

# A POSSIBILIDADE DE SE UTILIZAR DA ARBITRAGEM COMO MEIO DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS ENVOLVENDO FUNCIONÁRIOS DE ALTO ESCALÃO

*Daniel Pinheiro Longa<sup>1</sup>*

**RESUMO:** Este artigo pretende demonstrar que é legalmente possível se utilizar da arbitragem como meio de resolução de conflitos trabalhistas que envolvam funcionários de alto escalão, e que esta hipótese já está devidamente prevista tanto no texto legal, quanto na melhor jurisprudência.

**PALAVRAS-CHAVE:** Arbitragem. Direito do Trabalho. Empregados Graduados. Resolução de Conflitos.

**ABSTRACT:** This article means to demonstrate the legal possibility to use arbitration as a means of resolving labor disputes involving senior employees, and that this hypothesis is already adequately provided in both the legal text, as in the best jurisprudence.

**KEYWORDS:** Arbitration. Labor Law. Senior employees. Conflict Resolution.

**Sumário:** 1. Introdução – 2. A posição majoritária no que tange a utilização da arbitragem em conflitos trabalhistas - 2.1 o uso da arbitragem nos conflitos laborais coletivos 2.2 a arbitragem nos conflitos individuais de trabalho 3. Da indisponibilidade dos direitos trabalhistas – 4. A impossibilidade de se caracterizar um trabalhador de alto escalão como sendo hipossuficiente – 5. Os altos empregados e as peculiaridades inerentes ao seu contrato de emprego – 6. Conclusões – Referências

---

<sup>1</sup> Advogado. Formado em Direito pela Universidade Federal da Bahia. Pós-Graduando em Direito Processual Civil pela Faculdade Baiana de Direito.

## 1 INTRODUÇÃO

Todas as vezes que se fala em arbitragem como meio válido de solução de conflitos, sobretudo aqui no Brasil, não há como fugir da primeira impressão de que estamos falando de um instituto novo, revolucionário, e ainda um pouco obscuro.

Acontece, porém, como bem dissecou José Augusto Delgado (2003, P.1), em artigo em que apresenta a evolução histórica e conceitual da arbitragem no Brasil, “A doutrina brasileira identifica a presença da arbitragem em nosso sistema jurídico desde a época em que o País estava submetido à colonização portuguesa.”

Ou seja, apesar do revestimento e da aparência moderna, não há nada de novo ou revolucionário no instituto da arbitragem. Neste sentido, nos perguntamos, então, como um instituto tão antigo ainda pode causar tamanha estranheza para tantos? A resposta que trazemos para tal questionamento é a mais simples e direta possível, a arbitragem causa estranheza porque ela ainda não vem sendo devidamente explorada como o meio prático e ágil de solução de conflitos que é.

Apesar de ainda pouco utilizado pelos indivíduos em geral, devemos concordar com Rodolfo Pamplona Filho e Bernardo Silva de Lima (2012, P. 1), quando afirmam que:

“É inegável que a utilização da arbitragem, no Brasil, ganhou muito mais força com a publicação da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996, quando, pela primeira vez no ordenamento jurídico brasileiro, se dispensava a homologação judicial do laudo arbitral, emprestando-lhe efeitos jurídicos idênticos à decisão judicial”.

Neste sentido, teremos como marco teórico deste trabalho justamente a referida lei de arbitragem, focando, sobretudo, na possibilidade de utilizá-la na solução de conflitos trabalhistas, mais especificamente, os conflitos trabalhistas individuais que envolvam empresas e seus funcionários de alto escalão.

Iniciaremos a exposição das nossas ideias traçando breves considerações referentes à diferenciação feita pelos nossos tribunais entre a aplicabilidade da arbitragem nos conflitos trabalhistas em âmbito coletivo e naqueles em sede individual. Buscaremos apreciar os argumentos que legitimam a sua utilização em âmbito coletivo, e aqueles que a desqualificam no contexto individual, questionando, sempre que possível, a validade de cada ponto levantado, e a sua aplicabilidade quanto aos funcionários mais graduados de uma corporação.

Neste sentido, faremos uma análise mais alongada dos dois principais argumentos trazidos pelo TST para barrar a possibilidade de se utilizar da arbitragem para solucionar os conflitos neste âmbito, qual seja a de que:

“Na esfera do Direito Individual do Trabalho, contudo, outro será o ambiente: aqui, os partícipes da relação de emprego, empregados e empregadores, em regra, não dispõem de igual poder para a manifestação da própria vontade, exurgindo a hipossuficiência do trabalhador (bastante destacada quando se divisam em conjunção a globalização e tempo de crise). Esta constatação medra já nos esboços do que viria a ser o Direito do Trabalho e deu gestação aos princípios que orientam o ramo jurídico. O soerguer de desigualdade favorável ao trabalhador compõe a essência dos princípios protetivo e da irrenunciabilidade, aqui se inserindo a indisponibilidade que gravará a maioria dos direitos - inscritos, quase sempre, em normas de ordem pública - que amparam a classe trabalhadora.”<sup>2</sup>

Ademais, questionaremos a própria aplicabilidade das normas trabalhistas para reger as relações com os funcionários de mais alto escalão, haja vista que, por vezes estes funcionários atingiriam um nível tão elevado dentro da cadeia de comando de uma empresa, que já não se poderia falar na existência de subordinação destes empregados frente ao empregador. Em realidade, existem profissionais que são imprescindíveis para a empresa, ao ponto de inverter o jogo de poder. Neste sentido, ainda mais natural seria a consideração positiva quanto à utilização da arbitragem para dirimir os conflitos que possam surgir dentro da esfera daquele contrato entre o hipotético empregador e o seu funcionário.

Por fim, traremos a novel jurisprudência referente a cada tema levantado, chegando à conclusão que, existe sim a possibilidade de se utilizar da arbitragem como meio para solucionar os conflitos oriundos dos contratos entre trabalhadores altamente graduados e as empresas que os empregam.

Isso, entretanto, não implica que a regra não possa ser aplicada à todos os empregados, mas tal tema será tratado em outro artigo.

## **2 A POSIÇÃO MAJORITÁRIA NO QUE TANGE A UTILIZAÇÃO DA ARBITRAGEM EM CONFLITOS TRABALHISTAS**

No sentido de maximizar a estruturação do presente artigo, iremos tratar, em separado, daquele que vem sendo o posicionamento da jurisprudência majoritária

---

<sup>2</sup> **Processo:** ED-RR - 79500-61.2006.5.05.0028 **Data de Julgamento:** 25/03/2009, **Relator Ministro:** Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, **Data de Publicação:** DEJT 29/05/2009.

quanto à possibilidade de se utilizar da arbitragem para solucionar os conflitos oriundos das relações de emprego. Assim, iniciaremos a exposição do presente tópico trazendo o juízo consolidado que garante a possibilidade de se utilizar da arbitragem para solver os conflitos laborais coletivos, para, depois, apresentar o posicionamento adotado quanto a sua utilização nos conflitos de natureza individual.

## 2.1 O USO DA ARBITRAGEM NOS CONFLITOS LABORAIS COLETIVOS

A constituição federal, desde que fora promulgada no ano de 1988, já continha menção expressa à possibilidade de se utilizar da arbitragem em negociações coletivas de trabalho<sup>3</sup>. A previsão feita era a de que seria possível o emprego da arbitragem para a resolução dos conflitos coletivos de trabalho, no qual sua aplicabilidade estaria condicionada ao insucesso da negociação coletiva.

De acordo com essa permissão constitucional, e baseando-se na lei 9.307 de 24 de setembro de 1996, fora pacificado o tema no sentido de se permitir a utilização da arbitragem em tal matéria.

Ademais, no âmbito das negociações coletivas, não haveria que se falar em hipossuficiência do trabalhador, uma vez que o sindicato, ao fazer o seu papel representativo na negociação, supriria a aparente hipossuficiência do trabalhador, conseguindo negociar em um patamar de igualdade com o empregador.

Por fim, não haveria o levantamento do argumento da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, haja vista que, nas negociações coletivas, não se admite a supressão de direitos legais aos trabalhadores, mas, tão somente, a adequação de tais direitos no campo de atividade desenvolvida, bem como o seu alargamento em diversos aspectos.

Neste sentido, percebemos que o presente tema já é bastante debatido pela doutrina e jurisprudência, não havendo aqui muito que se acrescentar.

---

<sup>3</sup> Art. 114. § 1º - Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

## 2.2 A ARBITRAGEM NOS CONFLITOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO

É aqui que reside toda a polêmica atinente ao tema, gerando muitos debates para se chegar a uma conclusão definitiva quanto a real possibilidade de se utilizar da ferramenta da arbitragem para solucionar tais conflitos.

A doutrina se divide quanto ao tema, havendo posicionamentos favoráveis, como o de Georgeton de Souza Franco Filho (1990, P. 74), que fala:

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

Por outro lado, o entendimento dominante é o de que não seria possível se utilizar da arbitragem na resolução de conflitos de tal natureza, conforme o ensinamento de Augusto César Ramos (2002, P. 1), que afirma:

“Impende ressaltar que a utilização da arbitragem está adstrita a direitos passíveis de serem transacionados, ou seja, direitos de índole patrimonial. Assim, não pode ser utilizada em matéria de Direito de família, Direito Penal, Falimentar e Previdenciário e, acrescentamos matéria trabalhista em dissídio individual”.

Neste mesmo sentido, é o posicionamento de Jorge Luiz Souto Maior (1997, P. 140), que assevera:

“Bem verdade, que se costuma fazer algumas distinções, na doutrina trabalhista, acerca do assunto. Em primeiro lugar, quanto à fonte do direito pronunciado. Tratando-se de norma legal, entender-se-á a irrenunciável (ex. aviso-prévio), exceto por autorização expressa de lei. Tratando-se de norma oriunda de trato consensual pode haver a renúncia, desde que não haja proibição legal para tal, vício do consentimento, ou prejuízo para o empregado (art. 468 da CLT). Em segundo plano, costuma diferenciar-se a renúncia pelo momento de sua realização; antes da formalização do contrato de trabalho; durante o transcurso desse contrato e após a sua cessação. Não se admite a renúncia prévia; admitir-se-á, como exceção para as regras contratuais e legais, quando expressamente autorizadas, durante a relação; e admitir-se-á, com bem menos restrições, após a cessação do vínculo. De qualquer modo, parece não restar dúvidas de que se está quando se analisa o direito do trabalho, diante de um direito que não comporta, em princípio, a faculdade da disponibilidade de direitos por ato voluntário e isolado do empregado. Assim, o Direito do Trabalho, não se enquadra, perfeitamente, à previsão do art. 1º, da Lei nº. 9.307/96, inicialmente, referido, inviabilizando a arbitragem como mecanismo de solução dos conflitos individuais de trabalho.”

Aliado ao entendimento de que os direitos trabalhistas seriam indisponíveis, e, por isto, não seriam arbitráveis, indo de encontro com o artigo 1º da lei 9.307/96,

destacasse-se também o fato do trabalhador ser hipossuficiente frente ao empregador, e, por isto, não poder transacionar seus direitos. Neste sentido, trazemos os ensinamentos de Maurício Godinho Delgado (2012, P. 196):

“A indisponibilidade inata aos direitos trabalhistas constitui-se talvez no veículo principal utilizado pelo Direito do Trabalho para tentar igualizar, no plano jurídico, a assincronia clássica existente entre os sujeitos da relação socioeconômica de emprego. O aparente contingenciamento da liberdade obreira que resultaria da observância desse princípio desponta, na verdade, como instrumento hábil a assegurar efetiva liberdade no contexto da relação empregatícia: é que aquele contingenciamento atenua ao sujeito individual obreiro a inevitável restrição de vontade que naturalmente tem perante o sujeito coletivo empresarial.”

Apoiando-se nesses dois pilares argumentativos, percebemos que a tendência dos tribunais brasileiros, sobretudo do TST, é o de não admitir o uso da arbitragem para solucionar conflitos laborais.

Perguntamo-nos então quanto à aplicabilidade de ofício de tais preceitos jurisprudenciais. Será que poderiam ser utilizados em quaisquer casos de conflitos laborais individuais, ou seria possível a existência de certos tipos de conflitos trabalhistas aonde se poderiam abrandar tais regras, chegando-se a, inclusive, ignorá-las por completo? Acreditamos que, no que tange os conflitos oriundos da relação de emprego com funcionários de alto escalão, seria perfeitamente compatível à utilização da arbitragem como método de solução das demandas daí advindas, vez que, muitas vezes, não há que se falar de hipossuficiência destes trabalhadores, conforme explanado mais a frente.

Ademais, devemos ter em mente que, assim como acontece nas conciliações e acordos realizados dentro do campo de atuação da Justiça do Trabalho, o trabalhador, em sede de arbitragem, não estaria dispondo dos seus direitos laborais, e sim, transacionando a expressão patrimonial que tais direitos podem representar, conforme veremos no tópico a seguir.

### **3 DA INDISPONIBILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS**

Não há que se negar que o ordenamento pátrio conferiu especial proteção ao trabalhador nas suas disposições legais, acolhendo-o como hipossuficiente frente à classe patronal, e estabelecendo que não se pudesse transacionar ou abrir mão de direitos trabalhistas.

Entretanto, no que tange a discussão acerca da viabilidade de arbitragem dos conflitos trabalhistas, não podemos deixar tal disposição nos iludir, e fazer afastar, de pronto, a sua possibilidade.

Por certo, as posições que defendem a inaplicabilidade da arbitragem nos conflitos individuais de trabalho com amparo tão somente no artigo 1º da Lei nº 9.307/96, não são capazes de resistir a uma discussão aprofundada sobre a natureza jurídica dos direitos trabalhistas. Iara Alves Cordeiro Pacheco (2003, P.43) resume bem tal pensamento, esclarecendo que:

“se levadas em consideração as regras caracterizadoras dos direitos indisponíveis extraídas do Código de Processo Civil, a constatação é de que os direitos trabalhistas não são indisponíveis. em se litigando sobre direitos indisponíveis, a revelia não se induz a confissão não produz efeito, a transação não se admite, a renúncia é irrelevante. tais regras não tem aplicação no processo trabalhista, onde o instituto da conciliação goza de amplo estímulo e é obrigatório tanto na abertura da audiência quanto após o encerramento da fase de instrução. A transação, por sua vez, é quase sempre o caminho escolhido para se obter a conciliação no processo trabalhista. As figuras da revelia, prescrição e confissão no âmbito da Justiça do trabalho nos assegura disto.”

Evidenciando a complexidade do problema, Pacheco (2003, P.53-55) acaba adotando uma classificação própria, segundo a qual o empregado é detentor de direitos de quatro espécies: "*direitos da personalidade; direitos decorrentes de normas de ordem pública absoluta; direitos derivados de normas de ordem pública relativa; e direitos decorrentes de normas dispositivas*". Nesse sentido, defende que o artigo 1º da Lei n. 9.307/96 não impediria a utilização da arbitragem com relação aos direitos decorrentes de normas dispositivas, bem como dos direitos derivados de normas de ordem pública relativa. Conclui, ainda, em relação aos direitos de personalidade, que:

"caso se trate de lesão já concretizada e o ofensor reconheça a caracterização do ilícito, havendo discordância tão-somente no que tange ao quantum, ou seja, a repercussão patrimonial do direito, será possível firmar o compromisso para o arbitramento da justa indenização”.

Já em relação aos direitos de ordem pública absoluta, afirma que nesse caso

"os dissídios individuais são passíveis de solução mediante arbitragem, desde que referentes a reflexos patrimoniais, sobre os quais incida dubiedade, e não cabendo às partes optar pela aplicabilidade da equidade, devendo ser observadas pelo árbitro as regras inderrogáveis".

Percebemos, então, que não seria qualquer direito trabalhista que estaria vedado de ser arbitrado. Concordamos que a arbitragem não seria capaz de suprimir um direito laboral, caso este existisse, e fosse oriundo de norma pública, cogente. Entretanto, não há que se negar que, no que se trata da expressão patrimonial das normas trabalhistas, estas seriam sim, arbitráveis, assim como acontece com a expressão patrimonial dos

direitos da personalidade, sobretudo oriundos de indenização. Negar isso é desconhecer a realidade da solução judicial de conflitos trabalhistas, onde grassa a negociação em mesa de audiência sob os auspícios e presidência dos magistrados!

Vencidos os argumentos referentes à indisponibilidade dos direitos, vamos então fazer o enfrentamento referente à hipossuficiência do trabalhador.

#### **4 A IMPOSSIBILIDADE DE SE CARACTERIZAR UM TRABALHADOR DE ALTO ESCALÃO COMO SENDO HIPOSSUFICIENTE**

Neste capítulo vamos debater aquele princípio que é consagrado no direito do trabalho como o da proteção do trabalhador hipossuficiente. Primeiro, devemos perceber que, por ser um princípio, este pode ser relativizado, sobretudo se percebermos que a hipossuficiência não está efetivamente latente no âmago de uma determinada relação laboral.

Percebemos a existência de altos executivos, com extensos currículos, vasta experiência profissional, que contam com as mais diversas pós-graduações e expressiva remuneração. Perguntamo-nos, então, será que este executivo realmente é submetido social, econômica ou moralmente à empresa? Será que ele pode ser considerado um hipossuficiente, que não sabe o que está fazendo quando aceita assinar um contrato com uma cláusula contendo um compromisso arbitral? A resposta mais adequada para estas questões é que não, nestes casos não há que se falar em hipossuficiência, pois restaram afastadas as condições necessárias para estabelecê-la.

Neste Diapasão, como não que se falar em hipossuficiência, poderíamos concluir que seria perfeitamente possível adotar o procedimento arbitral para dirimir conflitos surgidos no seio de tais relações. Neste sentido, aponta-se reportagem publicada no Valor Econômico (Aguiar, 2012), segundo a qual fora proferida uma decisão pela 76ª Vara do Trabalho de São Paulo, que reconheceu a validade de uma cláusula arbitral presente em um contrato trabalhista entre um alto executivo do mercado de capitais e o BTG Pactual.

Conforme leitura do caso, o juiz responsável pela decisão entendeu que o documento foi firmado por um alto executivo de que recebia "expressivos vencimentos" e que gozava de "notável experiência acadêmica", de forma que o executivo teria



condições de negociar sua contratação e não foi coagido, em nenhum momento, a aceitar os termos do contrato.

Ademais, devemos repensar o modo como o contrato de emprego opera para alguns desses empregados de alto escalão, conforme veremos no próximo tópico.

## **5 OS EMPREGADOS DE ALTA POSIÇÃO ORGANIZACIONAL E AS PECULIARIDADES INERENTES AO SEU CONTRATO DE EMPREGO**

Iniciaremos nossa abordagem no presente capítulo através de uma breve analogia apresentada por Luciano Martinez, tendo-se em mente a imagem de uma redoma como, em que se pode ascender até bater no teto. Imagine então que, se você bate no teto e continua na redoma, o seu contrato é de emprego. Mas se você bate no teto, quebra a redoma, sai dela, você já não está mais no contrato de emprego.

Isso pode acontecer com o contrato de emprego, conforme entendimento da súmula 269 do TST, que permite que o contrato de emprego seja suspenso pelos diretores de sociedade anônima, conforme:

“O empregado eleito para ocupar cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso, não se computando o tempo de serviço desse período, salvo se permanecer a subordinação jurídica inerente à relação de emprego.”.

Conforme podemos perceber, nestes casos, o indivíduo deixa de ser empregado e passa para outra condição. Um exemplo ilustrativo de demanda nesse sentido fora feita pelo ex-presidente do Esporte Clube Vitória, da Bahia, que ajuizou uma ação trabalhista de nº 01008.2007.013.0.00-7, que tramitou na 13ª Vara do Trabalho de Salvador/Ba, contra o time depois de ter sido destituído da diretoria do clube, e, na qual, requiritava o pagamento de horas extraordinárias, afirmando que, na realidade, ele seria empregado do clube.

A sentença não lhe concedeu a razão, pois, segundo suscitado, o presidente deste clube de futebol teria quebrado a redoma da subordinação, chegando a um patamar no qual ele poderia ser considerado um trabalhador autônomo.

O fator principal de diferenciação entre os empregados e os executivos é justamente a subordinação, que, seja econômica ou jurídica, fica atenuada no caso destes. Os executivos agem como *longa manus* do empregador, possuindo, pois, grande poder de iniciativa e decisão.

A diferença assenta-se também na extensão de poderes atribuídos a esses empregados e na confiança que neles é depositada. Euclides Alcides Rocha (2000, P.129) considera que são executivos àqueles que: “ocupam cargos ou funções de reconhecida importância na empresa, como autênticos coparticipantes das tarefas diretivas do empresário”

Rocha (2000, P. 130) afirma que, dentre características inatas a estes funcionários, estão as de:

“independência e colaboração estreita com a direção da empresa, podendo ainda ser destacados os seguintes traços que os distinguem da maioria dos empregados: a escolha de processos de fabricação e métodos de comercialização, a manutenção de relações com a clientela, o exercício do poder disciplinar e a percepção de altos salários”

Martins Catharino (1972, p. 85) denomina o empregado graduado de *hiperempregado*, dizendo que:

“A subordinação cresce na proporção inversa do grau hierárquico. A rarefação da subordinação, do ângulo administrativo e hierárquico, coloca os altos empregados em posição fronteiriça e ambígua, jurídica e socialmente falando. São quase autônomos, ligeiramente subordinados, aparentados ao próprio empregador (...) Como percebem salários elevados, desproletarizam-se e vão integrar a classe média, com todas as consequências, inclusive psicológicas. São eles, também, subordinantes, por representação ou não.”

Apesar da CLT tratar, em seu corpo, tanto dos direitos dos empregados quanto dos altos empregados, acaba por apresentar algumas restrições dos direitos destes últimos. Segundo leciona Catharino (1972, P. 87), como a relação de subordinação é atenuada no trato entre empregadores e empregados de alto escalão, acarretaria em uma consequente redução de direitos pelo ordenamento jurídico, conforme:

“a proteção legal deve ser diversificada, segundo o princípio: mais e melhor proteção na razão direta do grau de subordinação. Sem isso, o Direito do Trabalho contradiz-se consigo próprio, pois se converte em instrumento agravante de desigualdade, adotando um conceito abstrato de empregado, individualista, involutivo e antissocial.”

Neste sentido, reforça-se a tese de que poderíamos utilizar da arbitragem para resolver os conflitos laborais oriundos do contrato de emprego de altos funcionários, seja porque, muitas vezes, tal contrato encontra-se suspenso por não conter o elemento da subordinação, seja porque ele encontra-se atenuado, podendo conter mais de um elemento diferenciador quando comparado com um contrato de emprego comum.

## 6 CONCLUSÕES

Conforme pudemos verificar, restou latente a possibilidade de se utilizar da arbitragem para dirimir os conflitos oriundos das relações de trabalho.

Afirmamos tal preceito percorrendo um caminho linear, estabelecendo quais tipos de conflito poderiam ser solvidos mediante a arbitragem. Percebemos, inicialmente, a resistência da jurisprudência e da doutrina em aceitar a resolução, por arbitragem, de conflitos individuais de emprego.

Vimos que a hipossuficiência e a indisponibilidade dos direitos trabalhistas seriam o principal óbice para se atingir a efetivação de políticas voltadas a viabilizar a arbitragem como uma ferramenta efetiva de resolução de conflitos trabalhistas.

Entretanto, logo percebemos que, por conta das peculiaridades que ocorrem no seu contrato de emprego, os funcionários de alto escalão poderiam, sim, utilizar-se da arbitragem para solver os seus conflitos, seja porque lhes falta a característica da hipossuficiência, seja porque há a falta de subordinação nos seus contratos de emprego.

Realizamos, por fim, que nem sempre um direito trabalhista poderá ser considerado indisponível, sendo perfeitamente aceitável a utilização da arbitragem para demandar as parcelas patrimoniais referentes a estes direitos.

## REFERÊNCIAS

AGUIAR; Adriana. **Arbitragem e Conflitos do Trabalho**. Valor Econômico. Rio de Janeiro, 15 de fev. 2012.

AZEVEDO, André Gomma de. O Processo de Negociação: Uma breve apresentação de inovações epistemológicas em um meio autocompositivo. In **Revista dos Juizados Especiais do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios, Brasília**: Poder Judiciário do Distrito Federal e Territórios, N. 11, Jul./Dez. 2001, pp. 13 a 24.

CAPPELLETTI, Mauro e GARTH, Bryant. **Acesso à Justiça**. Tradução de: Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1988.

CAPUTO BASTOS, Guilherme Augusto. **Arbitragem no Direito do Trabalho**. LTr - Legislação do Trabalho. Publicação Mensal de Legislação, Doutrina e Jurisprudência, São Paulo: LTr, Ano 63, N. 11, Nov. 1999, pp. 63-11/1462 a 63-11/1476.

CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e Processo**. São Paulo: Malheiros Editores, 1998.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio Universitário de Direito do Trabalho**. Editora Jurídica e universitária, São Paulo, 1972, I/9

DELGADO, José Augusto. **A Arbitragem No Brasil – Evolução Histórica E Conceitual**.

Disponível em: <[http://www.escolamp.org.br/arquivos/22\\_05.pdf](http://www.escolamp.org.br/arquivos/22_05.pdf)>. Acesso em: 02 fev. 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed., São Paulo: LTr, 2011.

\_\_\_\_\_. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. **A Arbitragem e os Conflitos de Trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 1990.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Arbitragem e Direito do Trabalho. **LTR - Legislação do Trabalho. Publicação Mensal de Legislação, Doutrina e Jurisprudência**, São Paulo: LTr, Ano 61, N. 02, Fev. 1997, pp. 61-02/155 a 61-02/156.

\_\_\_\_\_. Arbitragem em Conflitos Individuais do Trabalho: A experiência mundial. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília: Síntese Editora, Ano 68, N. 01, Jan./Mar. 2002, pp. 181 a 189.

\_\_\_\_\_. Temas de Direito do Trabalho. **Revista LTR**, v 61, p. 140. São Paulo: 1997.

MARTINS, Pedro A. Batista; LEMES, Selma M. Ferreira; CARMONA, Carlos Alberto. *Aspectos fundamentais da Lei de Arbitragem*. Rio de Janeiro: Forense, 1999.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Participação dos Empregados nos Lucros das Empresas*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

\_\_\_\_\_. *Direito Processual do Trabalho*. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Processo Coletivo do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1996.

MELLO, Cristiana de Santis Mendes de Farias. *Arbitragem no direito individual do trabalho: uma consideração à luz do princípio protetivo e do modelo sindical brasileiro*. ADV Advocacia dinâmica: seleções jurídicas, N. 5, Maio 2004, pp. 1-6.

MENEZES, Iure Pedroza. *Arbitragem no Direito do Trabalho e a Constituição Federal de 1988*. JTb - Jornal Trabalhista Consulex, Ano XIX, N. 928, Agosto 2002, pp. 19-928/10 a 19-928-13.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. Secretaria de Mão de Obra. Encontro sobre Arbitragem na Solução dos Conflitos Coletivos do Trabalho. Brasília, 1989.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Arbitragem e Mediação*. Revista do Ministério Público do Trabalho, Brasília: LTr, N. 06, Setembro 1993, pp. 68 a 78.

\_\_\_\_\_. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 1998.

PACHECO, Iara Alves Cordeiro. **Os Direitos Trabalhistas e a Arbitragem**. São Paulo: LTr, 2003.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo e LIMA, Bernardo Silva de. **Arbitrabilidade de Conflitos Trabalhistas**. Disponível em: <http://www.posbaiana.com.br/files/Arbitrabilidade%20de%20conflitos%20trabalhistas.pdf>, em 08 de agosto de 2014, às 17:42.

PICARELLI, Márcia Flávia Santini. *A Convenção Coletiva de Trabalho*. São Paulo: LTr, 1986.

PLA RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de Direito do Trabalho*. Tradução de: Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1993.

PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito Sindical e Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

PUCCI, Adriana Noemi (Org.). *Aspectos Atuais da Arbitragem*. Rio de Janeiro: Forense, 2001.

RAMOS, Augusto César. **Mediação e arbitragem na justiça do trabalho**. Disponível em: < <http://jus.com.br/artigos/2620/mediacao-e-arbitragem-na-justica-do-trabalho>>. Acesso em: 14 ago. 2014.

*ROCHA*, Euclides Alcides **Curso de Direito do Trabalho**. NETO, Gustavo Adolpho Vogel Neto (Coord.). Forense, 2000.