

# **ARBITRAGEM COMO MEIO DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS INDIVÍDUAIS E COLETIVOS NO DIREITO DO TRABALHO**

Caio Marcondes

Gabriel Salomão

Lucas Negreiros

Ronaldo Marton

**RESUMO:** Neste artigo, sobre a arbitragem aplicada ao Direito Trabalhista e seus conflitos, buscaremos destacar jurisprudências nas quais a arbitragem foi aplicada com sucesso e casos em que a arbitragem não pode ser utilizada, isto é, quando se trata de Direitos Indisponíveis que é de competência exclusiva do Poder Judiciário. Por fim, demonstrar por meio de casos concretos a importância dos meios de solução de conflitos informais, ou seja, a autocomposição, autotutela e heterocomposição.

## **INTRODUÇÃO**

A arbitragem é um método de solução de conflitos, no qual as partes definem uma pessoa ou entidade que buscará solucionar determinado conflito sem a participação direta do Poder Judiciário. A arbitragem caracteriza-se principalmente pela informalidade, apesar de existir o documento escrito e, além disso, pela especialidade e celeridade das decisões.

Para a melhor compreensão do tema, as formas de solução dos conflitos trabalhistas podem ser classificadas em autotutela, autocomposição e heterocomposição.

Na autotutela uma das partes impõe a decisão a outra, sendo admitida apenas em casos excepcionais na sociedade civilizada, com destaque nas relações coletivas de trabalho, atualmente assegurada como direito humano e fundamental, nos planos constitucional e internacional.

Na autocomposição, diversamente, as próprias partes chegam ao consenso, ainda que com o auxílio de um terceiro, aproximando-as do diálogo, podendo, em alguns casos, apresentar sugestões.

Na heterocomposição, por sua vez, um terceiro impõe a decisão às partes, como forma de solução do conflito, merecendo destaque a jurisdição e a arbitragem.

A arbitragem, prevista na lei nº 9.307 de 23 de setembro de 1996, é conceituada como forma de solução de conflitos, na qual existe uma terceira pessoa, que tem conhecimento da matéria a ser discutida, que decidirá a lide por meio de sentença.

Com a ascensão da arbitragem no ordenamento jurídico brasileiro, este meio de resolução extrajudicial de conflito tem sido cada vez mais utilizado.

Através da solução arbitral dos conflitos trabalhistas poderá se ter condições de encontrar almejada convivência pacífica entre os fatores de produção, a partir de que o capital e trabalho em comum acordo, atribua a um terceiro, privado, independente e isento, a busca dos remédios para sarar seus desentendimentos. É forma válida para se obter a composição das divergências entre categorias econômica e profissional, e aperfeiçoar a distribuição da riqueza. Não é mecanismo utópico. Ao contrário, com a sua boa implementação e o conhecimento acurado de suas técnicas, poderá ser a fórmula que se busca para o perfeito entendimento entre os parceiros sociais. (FRANCO FILHO, 1990, p.75).

A modesta expansão da Arbitragem deve-se, em boa medida, à propagação da Conciliação judicial. Quando os Tribunais abraçaram a Conciliação e tornaram seus conceitos e efeitos algo mais próximo dos cidadãos, o interesse pelos meios alternativos de solução foi revigorado. O Conselho Nacional de Justiça passou a tratar a Conciliação como aliada do Poder Judiciário, foi se observando, cada vez mais, a formação de profissionais buscando meios pacíficos e alternativos para a solução de conflitos.

O Código de Processo Civil de 2015 aumentou a importância da arbitragem nos conflitos, abrindo caminho para a sua utilização também nos casos trabalhistas. Os meios estatais de solução de conflitos se tornaram por muito tempo a principal fonte de resolução dos conflitos, devido a grande dificuldade de acesso à Justiça e a sobrecarga de processos. O instituto da Arbitragem rompe com a ideia de exclusividade Estatal da distribuição da Justiça, é uma forma de entregar os conflitos existentes entre pessoas capazes de contratar, que disputam direitos patrimoniais disponíveis, a um juiz que, segundo os parâmetros definidos pelas partes, dirá, de forma única e irreversível, quem tem razão.

A Justiça do Trabalho sempre se destacou em relação aos outros ramos do Poder Judiciário em função de sua agilidade na solução das lides. Atualmente, ainda que a sistemática processual trabalhista seja notavelmente mais rápida, a demora nos processos vem sendo também um problema na Justiça Laboral, em função do alto volume de ações e reduzido número de servidores e magistrados.

Abrem-se os olhos agora, todavia, para todas essas modalidades de soluções não-jurispcionais dos conflitos, tratadas como meios alternativos de pacificação social. Vai ganhando corpo a consciência de que, se o que importa é pacificar, torna-se irrelevante que a pacificação venha por obra do Estado ou por outros meios, desde que eficientes. Por outro lado, cresce também a percepção de que o Estado tem falhado muito na sua missão pacificadora, que ele tenta realizar mediante o exercício da jurisdição e através das formas do processo civil, penal ou trabalhista. (Antonio Carlos de Araújo Cintra, Teoria Geral do Processo. 22 ed. São Paulo: Malheiros, 2006)

Nesse contexto, é essencial o conhecimento de outros mecanismos de solução de controvérsias existentes e a sua aplicabilidade na área trabalhista. Os meios de soluções alternativos vêm se apresentando como escolhas viáveis para que ocorra a diminuição do número de processos na administração da Justiça do Trabalho, já que esses meios ainda se apresentam mais baratos, informais, menos burocráticos e com um tempo de solução do conflito menor em comparação ao processo judicial.

O Direito Trabalhista é um dos ramos do Direito Brasileiro com o maior volume de processos e ações, no entanto, devido a essa grande massa processual, o Poder Judiciário leva mais que o tempo razoável e tolerável para dar uma decisão, desta forma, como alternativa para alivia-lo, surge a arbitragem, de pronto se pode destacar a celeridade nas decisões e a maior participação das partes no processo e o fator mais importante, a decisão ou sentença é especial, pois é recomendado às partes que elejam um terceiro ou uma entidade que seja conhecedor ou perito no assunto em questão. Para maior compreensão, considere um conflito que envolva uma deficiente auditiva, é recomendável que às partes definam um terceiro que entenda a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS).

Não significa, contudo, dizer que o processo deva ser privatizado, mas, sim, para melhoria de sua qualidade e a velocidade da prestação jurisdicional, deve o operador do direito buscar alternativas, dentre elas figura como bastante razoável a arbitragem. (Cláudio Armando Couce de Menezes e Leonardo Dias Borges; Juízo Arbitral no Processo do Trabalho. Revista Trabalho e Doutrina: Processo e Jurisprudência, nº19, 43-69, dez. 1998, p. 45.)

## **DESENVOLVIMENTO**

Ao colocar a arbitragem como recurso legal para a solução de conflitos trabalhistas no artigo 507-A da CLT ( 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), a Reforma impôs condições para este uso. Pela nova lei, apenas trabalhadores que ganhem mais de duas vezes o teto do salário estabelecido pelo INSS e possuíssem ensino superior completo poderiam optar pela arbitragem. Presume-se que o indivíduo nesta situação seja hipersuficiente, estando em igualdade com o empregador para as devidas negociações.

Apesar de existir uma discussão acerca da constitucionalidade da arbitragem, que levanta uma discussão se esta ofenderia os princípios do amplo acesso ao Poder Judiciário, do juiz natural e da imparcialidade, vem prevalecendo o entendimento de que a arbitragem é constitucional uma vez que esta é facultativa e não obrigatória além do árbitro ser escolhido livremente pelas partes e a sentença arbitral poderá ainda ser discutida perante o Poder Judiciário em eventuais casos de nulidade.

A sentença arbitral é o comando privado emitido por árbitro ou tribunal arbitral constituído legitimamente e com jurisdição para prolação da decisão. O artigo 29 da Lei de arbitragem ("LA") optou por dar um sentido finalístico ao conceito de sentença arbitral: depois de proferida a sentença pelo árbitro, estaria exaurida a arbitragem.

Sobre a sentença arbitral, deve-se atinar que a mesma se encontra em pé de igualdade com a sentença judicial, o que importa dizer que ambas formam títulos executivos judiciais que se não cumpridos espontaneamente ensejam a necessidade de procedimento de cumprimento de sentença. A sentença arbitral, que segundo prescreve o artigo 26 da LA e o artigo 458 Código de Processo Civil ("CPC"), tem os mesmos requisitos que a sentença judicial, deve ser fundamentada, sob pena de nulidade. Isso se dá pela interpretação sistemática do artigo 93, IX da Constituição Federal de 1988 ("CF/88").

Assim, a sentença arbitral é a aplicação do direito ao caso concreto realizada por um juiz não estatal, mas, sim, por um terceiro eleito pelas partes, que, aos olhos da lei, é um juiz de fato e de direito, e a sentença que proferir não fica sujeita a recurso ou homologação pelo Poder Judiciário, conforme nos noticia o art. 18. Destarte, embora não seja a sentença arbitral proferida pelo Estado é, entretanto, manifestação da atividade jurisdicional. (Cláudio Armando Couce de Menezes e Leonardo Dias Borges; Arbitragem Trabalhista: Um Novo Horizonte para a Solução dos Conflitos Laborais. São Paulo: LTr, 2006, p. 70)

Anteriormente, pelo Código Processo Civil de 1939, classificava-se a sentença em ser terminativa ou definitiva. Ultrapassada essa definição pois, classifica-se, hoje, a sentença em com resolução de mérito e sem resolução de mérito.

## **1- ARBITRAGEM E DIREITO DO TRABALHO**

A arbitragem se aplica somente aos Direitos Disponíveis que se relacionam ao direito patrimonial e fazem parte das relações contratuais e unilaterais de vontade, em contrapartida, se encontram os Direitos Indisponíveis, isto é, a vida, honra, relações familiares, que não podem ser solucionados pela via arbitral, ficando a encargo do Judiciário.

Nada obstante a presença da arbitragem no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, a Lei de Arbitragem dispõe que o instituto se aplica à regulação de direitos patrimoniais disponíveis (art. 1º) – o que cria óbvia dificuldade de inserção, neste restrito grupo, dos direitos juslaborativos, principalmente quando considerados no plano das relações bilaterais do contrato empregatício... (Ministro Maurício Godinho Delgado - RR 192700-74.2007.5.02.0002)

Sobre a possibilidade de ocorrer arbitragem no Direito do Trabalho, a primeira distinção é em relação ao fator coletivo ou individual e por fim a questão dirigida no conflito diz respeito a Direitos Disponíveis ou Indisponíveis.

Sobre isso, o Art., 114, §1º e 2º da Constituição Federal:

§1º- “Frustradas as negociações, 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”.

## **2- RENÚNCIA NO DIREITO DO TRABALHO**

A renúncia, nas palavras de Orlando Gomes, “é o fato pelo qual o titular do direito declara a vontade de se desfazer dele, ou de não o aceita”.

Maurício Godinho Delgado prefere defini-la como o “ato unilateral da parte, através do qual ela se desfaz de um direito de que é titular, sem correspondente concessão pela parte beneficiada pela renúncia”.

Este instituto oriundo do Direito Civil assume diferente feição no Direito do Trabalho, em face das peculiaridades desse ramo jurídico

Com efeito, ao contrário do que ocorre no direito comum, onde rege o princípio da renunciabilidade, no Direito do Trabalho vigora o princípio oposto, que é o da irrenunciabilidade. Ou seja, nos restantes ramos do direito alguém pode

privar-se voluntariamente de uma faculdade, ou de uma possibilidade, ou de um benefício que possui, enquanto que neste setor do direito isso não é possível: ninguém pode privar-se das possibilidades ou vantagens estabelecidas em seu proveito próprio” (PLÁ RODRIGUES, Américo. **Princípios do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1978, p. 66)

Assim, enuncia que o princípio da irrenunciabilidade é o remédio jurídico que o trabalhador pode utilizar com o fito de anular uma renúncia que tenha feito de certos benefícios ou direitos.

A doutrina não é uníssona quanto ao fundamento do princípio da irrenunciabilidade, ora atrelando-o à natureza das normas trabalhistas, ora à situação das partes, ou mesmo vinculando-o a outro princípio. Deve-se notar, contudo, que essas teorias se pautam em fundamentos, não exclusivos, mas preponderantes, de tal forma que há influência de uns sobre outros.

### **3- DIVERGÊNCIAS DOUTRINÁRIAS**

Nas negociações trabalhistas coletivas o posicionamento se apresenta de forma unânime, sendo permitido o uso da arbitragem nas negociações coletivas, entretanto, na doutrina existem duas correntes que se posicionam em relação a arbitragem nas negociações individuais.

No terreno do Direito Individual do Trabalho, entretanto, a arbitragem tem encontrado mais resistência, em face do disposto no art. 1º da Lei nº 9.307/96, que limita a utilização da via arbitral a “litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis”.

Setores mais tradicionais da doutrina se apegam ao princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas para afastar por completo a arbitrabilidade das relações individuais de trabalho.

No entanto, o mencionado dispositivo legal não representa óbice ao uso da arbitragem nos dissídios individuais.

O predicado da indisponibilidade típico dessas matérias não as exclui totalmente do âmbito do juízo arbitral, uma vez que as consequências patrimoniais podem ser objeto de solução extrajudicial. Exemplifica asseverando que, embora não se possa discutir na via arbitral o direito de perceber alimentos, porquanto este se afigure indisponível, não se retira a faculdade das partes de pactuar o *quantum* a ser recebido a esse título, o que significa que esse aspecto do direito de alimentos é arbitrável.

A primeira corrente se baseia na hipossuficiência do empregado em relação ao empregador.

(...) reside na desigualdade material das partes, situação na qual o trabalhador (hipossuficiente) está em descompasso com seu empregador (economicamente superior), logo, não poderiam pactuar cláusula de arbitragem, já que esta pressupõe plena igualdade das partes que livremente elegem um terceiro para solucionar seu conflito. Por esse motivo é que se admite arbitragem nos dissídios coletivos, onde não se verifica desigualdade ou hipossuficiência das partes, estando o trabalhador orientado pelo sindicato (...) (Molinari, 2005, p.60)

Faz-se notável que os defensores desse posicionamento, levam em consideração a disparidade na relação do trabalhador frente ao empregador em uma relação individual trabalhista, por isso, entendem ser necessário manter o princípio da proteção do empregado com a inafastabilidade do Estado na relação jurisdicional.

O Tribunal Superior do Trabalho, diversas vezes, manteve-se de acordo com a não utilização da arbitragem para dirimir litígios trabalhistas individuais, como os exemplos a seguir,

- Processo TST/AIRR 1229/2004-014-05-40.3, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 1ª Turma, DEJT 27/11/2009.
- Processo TST/RR 1599/2005-022-02-00.8, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, DEJT 02/10/2009.
- Processo TST/AIRR 415/2005-039-02-40.9, Relator Ministro Horácio Raymundo de Senna Pires, 6ª Turma, DEJT 26/06/2009.

A segunda corrente, defendida por árbitros e advogados se posicionam a favor de ocorrer a arbitragem nas relações trabalhistas individuais, mas, salientam as principais diferenças entre dois conceitos, o da cláusula arbitral e o do compromisso arbitral. O primeiro relaciona-se com o pacto feito antes do conflito acontecer e o segundo, depois do conflito já existir.

Essa linha de entendimento defende a possibilidade da arbitragem nos conflitos individuais trabalhistas para parcelas não revestidas de indisponibilidade absoluta, ou para empregados que possuam maior discernimento. Nesse sentido, alguns autores que afirmam ser possível instituir árbitro para definir o valor de um prêmio e outros que defendem a possibilidade de instituição de arbitragem no caso de solução de conflitos referentes a altos empregados, sendo estes os empregados que ocupam cargos de alto escalão na empresa.

Ainda assim, somente seria possível a utilização da arbitragem na modalidade Compromisso Arbitral, pois a Cláusula Compromissória significaria renúncia prévia, a qual é rejeitada de forma unânime pela doutrina.

A diferença entre os dois conceitos reside no momento do conflito, na cláusula arbitral as partes pactuam pela via arbitral antes do conflito acontecer e no compromisso arbitral após o conflito, dessa forma, considerando a suposta vulnerabilidade do trabalhador antes do conflito ou no momento da assinatura do contrato de emprego, não há possibilidade de cláusula arbitral nos dissídios trabalhistas individuais, contudo, se depois de ocorrido o conflito o trabalhador livremente convencionar com seu empregador pela via arbitral, não haveria nenhum impedimento (Molinari, 2005, p.65)

Como visto, a corrente majoritária seria a primeira, com diversos ministros do Tribunal Superior do Trabalho indo de encontro a arbitragem nas relações individuais, garantindo desta forma a preservação do princípio de proteção do empregador.

A aplicação da arbitragem nas relações laborais, tem-se que esta via se mostra em perfeita harmonia com o Direito do Trabalho, devendo ser encarada como forma supletiva de solução de litígios, coexistindo com a Justiça do Trabalho, a qual não se tem mostrado eficiente na prestação jurisdicional.

Ora, em função do Princípio tradicional da Irrenunciabilidade de Direitos, há quem entenda que o Juízo Arbitral seria totalmente inaplicável às relações individuais de trabalho, o que tem encontrado respaldo nos setores mais conservadores da doutrina e jurisprudência. 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. Ademais, talvez já seja a hora de assumir, sem hipocrisias, que os direitos trabalhistas talvez não sejam tão irrenunciáveis assim, mas a própria possibilidade da conciliação judicial por valores menores do que o efetivamente devido já demonstra a real disponibilidade na prática (PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Atualizando uma Visão Didática da Arbitragem na Área Trabalhista. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6831>>. Acesso em 19 abril. 2018)

Deve-se ter sempre em vista que a finalidade máxima do Poder Judiciário é a pacificação social e o processo é o instrumento adotado para viabilizá-la. Se este ideal não estiver sendo alcançado pelo Estado com a presteza e justiça necessárias, curial superar o judicialismo arraigado na cultura jurídica brasileira e a vaidade corporativista de alguns advogados e juízes para abrir espaço a modalidades alternativas de resolução de conflitos que funcionem paralelamente à estrutura judicial, a exemplo da arbitragem, de forma a torná-la mais condizente com os anseios da sociedade.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

1. A arbitragem é um processo de solução de conflitos por meio do qual os litigantes, através de um acordo de vontades, buscam em uma terceira pessoa, de sua confiança, a solução imparcial do litígio.

2. Há perfeita compatibilidade entre a arbitragem e o texto constitucional, pois não impede a Lei nº 9.307/96 o conhecimento de um conflito pela justiça estatal, de forma a violar o princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional, mas tão-somente abre nova via de solução de litígios, que pode ou não ser acatada pelas partes, desde que o conflito verse sobre direitos patrimoniais disponíveis e envolva somente pessoas maiores e capazes; a própria Constituição Federal autoriza a arbitragem no art. 114, §§ 1º e 2º.

3. A utilização do instituto da arbitragem em substituição ao processo judicial importa diversas vantagens, dentre as quais se destaca: a celeridade que se imprime à solução dos litígios; a escolha pelas partes do procedimento a ser adotado; a flexibilidade, consistente na possibilidade de o árbitro não ficar adstrito às normas legais para decidir; a confiabilidade, já que as próprias partes escolhem o árbitro, tribunal arbitral ou instituição de arbitragem que dirimirá o litígio; a especialidade, porquanto possa a escolha das partes recair sobre pessoa detentora de profundo conhecimento da questão ou sobre instituição arbitral especializada; a discricionariedade e o sigilo, em contraposição à publicidade exigida no processo judicial; a consensualidade, pois desde a elaboração da cláusula compromissória até a escolha do árbitro e do procedimento importam a redução da animosidade das partes envolvidas.

4. A finalidade do Direito do Trabalho consiste na proteção jurídica ao trabalhador, com o fito de equilibrar os pólos dessa relação, o que evidencia a necessidade de adoção de cuidados especiais na manifestação de vontade dos obreiros.

5. O princípio da irrenunciabilidade representa um instrumento à disposição do trabalhador, eficaz para preservar seus direitos e, igualmente, anular o resultado da vontade que venha a escapar à ordem social estabelecida, fazendo com que tal ato careça de efeitos jurídicos.

6. O fundamento do princípio da irrenunciabilidade não é único, sendo este decorrência da imperatividade das normas trabalhistas, do caráter de ordem pública de tais normas, da limitação à autonomia da vontade, do princípio da indisponibilidade e do vício de consentimento presumido, sendo que este influi em menor escala, uma vez que pode não existir, a depender das condições pessoais do empregado e do empregador, que devem ser aferidas no caso concreto

7. A aplicabilidade da arbitragem nos conflitos coletivos de trabalho é de aceitação pacífica na doutrina, e encontra autorização expressa nos §§ 1º e 2º do art. 114 da Constituição Federal.

8. No terreno do Direito Individual do Trabalho, a arbitragem tem encontrado mais resistência, em face do disposto no art. 1º da Lei nº 9.307/96, que limita a utilização da via arbitral a “litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis”, fazendo com que a parcela mais tradicional da doutrina negue por completo a aplicação da arbitragem às relações individuais de trabalho.

9. Não obstante as críticas levantadas pela doutrina e jurisprudência contra a aplicação da arbitragem nas relações laborais, tem-se que esta via mostra-se em perfeita harmonia com o Direito do Trabalho, devendo ser encarada como forma supletiva de solução de litígios, coexistindo com a Justiça do Trabalho, a qual não se tem mostrado eficiente na prestação jurisdicional.

10. Deve-se ter sempre em vista que a finalidade máxima do Poder Judiciário é a pacificação social e o processo é o instrumento adotado para viabilizá-la. Se este ideal não estiver sendo alcançado pelo Estado com a presteza e justiça necessárias, curial superar o judicialismo arraigado na cultura jurídica brasileira e a vaidade corporativista de alguns advogados e juízes para abrir espaço a modalidades alternativas de resolução de conflitos que funcionem paralelamente à estrutura judicial, a exemplo da arbitragem, de forma a torná-la mais condizente com os anseios da sociedade.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ALONSO GARCIA, Manuel. **Derecho del trabajo**. Barcelona: Jose M. Bosch, 1960.
- AMARAL, Lídia Miranda de Lima. **Mediação e Arbitragem** – Uma Solução para os Conflitos Trabalhistas no Brasil. São Paulo: LTr, 1994.
- CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e Processo**: Um Comentário à Lei nº 9.307/96. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- CHIOVENDA, Giuseppe. **Instituições de Direito Processual Civil**. Vol. II. 3ª Ed. São Paulo: Saraiva.
- CINTRA, Antonio Carlos de Araújo; DINAMARCO, Cândido Rangel; GRINOVER, Ada Pellegrini. **Teoria Geral do Processo**. 22 ed. São Paulo: Malheiros, 2006.
- <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=17553&revista\\_caderno=25](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=17553&revista_caderno=25)>acesso em: 2 de junho de 2018.
- <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=7315](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7315)>acesso em: 2 de junho de 2018.
- <<https://www.conjur.com.br/2016-jan-23/raissa-goncalves-arbitragem-solucao-conflitos-trabalhistas>>acesso em: 4 de junho de 2018.
- <<https://www.conjur.com.br/2018-jan-23/guilherme-amaral-arbitragem-conflitos-trabalhistas-individuais>>acesso em: 8 de junho de 2018.

<<https://marcelafaraco.jusbrasil.com.br/artigos/151178374/as-formas-alternativas-de-solucao-dos-conflitos-a-arbitragem>[https://brasil.mylex.net/legislacao/consolidacao-leis-trabalho-clt-art507-a\\_94399.html](https://brasil.mylex.net/legislacao/consolidacao-leis-trabalho-clt-art507-a_94399.html)>acesso em: 8 de junho de 2018.

<<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI258392,61044-Arbitragem+na+Reforma+Trabalhista>>acesso em: 8 de junho de 2018.

<<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI265511,21048-E+a+arbitragem+no+direito+do+trabalho+como+fica>>acesso em: 9 de junho de 2018.

<[http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=17930&revista\\_caderno=25](http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=17930&revista_caderno=25)>acesso em: 9 de junho de 2018

<<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/reforma-trabalhista/arbitragem-no-processo-do-trabalho-apos-reforma-trabalhista-08022018>>acesso em: 30 de junho de 2018.

<<http://genjuridico.com.br/2017/08/24/aplicabilidade-da-arbitragem-nas-lides-individuais-de-trabalho>>acesso em: 9 de junho de 2018.

<[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/111512/2017\\_dissenha\\_leila\\_arbitragem\\_conflitos.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/111512/2017_dissenha_leila_arbitragem_conflitos.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>acesso em: 10 de junho de 2018.