

# **VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

## **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I**

**ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR**

**SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY**

**VICTOR HUGO DE ALMEIDA**

**ANA ISABEL LAMBELHO COSTA**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

**Diretoria - CONPEDI**

**Presidente** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

**Diretor Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

**Vice-presidente Sudeste** - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

**Vice-presidente Nordeste** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

**Representante Discente:** Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

**Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

**Secretarias**

**Relações Institucionais:**

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

**Comunicação:**

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

**Relações Internacionais para o Continente Americano:**

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

**Relações Internacionais para os demais Continentes:**

Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

**Eventos:**

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

**Membro Nato** - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Ana Isabel Lambelho Costa; Eloy Pereira Lemos Junior; Suzy Elizabeth Cavalcante Koury; Victor Hugo de Almeida – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-941-4

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: A pesquisa jurídica na perspectiva da transdisciplinaridade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VII Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



**VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**  
**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I**

---

**Apresentação**

Advindos de estudos aprovados para o VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI, realizado entre os dias 24 a 28 de junho de 2024, apresentamos à comunidade jurídica a presente obra voltada ao debate de temas contemporâneos cujo encontro teve como tema principal “A pesquisa jurídica na perspectiva da transdisciplinaridade”.

Na coordenação das apresentações do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I" pudemos testemunhar relevante espaço voltado à disseminação do conhecimento produzido por pesquisadores das mais diversas regiões do Brasil, vinculados aos Programas de Mestrado e Doutorado em Direito. Os estudos, que compõem esta obra, reafirmam a necessidade do compartilhamento das pesquisas direcionadas ao direito do trabalho, como também se traduzem em consolidação dos esforços para o aprimoramento da área e da própria Justiça.

Nossas saudações aos autores e ao CONPEDI pelo importante espaço franqueado a reflexão de qualidade voltada ao contínuo aprimoramento da cultura jurídica nacional.

Ana Isabel Lambelho Costa

Eloy Pereira Lemos Junior

Universidade de Itaúna - MG

Suzy Elizabeth Cavalcante Koury

Centro Universitário do Pará

Victor Hugo de Almeida

Universidade Estadual Paulista

# **EVOLUÇÃO DA ARBITRAGEM NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO: REFLEXÕES SOBRE SUA APLICABILIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

## **THE EVOLUTION OF ARBITRATION IN THE BRAZILIAN LEGAL SYSTEM: REFLECTIONS ON ITS APPLICABILITY IN LABOR RELATIONS**

**Taiane Lemos Lorencena  
Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi**

### **Resumo**

: A arbitragem se consagrou na antiguidade e desde então passou a assumir papel importante no tratamento de conflitos, sendo ela um dos métodos alternativos de pacificação de conflitos. Surge a arbitragem como uma alternativa promissora para a resolução eficaz dessas disputas. A pesquisa envolve a seguinte problemática: em que medida pode-se utilizar da arbitragem como mecanismo de resolução de conflitos trabalhistas individuais? Empreender-se-á a investigação das potencialidades e limitações da arbitragem. Para a concretização do presente estudo, empregou-se o método hipotético dedutivo, por meio de pesquisa documental e legal. Inicialmente faz-se a análise acerca da arbitragem e sua integração ao sistema jurídico do Brasil voltando-se para uma explanação à luz dos aspectos histórico-conceituais, para na sequência tratar acerca da utilização da arbitragem nas relações laborais e sua exequibilidade na vida cotidiana das relações de emprego. Diante deste contexto, a busca por mecanismos extrajudiciais de resolução de controvérsias trabalhistas emerge como uma alternativa viável para promover a satisfação rápida das partes envolvidas em disputas laborais.

**Palavras-chave:** Arbitragem, Direito do trabalho, Método alternativo, Relações laborais, Resolução de conflitos

### **Abstract/Resumen/Résumé**

Arbitration was established in antiquity and has since assumed an important role in the treatment of conflicts, being one of the alternative methods of pacifying conflicts. Arbitration emerges as a promising alternative for the effective resolution of these disputes. The research involves the following problem: to what extent can arbitration be used as a mechanism for resolving individual labor disputes? Research into the potential and limitations of arbitration will be undertaken. To carry out this study, the hypothetical deductive method was used, through documentary and legal research. Initially, the analysis of arbitration and its integration into the Brazilian legal system is carried out, turning to an explanation in the light of historical-conceptual aspects, and then dealing with the use of arbitration in labor relations and its feasibility in the daily lives of employment relations. Given this context, the search for extrajudicial mechanisms for resolving labor disputes emerges as a viable alternative to promote rapid satisfaction of parties involved in labor disputes.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Arbitration, Labor law, Alternative method, Labor relations, Conflict resolution

## **1. INTRODUÇÃO**

A arbitragem se consagrou na antiguidade e desde então passou a assumir papel importante no tratamento de conflitos, sendo ela um dos métodos alternativos de pacificação de conflitos. A arbitragem é heterocompositiva, pois os conflitantes em comum acordo escolher um terceiro ou colegiado de sua confiança para dirimir seus conflitos.

O modelo ortodoxo de resolução de controvérsias adotado no sistema jurídico brasileiro tem sido alvo de críticas recorrentes, em razão de sua morosidade e do acúmulo de processos nos órgãos judiciários. Diante desse quadro, surge a arbitragem como uma alternativa promissora para a resolução eficaz dessas disputas. Entretanto, emerge a seguinte problemática em que medida pode-se utilizar da arbitragem como mecanismo de resolução de conflitos trabalhistas individuais?

A proposta desta pesquisa consiste em analisar as características da arbitragem enquanto mecanismo de resolução de conflitos trabalhistas, explorando suas potencialidades e limitações em relação aos direitos dos trabalhadores, tendo em vista seus benefícios, desafios e impacto nos direitos dos trabalhadores. Nesse contexto, empreender-se-á a investigação das potencialidades e limitações da arbitragem, visando alcançar o mencionado objetivo.

Para a concretização do presente estudo, empregou-se o método hipotético dedutivo, por meio de pesquisa documental e legal.

Em virtude do enfoque atribuído ao sistema judiciário trabalhista, tanto pela legislação quanto pela interpretação jurisprudencial, o procedimento de solução de conflitos frequentemente se torna prolixo e complexo, apesar da priorização da celeridade. Tal situação é decorrente do elevado volume de demandas diariamente apresentadas, o que naturalmente resulta em uma diminuição na qualidade dos serviços públicos prestados. Diante deste contexto, a busca por mecanismos extrajudiciais de resolução de controvérsias trabalhistas emerge como uma alternativa viável para promover a satisfação rápida das partes envolvidas em disputas laborais.

## **2. REFLETINDO SOBRE A ARBITRAGEM E SUA INSERÇÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO: UMA ABORDAGEM À LUZ DOS ASPECTOS HISTÓRICO-CONCEITUAIS**

Ao longo dos séculos, a contraposição entre os indivíduos tem sido uma constante, sendo observada desde os primórdios da civilização, época em que as desavenças eram solucionadas de maneira primitiva e violenta, até a contemporaneidade, na qual existe uma busca pela resolução de conflitos por meio do ordenamento jurídico, com a intervenção do Estado para preservar a estabilidade social. Nesse contexto, a arbitragem se estabelece como uma importante ferramenta de resolução de disputas, ao propiciar uma via alternativa quando ocorre a colisão de interesses particulares, possibilitando a coexistência de visões antagônicas.

Consoante o entendimento de Carmona (2004), a notável antiguidade da presença da arbitragem na sociedade é corroborada por estudos históricos que remontam a cerca de 3.000 a.C., o que demonstra seu enraizamento nas práticas tradicionais de solução de conflitos. Cahali (2017), por sua vez, destaca a sua penetração no ordenamento jurídico grego, em que o panteão olímpico era frequentemente chamado a intervir em litígios entre as cidades-estados.

A prática arbitral, em seus primórdios, encontrava-se já estabelecida entre os hebreus na antiguidade, conforme apontado pelo pentateuco, o qual registra a resolução de conflitos através da atuação de árbitros, tal qual o caso envolvendo Jacó e Labão. Em âmbito do Direito Romano, relevante se faz ressaltar que a arbitragem voluntária e discricionária era comumente aceita e, inclusive, estimulada, persistindo em posição de destaque na perspectiva normativa. Ademais, cumpre salientar que, mediante a penetração em alguns períodos históricos processuais, a arbitragem obrigatória também se fez presente, coexistindo com as fases iniciais das denominadas ações da lei (*legis actiones*) e do processo formulário (*per formulas*). (Scavone Junior, 2018)

Cumpre sublinhar que o instituto da arbitragem também encontrou seu lugar no período histórico medieval, em que se verificou o advento da formação dos Estados nacionais. Nesse contexto, a Igreja Católica desempenhava relevante função como órgão institucional responsável pela solução de controvérsias entre indivíduos, sendo que os bispos se prestavam ao mister de árbitros. Registre-se, ademais, que a arbitragem se apresentava como um instrumento crucial apto a coibir eventuais abusos de poder perpetrados pelos monarcas, sobretudo em face de conflitos de natureza mercantil e comercial, os quais assumiram fulcral importância no seio da sociedade da época. (Scavone Junior, 2018)

No Brasil a arbitragem é legalmente conhecida desde a época da colonização portuguesa, sendo que desde esse tempo até o século atual se vê desbravando e

consolidando um novo caminho, como é caso quando da criação de câmaras arbitrais e da elaboração de projetos de lei (Morais; Spengler, 2012).

A arbitragem foi revista pelas Ordenações Filipinas, no seu livro II, Títulos XVI, LIII e XVII. A partir daí o Código Comercial Brasileiro de 1850 estabeleceu o arbitramento obrigatório para as causas entre os sócios de sociedades comerciais, durante a existência legal, liquidação ou partilha da sociedade ou companhia. Portanto, o Regulamento nº 737 de 1850 (primeiro diploma processual codificado) restringiu tal obrigatoriedade estritamente às causas comerciais. Mesmo assim, surgiram inúmeras críticas a este caráter compulsório. Diante desta posição, a Lei nº 1.350 de 1866 revogou tais dispositivos, e o Código Civil de 1916 reduziu a arbitragem a mero compromisso. Os Códigos de Processo Civil de 1939 e 1973 também dispuseram da mesma forma em seus artigos 1.031 a 1.040 e 1.072 a 1.102, respectivamente, o que garantiu ao instituto uma versão facultativa em vigor até o advento da lei. (Morais; Spengler, 2012).

No contexto brasileiro, a prática arbitral foi reconhecida oficialmente pela primeira vez a partir da promulgação da Constituição de 1824, que contemplou expressamente a regulamentação deste instituto. No entanto, somente com a promulgação da Lei nº 9.307, em 1996, foi conferida uma efetiva estrutura normativa à arbitragem, possibilitando a resolução de conflitos de forma harmoniosa e segura às partes envolvidas. A partir de então, inexistem dúvidas acerca da aplicabilidade e abrangência deste mecanismo nas relações sociais. (Scavone Junior, 2018)

O ordenamento jurídico brasileiro, por meio do Código de Processo Civil de 2015, representado pela Lei nº 13.105, estabelece em seu artigo 3º, § 1º, a arbitragem como um dos fundamentos do processo civil, ao ressaltar que o acesso à jurisdição não será obstruído para o exame de possíveis ameaças ou violações de direitos. Ademais, o artigo 48 da mencionada legislação indica que as questões de natureza civil devem ser submetidas e solucionadas pelo órgão judicante, exceto se as partes optarem pelo recurso à arbitragem, de acordo com as disposições legais vigentes.

Portanto, o Código de Processo Civil reconhece e fortalece a arbitragem como um meio legítimo de resolver disputas, devidamente aceito pelo sistema jurídico brasileiro. A promulgação da nova Lei de Arbitragem, Lei nº 13.129, em maio de 2015, representou uma alteração nas Leis nº 9.307/1996 e nº 6.404/1976, ampliando a aplicação da arbitragem e consolidando as decisões dos tribunais ao longo dos anos. Nesse sentido, é importante destacar a evolução histórica do instituto da arbitragem para compreender sua efetiva utilização como meio de resolução consensual de conflitos.

A legislação brasileira, por meio do Código de Processo Civil e da Lei de Arbitragem, reafirma a importância da arbitragem como um meio legítimo e eficaz de resolução de disputas, conferindo às partes o direito de escolher esse método alternativo ao judiciário para dirimir seus conflitos. Tal medida, além de promover a celeridade na solução de litígios, também contribui para a descongestionamento do Poder Judiciário, possibilitando uma maior eficiência na prestação jurisdicional.

Ligada às relações comerciais, a arbitragem não possui uma postura rígida e constante; ela evolui de forma característica de acordo com a tradição do país que a adota e da lei-padrão que a guiou, o que enseja exame de todos os seus aspectos materiais e técnicos particularizadamente. (Morais, Spengler, 2012).

A arbitragem pode ser definida, assim, como o meio privado, jurisdicional e alternativo de solução de conflitos decorrentes de direitos patrimoniais e disponíveis por sentença arbitral, definida como título executivo judicial e prolatada pelo árbitro, juiz de fato e de direito, normalmente especialista na matéria controvertida. (Scavone Junior, 2018, p.19)

A arbitragem é uma técnica de solução de conflitos mediante a qual os conflitantes buscam, em uma terceira pessoa ou em um colegiado, de sua confiança, a solução amigável e “imparcial” (porque não feitas pelas partes diretamente) do litígio. Trata-se, portanto, de uma heterocomposição (Didier, 2017).

Essa interferência, em geral, era confiada aos sacerdotes, cujas ligações com as divindades garantiam soluções acertadas, de acordo com a vontade dos deuses; ou aos anciões, que conheciam os costumes do grupo social integrado pelos interessados’ (Cintra, 1999, p. 26).

A decisão proferida pelo terceiro ou colegiado escolhido terá a mesma eficácia que uma sentença judicial. Na busca pela melhor solução para as partes, que se fala em mecanismos privado de solução de litígio, ou meio alternativo de solução de controvérsia, ou, ainda, método extrajudicial de solução de conflito. A arbitragem é o modelo mais adequado para diversas situações, também é conhecida como meio adequado de solução de disputa. (Cahali, 2017).

Com o fato de que o árbitro pode ser qualquer pessoa de alguma outra área que não seja a jurídica, ele pode contribuir para que se alcance a decisão mais adequada e com maior precisão (Marinoni, 2017).

Para Carmona a arbitragem é:

Meio alternativo de solução de controvérsias através da intervenção de uma ou mais pessoas que recebem seus poderes de uma convenção privada, decidindo com base nela, sem intervenção estatal, sendo a decisão destinada a assumir a mesma eficácia da sentença judicial – é colocada à disposição de quem quer que seja – para solução de conflito relativa a direitos patrimoniais acerca dos quais os litigantes possam dispor (Carmona, 2004, p. 51).

Costuma-se dizer que a arbitragem é meio alternativo de pacificação social (e de solução de conflitos), colocada ao lado da estrutura jurisdicional do Estado, através da qual se atribui a alguém, por iniciativa e manifestação de vontade dos interessados ou colegiado, o poder de decidir certo litígio a respeito dos interesses disponíveis, de forma cogente (Marinoni, 2017).

Em face das recorrentes objeções direcionadas ao conceito de arbitragem como instrumento "alternativo" de resolução de conflitos, imperioso se faz enfatizar que esta deveria ser corretamente denominada como "meio adequado" de solução de controvérsias. A utilização do termo "alternativo" carrega consigo a suposição de que sua utilização seria subsidiária em relação ao Poder Judiciário, o que não se configura como verídico, haja vista a arbitragem ser reconhecida como um mecanismo eficiente e válido de dirimir disputas. Além disso, a imposição coercitiva da arbitragem às partes, em detrimento de sua opção voluntária, seria incompatível com o princípio da inafastabilidade da jurisdição, consectário do comando normativo presente no artigo 5º, inciso XXXV, da Carta Magna, sugerindo, pois, sua afronta ao regramento constitucional.

A concepção da arbitragem como forma de resolução de litígios advém de acordo extrajudicial entre as partes, caracterizado pela plena manifestação de suas vontades e uma compreensão consciente, através da qual elegem a arbitragem como instrumento para resolver seus conflitos, abrindo mão da intervenção do Poder Judiciário na salvaguarda de seus interesses de cunho patrimonial de caráter negociável.

Para que seja válida a opção pela arbitragem, ambas as partes devem estar de acordo para que seja determinada a convenção da arbitragem. E nesses casos, diga-se que, no Brasil, a arbitragem é regulada pela Lei nº 9.307/1996, alterando a Lei nº 13.129/2015.

Morais e Spengler (2012, p. 218-219) citam alguns interesses para escolher a arbitragem, que são os vícios da via judiciária. O primeiro seria o ramo do judiciário, que às vezes parece perto da ruína total, observado o famigerado excesso de litígios associados a soluções demoradas e, por vezes, não satisfatórias, que chegam a desestimular a resolução de disputas perante a justiça estatal.

A segunda onda é a crescente complexidade dos negócios, reflexo da complexidade das relações sociais. Tratam-se de momentos em que as pendências vão se tornando extremamente complicadas, provocando uma série de problemas de compreensão da matéria subjacente aos casos, tanto para magistrados quanto para advogados. Assim, inspira a possibilidade de utilização de pessoal técnico que desfrute de idoneidade profissional, natureza do procedimento arbitral, sendo um mecanismo diverso, que não sofre as inconveniências do juízo judiciário, e conferindo, ao menos teoricamente, rapidez, neutralidade, especialização, confidencialidade, flexibilidade, baixo custo e a certeza da aplicação da normativa desejada. (Morais e Spengler, 2012)

E, por fim, a terceira onda se vê na crescente facilidade da execução das sentenças arbitrais na atualidade. Com as convenções internacionais, a questão da execução dos laudos arbitrais, que antes era sem efeito até que se desse a homologação pelo Judiciário, já tem solução, não configurando mais barreira. Pode ser constituída por meio de um negócio jurídico denominado convenção da arbitragem. (Morais e Spengler, 2012)

Uma das maiores vantagens da arbitragem é a escolha do julgador, onde as partes em comum acordo escolhem um terceiro ente imparcial de sua confiança para julgar o caso em questão. A rapidez também se enquadra nessas vantagens, sendo que um dos benefícios estabelecendo na lei da arbitragem, é o de que o procedimento arbitral seja encerrado em seis meses após instituída a arbitragem (mesmos nos casos em que levar mais tempo para ser solucionado, as instituições da arbitragem demonstram que o prazo não ultrapassa um ano). (Cahali, 2017).

Outra vantagem é o julgamento arbitral ser em instância única, sem possibilidades de recurso, e o cumprimento espontâneo das decisões.

Há ainda outras duas vantagens da arbitragem: confidencialidade e método econômico financeiro. No caso da confidencialidade, mesmo não contida na lei da arbitragem a exigência, a vantagem é nítida, pois tanto as partes quanto o objeto conflituoso não serão divulgados, evitando-se, por exemplo, ferir a imagem da empresa, pela divulgação de segredos industriais ou do *quantum* da demanda. (Cahali, 2017).

Quanto ao método econômico financeiro, que é visto a partir do resultado final, como por exemplo, a própria confidencialidade, tecnicidade do árbitro ou a insegurança das decisões judiciais, só em pensar pelo julgamento em única instância, sem o ônus decorrente e das despesas para se sustentar o processo com diversos recursos já é uma vantagem. (Cahali, 2017).

Comparando com a Espanha e outros países da Europa, como sendo as legislações avançadas, a lei da arbitragem no Brasil não deixa a desejar, por que naquele continente a cultura da arbitragem já estava incorporada ao Direito (Cahali, 2017).

A principal inovação foi a independência conferida à jurisdição estatal, dispensando a homologação pelo poder judiciário da sentença arbitral. Sendo que nas sentenças estrangeiras bastaria a homologação do próprio laudo do Supremo Tribunal de Justiça. Também superou outro obstáculo ao conceder força vinculante à cláusula compromissória. As partes podem já, ao firmar o contrato, prever a utilização da arbitragem para futuros conflitos (Cahali, 2017).

Existindo cláusula arbitral, haverá, por manifestada a vontade das partes na convenção da arbitragem, a exclusão prévia e irretroatável da jurisdição estatal; este é o efeito negativo da cláusula compromissória.

Foi constituída no Senado Federal uma comissão de especialistas com a finalidade de elaborar um anteprojeto de lei de arbitragem e mediação. (Cahali, 2017, p. 130). Após debates de audiências públicas, foi sancionada a Lei 13.129 de 26.05.2015, valorizando a arbitragem.

Quando entrou em vigência a lei da arbitragem no Brasil, em incidente ao processo de homologação de uma sentença arbitral estrangeira proferida na Espanha de n.SE 5.2006/ES, o STF foi provocado a se manifestar sobre a constitucionalidade da norma, em razão da garantia de acesso à justiça prevista no artigo 5º XXXV da Constituição Federal de 1988. Para Cahali (2017, p. 132):

A lei não impõe a utilização da arbitragem tendo integro aos interessados o acesso a jurisdição estatal, porém, como expressão da vontade e liberdade de contratar, nas questões relativas a direitos patrimoniais disponíveis, permite que seja eleito o palco arbitral para a solução do conflito.

São basicamente quatro teorias existentes acerca da arbitragem: a privatista (contratual), a (publicista) intermediária ou mista (contratual- publicista), e a autônoma.

A primeira delas, a privatista, entende que a arbitragem representa somente a extensão do acordo firmado entre as partes, ou seja, a atribuição dada ao árbitro para decidir, nada mais é do que o cumprimento do contrato. Ainda hoje é sustentado que a autonomia da vontade envolve toda a arbitragem. “A causa é o contrato, e a arbitragem é o efeito”. (Cahali, 2017, p.135).

Teoria publicista ou jurisdicionalista, confere à arbitragem natureza jurisdicional, ou seja, confere ao juiz e ao árbitro, por meio de disposições legais, poderes, para resolver conflitos de interesses. Os árbitros, assim, são verdadeiros juízes, pois é atribuída autoridade a eles para resolver o conflito. (Cahali, 2017).

A teoria intermediária ou mista, se fundamenta nas teorias anteriores, em que não se pode resolver a arbitragem fora do sistema jurídico. E, por fim, a teoria autônoma é identificada na arbitragem como um sistema de solução de conflitos totalmente desvinculado de qualquer natureza jurídica existente. Cria-se nesta teoria uma jurisdição própria, independente e diversa da jurisdição que integra um sistema jurídico (Cahali, 2017). Para Cahali (2017, p. 136):

A jurisdição será poder, atribuição e atividade de Estado, para por intermédio do judiciário, aplicar o ordenamento ao caso concreto. E assim, seria afastada a natureza jurisdicional da arbitragem, pois sua organização não integra o Estado, ao contrário, pertence ao sistema privado de solução de conflito. Por outro lado, ao considerar a jurisdição como poder de solucionar controvérsia independente da qualidade (pública ou privada) do agente que irá exercer essa atribuição, é inegável a natureza jurisdicional da arbitragem.

A jurisdição se impõe, seja ela exercida pelo Estado ou pela arbitragem. O árbitro estará investido de jurisdição ao caso que lhe for apresentado pelos interessados. Enquanto autoridade abstrata de dizer o direito, a jurisdição é conferida ao Estado e aos particulares, onde a lei prevê, estabelece regras, requisitos e condições para a jurisdição privada ser exercida, ou seja, a jurisdição em tese é atribuída pelo ordenamento jurídico (Cahali, 2017).

O Código de Processo Civil, no seu artigo 3º, trata da natureza jurisdicional da arbitragem, garantindo apreciação jurisdicional, previsto no caput.

Art.3º Não se excluirá da apreciação jurisdicional ameaça ou lesão a direito.

§1º É permitida a arbitragem, na forma da lei.

§2º O Estado promoverá, sempre que possível, a solução consensual dos conflitos.

§3º A conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual de conflitos deverão ser estimulados por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial.

A diferença da jurisdição estatal para a arbitral é que a primeira é oferecida pelo Estado, estando à disposição de qualquer pessoa, e uma vez provocada, exige submissão daquele em face de quem é apresentada. Já na segunda, as partes escolhem por sua livre manifestação de vontade submeter o litígio ao árbitro.

No Estado a jurisdição está disponível pela vontade de cada um; na arbitragem, diferentemente da jurisdição apenas àqueles que de comum acordo assim deliberam. A jurisdição estatal é atribuída ao Estado, e de livre acesso a qualquer interessado. A jurisdição arbitral é outorgada por lei in abstracto, e atribuída in concreto ao árbitro pelas partes que assim quiserem. (Cahali, 2017, p. 138-139).

Na convenção arbitral, cuja origem é contratual, quando se indica a forma pretendida para a solução do conflito, já se apresenta à jurisdição. Diferente do instituto da arbitragem (Lei 9.307/1996), que se desperta quando da instauração do procedimento (Cahali, 2017).

A arbitragem, enquanto método extrajudicial de solução de conflitos, é primordialmente embasada na celebração de acordo contratual entre as partes interessadas, pautando-se em especial no imperativo jurídico da autonomia privada. Deste modo, às partes é facultado o arbítrio de eleger as regras que serão aplicáveis à controvérsia em apreciação, tal qual preconizado pelo artigo 2º da Lei 9.307/96. As partes, ademais, detêm a faculdade de optar pela utilização do instituto da arbitragem com base no princípio da equidade ou no direito positivo. Importa ressaltar, porém, que tal escolha não pode transgredir os valores éticos aceitos pela sociedade ou violar a ordem pública, conforme prelecionado por Sperandio (2018).

Em primeira análise, conforme ressaltado por Sperandio (2018), a observância dos princípios gerais do direito, das práticas usuais e das normas comerciais internacionais é elemento indispensável ao sucesso do procedimento arbitral em questão.

De fato, a aplicação desses instrumentos jurídicos é crucial para garantir a solidez e a efetividade da arbitragem, uma vez que possibilita a adoção de padrões de conduta e critérios comuns entre as partes envolvidas.

Destaca-se, ainda, que as mencionadas disposições são plenamente aplicáveis na arbitragem, exceto em situações em que uma das partes seja uma entidade pertencente à Administração Pública. Nestas hipóteses, é essencial que o processo arbitral siga, de forma obrigatória, aquilo que determina o ordenamento jurídico vigente, bem como seja conduzido de forma pública.

Nesse sentido, é importante ressaltar que, ao analisar tais premissas, fica evidente a inexistência de sustentação no argumento, frequentemente utilizado por críticos da arbitragem no contexto das relações trabalhistas individuais, de que ela não está em conformidade com a legislação trabalhista e os princípios norteadores do direito do trabalho. Tal alegação se mostra infundada, uma vez que as partes têm liberdade para

definir as normas aplicáveis ao processo arbitral, expressando sua vontade de forma livre e autônoma.

Salienta-se que a arbitragem é uma ferramenta que respeita os princípios fundamentais do direito, assim como as práticas reconhecidas na comunidade jurídica internacional. Além disso, a adoção de tais instrumentos jurídicos é imprescindível para a efetividade da arbitragem, garantindo sua segurança e legitimidade perante as partes.

A arbitragem, enquanto método alternativo de solução de conflitos, promove a valorização da busca pelo consenso, tendo em vista que sua utilização depende do consentimento das partes não apenas em relação à utilização deste meio, mas também em relação à escolha do árbitro e às regras de direito aplicáveis, o que denota a necessidade de mútua concordância. Importa ressaltar que a arbitragem não se configura como único meio para dirimir controvérsias individuais no âmbito trabalhista, mantendo-se garantido o pleno exercício do princípio da inafastabilidade da jurisdição, previsto constitucionalmente. Deve-se frisar que a arbitragem é amplamente utilizada em diversos ramos do direito, abrangendo também o Direito do Trabalho, tema que será objeto de análise a seguir.

### **3. A ARBITRAGEM NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E SUA VIABILIDADE NA PRÁTICA COTIDIANA DAS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS.**

Consoante abordado na seção antecedente, constata-se a possibilidade de apreender o conceito de arbitragem, suas peculiaridades e outros elementos relevantes. Nesta seara, cumpre ressaltar a análise minuciosa da arbitragem no escopo do direito laboral.

No Brasil, a arbitragem trabalhista, ocorre desde a época da independência em nível internacional, quando o rei da Inglaterra atuou como árbitro entre o Brasil e Portugal, tendo o Brasil adquirido o reconhecimento desse último e de outras nações (Brito, 2010).

Em se tratando do Direito do Trabalho, a Lei nº 1637/1907, criou os Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem para resolverem disputas laborais por meio de suas comissões partidárias, o que não veio a crescer. Mas com as Comissões Mistas de Conciliação e das Juntas de Conciliação e julgamento em 1932, através do Decreto 22.132, instituiu-se um procedimento de resolução de dissídios trabalhistas que se

constituía em um tipo de arbitragem, que só se tornou jurisdicional em 1946, quando a Justiça do Trabalho passou a integrar o Poder Judiciário (Brito, 2010).

Delgado (2002), faz uma distinção entre jurisdição e arbitragem, dizendo que a primeira se exerce através de uma parte específica do poder institucionalizado do Estado, que é o Poder Judiciário. A segunda, a arbitragem, acontece por decisão das partes em comum acordo, ao entregar a um terceiro a solução do conflito.

A jurisdição se encerra com o ato do juiz, denominado de sentença, que muitas vezes, pode se tornar durável, e são as hipóteses de as partes esgotarem todos os recursos colocados à sua disposição pela legislação pátria (Delgado, 2002).

A arbitragem não tem referência expressa na Constituição Federal de 1988, sugere a utilização do artigo 4º, onde estabelece que o Brasil é regido, nas suas relações internacionais, pelo princípio da solução pacífica dos conflitos.

Dois são os exemplos que podem ser citados, como a arbitragem trabalhista ocorreu na América do Sul, para a conciliação dos conflitos do trabalho, são a criação de centro de assessoria e assistência no Chile e a iniciativa do governo do Uruguai em conjunto com as representações sindicais de firmarem acordo criando instância administrativa tripartite de conciliação, mediação e arbitragem voluntárias (Brito, 2010).

Para Yoshida (2006), a arbitragem no Brasil não se desenvolveu, por conta da tradicional jurisdição de solucionar conflitos trabalhistas, sendo construída sobre a legislação paternal e domínio estatal exercido sobre a administração dos sindicatos. Ou seja, a arbitragem tem um grande potencial de se tornar um dos principais recursos da pacificação de disputas trabalhistas.

Valério (2004, p. 17), afirma que a arbitragem é:

[...] um meio extrajudicial de resolução de contendas, capaz de dirimir conflitos contratuais entre particulares, podendo ser determinada antes, pela cláusula arbitral, ou depois do surgimento da questão controvertida, pelo compromisso arbitral.

Encontra-se nos artigos 1º e 2º da Lei da Arbitragem, a resposta de quem e qual conflito pode lhe ser submetido, principalmente após a alteração da Lei da Arbitragem 13.129/2015, onde foi inserido os parágrafos 1º e 2º do artigo 1º.

Art.1º As pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis.

§ 1º A administração pública direta e indireta poderá utilizar-se da arbitragem para dirimir conflitos relativos a direitos patrimoniais disponíveis. (Incluído pela Lei nº 13.129, de 2015)<sup>[1]</sup><sub>[SÉP]</sub>

§ 2º A autoridade ou o órgão competente da administração pública direta para a celebração de convenção de arbitragem é a mesma para a realização de acordos ou transações. (Brasil, 2015)<sup>[1]</sup><sub>SEP</sub>

Já o artigo 2º da mesma lei, prestigia a autonomia da vontade e estabelece os limites da arbitragem quando a administração pública estiver envolvida.

Art. 2º A arbitragem poderá ser de direito ou de equidade, a critério das partes.  
§ 1º Poderão as partes escolher livremente, as regras de direito que serão aplicadas na arbitragem, desde que não haja violação aos bons costumes e à ordem pública.

§ 2º Poderão, também, as partes convencionar que a arbitragem se realize com base nos princípios gerais de direito, nos usos e costumes e nas regras internacionais de comércio.

§ 3º A arbitragem que envolva a administração pública será sempre de direito e respeitará o princípio da publicidade. (Brasil, 2015)<sup>[1]</sup><sub>SEP</sub>

No direito trabalhista, a arbitragem se divide em dois dissídios. O primeiro é o dissídio coletivo, amplamente aceito pela doutrina e pela jurisprudência. O segundo são os dissídios individuais, que, mesmo superada a jurisprudência dominante, passa a ser admitida a arbitragem para solucionar conflitos individuais trabalhistas (Cahali, 2017).

A arbitragem trabalhista, inserida no contexto histórico do Direito do Trabalho, figura como temática de grande relevância. A prática em questão recebeu expressivo incentivo por parte da Organização Internacional do Trabalho (OIT) por meio de diversas convenções, tendo sua adoção abarcada pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Nessa perspectiva, destaca-se o preceptivo contido no artigo 27 da Convenção 81 da OIT, ratificada pelo Estado brasileiro, o qual determina que, em caso de existência de decisão arbitral reguladora de condições laborais, deve-se assegurar o seu cumprimento mediante a fiscalização realizada pelos órgãos de inspeção, a exemplo dos auditores fiscais do trabalho. Nesse contexto, salienta-se que tais pronunciamentos normativos possuem análogo status legal ao das normas vigentes.

Seguindo essa mesma linha a Convenção 22 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), tratando do trabalho marítimo, assegura a proteção da arbitragem, por meio da cláusula de exclusão da competência judicial irrevogável. Em consonância com tal previsão, a Lei nº 12.815/2013, em seu artigo 37, adota o mecanismo de arbitragem denominado como "*baseball arbitration*" para solução de controvérsias relacionadas ao labor no ambiente portuário, havidamente conferindo a qualidade de título executivo extrajudicial às decisões arbitrais. Ato contínuo, o texto inovativo do artigo 90-C da Lei nº 9.615/1998, consoante a nomenclatura vulgarmente denominada "Lei Pelé", alterado

pela Lei Federal nº 12.395/2011, admite o emprego da arbitragem como mecanismo pacificador de conflitos oriundos de contratos de trabalho celebrados por atletas profissionais, desde que observada a previsão em norma coletiva.

Em relação ao conflito coletivo de trabalho, não há qualquer embate em relação a utilização da arbitragem, conforme o que dispõe o artigo 114, §1º, que diz ser facultado às partes a sua utilização em caso de fracasso da negociação direta. No campo do conflito coletivo, cabe ao julgador criar condições de trabalho a serem aplicadas durante a vigência da sentença normativa, procurando atender às necessidades dos trabalhadores na medida das possibilidades dos empregadores (Brito, 2010)

A arbitragem apresenta-se como um mecanismo salutar para a resolução dos conflitos coletivos, tendo em vista sua capacidade de promover a pacificação entre as partes envolvidas. Sob a ótica dos empregadores, emerge como uma ferramenta que viabiliza a continuidade das atividades produtivas, ao passo que, para os trabalhadores, representa a celeridade na solução das controvérsias trabalhistas, o que proporciona um sentimento de equidade diante da sentença arbitral proferida. Ademais, salienta-se que, ao ensejar o retorno produtivo aos postos de trabalho, a arbitragem também produz efeitos positivos para as organizações sindicais, ao propiciar o fortalecimento da negociação coletiva, conforme preconizado pela doutrina de Cahali (2017).

Existe uma ampla controvérsia acerca dos dissensos individuais laborais, em virtude da utilização da técnica arbitral como meio de solucionar controvérsias individuais derivadas das relações empregatícias.

De acordo com Brito (2010), há duas possíveis hipóteses que incluem a arbitragem como forma de resolução de conflitos. A primeira hipótese é a de que a Lei da Arbitragem não exclui a possibilidade de aplicação dessa ferramenta no âmbito das disputas individuais no trabalho. Isso se dá por ser um princípio básico de hermenêutica jurídica que interpreta a lei de forma restritiva, não podendo o intérprete criar limitações onde a própria lei não as estabeleceu. Dessa forma, tanto questões trabalhistas individuais quanto coletivas podem ser solucionadas por meio da arbitragem. Em segundo lugar, também não se pode afirmar que os direitos trabalhistas são indisponíveis e, portanto, não passíveis de serem submetidos à arbitragem. A indisponibilidade desses direitos é uma forma de proteção contra renúncias forçadas e indevidas, a fim de garantir a dignidade da pessoa humana. No entanto, cabe salientar que essa indisponibilidade não é absoluta, uma vez que sua aplicação depende de certas circunstâncias, como a natureza da disputa em

questão, o grau de independência do trabalhador em relação ao empregador, o momento em que surge o conflito e a escolha pela arbitragem como meio de solução.

Nos dissídios individuais a Constituição Federal em seu artigo 114º em especial o § 2º:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:  
§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. (Brasil, 1988)

Diante da mencionada modificação legal, é possível constatar que as eventualidades pendentes entre entidades sindicais e estabelecimentos empresariais poderão ser dirimidas por meio do instituto da arbitragem, inclusive com o pleno poder decisório atribuído ao árbitro na determinação de eventual redução salarial ou da jornada laboral, em consonância com as disposições previstas na Lei 7.783/1989, norma que versa acerca do direito de greve, passível de condução pelas decisões constantes no laudo arbitral.(Cahali, 2017).

Diante das recentes mudanças promovidas pela Lei nº 13.467/2017, no que tange aos dissídios individuais, verificou-se um importante progresso no que concerne ao tratamento conferido à cláusula compromissória de arbitragem, conforme previsto no artigo 507-A do referido diploma legislativo: "As partes poderão, por meio de acordo, eleger a arbitragem como meio de resolução de controvérsias".(Brasil, 2017)

Destarte, é possível a inclusão da cláusula compromissória arbitral em contrato de natureza individual laboral, desde que verificados os requisitos de hipersuficiência do trabalhador, nos termos do artigo 444 da Consolidação das Leis do Trabalho. Para tanto, torna-se imprescindível que o empregado perceba remuneração superior ao dobro do valor estipulado como teto pela Previdência Social, bem como detenha formação acadêmica de nível superior, além de demonstrar, de maneira inequívoca, sua adesão à aludida estipulação. Nesse contexto, é imperioso ressaltar que a iniciativa para inclusão do mencionado dispositivo deve partir do próprio obreiro ou, na hipótese de terceiro proponente, necessita-se do pleno consentimento do empregado.

“A possibilidade de livre negociação do contrato, inclusive sobre os termos da cláusula compromissória, recomenda-se ao trabalhador, a participação direta também na escolha da Instituição da Arbitragem” (Cahali, 2017, p. 435).

De tal maneira, não se pode dizer que, não é possível realizar arbitragem em relação a direitos individuais trabalhistas, até porque isso se chocaria frontalmente com a ordem jurídica brasileira e com a norma constitucional que tratam do assunto (Brito, 2010).

A arbitragem pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), sendo ela uma das suas atribuições, onde consiste em exercer a função de árbitro – se assim for solicitado pelas partes – nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho, missão que coincide com o papel constitucional do *Parquet*<sup>1</sup> trabalhista de defensor da ordem jurídica e dos interesses sociais (Brito, 2010).

A utilização da arbitragem pelo Ministério Público do Trabalho apresenta oito vantagens no âmbito do direito do trabalho. Primeiramente, profissionais altamente especializados neste ramo do direito, como os procuradores do trabalho, são capazes de solucionar conflitos trabalhistas de forma justa e equilibrada. Em segundo lugar, o uso da arbitragem pelo MPT não gera custos financeiros às partes, pois a estrutura do órgão é suficiente para conduzir todo o processo necessário para a resolução da disputa. Além disso, o MPT possui prerrogativas legais como árbitro, tais como a realização de diligências, solicitação de documentos e realização de exames periciais. Outra vantagem é que a atuação do MPT como árbitro em questões coletivas previne a celebração de condições de trabalho contrárias à legislação pelas partes. Além disso, o envolvimento do órgão como árbitro aproxima a instituição da sociedade e permite o máximo aproveitamento da capacidade intelectual e profissional de seus membros e servidores. A relevante atuação do Procurador do Trabalho, reconhecida e confiável pela sociedade, também é um benefício importante. Por fim, a utilização da arbitragem pelo MPT garante que o trabalhador não seja prejudicado por renúncias abusivas, sem comprometer a imparcialidade em seu favor. (Brito, 2010).

Verifica-se indubitavelmente que a arbitragem trabalhista demanda a adoção de procedimentos singulares, os quais se desvinculam daqueles típicos da arbitragem comercial. Tais adaptações podem ser estabelecidas pelas partes envolvidas, pelos árbitros e pelas instituições arbitrais, seguindo os padrões internacionais de boas práticas, a exemplo das Regras da Haia para Arbitragem em Empresas e Direitos Humanos. Assim, o cerne da matéria concernente à arbitragem trabalhista - cuja importância é ressaltada por todas as partes envolvidas, tanto interna quanto externamente ao procedimento

---

<sup>1</sup> Termo utilizado como sinônimo de Ministério Público.

arbitral - não se circunscreve à renúncia ou fraude, mas, sim, à aplicação adequada do direito pertinente. A este respeito, incumbe aos árbitros proferir decisões justificadas, que salvaguardem, concomitantemente, a adequada aplicação do direito e a legitimidade da resolução de controvérsias individuais na esfera laboral por meio de métodos privados de solução de conflitos.

A arbitragem configura-se como um meio rápido e efetivo para a resolução de desacordos de cunho trabalhista individual. No entanto, sua aplicação encontra limitações na interpretação dos direitos irrenunciáveis. A adoção dessa via requer prudência e diligência para garantir a justiça e amparo aos direitos dos trabalhadores, apesar das possíveis vantagens oferecidas por tal mecanismo alternativo.

#### **4. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

No decorrer deste estudo, evidenciou-se a importância da arbitragem na história do sistema jurídico brasileiro, desde seus primórdios até sua atual aplicação. Nesse contexto, foram examinados dois aspectos fundamentais que são cruciais para uma compreensão aprofundada desse método de resolução de conflitos. Inicialmente abordou-se as origens da arbitragem, desde seu desenvolvimento nas civilizações antigas até sua consolidação no arcabouço legal brasileiro. Dessa forma, pôde-se constatar a notável flexibilidade dessa ferramenta, que foi se adaptando às necessidades sociais e políticas ao longo dos séculos.

A arbitragem como apresentada anteriormente, assim como os outros métodos alternativos de conflitos surgiu para “desafogar o poder judiciário”, facilitando a todos, com uma justiça mais rápida.

Além das várias vantagens da arbitragem, já trazidas neste trabalho, ainda a duração da mesma é de seis meses, e no máximo de um ano para os casos de difícil resolução. A arbitragem trabalhista é um meio mais utilizado e mais importante para a arbitragem, pois seu principal objetivo é buscar a satisfação das duas partes, do empregador e do empregado.

A legislação vigente ainda que disponha de disposições que promovam a utilização da cláusula de arbitragem em contratos individuais, delimita especificamente requisitos cabíveis para a aplicação desta via. Tais discrepâncias suscitam dúvidas e demandam atenção cautelar no que tange à busca por esta alternativa. A eleição da arbitragem demanda embasamento em uma clara compreensão dos possíveis impactos

nos direitos dos trabalhadores. Ademais, é imprescindível ponderar sobre a imprescindibilidade de garantir os princípios de transparência, equidade e proteção dos interesses das partes envolvidas.

Conclui-se com esta pesquisa que a opção pela utilização da arbitragem para a solução dos conflitos é um dos métodos mais importantes e pouco utilizado atualmente no Brasil, mesmo estando presente nas áreas mais importantes do direito, a arbitragem ainda é pouco conhecida pela sociedade mais muito conhecido na área jurídica por fazer parte dos métodos alternativos de conflito (mediação, conciliação) e pela sua rápida resolução.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Constituição Federal de 1998**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 08 Abr. 2024.

BRASIL. Decreto-Lei nº 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](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 08 Abr. 2024.

BRASIL. **Constituição Política do Império do Brazil, de 25 de março de 1824**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao24.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm). Acesso em: 26 abr. 2024.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil, 2002**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm). Acesso em: 26 abr. 2024.

BRASIL. Lei nº 9.307/96, de 23 de Setembro de 1996. **Dispõe sobre a arbitragem**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9307.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9307.htm). Acesso em: 26 abr. 2024.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. **Código de Processo Civil**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm). Acesso em: 26 abr. 2024.

BRASIL. Lei nº 13.467/17, 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 nos 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: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm). Acesso em: 26 abr. 2024.

- BRITO, Rildo Albuquerque Mousinho. **Mediação e Arbitragem de conflitos trabalhistas no Brasil e no Canadá.** São Paulo. LTr, 2010.
- CAHALI, Francisco José. **Curso de Arbitragem.** 8 ed. São Paulo. Revista dos Tribunais, 2017.
- CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e Processo: um comentário à Lei nº 9.307/96.** 2ª ed. rev. atual e ampl. São Paulo: Atlas, 2004.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Arbitragem, Mediação e Comissão de Conciliação Prévia no Direito do Trabalho Brasileiro.** In: Revista Síntese Trabalhista, Administrativa e Previdenciária. Porto Alegre. Ano XIV, n. 59, setembro de 2002.
- DIDIER JUNIOR, Fredie. **Curso de direito Processual civil: introdução ao direito processual civil, parte geral e processo de conhecimento.** 19ª ed. Salvador: Ed. Jus Podivm, 2017.
- MARINONI, Luiz Guilherme. **Novo Curso de Processos Civil: tutela dos direitos mediante procedimentos diferenciados.** Volume 3. 3ª Ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.
- MORAIS, José Luís. Bolzan.; Spengler, Fabiana. Marion. **Mediação e Arbitragem: alternativa à jurisdição.** 3ª ed., rev. e atual., com o Projeto de Lei do novo CPC Brasileiro (PL nº 166/2010), Resolução nº 125/2010 do CNJ. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.
- OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção nº 081.** Disponível em: [https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_081.html](https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_081.html). Acesso em: 26 abr. 2024.
- OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção nº 022.** Disponível em: [https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_022.html](https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_022.html). Acesso em: 26 abr. 2024.
- SALLES, Carlos Alberto de, LORENCINI, Marco Antônio Garcia Lopes, SILVA Paulo Eduardo Alves da. **Negociação, mediação, conciliação e arbitragem: curso de métodos adequados de solução de controvérsias.** 3. ed. – Rio de Janeiro: Forense, 2020.
- SCAVONE JUNIOR, Luiz Antonio. **Manual de arbitragem: mediação e conciliação.** 8. ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense, 2018.
- SPERANDIO, Felipe Vollbrecht. **Convenção de Arbitragem.** In: LEVY, Daniel; PEREIRA, Guilherme Setoguti J. (coord). Curso de Arbitragem. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.
- VALÉRIO, Marco Aurelio Gumieri. **Arbitragem no Direito Brasileiro: um comentário a Lei n. 9.307/1996.** São Paulo; Leud, 2004.
- YOSHIDA. Márcio. **Arbitragem Trabalhista.** São Paulo: LTr, 2006.

ZANETI JUNIOR, Hermes, CABRAL, Trícia Navarro Xavier. **Justiça Multiportas:** mediação, conciliação, arbitragem e outros meios de solução adequada para conflitos. Salvador: Juspodivm, 2016.