

1 INTRODUÇÃO

Com o advento da Lei nº 13.467/17, conhecida como Reforma Trabalhista, a arbitragem ganhou destaque na Consolidação das Leis do Trabalho através da inclusão do art. 507-A, possibilitando a discussão de direitos individuais trabalhistas mediante pactuação de cláusula compromissória para o empregado que percebe remuneração superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Frente à raiz laboral protecionista adotada pelo ordenamento jurídico brasileiro, percebe-se um avanço no sentido de expandir as possibilidades do acesso à justiça do trabalhador, uma vez que preenchidos os requisitos mínimos legais, o empregado é capaz de transacionar com o empregador sem a necessidade de enfrentar a burocracia do Poder Judiciário. Essa nova possibilidade de acesso à justiça por meio da arbitragem, aparentemente benéfica aos trabalhadores, traz a possibilidade de não conquistarem seus direitos na integralidade, considerando que o trabalhador em uma relação de emprego ou trabalho ele está sempre em uma posição de vulnerabilidade diante do capital do seu empregador.

A presente pesquisa se justifica pelos questionamentos acerca do uso da arbitragem para os dissídios individuais trabalhistas, bem como uma reflexão dos institutos próprios do Direito do Trabalho, em especial ao Princípio da Indisponibilidade. Percebe-se que parte dos juristas brasileiros, após a Reforma Trabalhista, apontam inclusive a possibilidade do uso da arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas para os empregados não enquadrados pela legislação laboral, defendendo uma “mitigação” do supracitado Princípio, o que pode comprometer a lógica protecionista da legislação trabalhista brasileira.

O motivo pessoal da realização desta pesquisa foi a necessidade em compreender o instituto arbitral nos dissídios individuais trabalhistas, em razão da Lei nº 13.467/2017, bem como suas implicações. Assim, neste artigo, adotaremos o raciocínio científico da teoria crítica, guiado pela vertente jurídico-social embasado na pesquisa de fontes documentais e bibliográficas, priorizando a pesquisa bibliográfica doutrinária e legislativa pátria.

O trabalho será elaborado de acordo com as seguintes etapas: em primeiro lugar, realizar-se-á uma explicação dos aspectos gerais da arbitragem; em segundo, abordar-se-á a relação da arbitragem e do direito do trabalho, bem como o entendimento de alguns teóricos do direito acerca da (in)disponibilidade dos direitos trabalhistas e; em terceiro, este estudo realizará uma análise do instituto arbitral como meio de acesso à justiça dos trabalhadores.

2 ASPECTOS GERAIS DA ARBITRAGEM

A arbitragem na perspectiva da literatura de Yoshida (2021, p. 15) é caracterizada como um “método privado de solução de litígios consensualmente estabelecido pelas partes, às quais delegam a um terceiro, ou colegiado, o poder de decidir a controvérsia”.

Deste modo, Luiz Guilherme (2022, p. 49) corrobora que a arbitragem representa o instituto integrante dos meios extrajudiciais de solução de controvérsias mais representativas e lendárias, revelando que toda formatação do instituto abarca as principais células indicativas do direito e do mundo jurídico.

Complementando o entendimento de Luiz Guilherme (2022), nas palavras de Modesto Carvalhosa e Néelson Eizirik (2001):

Na autonomia da vontade, que constitui, no plano dos direitos subjetivos, o poder de autorregulamentação ou autodisciplina dos interesses patrimoniais. No plano sociológico, a ontologia do instituto é a de promover melhor distribuição da justiça em decorrência da presteza e aprofundamento técnico que a sentença arbitral pode trazer às partes que convencionarão. (Carvalhosa, Modesto; Eizirik, Néelson, 2001, P. 180, Apud Guilherme, 2022, p. 49)

O conceito de arbitragem em Carlos Alberto Carmona (2006, p. 51) é abordado de forma mais exemplificativa, ensinando que se trata de mecanismo privado de solução de litígio, por meio do qual um terceiro, escolhido pelos litigantes, impõe sua decisão, que deverá ser cumprida pelas partes (meio heterocompositivo de solução de controvérsias); portanto, diferente da mediação e da conciliação, meios autocompositivos de solução de litígios, as quais não vinculam as partes.

É nesse sentido que a presente pesquisa seguirá com o conceito de arbitragem, por serem complementares.

2.1 Vantagens e desvantagens da via arbitral

Parte dos juristas tem qualificado como benéfica a via arbitral por sua confidencialidade, celeridade, possibilidade de escolha do julgador e de eleição do direito material aplicável à controvérsia, maior informalidade, melhor harmonização com a paz industrial e propiciação da conciliação; no entanto, a arbitragem tem sido considerada excessivamente custosa para ser utilizada na esfera trabalhista. (Yoshida, 2021, p. 145).

Para Capanema (2023), a principal vantagem da arbitragem consiste no fato de que a sentença arbitral não é passível de revisão. Uma vez proferida, não existem instâncias

superiores capazes de modificá-la, devendo as partes submeter-se à mesma, ainda que discordem dos seus termos.

Da mesma forma, o mérito da sentença arbitral não poderá ser revisto pelo Poder Judiciário que só poderá invalidá-la na hipótese de ocorrência de alguma nulidade formal, ou seja, erro no seu procedimento e/ou desrespeito à Lei da Arbitragem e/ou ordenamento jurídico. Uma vez proferida, a sentença arbitral torna-se um título executivo nos termos do artigo 515, VII do Código de Processo Civil, podendo ser executada judicialmente.

Deste modo, ao optarem pela arbitragem, os contratantes assumem a responsabilidade de estabelecer, de comum acordo, os procedimentos e regras que deverão ser respeitadas durante todo o processo arbitral, desde que não contrariem o ordenamento jurídico. Sendo assim, a vantagem reside na liberdade de optar por um procedimento mais simplificado, que fuja do formalismo do processo judicial, sendo que os próprios envolvidos poderão escolher as normas procedimentais que entenderem convenientes ou aderirem ao regulamento de uma câmara arbitral que escolherem (Capanema, 2023).

A Lei nº 9.307/96 dispõe sobre a arbitragem e regulamenta no *caput* do artigo 1º que “as pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis”. Nesse sentido, o presente estudo aprofunda-se diante esta temática nos tópicos seguintes, visando compreender se o direito do trabalho pode ser considerado direito patrimonial disponível e, portanto, objeto do instituto arbitral no ordenamento jurídico brasileiro.

Para além das questões dos direitos que podem ser debatidos pela arbitragem ou controvérsia que ainda precisa ser dirimida, é quem tem competência para executar os títulos executivos decorrentes das sentenças arbitrais (VERÇOSA, 2017)

Para a jurista Fabiane Verçosa o dispositivo da arbitragem, introduzido pela Lei 13.467/2017, que incluiu no artigo 507 as letras A-B na CLT, ainda está eivado de controvérsias, considerando que parte dos jurista são favoráveis a aplicação da arbitragem para resolução de conflitos trabalhistas individuais; contudo, a jurisprudência do TST e do TRT-2 parecem não ter o mesmo entendimento, mesmo na análise dos recursos que foram julgados no TST, terem sido interpostos após a vigência da Lei 13.467/2017. A jurisprudência do TRT-02 é bem incisiva em não considerar a arbitragem como instrumento adequado para resolver dissídios individuais de trabalho (VERÇOSA. 2020).

As principais ponderações da utilização da arbitragem para solução de conflitos individuais trabalhistas estão relacionadas à vulnerabilidade dos trabalhadores em relação aos donos da capital. Ao equiparar os trabalhadores 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 com seus empregadores, a nova legislação viola frontalmente o artigo 7º, I da constituição de 1988, que garante a proteção social do trabalho subordinado, os trabalhadores depende do seu salário; por isso, são sempre vulneráveis em relação ao poder econômico do seu empregador, não sendo possível transformá-los em iguais por simples disposição legal.

Além disso, essa possibilidade de equiparação viola o princípio constitucional do valor social do trabalho previsto no art. 1º, IV da CF/1988, “pois desconsidera a premissa de hipossuficiência do trabalhador subordinado (art. 7º, I), negligenciando o patrimônio social protegido pelas normas de direitos fundamentais” (VERÇOSA, 2020, livro eletrônico).

A controvérsia fica mais intensa quando se põe à mesa o artigo 507-A e Lei 9.307/1996, art. 1º, que define que a arbitragem pode ser utilizada por pessoas capazes de contratar para dirimir **litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis**. Os direitos trabalhistas previstos nos contratos individuais de trabalho estão disponíveis a todo momento?

As críticas se aprofundam ainda mais quando o artigo 507-A da CLT é cotejado com artigo art. 114, § 1º, da CF/1988. Para alguns juristas, ele se encontra na contramão da previsão constitucional, que determina que frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros, apenas para questões de direito coletivo onde se presume a igualdade das partes entre os sindicatos dos trabalhadores e sindicatos dos empregadores.

Para os defensores da arbitragem na resolução de conflitos individuais de trabalho, identificam que o artigo veio para ampliar a abrangência do texto constitucional que apenas possibilita a utilização da arbitragem para dissídios coletivos e, a partir da ampliação do artigo 507-A, passou a ser possível também no ambiente dos contratos individuais de trabalho.

2.1 Natureza jurídica da arbitragem

As explicações de José de Albuquerque Rocha (1998, p. 27 *apud* Guilherme, p. 171) quanto à determinação da natureza jurídica de uma instituição compreende que se deve estabelecer seu ser jurídico, ou seja, sua posição no universo do Direito.

Segundo J. E. Carreira Alvim (2000, p. 58-60 *apud* Guilherme, p. 171) há três correntes principais: a privatista, a publicista (ou processualista) e a intermediária. A teoria privatista tem Chiovenda como precursor, entendendo o procedimento arbitral *in totum* como uma relação contratual, permitindo aos árbitros somente dispor sobre o “material lógico” da sentença, que

restaria na esfera privada. O magistrado, por meio do decreto de excoutoriedade, transforma esse “material lógico” numa sentença em razão do poder coercitivo do Estado-Juiz.

Em análise às correntes teóricas apresentadas, conclui-se que: “[...] a definição da natureza jurídica da arbitragem parece ser eminentemente contratual, contracenando com seu aspecto jurisdicional, haja vista que este instituto resulta de vontade entres as partes, ou seja, constitui uma espécie de negócio jurídico bilateral”. (ALMEIDA. 2022, p. 171-172).

A natureza jurisdicional da arbitragem é declarada no art. 31 da Lei nº 9.307/96: “A sentença arbitral produz, entre as partes e seus sucessores, os mesmos efeitos da sentença proferida pelos órgãos do Poder Judiciário e, sendo condenatória, constitui título executivo”. Ou seja, há a atribuição de natureza jurisdicional da decisão do árbitro, constituindo título executivo extrajudicial. Prosseguindo, abordar-se-á alguns dos princípios norteadores da arbitragem.

2.2 Princípios norteadores da arbitragem

Assim como a maioria dos institutos de direito, a arbitragem se submete a princípios próprios. Dentre os princípios, destacam-se três: o da autonomia privada; o da competência-competência (*kompetenz-kompetenz*); e o do devido processo legal.

O princípio da autonomia privada, também conhecido como autonomia das partes, impõe a necessidade de declaração expressa para a utilização do instituto arbitral, mediante celebração de convenção arbitral (Guilherme, 2022). A literatura de Scavone Junior (2020) elucida que, suscitando a obrigatoriedade das convenções, “caso uma das partes resolva acessar a via judicial, o juiz será obrigado a extinguir o processo sem julgamento de mérito em razão de preliminar e em função do que dispõem os arts. 485, VII, e 337, X, do CPC”.

O princípio da competência-competência declara que o juízo arbitral é o instrumento competente para dirimir conflitos decorrentes naquela relação jurídica, excluindo-se o Judiciário da apreciação da matéria (Guilherme, 2022). Para Viviane Rosolia Teodoro (2016, p. 237 *apud* Guilherme, 2022, p. 200) complementa ao defender a competência do árbitro de decidir sobre a existência, validade e eficácia da convenção de arbitragem.

O princípio do devido processo legal deve ser obedecido pelo instituto devido a sua natureza jurisdicional (Ferreira, 2022). Assim, deve-se respeitar os outros princípios decorrentes daquele, tais como o contraditório, igualdade das partes, imparcialidade do árbitro e livre convencimento, conforme previsão no artigo 21, §2º, da Lei nº 9.307/1996.

2.3 Espécies de arbitragem

Nas diretrizes de Scavone Junior (2020) afirma-se que as partes podem escolher uma entidade em funcionamento (arbitragem institucional), dedicada à atividade arbitral, ou um árbitro independente (arbitragem *ad hoc*).

No tocante à arbitragem institucional, Francisco José Cahali (2019) dispõe:

Na arbitragem institucional, também chamada de arbitragem administrada, a solução de controvérsia se encomenda a uma instituição de arbitragem, por expressa vontade das partes, ou por decisão judicial nas hipóteses que assim se permite (art. 7º da Lei 9.307/96).

Esta instituição cuidará dos trâmites procedimentais para se realizar a arbitragem. Como antes referido, trata-se, basicamente, de atribuição cartorária, a ser desempenhada com a finalidade de dar ao(s) árbitro(s) e às partes as condições para o desenvolvimento e conclusão da arbitragem.

Cada instituição, com total independência, terá suas regras previstas em seu regulamento, e nele serão estabelecidas as formalidades, etapas, providências, trâmites e demais previsões procedimentais para a instauração, organização e desenvolvimento da arbitragem. (Cahali, 2019, p. 158 *apud* Ferreira, 2022).

Nesse sentido, João Pedro Ferreira (2022) corrobora com o entendimento de Cahali ao apontar que os valores das custas são definidas por cada instituição arbitral.

Não obstante, a arbitragem *ad hoc*, também conhecida como avulsa, é realizada sem a participação de uma entidade especializada. Francisco José Cahali explica a arbitragem *ad hoc* da seguinte forma:

Na arbitragem *ad hoc* ou avulsa, não há a intervenção da instituição ou entidade especializada. O árbitro será a única figura deste procedimento, ficando aos seus cuidados, a partir da aceitação de sua nomeação, todo o desenvolvimento da arbitragem.

Nada impede que seja pelo árbitro criada uma equipe ou estrutura para a prática de atos instrumentais à realização da arbitragem, mas tudo será sob sua responsabilidade direta.

Ao árbitro caberá, assim, além do exercício da jurisdição, a administração do procedimento. (Cahali, 2019, p. 160 *apud* Ferreira, 2022).

O autor Scavone Junior (2020) faz um alerta ao risco substancialmente maior de nulidade na arbitragem *ad hoc*, além de ensejar discussões em relação ao procedimento detalhado na cláusula ou compromisso arbitral.

Dessa forma, compreende-se que a arbitragem institucional é a modalidade mais segura devido a previsibilidade do procedimento, bem como, em tese, maior confiabilidade dos árbitros.

3 CONVENÇÃO DE ARBITRAGEM

Conforme teor do art. 3º da Lei nº 9.307/96, “as partes interessadas podem submeter a solução de seus litígios ao juízo arbitral mediante convenção de arbitragem, assim entendida a cláusula compromissória e o compromisso arbitral”. Nesse diapasão, corrobora-se que:

[...] a convenção arbitral, isto é, o gênero, a fonte propulsora, é o pacto que institui o uso da arbitragem, tenha o conflito já sido iniciado ou esteja apenas havendo a previsão de que ele possa nascer.

Já as espécies desse gênero, ou seja, a cláusula compromissória, e o compromisso arbitral, são justamente os expedientes que elaboram a diferenciação temporal, na medida em que uma será usada quando o conflito ainda sequer existe mas as partes já imaginam que da relação delas ele possa redundar; e a outra se refere à hipótese em que o conflito já está presente. (Guilherme, Luiz. *Manual de arbitragem e mediação: conciliação e negociação*. São Paulo: SaraivaJur, 2022, p. 205).

A convenção, portanto, é gênero, enquanto a cláusula compromissória e o compromisso arbitral são espécies. Resumidamente, é com a convenção de arbitragem que dá início ao instituto, e essa é dividida em cláusula arbitral (ou compromissória) e compromisso arbitral.

3.1 Cláusula compromissória

O art. 4º da Lei nº 9.307/96 define a cláusula compromissória como 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. O §1º da norma prevê que “ [...] deve ser estipulada por escrito, podendo estar inserta no próprio contrato ou em documento apartado que a ele se refira”.

A cláusula compromissória possui como subespécies: a cláusula compromissória cheia e a cláusula compromissória vazia. A primeira se preocupa em desde logo definir e delimitar as regras constantes do procedimento; enquanto a segunda não possui grandes estipulações acerca do procedimento, de modo que necessita ser complementada pouco antes da instauração do instituto. (Guilherme, 2022, p. 206).

Importante frisar que, na hipótese de cláusula arbitral vazia e houver resistência de uma das partes, recorrer-se-á ao remédio do art. 7º, caput, da Lei nº 9.307/96, art. 7º. “Existindo cláusula compromissória e havendo resistência quanto à instituição da arbitragem, poderá a parte interessada requerer a citação da outra parte para comparecer em juízo a fim de lavrar-se o compromisso, designando o juiz audiência especial para tal fim”.

Carlos Alberto Carmona (2009, p. 112 apud Guilherme, 2022, p. 207-208) aborda também a cláusula arbitral patológica, que consiste naquelas que apresentam problemas na sua redação, levando a disputas ou dificuldades na sua aplicação. Diferentemente da cláusula vazia,

a cláusula patológica por vezes é redigida de forma propositiva, no intento de buscar uma nulidade da convenção arbitral.

3.2 Compromisso arbitral

O compromisso arbitral é a convenção de arbitragem através do qual as partes pactuam que o conflito, já existente, será discutido através de solução arbitral, podendo ser judicial ou extrajudicial. Será judicial na medida em que as partes optam por colocar termo no procedimento judicial em andamento e submeter o conflito à arbitragem; e extrajudicial quando firmado depois do conflito mas antes da propositura de ação judicial (Scavone Junior, 2020).

Para César Fiúza (1995, p. 90 *apud* Guilherme, 2022, p. 209-210) leciona-se que “o compromisso arbitral é a convenção bilateral pela qual as partes renunciam à jurisdição estatal e se obrigam a se submeter à decisão de árbitros por elas indicados”.

Já para Scavone Junior (2020), se faz uma observação quanto ao art. 9º da Lei de Arbitragem (Lei nº 9.307/96), demonstrando a necessidade do documento seguir a forma escrita:

a) por termo nos autos no compromisso arbitral judicial, elaborado no curso do processo, mediante o qual as partes se obrigam a encerrar o litígio judicial e resolver a demanda através da arbitragem; b.1) por documento particular, com duas testemunhas, no compromisso arbitral extrajudicial; e, b.2) por documento público, sem a necessidade de testemunhas, ainda no compromisso arbitral extrajudicial. (Scavone Junior, 2023, livro eletrônico).

Portanto, o compromisso arbitral será sempre necessário quando para o uso da arbitragem, excetuando-se na situação que contemplar a cláusula compromissória cheia (Guilherme, 2022, p. 210). Se a cláusula arbitral for vazia, é necessário o compromisso arbitral para complementar para o cumprimento dos elementos fundamentais descritos no art. 10 da Lei 9.307/96¹.

Uma característica importante do compromisso arbitral, assim como ocorre na cláusula compromissória, as partes também devem executar a delimitação da posta em discussão e para decisão, sob pena de nulidade, devendo assim ser fixados os exatos limites de atuação dos árbitros. (Guilherme, 2022, p. 210-211).

¹ Art. 10. Constará, obrigatoriamente, do compromisso arbitral:

I - o nome, profissão, estado civil e domicílio das partes;

II - o nome, profissão e domicílio do árbitro, ou dos árbitros, ou, se for o caso, a identificação da entidade à qual as partes delegaram a indicação de árbitros;

III - a matéria que será objeto da arbitragem; e

IV - o lugar em que será proferida a sentença arbitral.

3.3 Arbitralidade

A arbitralidade é a condição de que um objeto necessita para ser submetida a um procedimento arbitral, cujos parâmetros estão definidos no artigo 1º, caput, da Lei nº 9.307/96: “Art. 1º As pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis”.

Para Ferreira (2022) distingue-se dois tipos de arbitralidade: uma relacionada ao sujeito, subjetiva; e outra relacionada ao objeto, objetiva. A subjetiva tem capacidade de convencionar uma disputa arbitral; já a objetiva necessita ser um direito patrimonial disponível. Assim, a condição subjetiva da arbitrabilidade não se baseia somente na capacidade do agente, conforme teor dos arts. 3º e 4º do Código Civil, mas também da capacidade de contratação. (Cahali, 2018, *apud* Ferreira, 2022).

A condição objetiva se delimita aos direitos patrimoniais disponíveis. Márcio Yoshida (2021, p. 77) entende ser o direito patrimonial disponível “aquele que assegura o gozo ou fruição, ao arbítrio de seu titular, de uma riqueza ou qualquer bem, apreciável monetariamente”. Além das previsões da Lei de Arbitragem, em especial seu art. 1º, o art. 852 do Código Civil também traz disposições relacionadas à possibilidade de discussão no procedimento arbitral.

O autor Yoshida (2021, p. 79) complementa ao falar sobre a arbitralidade pelo Código Civil, especialmente nos arts. 851 e 852, alegando as seguintes premissas para identificar quais controvérsias podem ser resolvidas pela arbitragem: i) as partes devem ser capazes para contratar; a matéria deve ter caráter estritamente patrimonial; e iii) as questões de estado e de direito pessoal de família estão excluídas.

4. RELAÇÃO DA ARBITRAGEM E O DIREITO DO TRABALHO

A partir deste tópico, realizaremos uma abordagem direta da relação entre a arbitragem e o direito do trabalho, fazendo uma abordagem do uso da arbitragem nos dissídios coletivos, já consagrada pela no ordenamento jurídico e jurisprudência. No entanto, o trabalho dará ênfase aos dissídios individuais trabalhistas que foi introduzido pela Lei nº 13.467/2017 a chamada reforma trabalhista, buscando decifrar o pseudo-enigma da (in)disponibilidade dos direitos trabalhistas.

4.1 Lei nº 9.307/1996 e suas aplicações no Direito do Trabalho

O principal marco da arbitragem no Brasil foi a promulgação da Lei de arbitragem, em 1996. Essa norma determinou a natureza vinculante das sentenças arbitrais, e regulamentou alguns aspectos essenciais da arbitragem, as quais deram origem à inserção efetiva da arbitragem brasileira no contexto econômico global, como os acordos de arbitragem e as questões elegíveis para a arbitragem (Yoshida, 2021, p. 83).

Com a promulgação da Constituição de 1988, não restou dúvidas quanto à possibilidade de resolução de controvérsias nos dissídios coletivos de trabalho, sendo em verdade incentivada no art. 114, §§1º e 2º, CF/1988 (Yoshida, 2021, p. 83).

A possibilidade do uso da arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas foi a grande “pedra no sapato” por parte dos juristas. Desde a edição da Lei nº 9.030/96, a arbitragem trabalhista sofreu persistentes ataques e críticas, por muitos sendo considerada inadequada para dirimir os conflitos individuais de natureza laboral (Yoshida, 2021, p. 83).

Apesar das duras críticas, existe previsão expressa da arbitragem nos dissídios individuais do trabalho insculpidos no art. 83, inciso XI, da Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993, autorizando o Ministério Público do Trabalho a atuar como árbitro².

O comando da Lei Complementar nº 75/1993 é inexorável porque claramente autoriza o uso da arbitragem facultativa para qualquer dissídio trabalhista, individual ou coletivo, com atuação do Ministério Público do Trabalho como árbitro (Yoshida, 2021, p. 113). Já em 2017, o governo propôs e o Congresso Nacional aprovou a Lei 13.467/2017 chamada de reforma trabalhista, que entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017. A reforma teve, como um dos objetivos, viabilizar a possibilidade de negociação trabalhista entre empregado e empregador (Vital, 2022).

Entre os dispositivos inéditos, inaugura-se o art. 507-A na CLT, o qual possibilitou a discussão de direitos individuais trabalhistas na jurisdição arbitral através da pactuação de cláusula compromissória para o empregado que percebe remuneração igual ou superior a duas vezes o limites do teto da Previdência Social³.

A nova legislação considera que esse empregado é “hipersuficiente”, possuindo nível elevado de escolaridade e remuneração, e que, portanto, possuiria maior capacidade de

² A Lei Complementar nº 75/1993 em seu Art. 83 destaca que: Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:[...] XI - atuar como árbitro, se assim for solicitado pelas partes, nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho; [...].

³ Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.

negociação em relação aos seus contratos de trabalho. O art. 444 da CLT, em seu Parágrafo único, introduzido pela reforma trabalhista, permite a livre a estipulação de arbitragem nos coletivos e individuais⁴.

Analisando o dispositivo, constata-se que o legislador institui as limitações dos objetos passíveis de negociação, que são as mesmas das convenções coletivas e dos acordos coletivos de trabalho definidos no art. 611-A da CLT. Não satisfeito, o legislador implementou também o art. 611-B, atribuindo ilicitude a tentativas de supressão ou redução de alguns direitos, de rol exaustivo (Ferreira, 2002).

Os trabalhadores que não atendem aos requisitos previstos nos arts. 444, Parágrafo único, e 507-A, ambos da CLT, são considerados hipossuficientes; portanto, impedidos de exercerem a negociação de condições nos dispositivos aludidos no momento da contratação. De um lado, a nova legislação reconhece uma certa autonomia de um grupo de trabalhadores, porém possibilita artimanhas pelo empregador no intuito de “extorquir” o candidato ao emprego, na maioria das vezes necessitando de recursos financeiros para sustentar a família, na proporção de ter que aceitar condições inferiores das que estava disposto. Dessa forma, há mais prejuízo ao empregado do que benefício.

A entrada do artigo 511-A na CLT, hierarquizou a classe trabalhadora os que são hipersuficientes e hipossuficientes, ou seja, os que teoricamente teriam autonomia e igualdade com seus empregadores e os que não teriam. No campo prático isso é uma mera ilusão, pois os trabalhadores independentes do que ganham ou o grau de escolaridade, não existe igualdade entre capital e trabalho.

Nesse sentido Maurício Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017), afirmam que os trabalhadores hipersuficientes são “empregados relativamente melhor remunerados, porém significativamente menos protegidos”, devido a permissão legal para a pactuação de cláusula compromissória de arbitragem, com a inserção do novo art. 507-A na CLT.

E nos outros momentos da relação de emprego, como durante e após o término da relação de emprego? Será possível o trabalhador hipossuficiente “capaz” de negociar alguns direitos? E a arbitragem nessa situação? É o que veremos nos tópicos a seguir.

⁴ Art. 444. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

5. A INDISPONIBILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Por via de regra geral, o empregado não pode, antes da admissão, no curso do contrato ou após o término, renunciar ou transacionar seus direitos trabalhistas, seja de forma expressa ou tácita. Esse impedimento tem base na natureza das normas trabalhistas, que são de ordem pública, imperativas, cogentes, irrenunciáveis e intransacionáveis pelo empregado (CASSAR, 2017).

A Consolidação das Leis Trabalhista no seu artigo 9º, considera que serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação, o artigo 468, da CLT se a mesma lógica e considera nula toda alteração contratual que cause prejuízo ao trabalhador. Nesse sentido, o art. 444 da CLT autoriza a criação de outros direitos pela vontade das partes, desde que não contrariem aqueles previstos na Lei e nas normas coletivas. (CASSR, 2017, p. 208)

O trabalhador, entretanto, pode renunciar a seus direitos caso esteja em juízo, diante do juiz do trabalho, pois presume-se que não está sofrendo coação pelo empregador. Enquanto o trabalhador ainda estiver na empresa, não se poderá falar em renúncia a direitos trabalhistas, dando oportunidade a fraudes; transigir também é possível ao trabalhador, fazendo concessões recíprocas, importando em um ato bilateral (Martins, 2023, p. 93).

Mauricio Godinho Delgado (2018) diferencia a indisponibilidade e a irrenunciabilidade de direitos, conforme se verifica:

É comum à doutrina valer-se da expressão irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas para enunciar o presente princípio. Seu conteúdo é o mesmo já exposto, apenas adotando-se diferente epíteto. Contudo, a expressão irrenunciabilidade não parece adequada a revelar a amplitude do princípio enfocado. Renúncia é ato unilateral, como se sabe. Ora, o princípio examinado vai além do simples ato unilateral, interferindo também nos atos bilaterais de disposição de direitos (transação, portanto). Para a ordem justaltrabalhista, não serão válidas a renúncia, quer a transação que importe objetivamente em prejuízo ao trabalhador. (DELGADO, 2018, p. 235)

A renúncia é, portanto, uma declaração unilateral de vontade; e a transação bilateral em sua essência. Em ambos os casos, o objeto de renúncia ou da transação deve versar sobre direito patrimonial disponível, conforme art. 841 do Código Civil (Cassar, 2017, p. 206).

Para Maurício Delgado indisponibilidade dos direitos trabalhistas possuem rigidez e extensão distintas, definindo uma divisão entre absolutos e relativos, a indisponibilidade será absoluta no Direito Individual do Trabalho que envolver tutelas de direito público por constituir

um patamar mínimo civilizatório em determinado contexto histórico de uma sociedade, ou quando proteger interesses abstratos de uma categoria e será relativo se tratar de interesse individual ou bilateral simples (DELGADO, 2018).

As críticas de Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 208) sobre a ideia de Delgado, indicam que, aparentemente, este denominou as normas de caráter privado como aquelas de indisponibilidade relativa e as de natureza pública como aquelas de indisponibilidade absoluta. A jurista também sugere que os “direitos de indisponibilidade relativa” sejam chamadas de “disponibilidade relativa”, já que referem-se a direitos de natureza privada, criado pelas partes, acima do mínimo legal, com a possibilidade de alteração ou transação pela disponibilidade, limitados a não desaguarem em prejuízo ao trabalhador.

Em sentido diverso, se posiciona Romita (2004), ao dar atributos aos direitos de indisponibilidade relativa e os de indisponibilidade absoluta:

Supõe-se que os direitos individuais do trabalhador sejam indisponíveis, o que bastaria para inviabilizar o apelo à arbitragem, quando se cuida de solucionar dissídios individuais do trabalho. Não é correta, contudo, a assertiva de que os direitos trabalhistas — do trabalhador individualmente considerado — sejam indisponíveis. O que a Consolidação das Leis do Trabalho, no art. 9º, declara é que são nulos os atos tendentes a desvirtuar, fraudar ou impedir a aplicação das normas de proteção ao trabalho. Nenhum preceito legal estabelece, de antemão, a indisponibilidade dos direitos do trabalhador. Caso contrário, seriam automaticamente fulminados pela nulidade todos os acordos celebrados pela Justiça do Trabalho nas reclamações trabalhistas [...]. É que os direitos do trabalhador admitem uma divisão: direitos absolutamente indisponíveis e os direitos relativamente disponíveis. O art. 9º da CLT não declara indisponíveis os direitos do trabalhador, apenas priva de eficácia o ato do empregador tendente a inviabilizar o gozo dos direitos assegurados por lei ao trabalhador. Se o empregado decide dispor de um direito não coberto pela proteção da indisponibilidade absoluta, a lei não veda o acesso à via arbitral.

[...]

São absolutamente indisponíveis os direitos de personalidade do trabalhador: honra, intimidade, segurança, vida privada, imagem. Os direitos patrimoniais são plenamente disponíveis, após o término da relação de emprego e apenas relativamente indisponíveis durante a vigência do contrato [...]. São disponíveis, porque sobre eles os titulares detêm poder que não invade a esfera dos direitos de personalidade. (Romita, 2004, p. 11-12 *apud* Cassar, 2017, p. 208-209).

Como se verifica, os direitos individuais do trabalhador não são completamente indisponíveis, mas admitem uma divisão entre absolutamente indisponíveis e relativamente indisponíveis. A autora supracitada ainda menciona que os direitos patrimoniais são plenamente disponíveis após o término da relação de emprego e apenas relativamente indisponíveis durante a vigência do contrato, já que os titulares possuem poder que não incide sobre os direitos da personalidade.

Superada a ideia que todos os direitos trabalhistas são absolutamente indisponíveis, mister explorar os momentos em que esse direito torna-se em patrimônio disponível, ou seja, passível de ser objeto da arbitragem.

6. A INDISPONIBILIDADE TEMPORÁRIA DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Quanto ao momento da celebração da convenção de arbitragem, primordialmente deve ser levado em consideração o grau de sobreposição do livre arbítrio do trabalhador pela vontade unilateral do empregador, possível: no ato de assinatura do contrato de trabalho, no curso deste ou após o seu final (Yoshida, 2021, p. 121).

6.1 Durante o contrato de trabalho

No momento de fixação das condições do contrato de trabalho, via de regra, o trabalhador não consegue transacionar livremente as cláusulas, ficando em situação de desvantagem negocial frente ao empregador. Este, em contrapartida, tem o poder de imposição das condições de trabalho, observando os limites legais e imposições relacionadas à proteção do trabalho humano ou outra disposição sobre a prestação de serviços (Ferreira, 2022).

O trabalhador que não percebe valor igual ou superior ao dobro do teto da Previdência Social ou que não possua diploma de curso superior, no momento de sua contratação ou durante o pacto laboral, não tem a “capacidade” de estipular livremente suas condições de trabalho ou alterá-las durante o curso do pacto laboral (Ferreira, 2022).

Tanto é que, se a cláusula de arbitragem for sugerida pelo empregador, deve ser condicionada ao disposto no §2º do art. 4º da Lei nº 9.307/96; caso contrário, reveste-se de natureza impositiva, equiparando-se aos contratos de adesão quando firmada no ato da contratação ou mesmo no curso do contrato de trabalho (Yoshida, 2021, p.122).

Portanto, a indisponibilidade dos direitos trabalhistas pode ser compreendida, nas palavras de José Affonso Dallegrave Neto e Phelippe Henrique Cordeiro Garcia (2018), como exposto abaixo:

A indisponibilidade de direitos para efeitos de cabimento da Arbitragem se aproxima do que Plá Rodriguez denomina de “intransigibilidade”. Vale dizer: a impossibilidade de sacrificar algum direito mesmo havendo concessões recíprocas. Boa parte dos direitos tidos como irrenunciáveis durante o curso do contrato, torna-se, *a posteriori*, passível de transação, sobretudo quando se converte em crédito trabalhista. Nesta medida, pode-se dizer que, com raras exceções (a exemplo de créditos previdenciários e fiscais), os chamados direitos trabalhistas irrenunciáveis tornam-se disponíveis, quando convertidos em créditos sujeitos à transação, ou quando ausente a

subordinação do trabalhador. (Dallegrave Neto, José Affonso; Garcia, Phelippe. 2018, P. 33 *apud* Ferreira, 2022).

À luz da compreensão dos supracitados autores, afirma-se que no momento da assinatura da contratação, e durante o curso do contrato de trabalho, há a indisponibilidade temporária dos direitos trabalhistas. O trabalhador não pode dispor de um direito que ainda nem ao menos se tornou crédito trabalhista.

Nesse sentido, Márcio Yoshida (2021, p. 122) constata que a objeção quanto à arbitragem mesmo após cessada a relação de emprego, limitada até o momento do recebimento das verbas rescisórias, “poderia implicar a nulidade inclusive dos acordos homologados judicialmente, nos quais o trabalhador transaciona o recebimento de suas verbas líquidas e certas”.

6.2 Após o fim do contrato de trabalho

A partir do momento do encerramento do contrato de trabalho, o trabalhador recebe automaticamente todas as verbas rescisórias, integrando em seu patrimônio. Contudo, há situações em que as verbas rescisórias não estarão corretas, por conta de erro cometido pelo empregador pagador ou simplesmente má-fé, dando ensejo ao trabalhador buscar as vias judiciais (Judiciário Trabalhista) ou mediante juízo arbitral, devido à indisponibilidade de seus direitos trabalhistas alienáveis e transmissíveis. (Ferreira, 2022).

Nesse diapasão, José Affonso Dallegrave Neto e Phelippe Henrique Cordeiro Garcia (2018) abordam sobre o momento em que os direitos trabalhistas se tornam créditos e integram o patrimônio do trabalhador:

[..] Sobre o tema, Sérgio Arenhart, ao mencionar o exemplo dos créditos alimentícios (caso trabalhista), acrescenta uma terceira hipótese: “É certo que o direito a alimentos é indisponível, no sentido de que não se pode a ele renunciar. Porém, a quantificação do valor e a forma de prestá-los são aspectos perfeitamente disponíveis, sendo objeto frequente, como se sabe, de transação judicial. Ora, nada impediria que se sujeitasse esses efeitos disponíveis (ainda que dos direitos indisponíveis) à arbitragem, mesmo porque isso não implicaria qualquer restrição à existência ou à caracterização do direito indisponível em si. Dessa forma, portanto, mesmo os direitos indisponíveis podem ser objeto de arbitragem, desde que em relação aos efeitos disponíveis que gerem”.

Como se vê, a questão trazida por Arenhart se aplica perfeitamente aos direitos de personalidade. Assim, ninguém pode renunciar seu direito à honra, intimidade, imagem, privacidade etc. Contudo, a indenização decorrente de sua violação assumirá um caráter disponível e patrimonial, sujeitando-se à mensuração ou transação tanto em sede de jurisdição estatal como arbitral (Dallegrave Neto, José Affonso; Garcia, Phelippe Henrique Cordeiro, 2018 *apud* Ferreira, 2022).

Ou seja, após a extinção da relação trabalhista, a violação aos direitos irrenunciáveis dão origem à indenização, assumindo assim um caráter disponível e patrimonial, obedecendo a mensuração ou transação pelo Judiciário Trabalhista ou pela arbitragem.

O autor João Pedro Ferreira (2022) complementa ao dizer que a disponibilidade de direitos está diretamente ligada ao fator da subordinação do empregado em relação ao empregador, sintetizando que, a partir do momento do desligamento do trabalhador de sua atividade, seus direitos, na maioria, tornam-se créditos, e devem ser considerados parte do patrimônio do trabalhador, sendo possível o uso da arbitragem para o empregado hipossuficiente, devendo este usar o compromisso arbitral, e não a cláusula compromissória.

7 O ACESSO À ORDEM JURÍDICA JUSTA E O USO DA ARBITRAGEM NA BUSCA PELOS DIREITOS LABORAIS

O acesso à justiça não deve ser compreendido como mero acesso ao Poder Judiciário. Em verdade, a justiça pode ser alcançada de forma pacífica por outros meios como a arbitragem, a mediação, a conciliação e negociação (Watanabe, 2019; Ferreira, 2022). O próprio preâmbulo da Constituição de 1988 prevê a instituição de um Estado Democrático de Direito fundado na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica de controvérsias (Brasil, 1988).

Com a Resolução CNJ-125/2010, houve significativa mudança de paradigma dos serviços judiciários, atualizando o conceito de acesso à justiça, “tornando-o muito mais acesso à ordem jurídica justa, e não mero acesso aos órgãos judiciários para a obtenção de solução adjudicada por meio de sentença (Watanabe, 2019, p. 100).

A arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas, principalmente no tocante ao trabalhador hipossuficiente, deve observar os critérios para que não ocorra futura nulidade da convenção arbitral, como discorrido neste trabalho. Apesar da falta de previsibilidade da interveniência do sindicato na Lei nº 9.307/96, Márcio Yoshida (2021, p. 125) a sugere, pela conveniência, para que se elimine a presunção de falta de liberdade e da coação perpetrada pelo maior poder econômico do empregador; recomendando ainda que a convenção de arbitragem seja inserida em acordos ou convenções coletivas de trabalho, com a obtenção da expressa anuência do trabalhador, com sua instituição em documento em negrito ou separado, com assinatura especialmente para essa cláusula.

Considerações finais

Conforme o exposto, conclui-se que é possível o uso da arbitragem para dirimir os dissídios individuais trabalhistas cujos trabalhadores percebam igual ou superior a duas vezes o limite do teto dos benefícios da Previdência Social quando se tratar de direito disponível.

Muitos dos direitos trabalhistas são indisponíveis temporariamente, como exposto nesta pesquisa, adquirindo sua disponibilidade em determinados momentos na relação trabalhista. Assim, a presença do sindicato, nesse caso, mostra-se alternativa salutar para evitar vícios no momento da instauração do compromisso arbitral.

Mesmo com previsão legislativa do art. 507-A da CLT- alteração trazida pela Lei 13.467/2017, a arbitragem para resolução de conflitos individuais trabalhistas ainda possui muitas controvérsias, considerando que esse instituto pressupõe igualdade entre as partes, o que não existe entre capital e trabalho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M.S. A constitucionalidade da via arbitral para dirimir conflitos individuais trabalhistas. In: **Revista Direito, trabalho e política social**, Cuiabá, v.7, n.12, 2021.

BRANDT, L.M; JUNIOR, L.B. A mediação como forma alternativa para as soluções dos conflitos familiares. In: **Prolegómenos**, Bogotá, v21. n. 42. 2018.

BRASIL, **Artigo 507A do Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943 CLT-Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943**. 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/173000098/artigo-507a-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>. Acesso em: 1 fev. 2024.

BRASIL, **Decreto nº 1.313, de 17 de janeiro de 1891**. 2021. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1313-17-janeiro-1891-498588-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 11 fev. 2024.

BRASIL, **Decreto nº 1.637, de 5 de janeiro de 1907**. 2021. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-1637-5-janeiro-1907-582195-publicacaooriginal-104950-pl.html>. Acesso em: 2 mar. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm#:~:text=É%20adotada%20no%20território%20nacional,Parágrafo%20único.. Acesso em: 2 mar. 2024.

BRASIL. **Lei 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 2 mar. 2024.

BRASIL. **Lei 9.307, de 23 de setembro de 1996.** Dispõe sobre a arbitragem. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19307.htm#:~:text=LEI%20N%209.307%2C%20DE%2023,Dispõe%20sobre%20a%20arbitragem.&text=Art.%201%20As%20pessoas%20ca pazes,relativos%20a%20direitos%20patrimoniais%20disponíveis.&text=Art.%202%20A%20arbitragem%20>. Acesso em: 2 mar. 2024.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2022.** Institui o Código Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 2 mar. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015.** Código de Processo Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em: 2 mar. 2024.

CAPELLETTI, M. **Acesso à Justiça.** Tradução de Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre, Fabris, 1988.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 14 ed. **rev., atual. e ampl.** Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017b.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Comentários à reforma trabalhista: lei 13467, de 13 de julho de 2017.** São Paulo: Método, 2017a.

DELGADO, Mauricio Godinho e , Gabriela Neves Delgado. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017.** São Paulo: LTr, 2017.

FERREIRA, João Pedro Algarte Domenes. **Arbitragem e conflitos individuais do trabalho.** São Paulo. Editora Dialética. 2022. *E-book.* Disponível em: <https://www.amazon.com.br/Arbitragem-Conflitos-Individuais-do-Trabalho-ebook/dp/B0BQ4MMN6W/ref=tmm_kin_swatch_0?_encoding=UTF8&qid=&sr=>>. Acesso em: 07/03/2024.

GUILHERME, L.F.V.A. **Manual de arbitragem e mediação: conciliação e negociação.** São Paulo: Editora SaraivaJur, ed. 10. 2022.

LISBÔA, J.L.M. **Reforma trabalhista.** Rio de Janeiro: LTR, 2019.

LUCENA, H. **Diálogos sobre o Processo do Trabalho.** São Paulo: Editora JusPodivm, 2021.

MALLET, E. Arbitragem em litígios trabalhistas individuais. In: **RILB**, São Paulo, v.4, n.6, 2018.

MARTINS, S.P. **Direito do Trabalho.** São Paulo: Editora SaraivaJur, ed. 39, 2023a.

MARTINS, S.P. **Direito Processual do Trabalho.** São Paulo: Editora SaraivaJur, ed. 45. 2023b.

MARTINS, S.P. **Reforma Trabalhista.** São Paulo: Saraiva, 2018c.

PINTO, J.C. **Arbitragem de Dissídios Individuais e Autonomia Negocial do Empregado: critérios de compatibilização e efetivação do acesso à justiça**. Juliana costa Pinto. São Paulo: Editora Dialética, 2022. *E-book*. Disponível em:< https://www.amazon.com.br/Arbitragem-Dissídios-Individuais-Autonomia-Empregado-ebook/dp/B09W9W7KTL/ref=tmm_kin_swatch_0?encoding=UTF8&qid=&sr=>. Acesso em: 07/03/2024.

SALUM, M.F.A.P. Arbitragem Em Dissídios Trabalhistas: Perspectivas Pósreforma (Lei Nº 13.467/17). **Rev. Fac. Direito**. São Bernardo do Campo, v. 28, n.1, 2022.

SCAVONE JUNIOR, L.A. **Arbitragem: mediação, conciliação e negociação** – 10. ed. – Rio de Janeiro: Forense, 2020. *E-book*. Disponível em: <https://www.grupogen.com.br/e-book-arbitragem-mediacao-conciliacao-e-negociacao-luiz-antonio-scavone-jr-editora-forense-9786559648191>. Acesso em: 2 jun. 2024.

VERÇOSA, FABIANE. Execução e Nulidade da Sentença Arbitral que versa sobre Dissídios Individuais Trabalhistas: breves reflexões sobre o órgão do poder judiciário competente para sua decretação. In. MUNIZ, Joaquim de Paiva; MARRA, Marianna Falconi; BRAGA Julia de castro Tavares e MENDES, Lucas Vila dos Reis da Costa. *Arbitragem Trabalhista*. Migalhas, 1ª ed.: São Paulo, 2020.

VESIDE, M.L.R. **Dissídio Individual**. JusBrasil, 2023. Disponível em:< <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/dissidio-individual/1679065976>>. Acesso em: 07/03/2024.

WATANABE, K. **Acesso à ordem jurídica justa: conceito atualizado de acesso à justiça, processos coletivos e outros estudos**. Belo Horizonte: Del Rey, 2019.

YOSHIDA, M. **A nova arbitragem trabalhista**. São Paulo, Dialética, 2021.