

A REFORMA TRABALHISTA E A ARBITRAGEM NO DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO

Carolina Rocha Pombo

Notas introdutórias gerais sobre arbitragem

A chegada da malsinada “Reforma Trabalhista” trouxe como novidade uma polêmica figura, que há muito vem sendo objeto de debate sobre a sua utilização no âmbito das relações de trabalho, trata-se da arbitragem, que surge a partir da nova redação do artigo 507-A da CLT.

Manoel Antonio Teixeira Filho aduz que as partes devem transacionar, conciliar e acordar. Assim, “mediante concessões recíprocas, as partes solucionam o conflito de interesses em que se encontram envolvidas”¹.

A arbitragem é um método jurisdicional autônomo, não estatal de resolução de conflitos. Em que pese a autonomia da vontade dos atores envolvidos, não pode haver

o desrespeito das normas jurídicas aplicáveis ao caso concreto, caso contrário não haveria o exercício jurisdicional, mas tão somente uma autocomposição ou mediação, que também são métodos negociais de resolução de conflitos. Na arbitragem, há uma espécie de jurisdição contratual, uma vez que as partes, acompanhadas ou não de advogado, submetem seu conflito a um árbitro que será responsável por decidir sobre a contenda, cuja apreciação lhe foi submetida.

Doutrinariamente a arbitragem também é chamada de jurisdição arbitral. Funciona como um sistema alternativo à jurisdição estatal na qual um árbitro, que é escolhido ou aceito pelas partes, decide o conflito de interesses de forma definitiva e vinculante a demanda que lhe foi apresentada. Assim como uma sentença judicial transitada em julgado, a decisão arbitral é irrecorrível.

Destaque-se que, nos termos do art. 23, da Lei n. 9.307/96, *a sentença arbitral será*

1 TEIXEIRA Filho, Manoel Antonio. *O processo do trabalho e a reforma trabalhista: as alterações introduzidas no processo do trabalho pela Lei n. 13.467/2017*. São Paulo, LTr, 2017.

Carolina Rocha Pombo

Mestre em Direito pela Universidade Federal do Paraná - UFPR. Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela Univali e CESUSC. Professora Universitária e de Pós-Graduação. Autora de artigos científicos publicados em âmbito nacional. Membro de Comissões da OAB/PR

proferida no prazo estipulado pelas partes. Nada tendo sido convencionado, o prazo para a apresentação da sentença é de seis meses, contado da instituição da arbitragem ou da substituição do árbitro.

Francisco Resek² leciona que “da arbitragem diz-se, com acerto, que é um mecanismo jurisdicional e não judiciário”. Ao dizer isso, afirma que as decisões proferidas pelos árbitros são obrigatórias, todavia não é pronunciada por um órgão do poder judiciário. A autonomia da vontade prevalece nos conflitos submetidos à arbitragem, porém a dinâmica processual é baseada no processo jurisdicional estatal.

No Brasil, a arbitragem é regulada pela Lei n. 9.307/96. É um instituto com características próprias, tais como a instituição do juízo arbitral, o procedimento e o laudo arbitral. Para a utilização desta forma de solução de conflito, devem as partes acordarem neste aspecto, mediante a convenção de arbitragem que pode se dar através da cláusula compromissória ou do compromisso arbitral.

A cláusula compromissória de arbitragem deve ser assinada juntamente com o contrato de trabalho ou através de termo aditivo, para eventuais conflitos futuros, todavia, ela deve ser destacada do mesmo para que eventuais nulidades não a prejudiquem. Desta forma, pode-se dizer que a cláusula é autônoma, não implicando em nulidade eventuais vícios existentes no contrato assinado.

Pelo compromisso arbitral, tem-se a ideia de que, no momento do surgimento do conflito,

as partes ajustam a utilização da convenção de arbitragem para solucionar controvérsia instaurada. Chama-se compromisso arbitral quando há um litígio atual e específico. Nos termos do art. 9º da Lei de Arbitragem, o compromisso arbitral poderá ser judicial ou extrajudicial, vejamos:

Art. 9º O compromisso arbitral é a convenção através da qual as partes submetem um litígio à arbitragem de uma ou mais pessoas, podendo ser judicial ou extrajudicial.

§ 1º O compromisso arbitral judicial celebrar-se-á por termo nos autos, perante o juízo ou tribunal, onde tem curso a demanda.

§ 2º O compromisso arbitral extrajudicial será celebrado por escrito particular, assinado por duas testemunhas, ou por instrumento público.

Desta forma, mesmo após a instauração do conflito perante o Poder Judiciário, podem as partes decidirem pela solução da lide através da arbitragem. A clara diferença entre as duas formas de convencionar a arbitragem é que pela cláusula compromissória, o litígio é futuro e incerto. As partes não sabem se o conflito irá existir, ao contrário do compromisso arbitral que surge com a deflagração da controvérsia.

As partes devem obrigatoriamente concordar com a utilização da arbitragem. O acordo entre as partes no tocante à utilização deste método é pressuposto fundamental de validade. Na manifestação de vontade, podem estar presentes a escolha dos árbitros, o direito

2 REZEK, J. Francisco. *Direito Internacional Público – curso elementar*. São Paulo, Saraiva, 1995, p. 353.

processual e material aplicável ao caso e o local da arbitragem.

Nos termos da citada lei, art. 13, §3º, “*as partes poderão, de comum acordo, estabelecer o processo de escolha dos árbitros, ou adotar as regras de um órgão arbitral institucional ou entidade especializada*”. O árbitro é uma pessoa capaz, de confiança das partes. Ele deve agir com imparcialidade, competência, independência, diligência e discrição. Isso porque, o procedimento arbitral deve ser sigiloso e pautado na confiabilidade, além de contar com a especialidade técnica do árbitro, a flexibilidade e celeridade do método.

A própria Lei de Arbitragem, conforme já dito, informa que, caso as partes não estipulem um prazo para a sentença, esta deverá ser apresentada em seis meses a partir da instituição da arbitragem ou de eventual substituição do árbitro. Essa sentença deverá conter os mesmos requisitos de uma decisão judicial, quais sejam, relatório, fundamentação, dispositivo e mais a data e o lugar em que foi proferida (art. 26). Após isso, tem-se findada a arbitragem, devendo o árbitro encaminhar uma cópia da decisão às partes.

Este instituto sempre foi muito utilizado para discutir questões patrimoniais, societárias e de direitos disponíveis que poderiam ser apreciadas pela justiça comum, todavia, com a reforma trabalhista, a arbitragem volta a ser pauta dos congressos e debates em todo o Brasil já que agora as partes de um litígio trabalhista individual podem optar pela convenção de arbitragem. É o que veremos no decorrer deste artigo.

O papel do advogado na arbitragem

Embora a lei não exija a presença do advogado no procedimento arbitral, é sempre importante analisar a sua participação. Falando especificamente do judiciário trabalhista, sabemos que a “nova CLT” manteve intacta a figura do *jus postulandi*, que permite às partes litigar sem a presença do advogado. Não vamos aqui discutir a constitucionalidade ou não deste dispositivo (art. 791, CLT), todavia, é importante lembrar que o *advogado é indispensável à administração da justiça*, conforme preconiza a carta da república em seu artigo 133.

No tocante a arbitragem, entende-se que a parte estará melhor representada caso esteja acompanhada de um advogado que deve sempre opinar sobre em todos os momentos relevantes do procedimento arbitral, inclusive na própria assinatura da cláusula compromissória, caso isso seja possível, e posteriormente, acompanhar as partes quando das reuniões com os árbitros para a solução do conflito instaurado. Sua participação será de grande importância, principalmente, quando o empregado alegar que houve vício de vontade, o que fará com que o advogado ingresse em juízo pleiteando a nulidade da cláusula, o que será visto a seguir.

Dito isso, o melhor cenário é aquele em que os advogados participem de todas as fases da arbitragem, pré e pós arbitragem, inclusive. No tocante a instituição da arbitragem no âmbito trabalhista, entende-se que os trabalhadores, em razão do elevado patamar remuneratório, poderão estar acompanhados de advogado, que os auxiliará na escolha da arbitragem e, inclusive, discussão das cláusulas contratuais.

Isso porque, nos termos do art. 444 e seu parágrafo único, da CLT, os empregados hipersuficientes (aqueles que recebem o dobro do valor do teto da Previdência Social) podem discutir o conteúdo das cláusulas dos seus contratos de trabalho, já que a formação destes contratos pode ser livremente negociada. Por conta deste dispositivo, entende-se que esses empregados possuem capacidade financeira e discernimento intelectual necessários para saber a necessidade de contratar advogado para discutir as cláusulas que virão a integrar o seu contrato de trabalho.

A importância de tal situação é a de que as partes possam aderir a jurisdição privada de forma lúcida, sem vícios e falsas interpretações, tendo em vista que a opção das partes, através de livre manifestação de vontade, impede que as mesmas possam discutir a eventual controvérsia no poder judiciário. Assim, o método alternativo, passa a ser o método adequado, impondo que as partes submetam seu conflito ao sistema arbitral. Atualmente, há câmaras arbitrais que inclusive, em seus procedimentos, exigem a participação do advogado, de forma obrigatória, após a instauração da arbitragem.

É necessário esclarecer que a convenção de arbitragem tem o efeito de vincular as partes, no tocante à resolução de conflitos de interesses que estão a ocorrer – ou que poderão ocorrer – entre elas. Dizendo-se, de modo mais realista, essa convenção significa *renúncia à jurisdição, à tutela estatal, renúncia, em última análise, ao direito de ação*.³

3 TEIXEIRA Filho, Manoel Antonio. *O processo do trabalho e a reforma trabalhista: as alterações introduzidas no processo do trabalho pela Lei n.*

Apesar de não existir a obrigatoriedade da presença do advogado nesta fase, a leitura combinada do art. 133 da Constituição Federal com o art. 21, § 3º da Lei de Arbitragem, apontam que a presença do advogado é indispensável para fins de postulação perante o juízo arbitral. Essa posição é justificada considerando a atuação do árbitro, que não precisa ser advogado, mas ter conhecimento técnico sobre o que se discute na demanda.

Também é importante aos envolvidos a mudança de postura quando instaurado o procedimento arbitral, isso porque, as partes e os advogados devem ter em mente que precisam conciliar, deixando de lado o espírito belicoso das demandas judiciais que é o de litigar, postergar a solução e não estar aberto para solucionar o conflito de forma amigável.

A especialização dos árbitros e a confidencialidade

Uma das vantagens de optar pela arbitragem é a confidencialidade. Analisando custo-benefício, as partes optam pela arbitragem como porta de acesso à justiça, não entendida aqui como judicial. Tendo em vista que, muitas vezes, são discutidos altos valores e questões muito complexas, há necessidade da discricção e sigilo, já que muitos documentos podem ser juntados e que as partes não têm interesse em torná-los públicos, como acontece com os processos judiciais.

Dito isso, cabe também aos advogados uma postura ética no encaminhamento

.....
13.467/2017. São Paulo, LTr, 2017.

processual, respeitando o procedimento sigiloso, com discrição e reserva. É importante destacar que a confidencialidade não é uma regra imposta pela Lei de Arbitragem, todavia, é desta forma que o processo arbitral tem se manifestado, contrariando a publicidade do processo judicial.

Assim, “uma das principais obrigações dos advogados em demandas arbitrais é a busca constante pela manutenção das informações levadas ao conhecimento do Tribunal Arbitral”⁴,⁵. O desrespeito desta regra por quaisquer das partes pode, inclusive, ensejar o dever de indenizar a parte prejudicada em função do descumprimento desta prerrogativa.

Outra característica marcante do procedimento arbitral é a especialidade dos árbitros. Nas palavras de Nádia de Araújo, as “partes elegem por si mesmas e diretamente, ou através de mecanismos por elas determinados, árbitros para serem os juízes da controvérsia”⁶.

A escolha do árbitro se dá pela especialidade e capacidade de negociação que terão grande valia no curso do procedimento. Ao contrário do que acontece na jurisdição estatal, onde o juiz é um conhecedor das normas de direito postas, o árbitro é um especialista, *expert* na matéria que é discutida pelas partes. Assim, caso as partes discutam sobre uma doença laboral, é possível que o árbitro seja um médico

especializado em doenças ocupacionais.

Sérgio Mourão Corrêa Lima bem adverte que “este ponto pode trazer alguma polêmica quanto à acuidade jurídico-formal da sentença arbitral”. Se o árbitro não possui conhecimentos jurídicos processuais, pode ser que viole “algum princípio basilar do Direito [que] poderá comprometer a eficácia e a executoriedade do laudo”⁷. Para evitar que isso aconteça, as partes devem procurar instituições que sejam especializadas em Arbitragem para que não ocorra esse tipo de problema.

A arbitragem nos conflitos individuais de trabalho

A reforma trabalhista acrescentou à CLT o artigo 507-A que tem a seguinte redação:

Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social⁸, 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 alteração inova o ordenamento em dois pontos. Primeiro, cria a figura do empregado hipersuficiente⁹, em detrimento da figura do

4 CONFEDERAÇÃO DAS ASSOCIAÇÕES COMERCIAIS E EMPRESARIAIS DO BRASIL. *Manual de Arbitragem para advogados*. Conselho Federal da OAB. p.30.

5 Nos termos do art. 13, §4º, quando as partes instituírem mais de um árbitro, sempre em número ímpar, será criado o Tribunal Arbitral.

6 ARAÚJO, Nádia de. *Arbitragem – A nova Lei Brasileira e a Praxe Internacional*. São Paulo, LTr, 1997, p. 91.

7 LIMA, Sérgio Mourão Corrêa. *Arbitragem: aspectos fundamentais*. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

8 Atualmente, o valor é de R\$11.291,60.

9 O empregado hipersuficiente era uma figura

empregado hipossuficiente que recebe ampla proteção da lei e dos princípios protetivos do direito do trabalho. Um segundo ponto é a possibilidade de, em conflitos individuais de trabalho, as partes poderem buscar a solução em uma câmara arbitral.

José Affonso Dallegrave Neto e Phelippe Henrique Cordeiro Garcia¹⁰ aduzem que:

(...) o legislador adotou critério meramente econômico para conferir dosimetria à subordinação jurídica. (...) a lei presumiu que o empregado que recebe salário igual ou superior a dobra do teto do INSS detém autonomia para negociar suas condições contratuais diretamente com o empregador de forma diversa (mesmo *in pejus*) ao que dispõe a proteção legal.

O artigo 507-A traz a expressão cláusula compromissória. Esta se refere a figura da arbitragem abstrata que, como dito anteriormente, é pactuada para lide futura e incerta. As partes declaram expressamente seu interesse em submeter sua controvérsia à arbitragem. Deste modo, a reforma trabalhista

até então desconhecida no direito do trabalho, surgindo após a reforma com a inclusão do parágrafo único no art. 444 da CLT: *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.* Esse empregado consegue pactuar com o empregador as cláusulas do seu contrato.

10 DALLEGRAVE NETO, José Affonso; GARCIA, Phelippe Henrique Cordeiro. *Arbitragem em dissídios individuais de trabalho*. Artigo publicado online. Disponível em <https://www.apej.com.br/artigos>, acesso em 20 de junho de 2018.

limitou a possibilidade de as partes escolherem essa forma de resolução de conflitos somente antes da existência de controvérsia. A convenção de arbitragem, mediante o compromisso arbitral, não será possível nas de demandas trabalhistas.

Dallegrave Neto e Phelippe Garcia advogam que a intenção do legislador, ao permitir a estipulação da arbitragem somente através de cláusula compromissória, se deu na intenção de proteger o empregado de abusos cometidos pelo empregador no tocante a imposição da jurisdição arbitral privada. Isso se deu, na visão dos autores, em decorrência do modo como a reforma trabalhista tramitou no Congresso Nacional¹¹.

Instaurado o conflito, surge a obrigação de as partes resolverem esse impasse através da arbitragem “concreta”, desta forma, as partes já em conflito definem a abrangência do objeto do litígio e a escolha dos árbitros que irão solucionar a demanda submetida ao árbitro único ou colegiado de árbitros.

Todavia, mesmo que o empregado tenha assinado a cláusula compromissória poderá ingressar no judiciário caso tenha havido algum vício de vontade quando da assinatura do contrato, do contrário, deverá o empregador, até o momento da contestação, arguir a preliminar da convenção de arbitragem. Caso não alegue no momento oportuno, o processo será julgado pelo judiciário trabalhista, entendendo o juiz que a ré abriu mão do pactuado anteriormente.

11 DALLEGRAVE NETO, José Affonso; GARCIA, Phelippe Henrique Cordeiro. *Arbitragem em dissídios individuais de trabalho*. Artigo publicado online. Disponível em <https://www.apej.com.br/artigos>, acesso em 20 de junho de 2018.

A nova sistemática da CLT permite que empregados hipersuficientes, mesmo que não portadores de diploma de curso superior, resolvam seus conflitos através do uso da arbitragem, que como dito, é mais célere do que a jurisdição estatal. É claro que se deve ter em mente que apenas direitos patrimoniais poderão ser discutidos, pois a alteração legislativa utiliza a Lei n. 9.307/96 de forma subsidiária, naquilo que não for incompatível com as regras da CLT.

É importante destacar que o legislador, ao eliminar a exigência do diploma do empregado para o uso da arbitragem, conseguiu abranger outros trabalhadores que não possuem ensino superior completo, mas possuem determinadas características que permitem que ele discuta cláusulas do seu contrato, como acontece com os atletas profissionais brasileiros, que apesar de possuírem baixa escolaridade, recebem comumente altos salários.

Uma interpretação plausível da norma é que ela atinge somente os empregados que recebam remuneração superior a duas vezes o teto da previdência social, sendo certo que os outros trabalhadores (relações *lato sensu*), que não subordinados, estarão submetidos às regras gerais da Lei de Arbitragem (9.307/96). Assim, quem não seja empregado, poderá pactuar no seu contrato, a cláusula compromissória ou o compromisso arbitral, já que a Reforma Trabalhista permitiu a utilização da arbitragem para os conflitos individuais de trabalho.

Retomando a ideia de arbitragem a ser utilizada por empregados, a cláusula compromissória é requisito indispensável para a utilização deste método de heterocomposição para a solução de conflitos individuais

de trabalho. Desta forma, o empregador deve pactuar a cláusula com o empregado, enquadrado naquele mínimo remuneratório, no momento da contratação. Também há a possibilidade de pactuação da cláusula no curso do contrato, desde que antes da existência do conflito, como já dito.

A cláusula deve vir destacada do contrato, em negrito, devendo o empregado assinar ao lado da disposição para confirmar que leu especificamente aquela parte do contrato. Quando se tratar de aditivo contratual, da mesma forma. O empregado tem que ter ciência específica de que eventual reclamação que tenha da empresa, essa será resolvida através da arbitragem, impedindo seu acesso ao judiciário, salvo nas hipóteses já citadas.

Merece destaque o art.4º da lei de arbitragem:

Art. 4º A cláusula compromissória é a convenção através da qual as partes em um contrato comprometem-se a submeter à arbitragem os litígios que possam vir a surgir, relativamente a tal contrato.

§ 1º A cláusula compromissória deve ser estipulada por escrito, podendo estar inserta no próprio contrato ou em documento apartado que a ele se refira.

§ 2º Nos contratos de adesão, a cláusula compromissória só terá eficácia se o aderente tomar a iniciativa de instituir a arbitragem ou concordar, expressamente, com a sua instituição, desde que por escrito em documento anexo ou em negrito, com a assinatura ou visto especialmente para essa cláusula.

Com a leitura do dispositivo acima, fica claro o que já dissemos. Os empregadores que desejarem usar a convenção de arbitragem, através da cláusula compromissória, deverão fazê-lo com especial cautela. É importante que haja a assinatura do empregado ao lado da referida cláusula, de modo que se compreenda que concordou com o compromisso. As exigências e a cautela são justificáveis tendo em vista as repercussões que decorrerão da anuência expressa do empregado que aderir àquele contrato.

A livre escolha das partes em relação a este compromisso, impede que ingressem no Poder Judiciário para eventual resolução de conflito, tendo em vista que a escolha do método da arbitragem implica necessariamente em renúncia a jurisdição estatal, salvo demonstrado vícios ou perda do prazo de invocação da cláusula pela empresa ré, conforme dito.

Assim, as partes não poderão ingressar no judiciário para verificar a justiça do laudo arbitral, mas podem verificar se o árbitro cumpriu os requisitos determinados pela norma. Também caberá à jurisdição estatal tomar providências em relação ao cumprimento e efetividade da decisão, como acontece nos casos previstos no art. 22, §2º da Lei 9.307/96 (*em caso de desatendimento, sem justa causa, da convocação para prestar depoimento pessoal, o árbitro ou o tribunal arbitral levará em consideração o comportamento da parte faltosa, ao proferir sua sentença; se a ausência for de testemunha, nas mesmas circunstâncias, poderá o árbitro ou o presidente do tribunal arbitral requerer à autoridade judiciária que conduza a testemunha renitente, comprovando a existência da convenção de arbitragem*).

Todavia, a regra aduz que, “uma vez assinada, livremente, a cláusula compromissória, o Poder Judiciário é afastado, definitivamente, do julgamento dos futuros conflitos envolvendo o contrato do qual ela faz parte”¹². Assim, as partes possuem a obrigação de aderir as regras impostas pela Câmara Arbitral escolhida pelas partes para a solução daquele litígio.

É importante assinalar, por fim, que a arbitragem pode ser *ad hoc*, onde as partes escolhem as regras e os árbitros, ou optar por uma Câmara já pré-constituída. Diante disso surge a cláusula compromissória vazia (*ad hoc* ou qualquer câmara instituída) e a cláusula compromissória cheia (com câmara escolhida). Será sempre mais seguro optar pelas câmaras já pré-constituídas, tendo em vista que são instituições especializadas para a resolução de conflitos pela via arbitral.

Considerações finais

É importante destacar que a possibilidade de as partes de um dissídio individual de trabalho poderem escolher a arbitragem, em nada prejudicará a atuação do Poder Judiciário e da advocacia. Isso porque, dados do Datafolha (2013¹³) apontam que apenas menos de 5% da população recebe acima do limite previsto na alteração legislativa, o que faz com que 96% da massa de trabalhadores precise do Poder

12 DISSENHA, Leila Andressa. Arbitragem e conflitos trabalhistas: receios e expectativas pós reforma. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 6, n. 61, p. 169-179, jul./ago. 2017.

13 Dados disponíveis em <https://thiagorodrigo.com.br/artigo/faixas-salariais-classe-social-abep-ibge/>.

Judiciário.

As partes devem estar acompanhadas de advogado quando das negociações perante o árbitro. Muitos dos procedimentos arbitrais das câmaras já instituídas exigem, por obrigatório, a sua presença. Desta forma, este será mais um ramo de atuação para o advogado trabalhista.

Considerando que o legislador teve boa intenção com essa inovação legislativa, acredita-se que a arbitragem trará novas perspectivas para a solução dos dissídios individuais de trabalho, tendo em vista a celeridade, rigor técnico e confidencialidade presentes neste método heterocompositivo, lembrando que “ao escolher a arbitragem trabalhista, as partes não estarão escolhendo um direto alternativo, mas sim um método alternativo de resolução de conflitos”¹⁴.

Referências Bibliográficas:

AMARAL, Guilherme Rizzo. Arbitragem nos conflitos trabalhistas individuais. Revista Consultor Jurídico, 23 de janeiro de 2018. Disponível em: www.cmaj.org.br/2018/01/23/arbitragem-nos-conflitos-trabalhistas-individuais/. Acesso em 20 de junho de 2018.

ARAÚJO, Nádia de. *Arbitragem – A nova Lei Brasileira e a Praxe Internacional*. São Paulo, LTr, 1997.

CONFEDERAÇÃO DAS ASSOCIAÇÕES

14 AMARAL, Guilherme Rizzo. Arbitragem nos conflitos trabalhistas individuais. Revista Consultor Jurídico, 23 de janeiro de 2018. Fonte: www.cmaj.org.br/2018/01/23/arbitragem-nos-conflitos-trabalhistas-individuais/

COMERCIAIS E EMPRESARIAIS DO BRASIL. *Manual de Arbitragem para advogados*. Conselho Federal da OAB.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso; GARCIA, Phelippe Henrique Cordeiro. *Arbitragem em dissídios individuais de trabalho*. Artigo publicado online. Disponível em <https://www.apej.com.br/artigos>, acesso em 20 de junho de 2018.

DISSENHA, Leila Andressa. Arbitragem e conflitos trabalhistas: receios e expectativas pós reforma. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 6, n. 61, p. 169-179, jul./ago. 2017.

LIMA, Sérgio Mourão Corrêa. *Arbitragem: aspectos fundamentais*. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

REZEK, J. Francisco. *Direito Internacional Público – curso elementar*. São Paulo, Saraiva, 1995.

TEIXEIRA Filho, Manoel Antonio. O processo do trabalho e a reforma trabalhista: as alterações introduzidas no processo do trabalho pela Lei n. 13.467/2017. São Paulo, LTr, 2017.