
**2017**

Ana Paula de Almeida  
RA 00168591

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO – PUC/SP**  
**COGEAE – Coordenadoria Geral de Especialização, Aperfeiçoamento e**  
**Extensão**

**ALTO EXECUTIVO E A JUSTIÇA DO TRABALHO**

Monografia apresentada à Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP, na Coordenadoria Geral de Especialização, Aperfeiçoamento e Extensão - COGEAE, como requisito parcial para obtenção do título de Especialista, sob a orientação da Prof<sup>a</sup>. Ms. Maria Ivone Fortunato Laraia.

**SÃO PAULO - SP**

**2017**

Ana Paula de Almeida

RA 00168591

**ALTO EXECUTIVO E A JUSTIÇA DO TRABALHO.**

Aprovada em:

---

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof<sup>ª</sup>. Ms. Maria Ivone Fortunato Laraia  
(Prof. Orientador)

---

Prof.

---

Prof.

*À minha família.*

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço à minha família por todo suporte, apoio e compreensão. Sem eles nada seria possível, em especial meus pais e meu irmão, por toda dedicação e luta.

Aos meus amigos e aos colegas de escritório por toda a paciência e conselhos profissionais e técnicos durante a elaboração do presente trabalho.

Agradeço, ainda, a Professora, Ivone Laraia, pelos ensinamentos, auxílio, orientação e dedicação na elaboração da monografia.

## RESUMO

A crise econômica e financeira que atinge o país nos últimos anos traz, como um de seus resultados, clima de incerteza e insegurança para os empregados de pequenas, médias e grandes empresas.

O alto nível de desemprego resultou, como consequência imediata, o aumento do número de trabalhadores despedidos buscando a Justiça do Trabalho para reparar ou reivindicar direitos.

Dentro deste cenário, houve o aumento considerável de reclamações trabalhistas ajuizadas por um tipo especial de empregado: o alto executivo.

E é justamente esse o objetivo do presente trabalho. Estudar, analisar e avaliar as condições do alto executivo junto às cortes laborais, a fim de constatar quais são os seus direitos e a forma de tratamento dada aos funcionários de alto escalão.

Palavras chave: Cargo de Confiança. Executivo. Hipossuficiência. Reforma Trabalhista. Justiça do Trabalho

## **ABSTRACT**

The financial and economic crisis which the country has recently been facing brings along a sense of insecurity and uncertainty regarding the future for most employees of small, medium and big companies.

The huge number of unemployed workers had an immediate consequence a steep increase in the number of dismissals and therefor of labor claims seeking compensation.

A new claimant appeared in this scenery: the highly position executive.

The object of this paper is to study, analyze and evaluate how this new claimants is seen by the labor courts; so that, we can assess his actual rights and how he is treated by the judge.

Key words: High Echelon. Executive. Deprivation. Amendment of the labor code. Labor Justice.

## SUMÁRIO

Introdução.....	9
1. Conceito de Empregado.....	12
1.1. Empregado Exercente de Cargo de Confiança.....	15
2. Executivos.....	20
2.1. Executivos na Justiça do Trabalho.....	23
2.2. Ausência de Hipossuficiência do Alto Executivo.....	25
2.3. Possibilidade de Acordos Extrajudiciais com Executivos.....	28
2.4. Possibilidade de Processo Arbitral com Executivos.....	35
3. Reforma Trabalhista.....	42
3.1. Possibilidade de Negociação do Contrato de Trabalho diretamente com o Empregador.....	45
3.2. Possibilidade de estabelecimento de Cláusula Compromissória de Arbitragem.....	46
Conclusão.....	49
Bibliografia.....	51

## INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho é um ramo da Ciência do Direito que disciplina as relações de trabalho. Segundo Arnaldo Süssekind, *verbis*:

“Para nós, Direito do Trabalho é o conjunto de princípios e normas, legais e extraestatais, que regem tanto as relações jurídicas, individuais e coletivas, oriundas do contrato de trabalho subordinado e, sob certos aspectos, da relação de trabalho profissional autônomo, como diversas questões conexas de índole social, pertinentes ao bem-estar do trabalhador.”<sup>1</sup>

A expressão “trabalho”, no entanto, é genérica e abrange todo tipo de prestação de serviços de uma pessoa física a outrem, como por exemplo, o trabalho autônomo, trabalho eventual, trabalho avulso, trabalho voluntário, entre outros.

Ainda que existam diversas formas de trabalho, o Direito do Trabalho regula a relação de trabalho subordinado, mais conhecido como relação de emprego.

Assim, o Direito do Trabalho, segundo Carla Teresa Martins Romar:

“Assim, de maneira objetiva, podemos conceituar o Direito do Trabalho como o ramo da Ciência do Direito composto pelo conjunto de normas que regulam, no âmbito individual e coletivo, a relação de trabalho subordinado, que determinam seus sujeitos (empregado e empregador) e que estruturam as organizações destinadas à proteção do trabalhador.”<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. Curso de Direito do Trabalho - 3ª. ed. rev. e atualiz. - Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

<sup>2</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. Direito do Trabalho Esquematizado. São Paulo: Saraiva, 2013. Pág. 24

Pois bem, dito o conceito de Direito do Trabalho, necessário entender o conceito de relação de emprego.

Os elementos característicos da relação de emprego decorrem das disposições contidas nos artigos 2º e 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho, que são: (i) pessoalidade; (ii) não eventualidade; (iii) subordinação; e (iv) onerosidade.

Diante de tais características, conceitua-se relação de emprego da seguinte forma:

“A relação de emprego é uma espécie de relação de trabalho, que se baseia no nexó entre empregador e empregado, caracterizado pela prestação pessoal de serviços, de forma não eventual e subordinada, mediante o pagamento de salário. É a relação jurídica que tem como fato social original o trabalho subordinado, prestado com pessoalidade, mediante remuneração, e que tem como disciplina jurídica o conjunto humano não eventual e de normas que compõem o Direito do Trabalho. Na relação de emprego, o vínculo jurídico é estabelecido entre empregado e empregador e é regulado pelas normas jurídicas trabalhistas.”<sup>3</sup>

Deste modo, em uma relação de emprego, os sujeitos são: empregado e empregador.

No presente trabalho, no entanto, o enfoque será direcionado exclusivamente à figura do empregado, mais especificamente ao alto executivo.

O empregado detentor de cargo de confiança, em especial o alto executivo, pode ser considerado como um tipo especial de empregado? Ele detém vantagens não garantidas a um empregado comum?

---

<sup>3</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. Direito do Trabalho Esquematizado. São Paulo: Saraiva, 2013. Pág. 97

A Justiça do Trabalho também protege esse tipo especial de empregado? Ao alto executivo são assegurados os mesmos direitos garantidos a um empregado não detentor de cargo de confiança?

As Cortes laborais limitam os direitos dos empregados ocupantes de altos cargos de gestão das empresas?

É razoável que um alto executivo, com plena capacidade de negociar as condições do seu contrato de trabalho, ajuíze reclamação trabalhista pleiteando verbas do extinto vínculo contratual?

Tais pontos serão devidamente analisados ao longo do presente estudo, a fim de constatar se o Direito do Trabalho trata de forma paritária todo tipo de empregado, seja ele ocupante de alto cargo de gestão ou não.

## 1. CONCEITO DE EMPREGADO

De acordo com o artigo 3º, CLT, empregado é *“toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”*

Por meio dessa definição legal, podemos identificar as características que permitem considerar um trabalhador como empregado. São elas:

- Pessoa Física;
- Serviços prestados pessoalmente pelo empregado, não se podendo fazer substituir;
- Serviços prestados de forma contínua – não eventual;
- Serviços prestados de forma subordinada;
- Serviços prestados são remunerados;

O doutrinador Gustavo Filipe Barbosa Garcia, conceitua empregado como:

“O empregado é sempre uma pessoa física ou natural, que presta serviços com subordinação (“dependência”), não eventualidade, onerosidade (prestação de serviços “mediante salário”) e pessoalidade, sendo este último aspecto mencionado no art. 2º, *caput*, CLT.”<sup>4</sup>

Ao tratar do conceito de empregado, revela-se que uma de suas características é a dependência. Isto é, quando do ajuste do contrato de trabalho, o empregado assume a sua subordinação jurídica ao empregador, como ensina Paul Colin:

“por subordinação jurídica entende-se um estado de dependência real criado por um direito, o direito do empregador

---

<sup>4</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Manual de Direito do Trabalho. 6 ed. rev., atual e ampl. - Rio de Janeiro: Forense, São Paulo, MÉTODO, 2013.

de comandar, dar ordens onde nasce a obrigação correspondente para o empregado de se submeter a essas ordens. Eis a razão pela qual se chamou esta subordinação de jurídica, para opô-la principalmente à subordinação econômica e à subordinação técnica que comporta também uma direção a dar aos trabalhos do empregado, mas direção que emanaria apenas de um especialista. Trata-se, aqui, ao contrário, do direito completamente geral de superintender a atividade de outrem, de interrompê-la ou de sustá-la à vontade, de fixar-lhe limites, sem que para isso seja necessário controlar continuamente o valor técnico dos trabalhos efetuados. Direção e fiscalização, tais são então os dois polos da subordinação jurídica.”<sup>5</sup>

Referida subordinação jurídica, no entanto, não importa em uma subordinação social do empregado ao empregador, mas apenas em uma dependência hierárquica, como pondera Perez Botija:

“dependência significa que uma pessoa está submetida à vontade da outra, porém, não através de uma submissão psicológica, de uma vinculação social, de uma obediência pessoal cega, ao justo capricho subjetivo do que manda, senão por meio de uma submissão funcional, em virtude da qual se unificam ou coordenam atividades diversas. (...) é um poder de disposição sobre homens livres. O trabalhador não abdica da sua condição de cidadão. Por outra parte, cumpre notar que as possíveis limitações à liberdade nunca ensejam um poder total e ilimitado. Antes, estão juridicamente reguladas pelo direito objetivo. Aquele poder de disposição, segundo reconhece a doutrina e o direito potestativo, incidem unicamente sobre a atividade trabalhista; afetam só o objeto do emprego.”<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Ob. cit., Rio, Freitas Bastos, vol. I, 1960, págs. 382/2.

<sup>6</sup> BOTIJA, Perez. Curso de Derecho del Trabajo. Madri, Tecnos, 2ª ed., 1950, págs. 31 e 33.

Ainda que a subordinação seja exclusivamente jurídica, o Direito do Trabalho, a fim de proteger os economicamente mais fracos, tem por princípio basilar, fundamental e mais importante, o da proteção social ao trabalhador:

“Princípio da proteção é aquele em virtude do qual o Direito do Trabalho, reconhecendo a desigualdade de fato entre os sujeitos da relação jurídica de trabalho, promove a atenuação da inferioridade econômica, hierárquica e intelectual dos trabalhadores.”<sup>7</sup>

O princípio da proteção ao trabalhador resulta de normas imperativas e, portanto, de ordem pública, que geram outros princípios, a fim de formar a base do contrato de trabalho.

Em uma relação de emprego, qualquer trabalhador será considerado empregado, uma vez que o nosso ordenamento pátrio, por meio do artigo 7º, da Constituição Federal, veda qualquer distinção entre o trabalho manual, técnico ou intelectual. Isto é, a configuração do contrato de trabalho independe da qualificação profissional do trabalhador e da natureza da atividade que terá de exercer.

Este critério de não discriminação leva a conclusão de que:

“Esse mandamento do nosso direito positivo há de ser interpretado, no entanto, tendo em vista o pacífico entendimento de que a igualdade de direitos deve corresponder à paridade de situações, razão por que não fere à isonomia tratar desigualmente situações desiguais. O que a Constituição proíbe é que os direitos, garantias e benefícios assegurados de maneira geral ou para determinada categoria distingam entre os trabalhadores manuais, os técnicos e os intelectuais integrantes do grupo a que se refere a lei.”<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> SILVA, Luiz Pinho Pedreira da, *Principiologia do Direito do Trabalho*, SP, LTr, 2ª ed., pág. 29.

<sup>8</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. 3a. ed. rev. e atualiz. - Rio de Janeiro: Renovar, 2010, pág 241.

Assim, resta claro que empregado é a pessoa física que se coloca à disposição do empregador para prestar serviços com pessoalidade, não eventualidade, subordinação e remuneração, independentemente do trabalho executado ser manual, técnico ou intelectual, tendo todos o mesmo tratamento justralhista.

### **1.1. EMPREGADO EXERCENTE DE CARGO DE CONFIANÇA**

Demonstrado o conceito de empregado, é necessário esclarecer que, dentro de uma relação de emprego, existem diversos tipos de empregados, tais como: operários da indústria, empregado em domicílio, empregado doméstico, empregado rural, empregado público, empregado detentor de cargo de confiança, entre outros.

No presente trabalho, o objeto de estudo será a figura do empregado exercente de cargo de confiança, em especial, o alto executivo.

Não obstante o contrato de trabalho pressuponha a mútua confiança entre as partes, certo é que o exercício de determinadas funções exige confiança especial ou excepcional do empregador em relação ao empregado.

Os empregados detentores de cargo de confiança são aqueles os quais detém uma fidúcia especial de seu empregador, e que atuam em seu nome para a gestão e administração de seu negócio, seja mediante a tomada de decisões, contratação e demissão de empregados, assinatura de contratos ou representação perante outros órgãos, entidades ou estabelecimentos, por exemplo.

Para reforçar as atribuições do empregado exercente de cargo de confiança, vejamos os ensinamentos do professor Homero Batista:

“São situações de poder de mando e de gestão a admissão e dispensa de empregados, sem consulta prévia ao empregador,

respeitando-se apenas alguma diretriz geral, como o número de empregados, contenção de gastos e projetos de expansão ou de contenção; o exercício de atividades comerciais, em qualquer setor de atuação da empresa, assim entendidas as atividades de contratação de despesas, trato com clientes e sobretudo com fornecedores; autonomia para comprar e vender produtos e serviços, inclusive quanto a variação de preços e de condições de pagamento; tratamento direto com autoridades administrativas e de fiscalização do trabalho, vigilância sanitária e autoridades judiciais, inclusive contratação de advogados e subscrição de acordos.”<sup>9</sup>

Em razão disso, os cargos de confiança implicam, necessariamente, em padrão salarial mais elevado.

O Ilustre doutrinador Amauri Mascaro Nascimento, define cargo de confiança da seguinte forma:

“Como tese, é possível sustentar que cargo de confiança é aquele no qual o empregado ocupa uma posição hierárquica elevada, na qual tenha poderes de agir pelo empregador nos seus atos de representação externa. Não é todo cargo de direção que se enquadra no conceito, portanto. Excluem-se, também, os cargos técnicos. A tendência é no sentido da restrição do conceito, diante das limitações, dos direitos trabalhistas dos exercentes de cargos de confiança. Assim, cargo de confiança é aquele existente na alta hierarquia administrativa da empresa, conferindo ao ocupante amplo poder de decisão.”<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. Curso de Direito do Trabalho Aplicado, vol. 2: Jornadas e Pausas - Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. Pág. 101.

<sup>10</sup><sup>10</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro, 1932 - Iniciação ao direito do trabalho. 35. Ed. - São Paulo: LTR, 2009. Pág. 186

Ou seja, o exercente de cargo de confiança é um empregado que detém poderes específicos de mando e de gestão, agindo como um *longa manus* do empregador.

Na legislação brasileira não há definição legal acerca do cargo de confiança. Existe, apenas, uma enumeração, não taxativa, de tal encargo, conforme disposições dos artigos 62, II e parágrafo único, e 224, § 2º, CLT:

“Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste Capítulo:

(...)

II – os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

Parágrafo único. O regime previsto neste Capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).”

“Art. 224. A duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de 6 (seis) horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas de trabalho por semana.

(...)

§ 2º. As disposições deste artigo não se aplicam aos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança, desde que o valor da gratificação não seja inferior a 1/3 (um terço) do salário do cargo efetivo.”

A disposição do artigo 62, II e parágrafo único, CLT, se aplica para os empregados, em geral, e gera os seguintes efeitos no contrato de trabalho:

- O exercício do cargo de confiança se dá de forma interina – Isto é, o empregado pode deixar o exercício da função de confiança sempre que o empregador assim determinar, não se tratando, portanto, de alteração unilateral ou ilícita do contrato de trabalho, como bem determina o parágrafo único, do artigo 468, CLT. Com relação a gratificação de função, aplica-se a disposição da Súmula 372, TST:

“Súmula 372, TST: I – Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira. II – Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação.”

- Possibilidade de transferência para outro local de trabalho – Não é necessário a anuência expressa do empregado, desde que transferência decorra da necessidade de serviço, nos termos do artigo 469, § 1º, CLT.
- Inaplicabilidade dos dispositivos legais sobre a duração do trabalho – O empregado que exerce cargo de confiança, por não estar sujeito a controle da jornada de trabalho, não tem direito ao recebimento de horas extras.

Por outro lado, a disposição do artigo 224, § 2º, CLT, que trata do exercício do cargo de confiança bancária, não se confunde com o cargo de confiança previsto no artigo 62, II, CLT, vez que os poderes de mando exigidos naquele não são tão amplos e acentuados como neste.

Isto é, a restrição imposta pelo legislador no que diz respeito ao bancário exercente de cargo de confiança tem por finalidade apenas estabelecer a duração da jornada de trabalho. Ou seja, a jornada de trabalho de seis horas diárias e trinta e seis semanais, prevista no artigo 224, CLT, não se aplica ao bancário exercente de cargo de confiança, que estará sujeito a jornada de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais. Deste modo, só serão extraordinárias, as horas trabalhadas além da oitava.

Somente não terá direito ao recebimento de horas extras, o bancário que exerce função de confiança nos termos do artigo 62, II, CLT, como dispõe a Súmula 287, TST:

“Súmula 287. A jornada de trabalho do empregado de banco gerente de agência é regida pelo art. 224, § 2º, da CLT. Quanto ao gerente-geral de agência bancária, presume-se o exercício de encargo de gestão, aplicando-se-lhe o art. 62, da CLT.”

Pois bem. Ainda que demonstrado a forma pela qual o cargo de confiança é tratado pela legislação trabalhista brasileira, não é possível, *a priori*, enumerar quais são esses cargos, uma vez que depende da natureza da função, em relação a finalidade do estabelecimento.

De acordo com os ensinamentos de Arnaldo Süssekind, os cargos de confiança podem corresponder a três situações:

“a) cargos de confiança geral e imediata do empregador, para cujo desempenho este delega ao empregado poderes de representação, a fim de que exerça, em maior ou menor dose, o poder de comando;

b) cargos de confiança especial e imediata do empregador, para o qual a delegação de poderes concerne a determinados misteres;

c) funções de confiança imediata de diretores, gerentes, tesoureiros e alguns exercentes de cargos referidos na alíneas anteriores, tais como as de chefe de gabinete, secretário e assessor-chefe.”<sup>11</sup>

Assim, o empregado exercente de cargo de confiança varia desde o Chefe de Filial/Departamento, Coordenador ou Gerente de Área até o mais alto cargo da estrutura hierárquica da empresa, como por exemplo, o de Diretor Presidente.

E é justamente acerca do alto executivo que o presente estudo irá se preocupar, de modo a analisar a sua compatibilidade com a figura de empregado e a forma pela qual é dado seu tratamento perante as Cortes Laborais.

## **2. EXECUTIVOS**

Dentre o extenso rol de empregados exercentes de cargos de confiança, é possível destacar uma parcela restrita e especial de assalariados que ocupam altos cargos dentro da estrutura hierárquica da empresa: os altos executivos.

Esse tipo de empregado, normalmente, é ocupante de cargo de direção, ou tem posição de destaque dentro da empresa, como autêntico co-participante das tarefas diretivas do empresário.

Isto é, o alto executivo tem efetivos poderes de mando, de gestão e de representação, concentrando, em sua pessoa, decisões importantes do cotidiano e dos destinos da organização empresarial.

Por tal motivo, muito se discutia acerca da compatibilidade do alto executivo com a figura de empregado. No entanto, nos dias atuais, a modernização das empresas tem tornado a profissionalização de suas direções uma realidade muito comum no ambiente empresarial.

---

<sup>11</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. Curso de Direito do Trabalho. 3a. ed. rev. e atualiz. - Rio de Janeiro: Renovar, 2010, pág 243.

Nesse sentido ensina o professor Maurício Godinho Delgado:

“neste quadro contextual, a ideia de *direção* tem-se afastado cada vez mais da ideia de *propriedade* (e, portanto, da noção de sócio), descolando-se do padrão clássico característico dos primórdios do processo industrial e organizacional do sistema econômico contemporâneo. Surge, assim, o claro interesse em se discutir a incidência ou não sobre os *diretores não proprietários* das normas próprias à relação de emprego.”<sup>12</sup>

Assim, ainda que o alto executivo esteja em um cargo de comando, isto não afasta a sua condição de empregado, desde que presentes os requisitos do artigo 3º, CLT, quais sejam a pessoalidade, subordinação, não eventualidade e onerosidade.

Pois bem, inexistindo controvérsia quanto a possibilidade do alto executivo ser um empregado, nos exatos termos da legislação trabalhista, questiona-se: há alguma característica que o distinga de um empregado comum, a exemplo de um operário da indústria, ou até mesmo de um empregado detentor de cargo de confiança de menor amplitude, como uma chefe de departamento ou filial?

Ora, é evidente que sim.

De acordo com Euclides Alcides da Rocha, dentre as características de um alto executivo, estão:

“independência e colaboração estreita com a direção da empresa, podendo ainda ser destacados os seguintes traços que os distinguem da maioria dos empregados: a escolha de processos de fabricação e métodos de comercialização, a

---

<sup>12</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho, 9. Ed., p. 346

manutenção de relações com a clientela, o exercício do poder disciplinar e a percepção de altos salários.”<sup>13</sup>

Assim, o que diferencia, principalmente, um empregado comum do alto executivo é a extensão de poderes conferidos e a confiança que nestes é depositada, uma vez que a subordinação, seja jurídica ou econômica, é atenuada nos casos de altos empregados.

É evidente, portanto, que o alto executivo é um tipo especial de empregado, que não se identifica com os demais, de modo que o relacionamento destes com seus empregadores não é o mesmo de um operário braçal. E isso ocorre desde a forma de seleção ao emprego até o processo de rescisão.

Isto é, o alto executivo, em razão da elevada qualificação profissional e conhecimento do qual é detentor, têm plenas condições de negociar, igualmente com o seu empregador, as disposições inerentes ao seu contrato de trabalho, podendo, por exemplo, optar pela redução do valor do seu salário em troca de benefícios ou pacote de vantagens mais atrativos.

Ou seja, a este tipo de emprego, ainda que suprimido alguns direitos básicos concedidos a um empregado comum, são concedidas vantagens exclusivas, a exemplo do direito de subscrição de ações, a participação nos lucros e resultados de patamares expressivos, premiação sobre o faturamento da empresa, pagamento de décimo quarto e décimo quinto salários, pagamento de aluguel, carro da empresa, pagamento de escola para os filhos, entre outros.

Nessa linha, afirma Orlando Gomes:

“(…) medidas drásticas de proteção ao salário, limitações enérgicas ao horário de trabalho, indenizações por despedida, estabilidade no emprego e tantas outras, inclusive a sindicalização pelo critério da profissionalidade, perdem a

---

<sup>13</sup> ROCHA, Euclides Alcides IN Curso de Direito do Trabalho. NETO, Gustavo Adolpho Vogel Neto (Coord.).Forense, 2000, p.129.

justificativa quando aplicadas aos altos empregados, que gerem, dirigem e administram as grandes empresas.”<sup>14</sup>

E isto é resultado de um único motivo, com bem ressaltado pelo diretor-executivo da Michael Page, empresa especializada em recrutamento de executivos:

“Executivos são movidos por desafios, superação de metas e pela inesgotável expectativa de crescimento, em todos os níveis. E é por isso que as empresas precisam estar preparadas para negociar o formato mais adequado de reconhecimento, ou premiação, ao longo do ano.”

Diante de tais características, é evidente que o executivo não pode ser classificado ou taxado como hipossuficiente ou parte economicamente mais fraca dentro de uma relação de emprego.

Em razão deste contexto, questiona-se: de que forma esse tipo especial de empregado é visto perante as cortes laborais?

É razoável que um alto executivo vá até a Justiça do Trabalho e reivindique o pagamento de direitos relacionados ao contrato de trabalho? Há isonomia de tratamento deste tipo especial de empregado com relação aos demais empregados?

## **2.1. EXECUTIVOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO**

No passado, não era comum a figura do executivo na Justiça do Trabalho.

Nos dias de hoje, entretanto, em razão da instabilidade desses cargos, provocada pela crise financeira mundial, passa-se a ser mais frequente a presença desse tipo especial de empregado nas cortes laborais.

---

<sup>14</sup> GOMES, Orlando. O destino do Direito do Trabalho. Revista da Faculdade de Direito UFPR

A particularidade desse tipo de reclamação trabalhista, normalmente, está atrelada a condições de ordem pessoal, relacionadas a imagem da pessoa, que ensejam o recebimento de indenização por danos morais. Nesses casos, a questão financeira se torna secundária, sendo o principal motivo a ordem moral.

Outros pleitos também comuns nesse tipo de processo trabalhista são: remuneração variável, gratificações, bonificações, acordos de cláusulas de não concorrência e verbas rescisórias, por exemplo.

A legislação trabalhista vigente – Consolidação das Leis do Trabalho –, no entanto, têm certa dificuldade de abarcar essa situação, em razão da existência de considerável discussão a respeito da aplicação dos direitos trabalhistas para os executivos.

Isto é, muito se fala acerca da condição econômica e social da qual o alto executivo é possuidor, de modo que isso o torna incompatível a condição de trabalhador desprotegido ou hipossuficiente.

Esse conceito, na realidade, não está equivocado, uma vez que o empregado de hoje, principalmente o alto executivo, é politizado e conhece seus direitos.

No entanto, não se pode generalizar e afirmar, de forma absoluta, que ao alto executivo não se aplicam os direitos previstos na legislação trabalhista brasileira, sob pena de ofensa ao princípio constitucional da igualdade, previsto no artigo 5º, *caput*, da Constituição Federal:

“Art. 5º 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, nos termos seguintes:  
(...)”

Cumpra ressaltar, contudo, que referido princípio pressupõe que as pessoas colocadas em situações diferentes sejam tratadas de forma desigual, como ensina Nelson Nery Junior:

“Dar tratamento isonômico às partes significa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades.”<sup>15</sup>

E é exatamente dessa forma, portanto, que os alto executivos devem ser tratados perante as cortes laborais.

Não é razoável, tampouco justo, defender que ao executivo, em razão das características da qual é detentor, não se aplicam os direitos trabalhistas e que o mesmo está excluído do direito de reivindicar eventuais pleitos, relacionados ao seu contrato de trabalho, na Justiça do Trabalho.

No entanto, justamente por conta da condição especial do alto executivo, é que a corte laboral, ao se deparar com esse tipo de reclamação trabalhista, deverá avaliá-la de forma individualizada e diferenciada, observando os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, a fim de visar um equilíbrio entre as partes envolvidas, de modo que nem empregado e empregador saíam prejudicados.

## **2.2. AUSÊNCIA DE HIPOSSUFICIÊNCIA DO ALTO EXECUTIVO**

Discorrido acerca das características do alto executivo, fundamental se faz considerar a real condição deste tipo de empregado como Reclamante, em uma eventual ação judicial.

Isto é, considerando a condição econômica e social e, principalmente, o valor da remuneração percebida pelo alto executivo, extrema cautela deve ter o julgador para análise dos fatos trazidos até as cortes laborais, de modo a não

---

<sup>15</sup> NERY JUNIOR, Nelson. Princípios do Processo Civil na Constituição Federal. São Paulo, Revista dos Tribunais, 1999, p. 42

gerar injustiça ou insegurança jurídica, uma vez que inexistente hipossuficiência ou vulnerabilidade por parte do executivo, mas sim sua paridade com a parte adversa.

Como já visto, o tratamento igualitário de situações desiguais atenta contra o princípio da igualdade, o que não é razoável e, muito menos, justo.

A generalidade da proteção trabalhista, sem distinção entre seus destinatários, pode conduzir o direito do trabalho à perda de sua razoabilidade, como sustenta o ilustre Professor Amauri Mascaro do Nascimento:

“o princípio protetor, central no direito do trabalho não é mais importante que o da razoabilidade, de modo que este é o princípio básico e não aquele. Não é viável proteger o trabalhador quando a proteção não se mostra razoável.”<sup>16</sup>

Assim, ao se analisar os fatos apresentados em reclamações trabalhistas ajuizadas por alto executivo, deve ser levado em consideração a condição financeira privilegiada deste, bem como sua capacitação para negociar condições do seu contrato de trabalho, de acordo com os seus próprios interesses.

Em razão disso, não é razoável atribuir-se a um executivo, com situação econômica privilegiada, a condição de hipossuficiente.

Nesse sentido, são as recentes decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho:

“(…) E no que tange à indisponibilidade dos direitos trabalhistas, se está é fulcrada na hipossuficiência/vulnerabilidade do trabalhador, então, obviamente, não tem aplicabilidade no presente caso, eis que o autor era um alto executivo do banco

---

<sup>16</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo, Saraiva, 1.997. p. 284/285

réu, verdadeiro alter ego e detentor de expertise e brain-power financeiro, com vultosos ganhos mensais e vasto conhecimento na área, razão pela qual não se vislumbra qualquer hipossuficiência/vulnerabilidade por parte dele, mas sim sua paridade com a parte adversa. (...)” (Processo nº 0011289-92.2013.5.01.0042 – Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região – Desembargador Enoque Ribeiro dos Santos – 11/04/2017).

“(...) Não se trata, portanto, de hipossuficiente no sentido mais estrito da palavra, ou seja, um trabalhador que mal conhece seus direitos ou não possui trato com negociações inclusive em relação ao seu contrato de trabalho. Ao contrário, o recorrente ocupava posição de destaque em várias instituições do grupo econômico da recorrente, exercendo função de Diretor Estatutário.

(...)

A hipossuficiência do trabalhador, como mais um dos requisitos para que se pudesse cogitar da ilegalidade no acordo entabulado entre as partes, também, não ocorre no caso dos autos. Veja que o acordo foi realizado após a dispensa do reclamante, que já havia recebido suas verbas rescisórias, e atingiu quantia superior a cinco milhões de reais. Outrossim, não se pode deixar de mencionar que o autor, além de ter consultado um especialista a respeito do assunto (seu patrono), tinha condições de saber se efetivamente aquele acordo seria ou não prejudicial ao seu interesse. O autor alto executivo da empresa ré, com a prestação de serviços em várias localidades, com certeza, não podia dizer que foi “induzido” a assinar os termos ali constantes. Ao fazê-lo sabia exatamente das consequências e, em decorrência das vantagens ali constantes, achou por bem aceita-lo. Porém, o que não se pode permitir é tentar utilizar a jurisprudência acerca do tema, e construída com base na maioria das reclamações trabalhistas, onde a simplicidade e a hipossuficiência da maioria dos trabalhadores predomina, para

ignorar os termos ali constantes e reclamar verbas de um contrato que considerou quitado após a assinatura do termo...” (Processo nº 0001921-14.2015.5.02.0090 – Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região – Desembargador Davi Furtado Meirelles – 09/03/2017)

Evidente, portanto, que o alto executivo está muito acima do homem médio, não podendo ser considerado como parte hipossuficiente ou vulnerável da relação contratual.

### **2.3. POSSIBILIDADE DE ACORDOS EXTRAJUDICIAIS COM EXECUTIVOS**

Tanto não é parte hipossuficiente da relação contratual, que o alto executivo, normalmente, quando do encerramento do vínculo contratual, têm a opção de firmar acordo extrajudicial com seu empregador, para o recebimento de vultuosas quantias a título de “pacote rescisório”, outorgando, em contrapartida, expressa quitação ao extinto contrato de trabalho.

A jurisprudência dos Tribunais Regionais Laborais vem se firmando no sentido de validar os efeitos desse tipo de transação extrajudicial, especialmente quando se trata de empregado com alto grau de conhecimento e devidamente assessorado, a exemplo dos altos executivos:

#### **"2 – RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE**

##### **2.1 – Da transação extrajudicial**

Invocando a Orientação Jurisprudencial nº 270, da SDI-1 do C. TST, alega o reclamante que a transação celebrada não constitui óbice para o ingresso em Juízo postulando diferenças de verbas que entende cabíveis.

A reclamada acostou aos autos “Instrumento de Separação e Quitação de Rescisão de Contrato de Trabalho” (fls. 81/88), no qual o reclamante concordou em receber a importância de

R\$114.885,07, correspondente a todas as verbas trabalhistas decorrentes da rescisão do seu contrato de trabalho, constantes do TRCT, bem como a importância bruta de R\$145.966,25, a título de indenização, outorgando quitação a todas as obrigações relacionadas ao contrato de trabalho (cláusula 7ª). Nesse instrumento, o reclamante anuiu em não propor ou permitir que propusessem em seu nome qualquer ação e, tampouco integrar qualquer grupo movendo ação contra os quitados (cláusula 4).

O autor, no entanto, ingressa com demanda trabalhista postulando reflexos do salário in natura nos: 13ºs salários, férias + 1/3 e aviso prévio, bem como férias em dobro, diferenças de FGTS + multa de 40%, multa do art. 477 da CLT, multa normativa, bônus/PLR, aplicação do art. 467 da CLT e, estranhamente, omite informação acerca do acordo celebrado com a reclamada, somente o impugnando em sede de réplica, justificando que aquele instrumento não teria o condão de obstar o acesso ao Poder Judiciário, pois, do contrário não o teria assinado.

Primeiramente, de se consignar que não se insere a hipótese dos autos na Orientação Jurisprudencial nº 270 do C. TST.

À toda evidência que, frente ao avençado pelas partes, houve efetiva transação, pois ambas tiveram o claro intento de extinguir as obrigações decorrentes do contrato de trabalho, pelo valor estipulado, o que se coaduna com as disposições traçadas no art. 840 do Código Civil, segundo o qual “É lícito aos interessados prevenirem ou terminarem o litígio mediante concessões mútuas”.

Conforme conceitua Arnaldo Süssekind, in Instituições de Direito do Trabalho, 19a Ed., LTr (pág. 221), a transação “é um ato jurídico bilateral, em virtude do qual, mediante concessões recíprocas, as partes interessadas extinguem obrigações litigiosas ou duvidosas. Para que haja transação, é imprescindível que: a) duas pessoas, pelo menos, estejam vinculadas entre si, por força da relação jurídica da qual decorrem direitos e obrigações; b) há incerteza no pertinente a determinado ou determinados direitos ou obrigações; c) a dúvida

se refira a direitos patrimoniais, isto é, direitos incorporados ao patrimônio de uma das partes do contrato; d) a controvérsia seja extinta mediante concessões recíprocas”. (...) “A transação, inversamente, diz respeito, sempre, a duas prestações opostas (uma do empregado, outra do empregador) que se reduzem, por mútuo acordo, a uma só, por cessão mútua; donde se deduz a existência, quando a tais prestações respectivas, de direitos incertos, ou direitos que se chocam, o que pressupõe litígio”. A res dubia – elemento essencial à transação – deve ser entendida num sentido subjetivo, isto é, incerteza razoável sobre a situação jurídica objeto do precitado acordo. E a incerteza subjetiva deve concernir às duas partes que realizam a transação. Daí por que, conforme ensina Carnelutti, ‘o pressuposto da transação é constituído, não tanto da res litigiosa, mas das res dubia. Segundo Prosperetti, ‘tem a doutrina demonstrado uma decisiva repugnância ao admitir a transação no caso de má-fé de uma das partes’. É que, se um dos contratantes está certo da obrigação que lhe cabe solver, age, obviamente, de má-fé, ao transacionar com a outra parte, beneficiando-se das recíprocas concessões então ajustadas”.

Oportuno registrar que não há indício de qualquer vício de consentimento que invalide o ato. Ademais, quando da assinatura do acordo, ele estava acompanhado do seu advogado, Dr. Clóvis de Gouvêa Franco, que também firmou o documento, causando espécie que esse mesmo advogado agora intente ação judicial, não obstante o teor da cláusula 4 do termo de conciliação, e assim o fazendo sob o argumento, em sede de réplica, de que aquela transação extrajudicial não retira do autor o direito de ajuizar ação trabalhista.

Ora, a transação foi celebrada quase quatro meses após a rescisão contratual (fls. 57), cumprindo ressaltar que o reclamante é um profissional altamente qualificado e detentor de plena capacidade civil. Portanto, se assim desejasse, poderia ter recusado o valor ofertado e ingressar com ação judicial. Entretanto, ele aceitou deliberadamente os termos do acordo, recebendo, de imediato, a importância pactuada, e evitando, assim, discussão judicial que poderia perdurar por anos a fio e

com a incerteza quanto ao seu êxito, além de transtornos emocionais.

Dessa forma, considerando-se que a transação tem como um de seus elementos constitutivos o acordo de vontade entre os interessados, não pode, uma das partes, no caso, o reclamante, pretender reavivar discussões acerca de parcelas envolvendo o contrato de trabalho vivenciado, mormente quando a inicial sonega informações sobre a existência de acordo firmado com a reclamada e no qual concordou em não propor ações em face da reclamada.

Não se pode olvidar, por outro lado, que o Poder Judiciário vem incentivando a conciliação, promovendo, inclusive, a chamada “Semana Nacional de Conciliação”, de sorte que seria um contrassenso afastar a validade do acordo extrajudicial que não possui qualquer vício que o macule.

Com efeito, não seria útil à diminuição da litigiosidade entre empregadores e empregados transações extrajudiciais que não fossem dotadas de eficácia. Claro está que esta eficácia poderia restar afastada caso fossem pleiteadas parcelas expressamente ressalvadas no termo de avença. Porém, o reclamante outorgou quitação geral do contrato de trabalho, sem qualquer ressalva, conforme se depreende das cláusulas 4 e 7ª do acordo.

Assim é que, ainda que o reclamante haja feito a reserva mental de não atender o avençado, prevalece a manifestação de vontade expressa no ato de conciliação, nos termos do art. 110 do Código Civil.

Válida, portanto, a transação celebrada entre as partes, porquanto ato jurídico perfeito, e na estrita observância da lei, foi dada quitação, produzindo todos os efeitos legais daí decorrentes.

Não cabe, aqui, a incidência da Súmula nº 330 do C. TST, porquanto tal entendimento jurisprudencial tem por fundamento o princípio protetivo do hipossuficiente. Ocorre que, tratando-se o trabalhador de um profissional graduado, com elevada formação acadêmica, como o caso do reclamante que, inclusive, é empresário, integrando a sociedade de uma indústria gráfica como sócio majoritário(fl. 137/150), o conceito de

“hipossuficiente” deve ser visto de uma forma mais branda, já que esse trabalhador tem mais condições de negociar seus direitos.

Portanto, sua justificativa de que não teria assinado o instrumento de conciliação se tivesse certeza de que ele não constituiria óbice para o ingresso em Juízo não é convincente, pois, reiterar-se, trata-se de pessoa esclarecida, cômico de seus direitos e obrigações e estava respaldado por seu advogado quando da assinatura daquele instrumento.

Ademais, deve ser ressaltado que o “Instrumento de Separação e Quitação de Rescisão de Contrato de Trabalho está em conformidade com o disposto no art. 320 do Código Civil, que assim disciplina:

“A quitação, que sempre poderá ser dada por instrumento particular, designará o valor e a espécie da dívida quitada, o nome do devedor, ou quem por este pagou, o tempo e o lugar do pagamento, com assinatura do credor, ou do seu representante”.

Despiciendas maiores considerações ante o já amplamente consignado pelo Juízo de origem.” (TRT 2ª Região - Processo nº 0003189-31.2010.5.02.0203 - Relator Benedito Valentini - 12ª Turma - Publicação no DOE/SP em 08.03.2013)

Por mais protetivo que seja o Direito do Trabalho, é preciso respeitar, minimamente, a vontade que impulsiona os seus negócios jurídicos. Mesmo que sejam limitados os efeitos dessas manifestações de vontade, não se pode, por outro lado, distorcer a essência de atos jurídicos espontâneos.

O negócio jurídico firmado entre as partes produz seus efeitos jurídicos, criando lei entre as mesmas – *pacta sunt servanda*.

Portanto, esse tipo de acordo extrajudicial é válido e eficaz, nos termos do artigo 840 e seguintes, do Código Civil, caracterizando o ato jurídico perfeito, nos termos do artigo 5º, XXXVI, da Constituição Federal.

Os benefícios concedidos nesse tipo de transação extrajudicial não são fornecidos gratuitamente pelo empregador, é evidente, mas em contrapartida a vontade legítima do empregado, de dar por quitadas quaisquer pendengas pretéritas, satisfeitas pelas quantias extras que lhe foram endereçadas. Ou seja: concessões recíprocas: o empregador pagou indenizações que não estava obrigado a fazê-lo, e o empregado se dispôs a inumar eventuais expectativas ou direitos subjetivos.

Assim, é inadmissível que, após a manifestação de sua vontade, o empregado ajuíze reclamação trabalhista “como se nada tivesse acontecido”, pretendendo, com isto, fazer com que aquele ato jurídico perfeito e acabado, qual seja a transação extrajudicial, gere efeitos benéficos apenas para um dos contratantes, mas não para o outro.

É no mínimo desleal a conduta do empregado que procura o Poder Judiciário, para auferir vantagens excedentes àquelas de que já tinha pleno conhecimento, após embolsar os benefícios extraordinários previstos no acordo extrajudicial firmado.

Isto é, neste tipo de situação, o empregado falta com a boa-fé que deve prevalecer nas relações jurídicas, posto que se vale do processo para intento de objetivo sabidamente ilegal.

Para ilustrar melhor esse tipo de situação, pode-se mencionar recente decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, que condenou o ex-presidente do banco americano J.P. Morgan a pagar o valor de R\$ 9,2 milhões por litigância de má-fé, em razão de ter pleiteado verbas trabalhistas quitadas anteriormente por meio de transação extrajudicial:

“POSTULAÇÃO DE VALOR JÁ RECEBIDO. ARTIGO 940, CÓDIGO CIVIL. RESPONSABILIDADE CIDADÃ. MOVIMENTAR A MÁQUINA JUDICIÁRIA À TOA. RESTITUIÇÃO EM DOBRO. PUNIÇÃO APLICÁVEL. Vir a juízo, como todos os atos da vida em sociedade, no patamar

civilizatório do Estado de Direito, impõe responsabilidade do agente. O reclamante concedeu quitação geral, cuja validade, por peculiaridades da avença em concreto, não se desfez, razão pela qual, rigorosamente, ao reclamar parcela do contrato, não ressalvada, postulou algo que já recebera. Configura-se inequívoca a hipótese do artigo 940, do Código Civil. Deve restituir em dobro o valor da indenização final de seu contrato ao empregador. Recurso ordinário na reconvenção conhecido e provido.

(...)

“Não se cuida, como de fácil percepção, de situação corriqueira, mas de tratativas levadas a cabo com assistência de advogado – o patrono que firma a petição inicial – e em patamares de expressivo montante pecuniário”, afirmou o juiz.

(...)

É que ao vir a juízo, após o recebimento de indenização extraordinária (isso é, além dos limites da Lei) da ordem de quatro milhões e tanto de reais, o reclamante sonegou da Justiça a existência do acordo, buscando escusar-se de cumprir parte dele, exatamente aquela que diz respeito à quitação geral.

Buscasse, com lealdade, seus direitos, iniciaria por dizer que, em razão de qualquer outro motivo – que, aliás, aos autos não veio até esta altura – firmou equivocadamente o favorável ajuste de contas extraordinário e pediria sua revisão, por nulidade, ainda que parcial. Nada. Silêncio, procurando, ao omitir fato fundamental à análise do litígio, escusar-se do ônus da prova de demonstrar vício na externalização da vontade.

Nesse passo, vislumbro violada regra do artigo 80, do Código de Processo Civil, impondo ao reclamante, em razão disso, multa de 10% e indenização à parte contrária de 20%, ambas calculadas sobre o valor atualizado da causa, devidamente

atualizado.” (Processo nº 0001921-14.2015.5.02.0090 – Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região – Desembargador Davi Furtado Meirelles – 09/03/2017)

Como se vê, trata-se de notável decisão proferida pela Corte Regional de São Paulo, que apenas reforça o fato de que o princípio da boa-fé, que deve prevalecer nas relações contratuais e principalmente em uma relação de emprego, se aplica a todos, indistintamente.

Fato é, portanto, que os acordos extrajudiciais firmados com executivos devem ser aceitos, uma vez que estes não são hipossuficientes, tampouco empregados que mal conhecem seus direitos e não tem condições de negociar disposições do seu contrato de trabalho.

Para esse tipo especial de empregado, não há como se argumentar a irrenunciabilidade de direitos trabalhistas, uma vez que não são parte hipossuficiente ou desfavorecida da relação contratual.

#### **2.4. POSSIBILIDADE DE PROCESSO ARBITRAL COM EXECUTIVOS**

Segundo Gustavo Filipe, a arbitragem é:

“(…) forma de solução de conflitos, no caso, heterônoma, pois um terceiro (árbitro) é quem decidirá o litígio, por meio da sentença arbitral. É estabelecida por meio da convenção de arbitragem, que engloba a cláusula compromissória e o compromisso arbitral (art. 3º, da Lei nº 9.307/1996).”<sup>17</sup>

O instituto da arbitragem, como meio privado e alternativo de resolução dos conflitos, tem sido considerado como uma das possibilidades de solução do complexo movimento processual vigente, como resposta às dificuldades do

---

<sup>1717</sup> GARCIA. Gustavo Filipe Barbosa. Manual de direito do trabalho. 6. Ed. rev. atual. e ampl. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013. p. 18

Poder Judiciário de atender satisfatoriamente todas as demandas que lhe são afetas.

Veja-se, nesse sentido:

"Com o assoberbamento e exaurimento do Poder Judiciário como um dos canais preferenciais de acesso ao sistema de justiça, em uma sociedade conflituosa como a nossa, é natural que o legislador pátrio busque e incorpore as inovações processuais civis de outros sistemas jurídicos para o atendimento do mandamento constitucional da razoável duração do processo, de forma a, pelo menos, tentar, reduzir a vergonhosa duração real de tramitação de nossos processos nas searas civis e trabalhista.

Como falar para um pai de família que seu processo trabalhista poderá durar até vinte anos, se o empregador se utilizar de todo instrumento recursal disponível e protelatório à disposição, na medida em que até o advento do novo Código de Processo Civil não existe capital de giro mais em conta que o passivo trabalhista?

Daí, a imperativa necessidade de se criar meios alternativos, inovadores, ousados, de resolução de conflitos individuais e coletivos que provoquem uma mudança no presente estado de coisas na seara processual trabalhista, do modo a promover uma espécie de (ponto turning point de inflexão) no sistema atualmente vigente, no sentido de dar-lhe maior celeridade e eficácia."<sup>18</sup>

O instituto da arbitragem, desde seu advento, com a Lei nº 9.307/1996, vem gradualmente densificando sua importância e participação como forma de resolução de conflitos.

---

<sup>18</sup> Revista LTR : legislação do trabalho; Volume: v. 80; Número: n. 1; Paginação: p. p. 56-62

Na Justiça do Trabalho não há dúvidas quanto a utilização da arbitragem no âmbito dos conflitos coletivos, conforme previsão expressa do artigo 114, § 1º e 2º, CF:

“Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

(...)

§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. (Redação dada ao parágrafo pela Emenda Constitucional nº 45, de 08.12.2004, DOU 31.12.2004.)”

No entanto, para resolução de demandas individuais trabalhistas, muito se discute acerca do reconhecimento da arbitragem como instrumento competente, legítimo e cabível, tendo em vista o princípio da hipossuficiência do trabalhador.

Entretanto, ainda que muito se discuta a possibilidade de utilização do processo arbitral para a solução de conflitos individuais, decorrentes de uma relação de emprego, pode-se dizer, que deste debate, estão excluídos os casos de altos executivos, como amplamente exposto ao longo do presente estudo.

Ou seja, no caso dos executivos a arbitragem é plenamente válida, considerando a condição de igualdade existente entre as duas partes integrantes da relação contratual (empregado e empregador). Isto é, inexistindo hipossuficiência ou vulnerabilidade desse tipo especial de empregado, não há

como se argumentar ou sustentar a tese de indisponibilidade e irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas.

Recentes decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho do país consideram válido o uso da arbitragem trabalhista como meio alternativo para a resolução de conflitos de funcionários de alto escalão:

“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. No caso em questão, a magistrada sentenciante afastou a cláusula de arbitragem prevista no contrato celebrado entre o autor e o réu utilizando como fundamentos a "inafastabilidade da jurisdição" e a "indisponibilidade dos direitos trabalhistas". Quanto à inafastabilidade da jurisdição, esta não é violada com a aplicação da arbitragem, pois o decidido pelo árbitro evidentemente poderá ser apreciado pelo Poder Judiciário. E no que tange à indisponibilidade dos direitos trabalhistas, se está é

fulcrada na hipossuficiência/vulnerabilidade do trabalhador, então, obviamente, não tem aplicabilidade no presente caso, eis que o autor era um alto executivo do banco réu, verdadeiro alter ego e detentor de expertise e brain-power financeiro, com vultosos ganhos mensais e vasto conhecimento na área, razão pela qual não se vislumbra qualquer hipossuficiência/vulnerabilidade por parte dele, mas sim sua paridade com a parte adversa. Aliás, é justamente no setor do conhecimento e da informação que a relação jurídica de dependência muitas vezes se inverte, ou seja, é o empregador que fica dependente ou refém do empregado dotado do expertise e neurônios privilegiados, que dá um diferencial ao seu negócio, proporcionando-lhe elevados ganhos financeiros, levando-o a celebrar pactos e aditivos para a manutenção de tais empregados laborando a seu favor. 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. Portanto havendo instrumento alternativo, entre os canais de acesso ao sistema de justiça, que não se confunde com acesso à jurisdição, que, na verdade constitui-se em apenas um entre os vários outros disponíveis ao empregado na seara laboral, deve-se privilegiar os demais meios de pacificação dos conflitos individuais e coletivos de trabalho e não rechaçá-los como fez o juízo monocrático, porque de nada vale o discurso, corroborado pelo CPC/2015, se, diante dos casos concretos, na prática, o judiciário ao invés de acolhê-los, os afasta. Preliminar acolhida.” (Processo nº 0011289-92.2013.5.01.0042 – Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região – Desembargador Enoque Ribeiro dos Santos – 11/04/2017)

Mas não apenas nos casos envolvendo altos executivos é que tem sido admitido a arbitragem como solução heterônoma válida, conforme decisões das cortes laborais *verbis*:

"ARBITRAGEM - TRANSAÇÃO ENVOLVENDO DIREITOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS - POSSIBILIDADE - Arbitragem. Transação envolvendo direitos individuais trabalhistas. Possibilidade. A indisponibilidade dos direitos do empregado existe somente durante a vigência do contrato de trabalho, quando se presume encontrar-se o obreiro em uma situação de subordinação e dependência econômica que o impede de manifestar a sua vontade sem vícios. Findo o contrato de trabalho, esta indisponibilidade não mais existe, uma vez que o empregado já não se encontra subordinado ao empregador, nem também depende deste para a sua sobrevivência, estando, deste modo, em condições de livremente manifestar a sua vontade, o que inclusive possibilita a celebração de conciliação na Justiça do Trabalho, conforme dispõe o parágrafo único do art. 831 da CLT." (TRT 05ª R. - RO 0001482-62.2013.5.05.0551 - 5ª T. - Rel. Des. Paulino Couto - DJe15.09.2014)

"ARBITRAGEM. HARMONIZAÇÃO COM OS PRINCÍPIOS DO DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO. ANÁLISE CASUÍSTICA. MATURIDADE DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Não se pode reputar apriorística e absolutamente incompatível com o Direito do Trabalho a eleição de entidade arbitral entre as partes. Obviamente, havendo indícios de vício de vontade, a decisão arbitral não impedirá a apreciação da demanda pelo Judiciário, sendo nula de pleno direito, por força do art. 9º da CLT. Caso contrário, seguro da higidez da vontade manifestada pelo empregado, o juiz do trabalho poderá lhe emprestar eficácia liberatória equivalente à quitação passada pelo empregado perante a entidade sindical, ou seja, em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, à luz da Súmula 330 do TST e do art. 843 do Código Civil. Tudo isso porque a arbitragem não atinge a essência cogente dos direitos

trabalhistas, que remanescem incólumes na pactuação e no transcurso da relação empregatícia, mas apenas os efeitos pecuniários de alguns deles, que já são, diuturnamente, transacionados na Justiça do Trabalho e nas Comissões de Conciliação Prévia, por exemplo, sendo certo que a indisponibilidade não depende da qualidade do terceiro que intermedia o acordo. Em suma, a Justiça do Trabalho tem a maturidade necessária para, encampando a terceira onda renovatória do processo, harmonizar a indisponibilidade dos direitos trabalhistas com a arbitragem, coibindo, casuisticamente, eventuais abusos e fraudes, como sempre fez ao tutelar as diversas formas de conciliação, judicial e extrajudicial, que circundam as relações de trabalho. (TRT-3 - RO: 01714200807503007 0171400-67.2008.5.03.0075, Relator: Convocada Gisele de Cassia Macedo, Quinta Turma, Data de Publicação: 08/06/2009)".

"Agravo de Instrumento em recurso de revista. Juízo arbitral. Coisa julgada. Lei 9.307/1996. Constitucionalidade. O art. 5º, XXXV, da Constituição Federal dispõe sobre a garantia constitucional da universalidade da jurisdição, a qual, por definir que nenhuma lesão ou ameaça a direito pode ser excluída da apreciação do Poder Judiciário, não se incompatibiliza com o compromisso arbitral e os efeitos da coisa julgada de que trata a Lei 9.307/1996. É que a arbitragem se caracteriza como forma alternativa de prevenção ou solução de conflitos à qual as partes aderem, por força de suas próprias vontades, e o inciso XXXV do art. 5º da Constituição Federal não impõe o direito à ação como um dever, no sentido de que todo e qualquer litígio deve ser submetido ao Poder Judiciário. Dessa forma, as partes, ao adotarem a arbitragem, tão só por isso, não praticam ato de lesão ou ameaça de direito. Assim, reconhecido pela Corte Regional que a sentença arbitral foi proferida nos termos da lei e que não há vício na decisão proferida pelo juízo arbitral, não se há falar em afronta ao mencionado dispositivo constitucional ou em inconstitucionalidade da Lei

**9.307/1996.(...)"** (TST - 7ª T, AIRR 1475/2000-193-05-00.7, Rel. Min. Pedro Paulo Teixeira Manus, DJ 17.10.2008)

Não se pode ignorar que a arbitragem é um meio muito mais célere para a solução dos conflitos, sem contar o fato de que a decisão proferida nestes autos é sigilosa.

Assim, havendo instrumentos alternativos entre os canais de acesso ao sistema da justiça, deve-se privilegiar tais meios de pacificação dos conflitos individuais de trabalho, principalmente no caso dos altos executivos.

### **3. REFORMA TRABALHISTA**

No dia 11 de julho de 2017, o Senado Federal aprovou o Projeto de Lei nº 38/2017, referente à Reforma Trabalhista.

Com isso, a Lei nº 13.467/2017, que traz a reforma da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), também traz consigo dissonâncias, ansiedades e incertezas, como pontua o professor Homero Batista:

“Postas essas premissas, ainda tentamos entender o que exatamente aconteceu no campo das relações trabalhistas brasileiras, no outono e no inverno de 2017 – o ano fadado a não ter fim, o ano da reforma trabalhista que não podia ser comentada, que não podia ser discutida, que não podia ser negociada.

(...)

A perplexidade toda reside no fato de que a reforma trabalhista, num dado momento, foi vendida como urgente, avassaladora e inegociável, a ponto de o governo federal ter insistido num pacote de cerca de 100 dispositivos de lei que não puderam ser minimamente ajustados ou estudados.

O Senador Federal aceitou se submeter a um acordo draconiano, pelo qual foram aprovados artigos que a maioria dos senadores reprovava, sob a alegação de que a Presidência da República os reformularia, num segundo momento, através de Medida Provisória. O fenômeno da “reforma da reforma” serve para reforçar o desconforto acima mencionado do estado de mudança permanente. Ou seja, vamos imitar o processo civil e empreender a reforma durante a *vacatio legis*, que deveria ser um tempo de difusão da nova lei para sua aplicação mais segura por empregados, patrões, departamentos pessoais, sindicatos, entes federativos, órgãos de fiscalização e magistrados.

(...)

E agora talvez a pior constatação: reformas desse gênero não têm a capacidade de produzir renda, muito menos gerar empregados e menos ainda de gerar trabalho decente – o trabalho suficiente, digno e envolvido no diálogo social, como ensina a Organização Internacional do Trabalho.

É possível que o país tenha de empreender nova rodada de reformas trabalhistas no espaço de 5 anos, porque precisamos de diálogo social, única forma de alavancagem da produtividade e das condições dignas de trabalho, se quisermos chegar a algum lugar.”<sup>19</sup>

Diante de tais pontos, o professor Homero concluiu a sua avaliação acerca da reforma trabalhista da seguinte forma:

“O nível de insegurança gerado pela reforma é muito alto e honestamente ninguém sabe aonde ela vai nos levar. São diversas suas contradições internas e são numerosos os contrassensos. Há grande ênfase na negociação coletiva, mas ao mesmo tempo os sindicatos foram acuados, porque

---

<sup>19</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. Comentários à reforma trabalhista. Editora Revista dos Tribunais, 2017. p. 10

considerados os principais responsáveis pelo entrave do desenvolvimento trabalhista, em afirmações genéricas e desprovidas de base científica. Há grande propaganda sobre o potencial de geração de empregos, mas a reforma teve a ousadia de dizer que a dispensa em massa é igual à dispensa individual, em sua forma e em seu conteúdo, em claro desafio à Constituição Brasileira e amplo consenso internacional em sentido contrário. Há grande desprezo à Justiça do Trabalho, mas ao mesmo tempo o país não desenvolveu a contento o sistema de inspeção trabalhista, o que poderia lidar com a prevenção com muito mais eficácia do que com o remédio, e não encontra outros campos para a conversa e o entendimento.”<sup>20</sup>

Ainda não se sabe se a nova legislação terá sucesso ou não, mas fato é que as novas disposições entrarão em vigor e vão atingir todos os contratos de trabalho.

Dentre as principais alterações trazidas com a reforma, que ainda estão sujeitas ao veto e/ou alteração por meio de Medidas Provisórias, pode-se destacar dois pontos que reforçam a tese de inexistência de hipossuficiência ou vulnerabilidade do alto executivo:

- Possibilidade de negociação do contrato de trabalho diretamente com o empregador;
- Possibilidade de estabelecimento de cláusula compromissória de arbitragem para empregados cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social;

---

<sup>20</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. Comentários à reforma trabalhista. Editora Revista dos Tribunais, 2017. p. 12

### 3.1. POSSIBILIDADE DE NEGOCIAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DIRETAMENTE COM O EMPREGADOR

A reforma trabalhista traz novidade ao artigo 444, CLT, ao incluir o parágrafo único, que preconiza maior grau de liberdade para as partes, quando o empregado tiver diploma de nível superior e salário superior ao dobro do teto previdenciário (que equivale, aproximadamente, cerca de R\$ 11.000,00):

“Art. 444 (...)

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.”

Acerca dessa proposta, comenta o professor Homero:

“A proposta do art. 444, parágrafo único, é bem ambiciosa: objetiva autorizar que as partes, em contrato individual, possam fazer a mesma negociação estabelecida entre os sindicatos ou sindicatos e empregadores. Daí por que o dispositivo refere expressamente o art. 611-A da CLT. Por exemplo, a prevalecer o art. 444, parágrafo único, o empregado pode assinar sozinho a cláusula de redução do intervalo para refeição, a alteração do grau de insalubridade e a prorrogação de jornada em ambiente insalubre, para ficar em alguns dos incisos de longa lista do art. 611-A. Redução salarial, apesar de ser contemplada no art. 611-A, é matéria de uso restrito das negociações coletivas, segundo o art. 7º, VI, da CF, de modo que mesmo com a ênfase do legislador ordinário isso não será possível no âmbito do contrato individual.”<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. Comentários à reforma trabalhista. Editora Revista dos Tribunais, 2017. p. 70.

Este novo dispositivo apenas reforça o entendimento de que o executivo, em razão do alto conhecimento social e econômico do qual é possuidor, tem plenas condições de negociar as disposições do seu contrato de trabalho com o empregador, já que não é hipossuficiente ou vulnerável dentro da relação contratual.

### **3.2. POSSIBILIDADE DE ESTABELECIMENTO DE CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA DE ARBITRAGEM**

O Projeto de Lei nº 38/2017, estabelece que a arbitragem pode ser pactuada por meio de uma cláusula compromissória nos contratos individuais de trabalho, nos casos em que o salário do trabalhador seja superior a duas vezes o teto da Previdência Social, o que equivale, hoje, a cerca de R\$ 11.000,00:

“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.”

Isto é, com esse novo dispositivo, as partes poderão se valer de árbitros particulares e não do Poder Judiciário para solução de eventual litígio futuro.

Como já visto em tópico próprio, essa alteração trará grande controvérsia judicial, visto que a Justiça do Trabalho, em regra, não aceita essa forma alternativa de solução de conflito, por entender que os créditos trabalhistas se inserem no contexto dos direitos indisponíveis.

Acerca dessa nova regra, comenta o professor Homero:

“2. De plano, o legislador registra que a deflagração do procedimento arbitral deve ser feita por iniciativa do empregado, mas ninguém dúvida da vulnerabilidade a que ele estará exposto durante, e sobretudo, após a vigência do contrato de trabalho. Dificuldades com a recolocação no mercado, pressa para o recebimento de seus haveres ou simplesmente pressão exercida pelo empregador evidentemente serão gatilhos simples para a ele pedir a instalação do procedimento de arbitragem. Processos trabalhistas com a alegação de vício de consentimento na fixação da cláusula ou, depois, no acionamento do procedimento, não causarão espanto.

(...)

4. Pensamos que, na verdade, a discussão mais complexa residirá na definição do que sejam direitos indisponíveis. Como se sabe, esta classe de direitos não podem se submeter a formas alternativas de solução de conflitos, por se entender que eles não são passíveis de negociação, renúncia ou transação. Essa ressalva não apenas é doutrinária como aparece explícita no art. 1º da Lei de Arbitragem (Lei 9.307/1996). O entendimento majoritário no âmbito trabalhista vai no sentido de que os créditos do empregado são irrenunciáveis – e, portanto, imunes a atos unilaterais dos empregados ou a acordos extrajudiciais não revestidos de formalidades – mas não chegam ao patamar do indisponível – pois, do contrário, nem ao menos poderia haver prescrição trabalhista ou acordo judicial, com ou sem concessões recíprocas. É como se a irrenunciabilidade, tão estudada pelos tratadistas juslaborais, estivesse num degrau abaixo ou numa dimensão de menor densidade da indisponibilidade, muita cara aos direitos da personalidade, por exemplo.”

(...)

6. O debate terá de ser retomado com urgência e as contradições terão de aflorar. Caso a jurisprudência se incline

favoravelmente à inconstitucionalidade do art. 507-A, pelo fundamento da indisponibilidade do crédito trabalhista, talvez tenha de ser revista a doutrina da prescrição, por exemplo. Como não se consegue imaginar a Justiça do Trabalho proibindo acordos judiciais ou liberando os empregados para ajuizar ação com pretensões imprescritíveis, prognosticamos que, ao fim e ao cabo, a arbitragem irá prevalecer, muito menos por seus méritos e muito mais pela necessidade de coesão do sistema. Impõe-se, assim, que o jurista laboral entenda um pouco mais da Lei nº 9.307/1996.

(...)

10. O princípio da inafastabilidade da apreciação judicial, consagrado pelo art. 5º, XXXV, da CF, tende a ser, também ele, um obstáculo severo ao incremento da arbitragem no direito do trabalho. Ele já foi utilizado para combater as CCPs – Comissões de Conciliação Prévia e outros modelos extrajudiciais de solução de conflito. Mas o STF aos poucos o adaptou para dizer que comporta exceções, como no direito desportivo, e que, de toda sorte, também a arbitragem fica sujeita ao crivo judicial, apesar de ser limitada a discussão a questões de forma e de consentimento, e não a questões de fundo.”<sup>22</sup>

No entanto, como amplamente exposto, tal polêmica não afetaria os casos de altos executivos, uma vez que estes não são hipossuficientes. Pelo contrário, referido dispositivo legal apenas vai reforçar o entendimento doutrinário e jurisprudencial de que é válido o processo arbitral para solucionar litígios envolvendo altos executivos.

---

<sup>22</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. Comentários à reforma trabalhista. Editora Revista dos Tribunais, 2017. p. 98

## CONCLUSÃO

Considerando o exposto ao longo do presente trabalho, fica demonstrado que o alto executivo, de fato, dentro de uma relação de emprego, é empregado e está sujeito as normas da legislação trabalhista vigente.

Ainda que este empregado tenha características distintas de um empregado comum, a ele se aplicam as regras previstas em norma justralhista, lhe sendo garantido o pleno acesso ao Poder Judiciário para discussão de eventuais direitos decorrentes do seu contrato de trabalho.

Entender de forma distinta, caracteriza nítida ofensa ao princípio constitucional da igualdade, previsto no artigo 5º, *caput*, da Constituição Federal.

No entanto, o alto executivo, como visto, se trata de um tipo especial de empregado, considerando a condição econômica e social da qual é possuidor.

Em razão disso, as cortes laborais, ao se deparar com questões envolvendo empregados de alto escalão, devem ter o cuidado de avaliá-las de forma individualizada e diferenciada, observando os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, a fim de visar um equilíbrio entre as partes envolvidas.

Isto decorre, principalmente, do conceito do princípio da isonomia, na medida em que se deve tratar de forma desigual os desiguais, a fim de se chegar a uma igualdade.

O alto executivo, ao contrário do empregado comum, não apresenta condição de hipossuficiência ou vulnerabilidade dentro de relação de emprego. Na realidade, este tipo especial de empregado se encontra em situação de paridade com seu empregador, já que tem plena capacidade para negociar as condições do seu contrato de trabalho, de acordo com os seus próprios interesses.

Resultado disso, é o fato de, ao alto executivo, ser possível a realização de acordos extrajudiciais com seu empregador, bem como de submeter seus litígios ao crivo de um juiz arbitral.

A reforma trabalhista, recentemente sancionada pelo Senado Federal, apesar de trazer consigo dissonâncias, ansiedades e incertezas, reforça a inexistência de hipossuficiência do alto executivo, ao criar a possibilidade de negociação do contrato de trabalho diretamente com o empregado e do estabelecimento de cláusula compromissória de arbitragem no contato de trabalho, em ambos os casos, para empregados portadores de diploma de nível superior e que recebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o teto da Previdência Social.

Diante disso, constata-se que o alto executivo, ainda que esteja protegido pela norma trabalhista vigente, não é um tipo comum de empregado, de modo que deve ter tratamento diferenciado junto as cortes laborais, de modo a se respeitar o princípio constitucional da isonomia.

## BIBLIOGRAFIA

BATISTA, Homero Batista Mateus da Silva. Curso de Direito do Trabalho Aplicado, vol. 2: Jornadas e Pausas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

BOTIJA, Perez. Curso de Derecho del Trabajo. Madri, Tecnos, 2ª ed., 1950

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho, 9. Ed.,

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Manual de Direito do Trabalho. 6. ed. ver., atual e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2013.

HOMERO, Batista Mateus da Silva. Comentários à Reforma Trabalhista. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho - 26. Ed. – São Paulo: Atlas, 2010

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, 1932 – Iniciação ao direito do trabalho. 35. Ed. – São Paulo: LTR, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro / NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivos de trabalho. 29. ed. – São Paulo: Saraiva, 2014.

NERY JUNIOR, Nelson. Princípios do Processo Civil na Constituição Federal. São Paulo, Revista dos Tribunais, 1999,

ROCHA, Euclides Alcides IN Curso de Direito do Trabalho. NETO, Gustavo Adolpho Vogel Neto (Coord.).Forense, 2000.

ROMAR, Carla Teresa Martins. Direito do trabalho esquematizado. São Paulo. Saraiva, 2013

SUSSEKIND, Arnaldo. Curso de Direito do Trabalho – 3ª. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.