

A ARBITRAGEM APLICADA AOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS

Collin Peterson Mendes Chaves¹

Marcelo Maurício da Silva²

RESUMO

O presente trabalho visa apresentar uma solução às grandes pautas de audiências e prateleiras abarrotadas de processos na Justiça do Trabalho que trazem prejuízos à celeridade na resolução dos conflitos. O sistema de arbitragem é uma solução viável nas relações trabalhistas, muito embora existam correntes contrárias a sua utilização nos dissídios individuais, devido ao fato do tribunal arbitral ser utilizado em casos que tratem de direitos patrimoniais disponíveis, e o direito individual do trabalhador versar sobre direitos indisponíveis. Esse trabalho mostra a possibilidade de se aplicar à solução heterocompositiva extrajudicial para a resolução de dissídios individuais, indicando que, embora haja vedação no entendimento da doutrina majoritária bem como no Tribunal Superior do Trabalho, existem situações no ordenamento jurídico brasileiro em que a legislação permite expressamente a solução a que se propõe esse trabalho, e que os direitos do trabalhador que não versem sobre questões ligadas a sua saúde ou sua segurança podem ser passíveis de discussão em um Tribunal Arbitral, seguindo um rumo contrário ao entendimento dos tribunais no nosso ordenamento jurídico. A pesquisa empregou o método lógico dedutivo, com análises bibliográficas e doutrinárias especializadas, bem como a Lei de Arbitragem, Lei de greve, Lei da Participação dos trabalhadores nos Lucros ou Resultados da Empresa, nova lei que trata do Trabalhador Avulso portuário, a Consolidação das Leis do Trabalho, Constituição Federal vigente, além de decisões de Tribunal Superior.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Direitos Patrimoniais Disponíveis. Arbitragem. Dissídios Individuais.

ABSTRACT

This paper presents a solution to large audiences and racks shelves crammed with cases in labor courts that bring harm to expedite the resolution of conflicts . The arbitration system is a viable solution in labor relations , although there are contrary currents their use in individual bargaining , due to the fact that the tribunal be used in cases dealing with property rights available , and the right of the individual worker be about rights unavailable . This work shows the possibility of applying the solution to extrajudicial resolution of individual labor disputes , indicating that , although there are seals in understanding the majority doctrine as well as in the Superior Labor

¹ Acadêmico do 10º Período do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte/UNI-RN. Email: collin_petersonm@hotmail.com.

² Professor Orientador do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte/UNI-RN. Email: marcelomauricio@unirn.edu.br

Court , there are situations in Brazilian law where the law expressly permits the solution it proposes that job , and that the rights of the employee who is not given over issues related to their health or their safety can be subject to discussion in an Arbitration Court , following a direction contrary to the understanding of the courts in our legal system . The research employed the logical deductive method , with bibliographical analysis and doctrinal expertise, as well as the Arbitration Law , Law of strike, Law of Workers' participation in profits or results of the Company 's new law dealing Day Worker port , the Consolidated Labor Laws , Federal Constitution in force , as well as decisions of the Supreme Court.

Keywords: Labor Law. Equity Rights Available. Arbitration. Individual bargaining.

1 INTRODUÇÃO

A arbitragem, com previsão na lei 9.307/96 (BRASIL,1996), tem se mostrado, na área cível principalmente, como uma ferramenta imprescindível para dirimir conflitos entre particulares amplamente utilizada para ajudar no escoamento da jurisdição estatal.

O legislador ordinário quis que sua utilização viesse a ter efeitos em todo o território nacional, utilizando-se da cláusula compromissória ou do compromisso arbitral, como forma de as partes decidirem quem irá julgar a ação arbitral, que por sua vez, terá seu resultado um laudo arbitral com força de sentença e de natureza de título executivo extrajudicial, sem cabimento de recurso.

A utilização dessa modalidade extrajudicial na Justiça do Trabalho tem tido evidência na resolução de dissídios coletivos. Esse tipo de litígio se refere a demandas ajuizadas por uma coletividade, categoria ou classe trabalhista com o intuito de sanar o conflito através de certo dispositivo legal. Entretanto o mesmo fato não ocorre nos individuais.

O presente trabalho visa apresentar uma solução as grandes pautas de audiências e prateleiras abarrotadas de processos na Justiça do Trabalho que trazem prejuízos à celeridade na resolução dos conflitos.

O sistema de arbitragem é uma solução viável nas relações trabalhistas, muito embora existam correntes contrárias a sua utilização nos dissídios individuais sob a justificativa do tribunal arbitral ser utilizado em casos que tratem de direitos patrimoniais disponíveis e o direito individual do trabalhador versar sobre direitos indisponíveis.

Esse trabalho mostra a possibilidade de se aplicar à solução

heterocompositiva extrajudicial para a resolução de dissídios individuais, mostrando que, embora haja vedação no entendimento da doutrina majoritária bem como no Tribunal Superior do Trabalho, existem situações no ordenamento jurídico brasileiro em que a legislação permite expressamente a solução a que se propõe esse trabalho, e que nos demais casos em que não há vedação expressa, os direitos do trabalhador que não versem sobre questões ligadas a sua saúde ou sua segurança podem ser passíveis de discussão em um tribunal arbitral, seguindo um rumo contrário ao entendimento dos tribunais no nosso ordenamento jurídico.

A pesquisa emprega o método lógico dedutivo, com análises bibliográficas e doutrinárias especializadas, bem como a Lei de Arbitragem, Lei de greve, Lei da Participação dos trabalhadores nos Lucros ou Resultados da Empresa, nova lei que trata do Trabalhador Avulso portuário, a Consolidação das Leis do Trabalho, Constituição Federal vigente, bem como decisões de Tribunal Superior.

2 CONTEXTUALIZAÇÃO DA ARBITRAGEM NO BRASIL

Diante da grande quantidade demandada e da possibilidade de ela aumentar estrondosamente junto à Justiça do Trabalho, é necessário se ter alternativas que busquem a celeridade e economicidade na tramitação de processos com intuito de evitar superlotação de pautas de audiências e prateleiras abarrotadas de autos que se avolumam no Tribunal.

Segundo o Conselho Nacional de Justiça – CNJ, em seu relatório de 2010 a justiça do trabalho recebeu o total de 2.608.870 casos novos, sendo uma média de 1350 casos para cada 100.000 habitantes. No mesmo relatório, pode-se verificar que a justiça do trabalho tem custado aos cofres públicos à importância de pelo menos R\$ 10.673.100.893, um número assustador que deve ser levado em consideração para análise da viabilidade da solução que será apresentada nesse trabalho (SILVA, 2013).

A queda da qualidade dos serviços prestados, quer pela morosidade na tramitação dos processos, quer pela precariedade do atendimento às partes litigantes e aos seus advogados, quer pela sobrecarga de trabalho para os juízes encarregados de julgar e instruir um excessivo número de processos, são os principais problemas enfrentados pelo nosso judiciário.

Dados comparativos da arbitragem em relação ao acesso à justiça como se pode apresentar, traz informações sobre velocidade, informalidade, sigilosidade, especialidade, flexibilidade e baixo custo conforme se observa nos seguintes quesitos: Prazo de marcação de audiência: na via arbitral, 10 dias após apresentação da reclamação, já por via judicial, 6 meses após entrada da ação; no quesito tempo para resolver o caso, na via arbitral, um máximo de 30 dias em audiência única, já na via judicial, de 2 a 7 anos; No item custo do procedimento ou ação judicial, na via arbitral, R\$ 130 (média) gasto pela empresa (dados de 2000), já via judicial de R\$ 2 mil (s/recursos) a R\$ 25 mil (c/recursos) (média em 2000); no item gasto para o trabalhador, na via arbitral, não tem, na via judicial, 20% valor da causa em honorários advocatícios (média); no item prazos processuais, na via arbitral são flexíveis e remarcáveis, na via judicial são rígidos e sujeitos a perdas; no item decisão, na via arbitral, tem-se um laudo terminativo, já na via judicial, uma sentença sujeita a recursos; e finalmente no item acesso ao processo, na via arbitral é sigiloso, já na via judicial, é público (PASTORE, 2002).

No Brasil, a realidade quanto ao uso de solução arbitral ainda é embrionária, e toda a carga da busca pela solução dos conflitos se dá no poder judiciário. Apesar disso, as instituições arbitrais, entre 1998 e 2001, dentre as 14 mil lides recebidas, foram solucionados 11 mil casos em um prazo curto (PASTORE, 2002).

3 PANORAMA DA ARBITRAGEM NO CENÁRIO INTERNACIONAL

A solução pacífica de conflitos entre os estados foi amadurecendo ao longo da história, ganhando força através de institutos que foram consagrados por usos e costumes internacionais, como a arbitragem. Inicialmente, a solução internacional de resolução de litígios se dá de modo pacífico ou não pacífico, onde esse está vinculado ao uso da força por um dos litigantes.

Ao longo do século XX, alguns tratados multilaterais foram adotados com a finalidade de aplicar no âmbito regional e no internacional, mecanismos de solução pacífica de conflitos. Entre as convenções realizadas em nível global, pode-se observar a Convenção de Haia para uma solução pacífica de conflitos internacionais de 1899, a qual criou A Corte Permanente de Arbitragem (The permanent Court of Arbitration-PCA), que trata-se na verdade de um escritório com função de guardar

uma lista de pessoas aptas a serem árbitras em caso de possível litígio entre estados. Logo em seguida, foi realizada a segunda Convenção de Haia para a solução pacífica de conflitos internacionais de 1907 e o Ato Geral para a solução pacífica de controvérsias internacionais de 1928, mais conhecido como Ato Geral de Arbitragem de Genebra, sob a égide da Liga das Nações.

Também no cenário Internacional, a OIT (Organização Internacional do Trabalho)³ incentiva a utilização da arbitragem em soluções de conflitos pela via extrajudicial no que concerne as relações empregatícias, como pode-se observar na Recomendação n. 92 (OIT,1951) que trata de conciliação e arbitragem voluntária, além da Convenção n. 154 (OIT,1981) que incentiva a negociação coletiva.

Posto essa orientação por parte do órgão, vários países tem adotado o método da arbitragem na resolução de litígios trabalhistas.

Nos Estados Unidos, “é fenômeno raro o uso da arbitragem para a decisão de dissídios coletivos. Na maior parte dos casos, estão-se a dirimir conflitos individuais de trabalho” (DINIZ,2004 apud LUCENA FILHO, 2010). Nesse caso a arbitragem é regulada pelo diploma US ARBITRATION ACT, de 1925, que confere às cláusulas compromissórias caráter de irrevogabilidade, executoriedade e validade, aplicados a todo tipo de contrato.

A American Arbitration Association – AAA, é uma das entidades mais respeitáveis nos EUA no campo da arbitragem, com sede em Nova York e ramificações em todo país e no exterior.

Na Alemanha não há distinção entre cláusula compromissória e o compromisso arbitral. A arbitragem, conciliação e mediação serão amplamente utilizadas.

A Bélgica, em 1972, regulou o código de arbitragem no *code Judiciaire Belge* e acolheu o princípio universal, baseado na regra de que a nulidade do contrato não se estende a cláusula compromissória. Esse modelo confere ao árbitro amplos poderes, tendo o laudo arbitral os mesmos efeitos da sentença judicial, além de ordenar investigações, vistorias, inspeções, comparecimento pessoal das partes além de acolher o juramento a título decisório (SZKLAROWSKY, 2004).

Há também utilização da arbitragem no Direito do Trabalho em vários outros países como Austrália, México, Inglaterra, Canadá, Argentina, Nova Zelândia,

³ No Brasil, a OIT tem mantido representação desde a década de 1950, com programas e atividades que refletem os objetivos da Organização ao longo de sua história.

Bolívia, Colômbia e Chile.

Na ordem jurídica internacional existe já um nível de maturidade grande no que concerne à permissão e a confiança depositada entre os cidadãos na resolução de seus próprios conflitos.

4 INAPLICABILIDADE DO INSTITUTO DA ARBITRAGEM AOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS NO BRASIL

Os dissídios coletivos referem-se àquelas demandas ajuizadas no tribunal por uma coletividade, categoria ou classe trabalhista com a finalidade de resolver os litígios em uma relação de trabalho. Essas ações trabalhistas são movidas normalmente por entidades sindicais representativas de determinada classe de trabalhadores, pretendendo a busca de direito de seus filiados. Nessa situação, os direitos discutidos são disponíveis e passíveis de negociação, em sua maior parte, como casos de redução ou não de jornada de trabalho e de salário, comumente discutidos em transações entre sindicatos patronais e de empregados.

No nosso ordenamento jurídico a posição majoritária é de favorecer à aplicação do uso do sistema de arbitragem, com previsão na lei 9.307/96 (BRASIL, 1996), aos dissídios coletivos por esses poderem tratar de direitos patrimoniais disponíveis e por expressa previsão nos art. 7º, inciso XXVI e art. 114, §§ 1º e 2º, da Constituição Federal (BRASIL, 1988)⁴.

Baseado nesse entendimento, a 8ª turma do Tribunal Superior do Trabalho, com base em entendimento sumulado⁵, súmula 126 (TST, 2003), por esse Colendo Tribunal, reforçou a posição da SDI-1 na análise de um caso em que um trabalhador da Brazil Properties S/C, através de ação judicial, buscou em juízo o reconhecimento da relação de trabalho, porém o processo foi extinto sem resolução de mérito porque no contrato de prestação de serviço assinado pelo reclamante havia uma cláusula

⁴ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho ; 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.

⁵ Súmula nº 126 do TST. RECURSO. CABIMENTO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Incabível o recurso de revista ou de embargos (arts. 896 e 894, "b", da CLT) para reexame de fatos e provas.

compromissória de submissão à arbitragem para resolver possíveis querelas oriundas dos serviços prestados.

Conforme jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, é através desses direitos indisponíveis e irrenunciáveis dos trabalhadores que se considera o estabelecimento de um equilíbrio na relação de empregado e empregador. Desse modo, a turma manteve uma decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª região e determinou o retorno dos autos à vara do trabalho de origem para a análise da prestação jurisdicional.

A seguir a ementa do acórdão:

RECURSO DE REVISTA. CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA. ARBITRAGEM. LEI N.º 9.307/96. INAPLICABILIDADE. A SDI-1 desta Corte firmou entendimento de que o instituto da arbitragem previsto na Lei n.º 9.307/96 é inaplicável ao Direito Individual do Trabalho. Precedentes. Recurso de Revista não conhecido. TESTEMUNHA - CONTRADITA - AÇÃO CONTRA A MESMA RECLAMADA - SUSPEIÇÃO NÃO CONFIGURADA. PAGAMENTO DE COMISSÕES - QUITAÇÃO. Quanto aos temas, o Recurso encontra-se desfundamentado, porque a Reclamada não apontou violações de Lei e/ou da Constituição da República, não colacionou divergência jurisprudencial, ou indicou contrariedade de Súmula do TST, conforme as exigências do artigo 896 da CLT. Recurso de Revista não conhecido. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. CARACTERIZAÇÃO. O Regional, pelos elementos probatórios dos autos, concluiu pela existência de vínculo empregatício entre Reclamante e Reclamada, no exercício da função de vendedor. Matéria eminentemente fática, cujo reexame atrai o óbice da Súmula n.º 126 do TST. Recurso de Revista não conhecido. MULTA DO ARTIGO 475-J. INAPLICABILIDADE AO PROCESSO DO TRABALHO. Encontra-se pacificado neste Tribunal Superior que a norma do art. 475-J, do CPC, é inaplicável na execução trabalhista, pois o processo do trabalho tem regras próprias, não havendo falar em aplicação da norma processual civil. Precedente. Recurso de Revista conhecido e provido⁶.

Em outras decisões observa-se que a jurisprudência pátria firmou-se no sentido de privilegiar a solução de conflitos aos dissídios coletivos, conforme pode ser visto em seguida:

RECURSO DE REVISTA - CONVENÇÃO COLETIVA COM PREVISÃO DE ARBITRAGEM E DE MEDIAÇÃO - ACORDO

⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processual Trabalhista. Recurso de Revista. RR-189600-42.2008.5.07.0001. - Data de Julgamento: 14/11/2012, Relator Ministro: Maria Laura Franco Lima de Faria, 8ª Turma, Data de Divulgação: DEJT 16/11/2012

RESCISÓRIO FIRMADO EM CÂMARA SETORIAL ARBITRAL - VALIDADE. O Direito do Trabalho não cogita da quitação em caráter irrevogável em relação aos direitos do empregado, irrenunciáveis ou de disponibilidade relativa, consoante imposto no art. 9º consolidado, porquanto se admitir tal hipótese importaria obstar ou impedir a aplicação das normas imperativas de proteção ao trabalhador. Nesse particularismo reside, portanto, a nota singular do Direito do Trabalho em face do Direito Civil. A transação firmada em juízo arbitral não opera efeitos jurídicos na esfera trabalhista, porque a transgressão de norma cogente importa não apenas a incidência da sanção respectiva, mas a nulidade ipso jure, que se faz substituir automaticamente pela norma heterônoma de natureza imperativa, visando à tutela da parte economicamente mais debilitada, num contexto obrigacional de desequilíbrio de forças. Em sede de Direito do Trabalho a transação tem pressuposto de validade na assistência sindical, do Ministério do Trabalho ou do próprio órgão jurisdicional, por expressa determinação legal, além da necessidade de determinação das parcelas porventura quitadas, nos exatos limites do art. 477, § 1º e § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho. Recurso de revista não conhecido⁷.

DISSÍDIO COLETIVO - PREVALÊNCIA DOS ACORDOS COLETIVOS CELEBRADOS COM PARTE DA CATEGORIA PROFISSIONAL SOBRE A SENTENÇA NORMATIVA. Dispõe o artigo 114 da Constituição Federal, em seu § 2º, que, “recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho”. À luz da norma constitucional em exame, o ajuizamento de dissídio coletivo tem por pressuposto o exaurimento das tentativas de negociação entre as partes. Nesse contexto, constata-se que o legislador constituinte de 1988 sinalizou no sentido de prestigiar a autocomposição dos conflitos trabalhistas, estimulando, sempre que possível, a sua solução pela via negocial. Por essa razão, aliás, a Constituição Federal é expressa ao dispor, em seu artigo 8º, III e VI, que “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”, sendo obrigatória a sua participação nas negociações coletivas de trabalho. Fixadas essas premissas, não há como se atribuir à sentença normativa prevalência sobre acordos coletivos, extrajudicialmente celebrados com entidades sindicais representativas de parte da categoria profissional, sob pena de se estar decidindo na contramão dos princípios agasalhados pelo ordenamento constitucional em vigor. Recurso ordinário do sindicato parcialmente provido.⁸

E nessa outra decisão onde mostra uma clara resistência por parte da

⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processual Trabalhista. Recurso de Revista. RR 30934/2002-900-02-00.9. - Data de Julgamento: 27/05/2009, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 1ª Turma, Data de Divulgação: DEJT 05/06/2009.

⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processual Trabalhista. Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo. RODC – 709468. Órgão Julgador - Seção Especializada Em Dissídios Coletivos Data de Julgamento: 11/10/2001

jurisprudência em aceitar o uso da arbitragem aos direitos individuais do trabalhador com o TST reconhecendo sua inaplicabilidade.

RECURSO DE REVISTA. 1. NULIDADE. CERCEAMENTO DE DEFESA. A determinação ou o indeferimento da produção de prova constituem prerrogativas do Juízo, com esteio nos arts. 130 e 131 do CPC e 765 da CLT. Logo, não há nulidade a ser declarada, com base no art. 5º, LV, da Constituição Federal, quando o indeferimento de prova encontra lastro no estado instrutório dos autos. Recurso de revista não conhecido. 2. ARBITRAGEM. INAPLICABILIDADE AO DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO. 2.1. Não há dúvidas, diante da expressa dicção constitucional (CF, art. 114, §§ 1º e 2º), de que a arbitragem é aplicável na esfera do Direito Coletivo do Trabalho. O instituto encontra, nesse universo, a atuação das partes em conflito valorizada pelo agregamento sindical. 2.2. Na esfera do Direito Individual do Trabalho, contudo, outro será o ambiente: aqui, os partícipes da relação de emprego, empregados e empregadores, em regra, não dispõem de igual poder para a manifestação da própria vontade, exsurgindo a hipossuficiência do trabalhador (bastante destacada quando se divisam em conjunção a globalização e tempo de crise). 2.3. Esta constatação medra já nos esboços do que viria a ser o Direito do Trabalho e deu gestação aos princípios que orientam o ramo jurídico. O soerguer de desigualdade favorável ao trabalhador compõe a essência dos princípios protetivo e da irrenunciabilidade, aqui se inserindo a indisponibilidade que gravará a maioria dos direitos inscritos, quase sempre, em normas de ordem pública - que amparam a classe trabalhadora. 2.4. A Lei nº 9.307/96 garante a arbitragem como veículo para se dirimir -litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis- (art. 1º). A essência do instituto está adstrita à composição que envolva direitos patrimoniais disponíveis, já aí se inserindo óbice ao seu manejo no Direito Individual do Trabalho (cabendo rememorar-se que a Constituição Federal a ele reservou apenas o espaço do Direito Coletivo do Trabalho). 2.5. A desigualdade que se insere na etiologia das relações de trabalho subordinado, reguladas pela CLT, condena até mesmo a possibilidade de livre eleição da arbitragem (e, depois, de árbitro), como forma de composição dos litígios trabalhistas, em confronto com o acesso ao Judiciário Trabalhista, garantido pelo art. 5º, XXXV, do Texto Maior. 2.6. A vocação protetiva que dá suporte às normas trabalhistas e ao processo que as instrumentaliza, a imanente indisponibilidade desses direitos e a garantia constitucional de acesso a ramo judiciário especializado erigem sólido anteparo à utilização da arbitragem no Direito Individual do Trabalho. Recurso de revista conhecido e desprovido⁹. (RR - 1599/2005-022-02-00.8, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 16/09/2009, 3ª Turma, Data de Publicação: 02/10/2009).

Quanto ao posicionamento da doutrina majoritária, entende-se não haver

⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processual Trabalhista. Recurso de Revista. RR - 1599/2005-022-02-00.8. - Data de Julgamento: 16/09/2009, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, Data de Divulgação: DEJT 02/10/2009.

compatibilização entre as regras arbitrais e os princípios que amparam os direitos trabalhistas. Além disso, mesmo que haja uma superação entre essas incompatibilidades, não há possibilidade de invocar o princípio da autonomia da vontade das relações privadas com intuito de validar a arbitragem ao direito individual, pois tal princípio é diametralmente oposto àqueles que vigoram na égide trabalhista. Os direitos inerentes ao trabalhador são de natureza alimentar, o que impossibilita de serem transacionados (DELGADO, 2008).

No que concerne ao uso da arbitragem ao dissídio coletivo não resta dúvidas da legalidade do emprego de soluções ajuizadas em prol de uma coletividade, por se ter amparo no nosso ordenamento jurídico conforme já citados artigos da Constituição Federal.

Por causa desse amparo constitucional e da capacidade dos sindicatos em representar e ajuizar ações coletivas de trabalho como forma de eliminar a condição de hipossuficiência do trabalhador é que torna uma discussão pacificada à respeito dessa solução privada de resolução de conflitos.

5 INSTITUTO DA ARBITRAGEM APLICADA AOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

A lei conhecida como “Lei Marco Maciel” (Lei 9.037/96) (BRASIL, 1996), que versa sobre o uso da arbitragem no Brasil, é o mecanismo utilizado para levantar discussão a respeito dos direitos patrimoniais disponíveis, já que os que são indisponíveis apenas o judiciário é competente. É nessa discussão que está o cerne da questão na aplicabilidade desse instituto ao direito individual do trabalho (ALMEIDA, 2007), pois essa lei diz:

Art. 25. Sobrevindo no curso da arbitragem controvérsia acerca de direitos indisponíveis e verificando-se que de sua existência, ou não, dependerá o julgamento, o árbitro ou o tribunal arbitral remeterá as partes à autoridade competente do Poder Judiciário, suspendendo o procedimento arbitral.

Parágrafo único. Resolvida a questão prejudicial e juntada aos autos a sentença ou acórdão transitados em julgado, terá normal seguimento a arbitragem.

Diante disso, cresceu o debate quanto à possibilidade de utilização da lei de

arbitragem ao direito individual do trabalho diante de uma situação de irrenunciabilidade desses. É preciso compreender que direitos patrimoniais indisponíveis são distintos dos direitos irrenunciáveis, pois o trabalhador não renuncia direitos ao optar pela arbitragem, apenas escolhe o método de resolução de conflitos (MARTINS, 2004 apud ALMEIDA, 2007). A discussão à respeito do princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas não levanta obstáculos à utilização da arbitragem (PAMPLONA FILHO, 2005 apud ALMEIDA, 2007)¹⁰.

Nos setores mais conservadores da doutrina e jurisprudência atual, ainda se entende que o uso da arbitragem aos dissídios individuais é inaplicável justamente devido à existência desse princípio. Isso nós podemos perceber em decisão apresentada anteriormente nessa obra.

No que concerne à Constituição como já mencionado anteriormente, é bem verdade que a nossa carta maior prevê no seu artigo 114, §2º (BRASIL, 1988)¹¹, uma autorização expressa do uso da solução heterocompositiva aos dissídios coletivos, porém podemos levar aquela máxima que diz que tudo é possível ao particular desde que a lei não apresente vedações, o que torna possível a utilização da arbitragem ao direito individual do trabalho.

No nosso ordenamento jurídico existem legislações que permitem o uso da arbitragem para os trabalhadores. Nesse caso se incluem os trabalhadores portuários avulsos que na lei 12.815/2013 (BRASIL, 2013), preservou-se a idéia de utilização da arbitragem aos dissídios individuais oriundos da relação de trabalho como se observa no seguinte artigo da medida:

Art. 37. Deve ser constituída, no âmbito do órgão de gestão de mão de obra, comissão paritária para solucionar litígios decorrentes da aplicação do disposto nos arts. 32, 33 e 35. § 1º Em caso de impasse, as partes devem recorrer à arbitragem de ofertas finais.

¹⁰ Rodolfo Pamplona filho discutindo o princípio da irrenunciabilidade de direitos trabalhistas diz: “Todavia, os tempos parecem estar mudando no horizonte, pois, pouco a pouco, a flexibilização dos direitos trabalhistas no plano individual, ainda que com a assistência das entidades sindicais, parece estar ganhando cada vez mais corpo. Além das previsões constitucionais do art. 7º, incisos VI, XIII e XIV (flexibilização de direitos trabalhistas com base na negociação coletiva), a política do atual Governo Federal, com envio de projetos de reestruturação da legislação laboral, também infere que grandes transformações estão por vir, com o incentivo, cada vez maior, de formas de solução extrajudicial de conflitos, entre as quais a arbitragem se destaca”.

¹¹ Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: § 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 pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

§ 2º Firmado o compromisso arbitral, não será admitida a desistência de qualquer das partes.

§ 3º Os árbitros devem ser escolhidos de comum acordo entre as partes, e o laudo arbitral proferido para solução da pendência constitui título executivo extrajudicial.

§ 4º As ações relativas aos créditos decorrentes da relação de trabalho avulso prescrevem em 5 (cinco) anos até o limite de 2 (dois) anos após o cancelamento do registro ou do cadastro no órgão gestor de mão de obra.

Esses trabalhadores estão inseridos em uma forma atípica da relação de trabalho por estabelecer regras específicas no desenvolvimento da atividade portuária. Dentre essas regras específicas está no surgimento de um Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO) responsável por remunerar o trabalhador e demais obrigações como recolhimentos fiscais, sociais e previdenciários .

No que concerne à resolução de litígios está a formação de uma comissão paritária com função de conciliar as partes envolvidas, onde não se resolvendo o impasse de forma satisfatória a solução a ser buscada se dá por meio da arbitragem (CARELLI, 2010). Ora, em face do princípio da inafastabilidade da jurisdição prevista na Carta Maior no artigo 5º, inciso XXXV (BRASIL, 1988)¹², a solução arbitral surge de forma facultativa, não podendo ser imposta como alternativa obrigatória ao Poder Judiciário. Com isso, nenhum trabalhador poderá ser impedido de recorrer a Justiça do Trabalho ainda que tenha em seu contrato de trabalho uma cláusula compromissória de submissão de litígios ao sistema arbitral.

Além dela temos a lei que institui o direito de greve de número 7.783/89 (BRASIL, 1989), que estipula o uso da via arbitral na aplicação das relações obrigacionais durante o período, como podemos observar no seguinte artigo mencionado:

Art. 7º Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.

Observa-se também que na lei 10.101/2000 (BRASIL, 2000) que trata da participação dos trabalhadores nos lucros da empresa, há expressamente a utilização da arbitragem como forma alternativa de solucionar conflitos relacionados

¹² ART. 5º, inciso XXXV da Constituição Federal diz: “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;”

aos resultados da empresa quanto à distribuição da renda, analise o artigo 4º:

Art. 4º Caso a negociação visando à participação nos lucros ou resultados da empresa resulte em impasse, as partes poderão utilizar-se dos seguintes mecanismos de solução do litígio:

I - mediação;

II - arbitragem de ofertas finais, utilizando-se, no que couber, os termos da Lei no 9.307, de 23 de setembro de 1996.

§ 1º Considera-se arbitragem de ofertas finais aquela em que o árbitro deve restringir-se a optar pela proposta apresentada, em caráter definitivo, por uma das partes.

§ 2º O mediador ou o árbitro será escolhido de comum acordo entre as partes.

§ 3º Firmado o compromisso arbitral, não será admitida a desistência unilateral de qualquer das partes.

§ 4º O laudo arbitral terá força normativa, independentemente de homologação judicial.

A utilização da solução de arbitragem traz inúmeras vantagens tanto para o empregador como para o empregado, já que nesse método de solução de conflito tem-se uma lide resolvida com mais rapidez, menos burocracia e com garantia de sigiliosidade. Além disso, o laudo obtido não se sujeita a gama infindável de recursos cabíveis, sendo considerado como título executivo extrajudicial, podendo ser levado ao judiciário apenas para execução.

A má utilização do instituto deve ser combatida, para que o sistema arbitral não possa ser olhado como ferramenta de redução de direitos trabalhistas, e sim como instrumento utilizado para uma maior efetividade no cumprimento da legislação com celeridade.

Não existe norma no ordenamento jurídico brasileiro que impeça a utilização da solução de resolução de conflitos em questão aplicada no dissídio individual de uma relação trabalhista, pelo contrário, na própria Consolidação das Leis Trabalhistas, no artigo 764, há a sujeição desses litígios a uma conciliação, onde não havendo acordo algum, o juízo conciliatório converte-se obrigatoriamente em arbitral proferindo decisão, e em seu §3º há a previsão de as partes, trabalhador e empregador, celebrar acordo, mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório.

Vê a íntegra do artigo 764 da CLT (BRASIL,1943):

Art. 764 – Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.

§ 1º – Para os efeitos deste artigo, os juízes e Tribunais do Trabalho

empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos.

§ 2º – Não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral, proferindo decisão na forma prescrita neste Título.

§ 3º – É lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório.

Também podemos citar as Comissões de Conciliação Prévia¹³ instituídas na Justiça do Trabalho através da lei 9.958/2000 (BRASIL, 2000), que também eram órgãos tão privados quanto às câmaras e tribunais arbitrais que visavam à conciliação extrajudicial dos dissídios trabalhistas que versem sobre direitos individuais. Essa lei incluiu os artigos 625-D e 625-E da CLT que a seguir será exibido na íntegra:

Art. 625-D. Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria.

§ 1º A demanda será formulada por escrito ou reduzida a tempo por qualquer dos membros da Comissão, sendo entregue cópia datada e assinada pelo membro aos interessados.

§ 2º Não prosperando a conciliação, será fornecida ao empregado e ao empregador declaração da tentativa conciliatória frustrada com a descrição de seu objeto, firmada pelos membros da Comissão, que devesse ser juntada à eventual reclamação trabalhista.

[...]

Art. 625-E. Aceita a conciliação, será lavrado termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu proposto e pelos membros da Comissão, fornecendo-se cópia às partes.

Parágrafo único. O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

Diante disso, se a legislação permite que uma Comissão de Conciliação Prévia possa realizar acordos cujos termos têm força de título executivo extrajudicial, nada obsta que a solução arbitral possa ser empregada através de um ente privado com a produção de um laudo arbitral com força de título executivo extrajudicial também.

Além disso, um dos principais argumentos contra o uso da solução, que está na questão da indisponibilidade dos direitos individuais do trabalhador, é de que no artigo 1º da lei de arbitragem diz claramente que é permitido o uso do instituto

¹³ As Comissões de Conciliação Prévia eram compostas por empregados e empregadores com atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais de trabalho.

apenas no direitos patrimoniais disponíveis. A grande questão está em saber se todos os direitos sociais são indisponíveis, ou só parte dele, dependendo de como está disposto no contrato de trabalho (LUCENA FILHO, 2010).

A indisponibilidade dos direitos trabalhistas pode ser definida como a “inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato” (DELGADO, 2008 apud LUCENA FILHO, 2010).

O importante nessa questão está em aumentar a margem de direitos transacionáveis do trabalhador, passíveis de discussão em câmaras arbitrais, viabilizando o uso delas ao direito individual e ainda assim conseguir garantir minimamente direitos relacionados à saúde e a segurança do trabalhador.

Em uma decisão da 7ª turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em outubro de 2008, dada a favor da decisão da manutenção da solução arbitral em uma situação em que um trabalhador fora demitido por motivo de fechamento da empresa. Na lide em questão, o trabalhador teve sua rescisão de contrato de trabalho declarada por juízo arbitral, em que outorgou “ampla e irrevogável quitação” ao extinto contrato de trabalho.

Na situação em questão, o trabalhador acionou a empresa na justiça. Porém o relator do processo, ministro Pedro Paulo Manus (BRASIL, 2008), alegou que a arbitragem é mais uma forma de acesso à justiça e que os juízes não podem ser refratários a ela quando na observância dos critérios legais.

Diante disso, segue a ementa do referido julgado. *In verbis*:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. JUÍZO ARBITRAL. COISA JULGADA. LEI Nº 9.307/96. 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 de coisa julgada de que trata a Lei nº 9.307/96. 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 à 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 de

falar em afronta ao mencionado dispositivo constitucional ou em inconstitucionalidade da Lei nº 9.307/96. Despicienda a discussão em torno dos arts. 940 do Código Civil e 477 da CLT ou de que o termo de arbitragem não é válido por falta de juntada de documentos, haja vista que reconhecido pelo Tribunal Regional que a sentença arbitral observou os termos da Lei nº 9.307/96 - a qual não exige a observação daqueles dispositivos legais - e não tratou da necessidade de apresentação de documentos (aplicação das Súmulas nºs 126 e 422 do TST). Os arestos apresentados para confronto de teses são inservíveis, a teor da alínea "a" do artigo 896 da CLT e da Súmula nº 296 desta Corte. Agravo de instrumento a que se nega provimento¹⁴.

(AIRR - 147500-16.2000.5.05.0193 , Relator Ministro: Pedro Paulo Manus, Data de Julgamento: 15/10/2008, 7ª Turma, Data de Publicação: 17/10/2008).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme já visto anteriormente, é posição majoritária e favorável ao uso da arbitragem aos dissídios coletivos nas relações de trabalho, inclusive com previsão constitucional. Porém, a própria carta magna silencia no que concerne ao uso dessa solução alternativa aplicada aos dissídios individuais, o que nos leva a concluir que não se pode interpretar em favor da vedação, já que nas relações privadas, aquilo que não está expresso em lei, é permitido.

Algumas decisões importantes do Tribunal Superior do Trabalho mostram posicionamentos favoráveis e contrários à aplicação da arbitragem aos dissídios individuais, o que mostra o tema ser polêmico, e embora o posicionamento majoritário seja em sentido de vedar o cabimento, o assunto merece ter uma discussão mais aprofundada.

No âmbito internacional também fora explanado os vários países em que se usa a solução Extra Judicial em questão, de forma amadurecida, com destaque para os Estados Unidos, que usa na grande maioria das vezes a arbitragem ao dissídios individuais e muito raramente nos dissídios coletivos.

Diante do exposto nesse trabalho, a conclusão dada é em favor da utilização da solução arbitral ao direito individual do trabalho na solução de litígios, respeitando a vontade entre as partes, observado a não violação a preceitos constitucionais, e a

¹⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processual Trabalhista. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. AIRR - 147500-16.2000.5.05.0193. - Data de Julgamento: 15/10/2008, Relator Ministro: Pedro Paulo Manus, 7ª Turma, Data de Divulgação: 17/10/2008.

constatação de ser a arbitragem nas relações trabalhistas, como uma forma alternativa de solução de conflitos que garante a mesma segurança jurídica oriunda do poder judiciário.

No que concerne ao princípio da indisponibilidade, não se pode falar em inobservância dele, uma vez que em diversas situações já consolidadas no ordenamento jurídico, o empregado é levado a buscar a conciliação em juízo, o que mostra ser parte de seus direitos passíveis de transação, sem causar prejuízo ao reclamante e sem violar também um outro princípio, o da proteção. Isso sem falar nas antigas comissões de conciliação prévia, formadas por empregados e empregadores, designados por empresas e sindicatos, criado com tentativas de conciliar os litígios individuais de trabalhadores. Muito embora essas comissões não mais existam, ou seja, o papel hoje é cabível ao juiz do trabalho realizar, os artigos da CLT referente a elas não foram revogados. Portanto, esses direitos passíveis de disposição podem ser levados à discussão em um tribunal arbitral sem maiores problemas a depender do acordo *inter partes*.

É bom destacar que, qualquer direito que verse sobre dívida previdenciária, reconhecimento de vínculo empregatício, direitos vinculados à segurança do empregado (uso de equipamento de proteção individual – EPI, adicional de periculosidade, por exemplo) e direitos vinculados à saúde do trabalhador (adicional de insalubridade, por exemplo), exceto no que concerne à possibilidade de venda de até um terço das férias por previsão legal, são vedados de serem transacionados sob pena de afrontar o princípio da proteção. De forma residual, qualquer outros direitos do trabalhador são passíveis de solução alternativa.

Não se pode esquecer que ainda que exista a possibilidade de fraudes e outras irregularidades, não se deve transformar a exceção em regra para impedir a utilização da solução arbitral ao direito individual do trabalhador e penalizar a sociedade em desfavor de um sistema benéfico apenas por conta de uma deturpação social. O que deve existir são mecanismos de combate a essas irregularidades a fim de garantir maior lisura e idoneidade no procedimento.

A arbitragem não se coaduna com a fraude, nem se quer se assemelha a ela, e ainda que existam procedimentos inidôneos, a generalização é perigosa. É imprescindível a boa-fé entre as partes ao escolherem o juízo arbitral como solução, a fim de garantir um resultado satisfatório do instituto.

REFERÊNCIA

ALMEIDA, Denise Coelho de. Arbitragem nos Dissídios Individuais Trabalhistas. Revista Conhecimento Interativo, São José dos Pinhais, PR, v. 3, n. 2, p. 108 106-109, jul./dez. 2007.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil: Brasília: Senado Federal, 05 de outubro de 1988. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.> Acesso em: 29 ago. 2013

BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.>. Acesso em: 29 ago. 2013

BRASIL. Lei n. 7.783, de 28 de junho de 1989. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências, DF, 28 jun. 1989. Diário Oficial da União, do dia 29 jun. 1989 Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7783.htm.> Acesso em: 12 ago. 2013.

BRASIL. Lei n. 9.307, de 23 de setembro de 1996. Dispõe sobre a Arbitragem. Brasília, DF, 23 set. 2006. Diário Oficial da União, do dia 24 set. 2006 Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9307.htm.> Acesso em: 08 ago. 2013.

BRASIL. Lei n. 9.958, de 12 de janeiro de 2000. Altera e acrescenta artigos à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, dispondo sobre as Comissões de Conciliação Prévia e permitindo a execução de título executivo extrajudicial na Justiça do Trabalho. Brasília, DF, 12 jan. 2000. Diário Oficial da União, do dia 13 jan. 2000 Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9958.htm> Acesso em: 12 ago. 2013.

BRASIL. Lei n. 10.101, de 19 de dezembro de 2000. Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências. Brasília, DF, 19 dez. 2000. Diário Oficial da União, do dia 20 dez. 2000 Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10101.htm.> Acesso em: 12 ago. 2013.

BRASIL. Lei n. 12.815, de 5 de junho de 2013. Dispõe sobre a exploração direta e indireta pela União de portos e instalações portuárias e sobre as atividades desempenhadas pelos operadores portuários; altera as Leis nos 5.025, de 10 de junho de 1966, 10.233, de 5 de junho de 2001, 10.683, de 28 de maio de 2003, 9.719, de 27 de novembro de 1998, e 8.213, de 24 de julho de 1991; revoga as Leis nos 8.630, de 25 de fevereiro de 1993, e 11.610, de 12 de dezembro de 2007, e dispositivos das Leis nos 11.314, de 3 de julho de 2006, e 11.518, de 5 de setembro de 2007; e dá outras providências., DF, 5 jun. 2013. Diário Oficial da União, do dia 5 jun. 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/Lei/L12815.htm.> Acesso em: 23 out. 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processual Trabalhista. Recurso de Revista. RR 30934/2002-900-02-00.9. - Data de Julgamento: 27/05/2009, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 1ª Turma, Data de Divulgação: DEJT 05/06/2009.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processual Trabalhista. Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo. RODC – 709468. Órgão Julgador - Seção Especializada Em Dissídios Coletivos Data de Julgamento: 11/10/2001.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processual Trabalhista. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. AIRR - 147500-16.2000.5.05.0193. - Data de Julgamento: 15/10/2008, Relator Ministro: Pedro Paulo Manus, 7ª Turma, Data de Publicação: 17/10/2008.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processual Trabalhista. Recurso de Revista. RR - 1599/2005-022-02-00.8. - Data de Julgamento: 16/09/2009, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, DEJT 02/10/2009.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processual Trabalhista. Recurso de Revista. RR-189600-42.2008.5.07.0001. - Data de Julgamento: 14/11/2012, Relator Ministro: Maria Laura Franco Lima de Faria, 8ª Turma, DEJT 16/11/2012.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula Nº 126. Incabível o recurso de Revista ou de embargos (arts. 896 e 894, "b", da CLT) para reexame de fatos e provas. disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-333>. Acesso em: 30 nov. 2013

CAMERINO, Ana Carolina. Arbitragem: Constitucionalidade. Direito Net, 15 fev.2011. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/5847/Arbitragem-Constitucionalidade>>. Acesso em: 11 Out. 2013

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Formas Atípicas de Trabalho. 2ª. ed. Rio de Janeiro: LTR, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 7.ed. São Paulo: LTr, 2008.

DINIZ, José Janguê Bezerra. Atuação do Ministério Público do Trabalho como árbitro. São Paulo: LTr, 2004.

LUCENA FILHO, Humberto Lima De. A Arbitragem aplicada aos contratos individuais de Trabalho na era da Globalização. Revista Complexus, Natal/RN, v. 1, n. 1, p.14-20, 2010.

MARTINS, Sérgio Pintos. Arbitragem como forma de Solução de Conflitos Trabalhistas. TAAB - Câmara de Alçada Arbitral Brasileira, São Paulo, Jun. 2004. Disponível em: <<http://www.taab.com.br/noticia2.asp?cod=9>>. Acesso em: 07 dez. 2006.

MOURA, Fernando Galvão; MELO, Nelma de Sousa. Arbitragem no Direito do Trabalho. Jus Navigandi, Teresina, ano 6, n. 51, 1 out.2001. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/2204>>. Acesso em: 10 out. 2013

OIT. Organização Internacional do Trabalho. Convenção 154. Fomento à Negociação Coletiva. Genebra, 1981.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. Recomendação 92. Conciliação e Arbitragem Voluntária. Genebra, 1951.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Atualizando uma visão didática da arbitragem na área trabalhista. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 700, 5 jun. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6831>>. Acesso em: 12 dez. 2006

PASTORE, José. Arbitragem trabalhista.O Estado de S. Paulo. São Paulo, 04 jun. 2002.Disponível em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_162.htm/> Acesso em: 28 ago. 2013.

SILVA, Luciana Pereira Elias da. Arbitragem no Direito do Trabalho. Jus Navigandi, Teresina, ano 18, n. 3685, 3 ago. 2013 . Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/25084>>. Acesso em: 3 nov. 2013

SZKLAROWSKY, Leon Frejda. Uma nova visão da arbitragem. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 387, 29 jul. 2004 . Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/5468>>. Acesso em: 22 ago. 2013.