CABIMENTO DA ARBITRAGEM PARA DIRIMIR DISSÍDIOS TRABALHISTAS

APPLICATION OF ARBITRATION TO SETTLE LABOR DISPUTES

Sergio Pinto Martins[1]

RESUMO: Este artigo analisa o cabimento da arbitragem para dirimir dissídios trabalhistas.

PALAVRAS-CHAVE: arbitragem; dissídios trabalhistas.

ABSTRACT: This paper analyzes the appropriateness of arbitration to settle labor disputes.

KEYWORDS: arbitration; labor disputes.

SUMÁRIO: 1 – Denominação; 2 – Conceitos; 3 – Histórico; 4 – Cabimento; 5 – Execução; 6 – Conclusão; Referências.

1 – Denominação

Arbitragem e arbitramento muitas vezes se confundem. As palavras são derivadas da mesma raiz etimológica, do latim *arbiter*, que tem o significado de juiz louvado e árbitro (Martins, 2024, p. 61).

O nome dado ao instituto em estudo é arbitragem. O arbitramento é uma forma de liquidação de sentença (art. 879 da CLT). É feito quando: a) é determinado pela sentença ou convencionada pelas partes; b) exigir a natureza do objeto da liquidação (art. 475-C do CPC).

No arbitramento são apurados coisas ou fatos que devem ser avaliados ou estimados. Arbitragem é uma forma de solução do conflito, não só envolvendo jurisdição, mas também contrato.

2 – Conceitos

A arbitragem é uma forma de solução de conflitos, feita por um terceiro estranho à relação das partes ou por um órgão, que é escolhido por elas, visando a impor a solução do litígio. É uma forma voluntária de terminar o conflito, o que importa dizer que não é obrigatória.

---

1 *Ministro do TST; professor titular de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da USP.*

Recebido em: 21/6/2024
Aprovado em: 30/6/2024

A pessoa designada chama-se árbitro. Sua decisão denomina-se sentença arbitral.

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 (art. 3º da Lei nº 9.307/96).

Cláusula compromissória é a convenção por meio da qual as partes em um contrato comprometem-se a submeter à arbitragem os litígios que possam vir a surgir relativamente a tal contrato (art. 4º da Lei nº 9.307/96). A cláusula compromissória está inserida no contrato e é estabelecida antes do litígio.

Compromisso arbitral é a convenção por meio da qual as partes submetem um litígio à arbitragem de uma ou mais pessoas, podendo ser judicial ou extrajudicial (art. 9º da Lei nº 9.307/96). O compromisso arbitral ocorre quando já existe o litígio e as partes vão submetê-lo a um árbitro.

3 – Histórico

São encontradas as raízes da arbitragem nas Ordenações do Reino de Portugal, do século XVII, em que se distinguia entre juízes árbitros e arbitradores. Os juízes árbitros deveriam conhecer não somente das coisas e razões, mas também do Direito. Os arbitradores somente conheciam das coisas, sendo que, se houvesse alguma alegação de Direito, deveriam remetê-la aos juízes da terra.

O art. 194 do Código Comercial fazia referência a arbitradores: "o preço de venda pode ser incerto, e deixado na estimação de terceiros; se este não puder ou não quiser fazer a estimação, será o preço determinado por arbitradores". Outros artigos do Código Comercial tratavam dos arbitradores, como os arts. 80, 82, 95, 201, 209, 215, 217, 749, 750 e 776, no que toca a avaliações, estimações de prejuízos ou arbitramento de indenização por partes daqueles. A arbitragem era mencionada no art. 294 do Código Comercial, mas para questões de sociedades comerciais: "todas as questões sociais que se suscitarem entre sócios durante a existência da sociedade ou companhia, sua liquidação ou partilha, serão decididas em juízo arbitral". Pelo que se verificava do art. 189 do Regulamento nº 737, de 25 de novembro de 1850, os arbitradores eram equiparados aos atuais peritos judiciais, que fazem exames técnicos de que o juiz é carecedor de conhecimentos.

A Constituição de 1891, em seu art. 34, 11, dispunha que era de competência privativa do Congresso Nacional autorizar o governo a declarar guerra, se não tiver lugar ou malograr-se o recurso da arbitragem, porém era usada a expressão arbitramento, com o significado de arbitragem.

O Decreto nº 1.037, de 5/1/1907, previa que as questões trabalhistas seriam resolvidas por meio de arbitragem dos próprios sindicatos.

O compromisso arbitral era regulado nos arts. 1.037 a 1.048 do Código Civil de 1916. O art. 1.123 do Código Civil mencionava que a fixação do preço da compra e venda poderia ser feita por terceiro (árbitro), que seria designado pelos contratantes.

Instituiu o Decreto nº 22.132, de 25/11/1932, a arbitragem facultativa e, em certos casos, para questões individuais.

O CPC tratava do tema empregando a expressão juízo arbitral, nos arts. 1.072 a 1.102 e nos arts. 301, § 4º, e 584, III. Os arts. 25 a 27 da Lei nº 7.244, de 7/11/1984 (juizado de pequenas causas), também previam a possibilidade da solução do conflito por meio do juízo arbitral.

O § 2º do art. 129 da Lei nº 6.404/1974 prevê a arbitragem para resolver determinadas questões nas sociedades anônimas.

O Decreto-Lei nº 2.065/1983 criou o Sistema Nacional de Relações de Trabalho. Logo em seguida, o Executivo baixou o Decreto nº 88.984, instituindo o Serviço Nacional de Arbitragem, com membros integrantes do governo, dos trabalhadores e dos empregadores. Esse sistema, na prática, nunca chegou a ser utilizado.

O inciso XI do art. 83 da Lei Complementar nº 75/1993 permite que o Ministério Público do Trabalho, independentemente de cláusula compromissória, atue como árbitro, se assim for solicitado pelas partes, nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho.

A Lei nº 9.307, de 23/9/1996, dispõe sobre a arbitragem, tendo revogado os arts. 1.037 a 1.048 do Código Civil de 1916 e 1.072 a 1.102 do CPC.

4 – Cabimento

A arbitragem não impede o acesso aos tribunais, pois a lei não poderá excluir da apreciação do Judiciário qualquer lesão ou ameaça de direito (art. 5º, XXXV, da Constituição). As partes é que não pretendem que a matéria seja apreciada pelo Judiciário. A jurisdição só é prestada quando há provocação por uma das partes do litígio. Ademais, a lei poderia estabelecer como uma das condições da ação a necessidade de negociação e arbitragem, que seria o meio ou recurso inerente ao exercício do direito de ação e do contraditório (art. 5º, LV). Ressalte-se que o controle jurisdicional pode ser feito quanto à execução da sentença arbitral, quanto à forma e estrutura. A parte pode pedir a nulidade da sentença arbitral em caso de descumprimento do contido na Lei nº 9.307 (art. 33). O árbitro, entretanto, não se constitui em tribunal ou juízo

de exceção, sendo que não se irá atrair a hipótese contida no inciso XXXVII do art. 5º da Lei Maior.

O STF entendeu que não há inconstitucionalidade da Lei nº 9.307 (Pleno, RE 5.206 AgR-EP, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, j. 12/12/2001, DJU 30/4/2004, p. 29), pois os interessados querem ver o conflito solucionado pelo árbitro. O julgamento do STF foi feito em caso de homologação de sentença estrangeira. Foi dito que "a manifestação de vontade da parte na cláusula compromissória, quando da celebração do contrato, e a permissão legal dada ao juiz para que substitua a vontade da parte recalcitrante em firmar o compromisso não ofendem o art. 5º, XXXV, da CF":

> 1. Sentença estrangeira: laudo arbitral que dirimiu conflito entre duas sociedades comerciais sobre direitos inquestionavelmente disponíveis – a existência e o montante de créditos a título de comissão por representação comercial de empresa brasileira no exterior: compromisso firmado pela requerida que, neste processo, presta anuência ao pedido de homologação: ausência de chancela, na origem, de autoridade judiciária ou órgão público equivalente: homologação negada pelo Presidente do STF, nos termos da jurisprudência da Corte, então dominante: agravo regimental a que se dá provimento, por unanimidade, tendo em vista a edição posterior da L. 9.307, de 23.9.96, que dispõe sobre a arbitragem, para que, homologado o laudo, valha no Brasil como título executivo judicial. 2. Laudo arbitral: homologação: Lei da Arbitragem: controle incidental de constitucionalidade e o papel do STF. A constitucionalidade da primeira das inovações da Lei da Arbitragem – a possibilidade de execução específica de compromisso arbitral – não constitui, na espécie, questão prejudicial da homologação do laudo estrangeiro; a essa interessa apenas, como premissa, a extinção, no direito interno, da homologação judicial do laudo (arts. 18 e 31), e sua consequente dispensa, na origem, como requisito de reconhecimento, no Brasil, de sentença arbitral estrangeira (art. 35). A completa assimilação, no direito interno, da decisão arbitral à decisão judicial, pela nova Lei de Arbitragem, já bastaria, a rigor, para autorizar a homologação, no Brasil, do laudo arbitral estrangeiro, independentemente de sua prévia homologação pela Justiça do país de origem. Ainda que não seja essencial à solução do caso concreto, não pode o Tribunal – dado o seu papel de "guarda da Constituição" – se furtar a enfrentar o problema de constitucionalidade suscitado incidentemente (*v.g*. MS 20.505, Néri). 3. Lei de Arbitragem (L. 9.307/96): constitucionalidade, em tese, do

> juízo arbitral; discussão incidental da constitucionalidade de vários dos tópicos da nova lei, especialmente acerca da compatibilidade, ou não, entre a execução judicial específica para a solução de futuros conflitos da cláusula compromissória e a garantia constitucional da universalidade da jurisdição do Poder Judiciário (CF, art. 5º, XXXV). Constitucionalidade declarada pelo Plenário, considerando o Tribunal, por maioria de votos, que a manifestação de vontade da parte na cláusula compromissória, quando da celebração do contrato, e a permissão legal dada ao juiz para que substitua a vontade da parte recalcitrante em firmar o compromisso não ofendem o art. 5º, XXXV, da CF. Votos vencidos, em parte – incluído o do relator – que entendiam inconstitucionais a cláusula compromissória – dada a indeterminação de seu objeto – e a possibilidade de a outra parte, havendo resistência quanto à instituição da arbitragem, recorrer ao Poder Judiciário para compelir a parte recalcitrante a firmar o compromisso, e, consequentemente, declaravam a inconstitucionalidade de dispositivos da Lei nº 9.307/96 (art. 6º, parágrafo único; art. 7º e seus parágrafos e, no art. 41, das novas redações atribuídas ao art. 267, VII, e art. 301, inciso IX, do C. Pr. Civil; e art. 42), por violação da garantia da universalidade da jurisdição do Poder Judiciário. Constitucionalidade – aí por decisão unânime, dos dispositivos da Lei de Arbitragem que prescrevem a irrecorribilidade (art. 18) e os efeitos de decisão judiciária da sentença arbitral (art. 31). (Pleno, RE 5.206 AgR-EP, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, j. 12/12/2001, DJ 30/4/2004)

É preciso interpretar de forma sistemática da Lei Fundamental, pois esta admite expressamente a arbitragem para a solução dos conflitos coletivos. Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros (§ 1º do art. 114). Recusando as partes a negociação coletiva ou a arbitragem, é facultado o ajuizamento do dissídio coletivo (§ 2º do art. 114). A arbitragem é, porém, facultativa, opcional e alternativa para a solução de conflitos coletivos trabalhistas. É alternativa, pois a norma constitucional prevê como condição para o ajuizamento do dissídio coletivo a necessidade de negociação coletiva ou de arbitragem. A Constituição não faz referência à arbitragem para solução de dissídios individuais.

Só é permitida a arbitragem quanto a direitos patrimoniais disponíveis (art. 1º da Lei nº 9.307). Direitos patrimoniais indisponíveis são os relativos à vida, família, sucessões, menores, relativos a tributos etc. Direitos patrimoniais são os relativos ao patrimônio da pessoa. Direitos patrimoniais disponíveis são os de natureza privada ou contratual, que podem ser alienados. Direitos que

podem ser transacionados são disponíveis. Como no Direito do Trabalho o trabalhador não pode transacionar seus direitos diante do empregador, apenas em juízo, não se poderia falar em arbitragem. Contudo, no que diz respeito ao conflito coletivo, é a Constituição que determina uma forma alternativa para a solução da citada divergência por meio da arbitragem, sendo que nesse ponto não se aplicaria o art. 1º da Lei nº 9.307. Lembre-se até mesmo de que a Lei Maior também permite a flexibilização de direitos trabalhistas, com a assistência do sindicato dos trabalhadores, o que ocorre para a redução de salários (art. 7º, VI), para a compensação e redução da jornada de trabalho (art. 7º, XIII) e para o aumento da jornada de trabalho nos turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º, XIV), sempre mediante convenção ou acordo coletivo (art. 7º, XXVI).

Argumenta-se que nos conflitos individuais haveria a impossibilidade da arbitragem diante da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas. Apenas alguns direitos trabalhistas poderiam ser renunciados, como o aviso prévio concedido pelo empregador quando o empregado tiver outro emprego (S. 276 do TST). O aviso prévio dado pelo empregado pode ser dispensado pelo empregador, mas outros direitos não. Seria necessária lei determinando a possibilidade da utilização da arbitragem para solucionar conflitos individuais do trabalho, de maneira que não se aplicasse o art. 1º da Lei nº 9.307.

Entretanto, a Lei nº 9.307 não proibiu a arbitragem como forma de solucionar conflitos individuais do trabalho. O que não é proibido é permitido. A Constituição não veda a arbitragem nos dissídios individuais.

Carlos Alberto Carmona afirma que a arbitragem é cabível para solucionar dissídios individuais trabalhistas, pois nem todos os direitos trabalhistas são irrenunciáveis (Carmona, 1998, p. 51-52).

Não há incompatibilidade da arbitragem em relação às normas processuais da CLT (art. 769). A matéria é processual e não comercial. Logo, é aplicável a Lei nº 9.307 (art. 769 da CLT).

Direitos patrimoniais disponíveis são diferentes de direitos irrenunciáveis. Direitos disponíveis são normas direcionadas às partes e não exatamente normas de ordem pública absoluta. Os direitos dos trabalhadores não são exatamente patrimoniais indisponíveis.

O trabalhador não está renunciando, alienando ou transacionando direitos quando submete o conflito à arbitragem, mas apenas escolhe um terceiro para solucionar o litígio. O árbitro irá dizer o direito do trabalhador.

Se não há mais contrato de trabalho entre empregado e empregador, não se pode falar que o trabalhador está sofrendo pressão do empregador para renunciar a verbas trabalhistas, principalmente diante do fato de que a contro-

vérsia está sendo submetida ao árbitro. O empregado não está mais submetido ao poder de direção do empregador.

O direito trabalhista é disponível, tanto que pode ser feita transação em juízo (art. 487, III, *b*, do CPC). Ele é irrenunciável na transação que não se faz em juízo. Do contrário, não seria possível fazer acordo na Justiça do Trabalho.

A irrenunciabilidade é relativa, pois ocorre apenas no curso do contrato de trabalho, diante do empregador e não diante do árbitro. Para transacionar é preciso poder dispor.

Os artigos 387, I, e 388, I, do Código de Trabalho de Portugal não permitem a arbitragem para discutir dispensa e seus motivos:

> Artigo 387º Apreciação judicial do despedimento
>
> 1 – A regularidade e licitude do despedimento só pode ser apreciada por tribunal judicial.
>
> [...]
>
> Artigo 388º Apreciação judicial do despedimento colectivo
>
> 1 – A ilicitude do despedimento colectivo só pode ser declarada por tribunal judicial.

A jurisprudência do TST não era pacífica sobre a arbitragem como forma de solução de conflitos trabalhistas.

A 4ª Turma do TST entendeu válida a arbitragem:

> DISSÍDIO INDIVIDUAL. SENTENÇA ARBITRAL. VALIDADE. EFEITOS. EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO. ART. 267, VII, DO CPC. I – O art. 1º da Lei nº 9.307/96, ao estabelecer ser a arbitragem meio adequado para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis, não se constitui em óbice absoluto à sua aplicação nos dissídios individuais decorrentes da relação de emprego. II – Isso porque o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas deve ser examinado a partir de momentos temporais distintos, relacionados, respectivamente, com o ato da admissão do empregado, com a vigência da pactuação e a sua posterior dissolução. III – Nesse sentido, sobressai o relevo institucional do ato de contratação do empregado e da vigência do contrato de trabalho, em função do qual impõe-se realçar a indisponibilidade dos direitos trabalhistas, visto que, numa e noutra situação, é nítida a posição de inferioridade econômica do empregado, circunstância que dilucida a evidência de seu eventual consentimento achar-se intrinsecamente maculado por essa difusa e incontornável superioridade de

quem está em vias de o contratar ou já o tenha contratado. IV – Isso porque o contrato de emprego identifica-se com os contratos de adesão, atraindo a nulidade das chamadas cláusulas leoninas, a teor do art. 424 do Código Civil de 2002, com as quais guarda íntima correlação eventual cláusula compromissória de eleição da via arbitral, para solução de possíveis conflitos trabalhistas, no ato da admissão do trabalhador ou na constância do pacto, a qual por isso mesmo se afigura jurídica e legalmente inválida. V – Diferentemente dessas situações contemporâneas à contratação do empregado e à vigência da pactuação, cabe destacar que, após a dissolução do contrato de trabalho, acha-se minimizada a sua vulnerabilidade oriunda da sua hipossuficiência econômico-financeira, na medida em que se esgarçam significativamente os laços de dependência e subordinação do trabalhador face àquele que o pretenda admitir ou que já o tenha admitido, cujos direitos trabalhistas, por conta da sua patrimonialidade, passam a ostentar relativa disponibilidade. VI – Desse modo, não se depara, previamente, com nenhum óbice intransponível para que ex-empregado e ex-empregador possam eleger a via arbitral para solucionar conflitos trabalhistas, provenientes do extinto contrato de trabalho, desde que essa opção seja manifestada em clima de ampla liberdade, reservado o acesso ao Judiciário para dirimir possível controvérsia sobre a higidez da manifestação volitiva do ex-trabalhador, na esteira do art. 5º, inciso XXXV, da Constituição. VII – Tendo em conta que no acórdão impugnado não há nenhum registro sobre eventual vício de consentimento do recorrido, ao eleger, após a extinção do contrato de trabalho, a arbitragem como meio de composição de conflito trabalhista, uma vez que a tese ali sufragada ficara circunscrita à inadmissibilidade da solução arbitral em sede de dissídio individual, não se sustenta a conclusão ali exarada sobre a nulidade do acordo firmado pelas partes perante o Tribunal Arbitral. Recurso conhecido e provido. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. VIOLAÇÃO DOS ART. 17, INCISO VII, 18, 538, PARÁGRAFO ÚNICO, DO CPC E 5º, LV, DA CONSTITUIÇÃO. NÃO OCORRÊNCIA. I – Apesar de o Regional no acórdão que julgou os embargos de declaração ter aplicado a multa de 1% à recorrente, mediante remissão à litigância de má-fé do art. 17, VII, do CPC, extrai-se do registro ali contido sobre o intuito protelatório que os presidira tê-la aplicado, na realidade, com respaldo no art. 538, parágrafo único, do CPC. II – Tendo em vista o erro material em que incorrera o Colegiado de origem

> na tipificação legal a multa então imposta à recorrente, não se vislumbra violação aos arts. 17, VII, e 18 do CPC, tampouco o art. 5º, LV, da Constituição, até porque aquela, se tivesse ocorrido, o teria sido no máximo por via reflexa, insuscetível de pavimentar o acesso ao TST, a teor do art. 896, alínea *c*, da CLT. III – Salientada a inocorrência de negativa de prestação jurisdicional, com a rejeição dos embargos de declaração, uma vez que no acórdão então embargado o Regional se pronunciara sobre todas as questões relevantes para o deslinde da controvérsia, na esteira do art. 131 do CPC, sobressai o intuito procrastinatório que os orientara, não se divisando desse modo a alegada ofensa ao art. 538, parágrafo único, do CPC. IV – A partir da constatação factual de que o acórdão então embargado não padecia de nenhum dos vícios do art. 535 do CPC, agiganta-se a inespecificidade dos arestos trazidos à colação, a teor da Súmula nº 296, em virtude de eles terem enfocado premissas fáticas indiscerníveis naquela decisão, arestos por isso mesmo só inteligíveis dentro dos respectivos contextos processuais de que emanaram. Recurso não conhecido. (RR 144300-80.2005.5.02.0040, j. 15/12/2010, Relator Ministro: Antônio José de Barros Levenhagen, DEJT 4/2/2011)

A 7ª Turma do TST entendia pelo cabimento da arbitragem para dirimir dissídios individuais. Os Ministros Ives Gandra e Pedro Paulo Manus votavam a favor da tese. A Min. Delaíde Miranda Arantes ficava vencida no tema:

> AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. JUÍZO ARBITRAL. COISA JULGADA. LEI Nº 9.307/96. CONSTITUCIONALIDADE. O art. 5º, XXXV, da Constituição Federal dispõe sobre a garantia constitucional da universalidade da jurisdição, a qual, por definir que nenhuma lesão ou ameaça a direito pode ser excluída da apreciação do Poder Judiciário, não se incompatibiliza com o compromisso arbitral e os efeitos de coisa julgada de que trata a Lei nº 9.307/96. É que a arbitragem se caracteriza como forma alternativa de prevenção ou solução de conflitos à qual as partes aderem, por força de suas próprias vontades, e o inciso XXXV do art. 5º da Constituição Federal não impõe o direito à ação como um dever, no sentido de que todo e qualquer litígio deve ser submetido ao Poder Judiciário. Dessa forma, as partes, ao adotarem a arbitragem, tão só por isso, não praticam ato de lesão ou ameaça à (*sic*) direito. Assim, reconhecido pela Corte Regional que a sentença arbitral foi proferida nos termos da lei e que não há vício na de-

> cisão proferida pelo juízo arbitral, não se há de falar em afronta ao mencionado dispositivo constitucional ou em inconstitucionalidade da Lei nº 9.307/96. Despicienda a discussão em torno dos arts. 940 do Código Civil e 477 da CLT ou de que o termo de arbitragem não é válido por falta de juntada de documentos, haja vista que reconhecido pelo Tribunal Regional que a sentença arbitral observou os termos da Lei nº 9.307/96 – a qual não exige a observação daqueles dispositivos legais – e não tratou da necessidade de apresentação de documentos (aplicação das Súmulas ns. 126 e 422 do TST). Os arestos apresentados para confronto de teses são inservíveis, a teor da alínea *a* do art. 896 da CLT e da Súmula nº 296 desta Corte. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST, 7ª T., AIRR 1475-2000-193-05-00.7, j. 15/10/2008, Rel. Min. Pedro Paulo Manus, DJ 17/10/2008)

Posteriormente, o TST entendeu pelo não cabimento da arbitragem para solucionar dissídios individuais, pois os direitos trabalhistas seriam irrenunciáveis e implicaria renúncia a direitos trabalhistas:

> ARBITRAGEM. APLICABILIDADE AO DIREITO INDIVIDUAL DE TRABALHO. QUITAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. 1. A Lei nº 9.307/96, ao fixar o juízo arbitral como medida extrajudicial de solução de conflitos, restringiu, no art. 1º, o campo de atuação do instituto apenas para os litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis. Ocorre que, em razão do princípio protetivo que informa o direito individual do trabalho, bem como em razão da ausência de equilíbrio entre as partes, são os direitos trabalhistas indisponíveis e irrenunciáveis. Por outro lado, quis o legislador constituinte possibilitar a adoção da arbitragem apenas para os conflitos coletivos, consoante se observa do art. 114, §§ 1º e 2º, da Constituição da República. Portanto, não se compatibiliza com o direito individual do trabalho a arbitragem. 2. Há que se ressaltar, no caso, que a arbitragem é questionada como meio de quitação geral do contrato de trabalho. Nesse aspecto, a jurisprudência desta Corte assenta ser inválida a utilização do instituto da arbitragem como supedâneo da homologação da rescisão do contrato de trabalho. Com efeito, a homologação da rescisão do contrato de trabalho somente pode ser feita pelo sindicato da categoria ou pelo órgão do Ministério do Trabalho, não havendo previsão legal de que seja feito por laudo arbitral. Recurso de Embargos de que se conhece e a que se nega provimento. (E-

-ED-RR-79500-61.2006.5.05.0028, j. 18/3/2010, Relator Ministro: João Batista Brito Pereira, DEJT 30/3/2010)

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. CÂMARA DE ARBITRAGEM. IMPOSIÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER. ABSTENÇÃO DA PRÁTICA DE ARBITRAGEM NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO. 1. Controvérsia estabelecida nos autos de ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, em que se busca impor a pessoa jurídica de direito privado obrigação de abster-se de promover a arbitragem de conflitos no âmbito das relações de emprego. 2. Acórdão proferido por Turma do TST que, a despeito de prover parcialmente recurso de revista interposto pelo *Parquet*, chancela a atividade de arbitragem em relação ao período posterior à dissolução dos contratos de trabalho, desde que respeitada a livre manifestação de vontade do ex-empregado e garantido o acesso irrestrito ao Poder Judiciário. Adoção de entendimento em que se sustenta a disponibilidade relativa dos direitos individuais trabalhistas, após a extinção do vínculo empregatício. 3. *Seja sob a ótica do art. 114, §§ 1º e 2º, da Constituição Federal, seja à luz do art. 1º da Lei nº 9.307/1996, o instituto da arbitragem não se aplica como forma de solução de conflitos individuais trabalhistas*. Mesmo no tocante às prestações decorrentes do contrato de trabalho passíveis de transação ou renúncia, a manifestação de vontade do empregado, individualmente considerado, há que ser apreciada com naturais reservas, e deve necessariamente submeter-se ao crivo da Justiça do Trabalho ou à tutela sindical, mediante a celebração de válida negociação coletiva. Inteligência dos arts. 7º, XXVI, e 114, *caput*, I, da Constituição Federal. 4. Em regra, a hipossuficiência econômica ínsita à condição de empregado interfere no livre arbítrio individual. Daí a necessidade de intervenção estatal ou, por expressa autorização constitucional, da entidade de classe representativa da categoria profissional, como meio de evitar o desvirtuamento dos preceitos legais e constitucionais que regem o Direito Individual do Trabalho. Art. 9º da CLT. 5. O princípio tuitivo do empregado, um dos pilares do Direito do Trabalho, inviabiliza qualquer tentativa de promover-se a arbitragem, nos moldes em que estatuído pela Lei nº 9.307/1996, no âmbito do Direito Individual do Trabalho. Proteção que se estende, inclusive, ao período pós-contratual, abrangidas a homologação da rescisão, a percepção de verbas daí decorrentes e até eventual celebração de acordo com vistas à quitação do extinto contrato de

> trabalho. A premência da percepção das verbas rescisórias, de natureza alimentar, em momento de particular fragilidade do ex-empregado, frequentemente sujeito à insegurança do desemprego, com maior razão afasta a possibilidade de adoção da via arbitral como meio de solução de conflitos individuais trabalhistas, ante o maior comprometimento da vontade do trabalhador diante de tal panorama. 6. A intermediação de pessoa jurídica de direito privado – "câmara de arbitragem" – quer na solução de conflitos, quer na homologação de acordos envolvendo direitos individuais trabalhistas, não se compatibiliza com o modelo de intervencionismo estatal norteador das relações de emprego no Brasil. 7. Embargos do Ministério Público do Trabalho de que se conhece, por divergência jurisprudencial, e a que se dá provimento. (E-ED-RR-25900-67.2008.5.03.0075, Relator Ministro: João Oreste Dalazen, j. 16/4/2015, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 22/5/2015)

As decisões arbitrais não teriam eficácia de coisa julgada nem importariam quitação do contrato de trabalho (ERR, 217400-10.2007.5.02.0069, SBDI, Rel. Min. Lelio Bentes, DEJT 3/5/2013).

A arbitragem seria aplicável apenas nos dissídios coletivos (§ 1º do art. 114 da Constituição). Na prática, nunca vi nenhum dissídio coletivo ser solucionado por arbitragem. As partes preferem a solução jurisdicional.

A Lei nº 13.467/2017 acrescentou à CLT o art. 507-A, que passou a tratar da arbitragem:

> 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.

O artigo levou em consideração o valor da remuneração do empregado e não o seu cargo ou o seu grau de escolaridade, como o parágrafo único do art. 444 da CLT. Seria um empregado hipersuficiente. Talvez seria melhor utilizar um critério de escolaridade ou de escolaridade com remuneração.

O critério de remuneração também já foi feito pela lei belga sobre contratos de trabalho, de 3 de julho de 1978, para regular a possibilidade de pactuação de cláusula de não concorrência, mostrando a possibilidade de autonomia negocial do trabalhador.

Entende-se que o trabalhador tem capacidade para discernir a escolha pela arbitragem em razão do salário que recebe ser superior ao dobro do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. A palavra remuneração compreende salário mais gorjetas. Deve ser remuneração mensal, apesar de a lei não estabelecer expressamente. Remuneração deve ser observada na data da pactuação da cláusula. Aplica-se a qualquer contrato de trabalho, seja comum, seja especial. Não importa o prazo de vigência do contrato de trabalho, se por prazo determinado ou indeterminado.

Para fazer arbitragem há necessidade de se ter capacidade e observar os demais requisitos do negócio jurídico do art. 104 do Código Civil.

Se existe compromisso arbitral ou convenção de arbitragem, devem ser escritas. Não se admite compromisso verbal. Tem que ser clara a intenção de submeter o conflito à arbitragem.

Hoje, algumas leis ordinárias trabalhistas já admitem a arbitragem para resolver questões trabalhistas. O § 1º do art. 1º da Lei nº 8.419/1992 já a previa, o que foi reproduzido no § 2º do art. 1º da Lei nº 8.542/1992, em que se verificava que as condições de trabalho, bem como as cláusulas salariais, inclusive os aumentos reais, ganhos de produtividade do trabalho e pisos salariais proporcionais à extensão e à complexidade do trabalho, eram fixados em sentença arbitral, observadas entre outros fatores a produtividade e a lucratividade do setor ou da empresa. O § 2º do art. 1º da Lei nº 8.542 foi revogado pelo art. 18 da Lei nº 10.192.

No trabalho nos portos, as partes devem constituir comissão paritária no âmbito do órgão gestor de mão de obra para a solução dos litígios do trabalhador avulso. Em caso de impasse, as partes devem recorrer à arbitragem de ofertas finais (§ 1º do art. 37 da Lei nº 12.815/2013). Firmado o compromisso arbitral, não será admitida a desistência de qualquer das partes. Os árbitros devem ser escolhidos de comum acordo entre as partes e a sentença arbitral proferida para a solução da pendência constitui título executivo extrajudicial (§ 4º do art. 37 da Lei nº 12.815/2013). O Decreto nº 10.025, de 20/9/2019, trata da arbitragem para resolver conflitos no setor portuário.

O art. 3º da Lei nº 7.783/89 dispõe que, frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recurso arbitral, é facultada a paralisação coletiva do trabalho. O art. 7º da mesma norma determina que a participação em greve suspende os efeitos do contrato de trabalho. As relações obrigacionais do período serão regidas por, *v.g.*, sentença arbitral.

Prevê o inciso II do art. 4º da Lei nº 10.101/2000 a arbitragem de ofertas finais para solucionar os conflitos relativos à participação nos lucros ou resultados.

O inciso XI do art. 83 da Lei Complementar nº 75 permite ao Ministério Público do Trabalho atuar como árbitro, se assim for solicitado pelas partes. Não dispõe que é apenas nos dissídios coletivos, o que permite dizer que é possível nos dissídios individuais.

No transporte rodoviário de cargas, é facultado aos contratantes dirimir seus conflitos recorrendo à arbitragem (art. 19 da Lei nº 11.442/2007).

São funções institucionais da Defensoria Pública promover, prioritariamente, a solução extrajudicial dos litígios, visando à composição entre as pessoas em conflito de interesses, por meio de mediação, conciliação, arbitragem e demais técnicas de composição e administração de conflitos (art. 4º, II, da Lei Complementar nº 80/1994).

Reza o art. 90-C da Lei nº 9.615/98:

> Art. 90-C. As partes interessadas poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis, vedada a apreciação de matéria referente à disciplina e à competição desportiva.
>
> Parágrafo único. A arbitragem deverá estar prevista em acordo ou convenção coletiva de trabalho e só poderá ser instituída após a concordância expressa de ambas as partes, mediante cláusula compromissória ou compromisso arbitral.

O § 1º do art. 2º do Decreto-Lei nº 4.657/1942 (LINDB) estabelece que "A lei posterior revoga a anterior quando expressamente o declare, quando seja com ela incompatível ou quando regule inteiramente a matéria de que tratava a lei anterior".

Leciona Maria Helena Diniz (2024, p. 61):

> Fiore, ao se referir à incompatibilidade como critério de revogação tácita, pondera que, "quando a lei nova é diretamente contrária ao próprio espírito da antiga, deve entender-se que a ab-rogação se estende a todas as disposições desta, sem qualquer distinção". Mas acrescenta: "em caso contrário, cumpre examinar cuidadosamente quais as disposições da lei nova absolutamente incompatíveis com as da lei antiga e admitir semelhante incompatibilidade quando a força obrigatória da lei posterior reduz a nada as disposições correspondentes da lei anterior: *posteriores leges ad priores pertinente nisi contrariae sint*. E sendo duvidosa a incompatibilidade, as duas leis deverão ser interpretadas por modo a fazer cessar a antinomia, pois as leis, em regra, não se revogam por presunção. Assim, havendo dúvida, dever-se-á entender que as leis "confli-

> tantes" são compatíveis, uma vez que a revogação tácita não se presume. A incompatibilidade deverá ser formal, de tal modo que a execução da lei nova seja impossível sem destruir a antiga.

Tercio Sampaio Ferraz Junior (2019, p. 170) afirma que:

> Os ordenamentos modernos contêm uma série de regras ou critérios para a solução de conflitos normativos historicamente corporificados, como os critérios hierárquicos (*lex superior derrogat inferior*), de especialidade (*lex specialis derogat generalis*), cronológicos (*lex posterior derogat priori*), além da regra *lex favorabilis derogat* odiosa, hoje em desuso. Isso nos permite dizer que, se esses critérios são aplicáveis, a posição do sujeito não é insustentável, pois ele tem uma saída.

A Lei Complementar nº 95/98, que disciplina a elaboração, a redação, a alteração e a consolidação das leis, dita que a cláusula de revogação integra a estrutura final da lei e que "A cláusula de revogação deverá enumerar, expressamente, as leis ou disposições legais revogadas" (art. 9º da Lei Complementar nº 95/98).

A regra do art. 90-C da Lei nº 9.615/98 se aplica aos conflitos do trabalho desportivo e não a outros empregados. É regra específica, que não foi revogada pela Lei nº 13.467. A Lei nº 9.615/1998 é lei especial. A CLT é norma geral. A lei geral não revoga a especial. No mesmo sentido esta decisão da 1ª Turma do TST:

> AGRAVO DO RECLAMADO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA.
>
> 1. NULIDADE DO ACÓRDÃO REGIONAL. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. DESCUMPRIMENTO DO ART. 896, § 1º-A, IV, DA CLT. ÓBICE PROCESSUAL QUE IMPEDE A ANÁLISE DA MATÉRIA, A TORNAR INÓCUA A MANIFESTAÇÃO DESTA CORTE SOBRE EVENTUAL TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA. Impõe-se confirmar a decisão monocrática, mediante a qual se denegou seguimento ao agravo de instrumento da parte.
>
> Agravo conhecido e não provido.
>
> 2. CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA DE ARBITRAGEM. CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO. ANTINOMIA SUSCITADA ENTRE O ART. 90-C DA LEI Nº 9.615/98 E O ART. 507-A DA CLT, INCLUÍDO PELA LEI Nº 13.467/2017. ANTINOMIA APARENTE. SUPERVENIÊNCIA DE NORMA GERAL.

MANUTENÇÃO DA NORMA ESPECIAL. TRANSCENDÊNCIA DEMONSTRADA. 1. Hipótese em que a Corte Regional, mediante a aplicação do art. 90-C da Lei nº 9.615/98, declarou a invalidade de cláusula compromissória de arbitragem diante da inexistência de previsão de arbitragem em acordo ou convenção de trabalho. 2. Cinge-se a controvérsia a determinar se a validade da cláusula compromissória deve subordinar-se aos requisitos do art. 90-C da Lei nº 9.615/98, que exige a previsão de arbitragem em acordo ou convenção coletiva de trabalho, ou, ao contrário, se a referida disposição foi revogada tacitamente pelo art. 507-A da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017, que, a seu turno, condiciona incidência da arbitragem aos contratos individuais de trabalho nos quais a remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social. 3. Cuida-se de hipótese de antinomia aparente, solucionada mediante o princípio da especialidade previsto no art. 2º, § 2º, da LINDB. 4. O art. 90-C da Lei nº 9.615/1998 atinge os conflitos decorrentes do contrato especial de trabalho desportivo, em que o trabalhador ostenta a peculiar qualidade de atleta profissional, não se estendendo, aos conflitos derivados do contrato individual de trabalho regido pela CLT. Trata-se, portanto, de norma especial. 5. A superveniência do art. 507-A da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017, por constituir regra de abrangência mais ampla, não tem o condão de revogar tacitamente o art. 90-C da Lei nº 9.615/1998, segundo o princípio *lex posteriori generalis non derogat priori speciali*. 6. Impõe-se confirmar a decisão monocrática, ainda por fundamento diverso, mediante a qual se denegou seguimento ao agravo de instrumento da parte.

Agravo conhecido e não provido.

3. REMUNERAÇÃO. DIREITO DE IMAGEM. TEMA NÃO EXAMINADO NA DECISÃO DE INADMISSIBILIDADE DO RECURSO DE REVISTA. AUSÊNCIA DE INTERPOSIÇÃO DE EMBARGOS DECLARATÓRIOS. PRECLUSÃO. ART. 1º, § 1º, DA IN Nº 40 DO TST. ÓBICE PROCESSUAL QUE IMPEDE A ANÁLISE DA MATÉRIA, A TORNAR INÓCUA A MANIFESTAÇÃO DESTA CORTE SOBRE EVENTUAL TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA. Impõe-se confirmar a decisão monocrática, mediante a qual se denegou seguimento ao agravo de instrumento da parte.

> Agravo conhecido e não provido. (1ª Turma, TST-Ag-AIRR-11013-87.2019.5.15.0001, Hugo Carlos Scheuerman).

O parágrafo único do art. 27 da Lei nº 14.597/2023 (Lei Geral do Esporte) prevê:

> Art. 27. [...]
>
> Parágrafo único. É admitida a arbitragem, nos termos da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996, como meio para resolução de conflitos de natureza esportiva, no que se refere à disciplina e à prática esportiva, bem como para questões patrimoniais, inclusive de trabalho e emprego.

Não se fala mais na matéria estar prevista em convenção ou acordo coletivo. O parágrafo único do art. 27 da Lei nº 14.597/2023 revoga o art. 95-C e seu parágrafo único da Lei nº 9.615/1998 por ser posterior e dispor de forma diversa a matéria.

5 – Execução

Segundo a determinação do art. 876 da CLT, a sentença arbitral não poderia ser executada na Justiça do Trabalho, pois não é a decisão judicial passada em julgado de que trata o citado comando legal. O dispositivo é taxativo e não meramente exemplificativo, pois não usa expressão "tais como". Não há omissão na CLT para se aplicar o inciso VII do art. 515 do CPC.

Há decisões do TST de que o título não pode ser exigido na Justiça do Trabalho antes da Lei nº 13.467/2017:

> AGRAVO EM EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM RECURSO DE REVISTA. EXEQUENTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. 1. EXECUÇÃO DE TÍTULO EXECUTIVO EXTRAJUDICIAL. SENTENÇA ARBITRAL PROFERIDA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. AUSÊNCIA DE PREVISÃO LEGAL. IMPOSSIBILIDADE DE EXECUÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO. ÓBICE DA SÚMULA Nº 333 DO TST. CONHECIMENTO E NÃO PROVIMENTO. I – Fundamentos da decisão agravada não desconstituídos. II – Na hipótese dos autos, consta da decisão regional que a sentença arbitral, a qual se pretende executar, fora prolatada em 16/5/2017, ou seja, antes da entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017. A jurisprudência desta Corte Superior é no sentido de que nos casos em que o título executivo proveniente de sentença arbitral tenha sido formado antes da entrada em

vigor da Lei nº 13.467/2017, não se há falar em competência da Justiça do Trabalho para executá-lo, uma vez que não se admitia, antes da vigência da referida norma, a utilização de arbitragem como meio de composição dos conflitos individuais trabalhistas. Inviável, assim, o conhecimento do apelo, nos termos da Súmula nº 333 do TST. III – Agravo de que se conhece e a que se nega provimento, com aplicação da multa de 1% sobre o valor da causa atualizado, em favor da parte agravada *ex adversa*, com fundamento no art. 1.021, § 4º, do CPC/2015. (Ag-ED-RR-1000756-10.2019.5.02.0401, 4ª Turma, Rel. Min. Alexandre Luiz Ramos)

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA NÃO ANALISADA. COMPROMISSO DE ARBITRAGEM E SENTENÇA ARBITRAL. NULIDADE. SÚMULA Nº 126 DO TST. EXAME DE TRANSCENDÊNCIA PREJUDICADO. *In casu,* as alegações da parte não encontram respaldo no quadro fático registrado, segundo o qual, "*não obstante a Recorrente tenha aduzido que tenha sido coagida a assinar o compromisso, não comprovou referida alegação, prova esta que lhe incumbia, nos termos do art. 818, I, da CLT. Ademais, conforme já afirmado, inexiste motivo para coação, posto que a relação já havia sido extinta. Logo, tanto o compromisso como a sentença arbitral são válidos e eficazes*". Acrescente-se que, além do vício de consentimento, a parte não apontou outro argumento para invalidar o compromisso arbitral entabulado, tampouco constou da decisão recorrida qualquer outro elemento fático que pudesse desautorizar a celebração de cláusula compromissória. Por essa razão, torna-se inviável o reconhecimento de malferimento dos arts. 9º e 507-A da CLT. Assim, se os fatos que embasaram a pretensão recursal não constarem da decisão recorrida ou estiverem frontalmente contrários às afirmações do Tribunal Regional acerca das questões probatórias, o recurso apenas se viabilizaria mediante a incursão nas provas coligidas aos autos, circunstância vedada pela já mencionada Súmula nº 126 do TST. Apesar de o art. 896-A da CLT estabelecer a necessidade de exame prévio da transcendência do recurso de revista, a jurisprudência da Sexta Turma do TST evoluiu para entender que esta análise fica prejudicada quando o apelo carece de pressupostos processuais extrínsecos ou intrínsecos que impedem o alcance do exame meritório do feito, como no caso em tela. Não ficou demonstrado o

desacerto da decisão monocrática por meio da qual se negou provimento ao agravo de instrumento, não obstante os esclarecimentos prestados. Agravo não provido, sem incidência de multa. (6ª T., Ag-AIRR-176-62.2019.5.05.0611, Rel. Min. Augusto Cesar, DJ 19/4/2024)

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. LEI Nº 13.467/2017. EXECUÇÃO. TÍTULO EXECUTIVO. SENTENÇA ARBITRAL. Esta 2ª Turma expôs de forma clara e fundamentada que a sentença arbitral proferida anteriormente à vigência da Lei nº 13.467/2017 não se enquadra nas hipóteses de títulos executivos a serem processados pela Justiça do Trabalho (art. 507-A c/c o art. 876 da CLT). Ausência de omissão no acórdão embargado, na forma dos arts. 897-A da CLT e 1.022, II, do CPC. Embargos de declaração não providos. (ED-AIRR-1000074-29.2019.5.02.0442, 2ª Turma, Relatora Ministra Delaíde Miranda Arantes, DEJT 18/12/2020)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO SOB A ÉGIDE DAS LEIS NS. 13.015/2014 E 13.467/2017. EXECUÇÃO. TÍTULO EXECUTIVO EXTRAJUDICIAL. SENTENÇA ARBITRAL PROFERIDA ANTERIORMENTE À VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. INCOMPATIBILIDADE COM O DIREITO DO TRABALHO. IMPOSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO RETROATIVA DO ART. 507-A DA CLT. O eg. Tribunal Regional, ao concluir que a Justiça do Trabalho não tem competência para execução de acordo firmado perante o Tribunal de Justiça Arbitral, que não teria sido adimplido pelo réu, decidiu em consonância com a jurisprudência firmada no âmbito desta c. Corte, que não admite a utilização de arbitragem como meio de composição de conflitos individuais trabalhistas, ante a sua natureza indisponível. O caso dos autos retrata acordo firmado anteriormente à vigência da Lei nº 13.467/2017, não sendo possível a aplicação retroativa do disposto no art. 507-A da CLT. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (AIRR-1000991-94.2018.5.02.0341, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 12/3/2021)

6 – Conclusão

Ante a demora da solução dos processos trabalhistas, que em alguns casos pode ser de pelo menos seis anos, impõe-se que os conflitos sejam solucionados pela arbitragem, que é muito mais rápida. Entretanto, em nosso país há o pro-

blema cultural de sua admissibilidade, pois na maioria das vezes o empregado, por exemplo, não confia no magistrado, às vezes nem em seu advogado e não irá confiar num terceiro, que nem sequer é juiz.

O brasileiro culturalmente prefere a solução pelo Poder Judiciário.

A arbitragem acaba sendo onerosa, enquanto o pagamento das custas judiciais, de modo geral, é de valor baixo, possibilitando o acesso das pessoas à Justiça do Trabalho, além de que, dependendo da hipótese, o empregado não paga custas.

É cabível a arbitragem para solucionar dissídios individuais e coletivos trabalhistas.

A arbitragem, contudo, não pode ser utilizada como forma de prestar assistência na rescisão do contrato de trabalho e de decidir conflitos inexistentes, somente para dar quitação total do contrato de trabalho para o empregador.

Não deixa a arbitragem de ser uma forma alternativa de solução do conflito.

Referências

CARMONA, Carlos Alberto. *Arbitragem e processo*: um comentário à Lei 9.307/96. São Paulo: Malheiros, 1998.

DINIZ, Maria Helena. *Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro interpretada*. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2024.

FERRAZ, Tércio Sampaio. *Introdução ao estudo do direito*. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito processual do trabalho*. 46. ed. São Paulo: Saraiva, 2024.

Como citar este texto:
MARTINS, Sergio Pinto. Cabimento da arbitragem para dirimir dissídios trabalhistas. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 90, n. 2, p. 19-38, abr./jun. 2024.