

APLICAÇÃO DA ARBITRAGEM NAS RELAÇÕES INDIVIDUAIS E COLETIVAS DE TRABALHO. VISÃO DA DOCTRINA E DA JURISPRUDÊNCIA. CASOS PRÁTICOS

Otávio Romano de Oliveira¹

Resumo: O presente artigo aborda o tema da aplicabilidade do uso da arbitragem no campo dos dissídios individuais trabalhistas no Brasil. Trata-se de assunto de grande relevância, pois, embora a maioria dos doutrinadores trabalhistas e o majoritário entendimento do Tribunal Superior do Trabalho entendam que os direitos trabalhistas não se enquadram naquilo que a lei de arbitragem considera como direitos patrimoniais disponíveis e, portanto, inviabiliza a adoção da via arbitral, a aplicação da arbitragem seria um desafogo ao assoberbado número de processos de tramite no judiciário laboral, o que ocasiona na morosidade na solução dos conflitos. No entanto, é necessário uma enorme mudança nos costumes, tanto dos operadores do direito, quanto em relação as partes envolvidas na relação trabalhistas, empregados e empresários, a fim de que se conscientizem da importância econômica e social de uma solução mais rápida, menos custosa e justa.

Palavras-chave: Arbitragem. Dissídio Individual. Direitos Trabalhistas

Abstract: This paper addresses the issue of applicability of the use of arbitration in the field of labor individual bargaining in Brazil. It is very relevant issue because, although most scholars labor and the prevailing understanding of the Superior Labor Court understand that labor rights do not fit what the arbitration law considers property rights available and therefore prevents the adoption of arbitration, the application of arbitration would be an outpouring overwhelmed the number of tramite processes in the labor judiciary, which causes delays in the resolution of conflicts. However, a sea change is needed in both custom of law professionals, as over parts of the labor relationship, employees and entrepreneurs in order to become aware of the economic and social importance of more rapid, less costly and fair.

¹ Advogado, especialista e mestrando em direito do trabalho pela PUC/SP

Keywords: Arbitration. Individual bargaining. labor rights

Sumario: 1 – Apresentação, 2 - Da aplicabilidade da Arbitragem nos dissídios individuais trabalhista, 3 - Da aplicabilidade da Arbitragem nos dissídios coletivos, 4 - A visão da Doutrina e da Jurisprudência sobre a aplicabilidade da Arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas, 5 - Conclusão:

1 - Apresentação:

O presente artigo aborda o tema do uso da arbitragem como uma forma de solução extrajudicial de conflitos na esfera trabalhista, uma vez que possui grande importância, pois desafia o poder Judiciário.

A arbitragem é uma forma de solução de um conflito feita por uma terceira pessoa, estranha em relação às partes, que é escolhida por estas, impondo a solução do litígio. É facultativa, e trata-se de um procedimento alternativo para a solução de conflitos trabalhista extrajudicial, regulamentado pela Lei nº. 9.307, de 23 de setembro de 1996, que se originou do Projeto de Lei do Senado nº. 78, de 03 de junho de 1992, apresentado pelo então Senador Marco Maciel.

A Constituição Federal e a CLT são omissas a respeito da admissão da arbitragem na ação trabalhista individual. Aliás, não existe qualquer norma que proíba a adoção da arbitragem na Justiça do Trabalho para a solução de dissídios individuais de trabalho.

A arbitragem, em tese, não é fato impeditivo de acesso ao Poder Judiciário. Tampouco substitui a atuação desta especializada. Muito pelo contrário! Pode ser um instrumento de auxílio como forma alternativa de solução de conflitos.

A má aplicação do instituto é que deve ser combatida, pois a arbitragem não pode servir como forma de diminuição de direitos trabalhistas, mas sim como instrumento capaz de assegurar o cumprimento da legislação trabalhista de uma forma mais amena.

Estabelece o artigo 9º da Lei 9.307/96 que o compromisso arbitral é a convenção através da qual as partes submetem um litígio à arbitragem de uma ou mais pessoas, razão pela

qual o instituto se caracteriza como forma alternativa de prevenção ou solução de conflitos à qual as partes aderem, por manifestação de suas vontades.

2 - Da aplicabilidade da Arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas:

A discussão central acerca da aplicabilidade da Arbitragem na Justiça do Trabalho, se restringe na possibilidade no cabimento nos dissídios individuais, a despeito dos direitos trabalhistas encontrarem-se protegidos pelo manto da ordem pública, ou seja, pelos princípios da indisponibilidade e da irrenunciabilidade.

A isto, soma-se a previsão contida já no primeiro artigo da Lei nº 9.307/96: "As pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis".

Tem-se, pois, que apenas os direitos disponíveis podem ser decididos por meio da arbitragem, não se aplicando tal forma de solução de litígio para os direitos considerados, por lei ou por decorrência lógica, como indisponíveis.

Nesse sentido, entende Wagner D. Giglio que, a arbitragem no dissídio individual é incompatível com o processo trabalhista brasileiro, pois a submissão do trabalhador à decisão arbitral significaria deixar à mercê do empregador, com ampla possibilidade de fraude, tornando sem sentido o caráter protetivo do direito do trabalho.

Tal conclusão é reforçada, no âmbito laboral, pela previsão contida no artigo 444 da CLT, em especial no texto que veda a contrariedade às disposições de proteção ao trabalho.

Nesta seara, convém notar que a Constituição Federal defere, expressamente, a igualdade de direitos dos trabalhadores avulsos e os empregados (art. 7º, XXXVI), a redução dos riscos de trabalho por meio de normas de proteção à higiene, saúde e segurança (art. 7º, XXII), a remuneração do serviço extraordinário com adicional de, no mínimo, 50% (art. 7º, XVI), o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos (art. 7º, XV), jornada de trabalho de seis horas para turnos de revezamento, salvo negociação coletiva (art. 7º XIV).

Recentemente, o projeto de Lei nº 406 de 2013 foi aprovado pela Câmara dos Deputados que altera a Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996, e a Lei nº 6.404, de 15 de dezembro

de 1976, para ampliar o âmbito de aplicação da arbitragem e dispor sobre a escolha dos árbitros quando as partes recorrem a órgão arbitral.

O artigo 4º, §4º do referido projeto, autoriza o procedimento arbitral no contrato individual de trabalho na seguinte ocasião:

§ 4º Desde que o empregado ocupe ou venha a ocupar cargo ou função de administrador ou diretor estatutário, nos contratos individuais de trabalho poderá ser pactuada cláusula compromissória, que só terá eficácia se o empregado tomar a iniciativa de instituir a arbitragem ou se concordar expressamente com a sua instituição.

A aprovação do projeto reconhece a impertinência do conceito de hipossuficiência aos contratos mantidos entre altos executivos e sociedades empresárias. Trata-se, sem dúvida, de impactante inovação no ordenamento jurídico brasileiro, ajustando-o a uma realidade impossível de ser negligenciada

3 - Da aplicabilidade da Arbitragem nos dissídios coletivos:

No campo do Direito Coletivo do Trabalho, por outro lado, a arbitragem é admitida, na medida em que há significativo equilíbrio de poder entre os agentes participantes, envolvendo, ademais, direitos efetivamente disponíveis.

A própria Constituição faz expressa referência à arbitragem facultativa como veículo para a resolução de disputas coletivas no mercado de trabalho. Dispõe a Carta Magna que, após frustrada a negociação coletiva, as partes juscoletivas poderão passar ao caminho da arbitragem (art. 114, § 1º).

Neste quadro, autorizado pela negociação coletiva, esse tipo de laudo arbitral (que não se confunde com o produzido no âmbito das relações meramente bilaterais de trabalho) dá origem a regras jurídicas, isto é, dispositivos gerais, abstratos, impessoais e obrigatórios no âmbito das respectivas bases. Nada obstante, a circunstância de se admitir tal meio de solução de conflito no campo coletivo trabalhista não autoriza a redução ou supressão de

direitos revestidos de indisponibilidade absoluta, na linha do que disciplina o art. 1º da Lei de arbitragem.

Ainda, deve ser observado que a autonomia dada aos sindicatos para celebrarem convenção de arbitragem não pode ir além daquela obtida para a formação de acordos e convenções coletivas de trabalho. É dizer, se o sindicato não pode dispor de determinados direitos por meio de normas coletivas, também não poderá autorizar que terceiros arbitrem sobre os referidos direitos.

Ainda, há previsão de respeito às normas coletivas, XXVI, art. 7º da Constituição Federal, devendo lembrar sempre que as normas dos respectivos incisos devem ser apreciadas em conformidade com a previsão do caput, ou seja, as Convenções Coletivas visam a melhora das condições de trabalho, e não a sua piora.

Dito isto, não há como se delegar à sentença arbitral a estipulação, com respectiva redução, de direitos referente à condições de trabalho, mormente aqueles relativos as normas de higiene, segurança e saúde do trabalhador. O mesmo deve ser dito a respeito das normas coletivas.

4 - A visão da Doutrina e da Jurisprudência sobre a aplicabilidade da Arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas:

Para o Ministro do TST Guilherme Augusto Caputo Bastos, a arbitragem se apresenta com um dos caminhos mais céleres e desburocratizados para dirimir as questões trabalhistas, sendo perfeitamente possível sua utilização nos dissídios individuais.

Acentua Caputo Bastos que, é lícito ao trabalhador renunciar os direitos já adquiridos e incorporados em seu patrimônio, desde que seja fruto do exercício da livre e espontânea vontade e que não sofra os influxos dos vícios de consentimento, ou seja, dolo, simulação, coação, fraude ou violência.

O Professor da PUC/SP e ex-Ministro do TST, Pedro Paulo Teixeira Manus, explica que a Lei de Arbitragem não proíbe aplicação aos conflitos individuais trabalhistas. Acentua o Jurista que, se não é proibido e nem obrigatório, é permitido. E o que é permitido não é proibido. Isso é lógica jurídica. Agora, se o conselho arbitral obriga, não é arbitral.

Manus explica que, a maioria dos ministros do TST acham que arbitragem só é possível para conflitos coletivos, porém, sempre se posicionou no sentido de que, se não ficar provado qualquer vício contra a manifestação de vontade, a sentença arbitral que homologar conflito individual trabalhista é válida.

Na ocasião em que figurava na mais alta corte trabalhista, o ex-ministro Pedro Paulo Manus sempre ponderou em suas decisões a importância da aplicação da arbitragem como forma de acesso à Justiça e que os juízes não podem ser refratários a ela quando verificada a observância dos critérios legais.

Assim constou da ementa de um de seus julgados. *Verbis*:

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 direito. Assim, reconhecido pela Corte Regional que a sentença arbitral foi proferida nos termos da lei e que não há vício na decisão 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 nºs 126 e 422 do TST). Os arestos apresentados*

para confronto de teses são inservíveis, a teor da alínea “a” do artigo 896 da CLT e da Súmula nº 296 desta Corte. Agravo de instrumento a que se nega provimento (AIRR – 147500-16.2000.5.05.0193 , Relator Ministro: Pedro Paulo Manus, Data de Julgamento: 15/10/2008, 7ª Turma, Data de Publicação: 17/10/2008)

Contudo, a jurisprudência recente o Tribunal Superior do Trabalho consolidou o entendimento acerca da incompatibilidade da arbitragem no campo do Direito Individual do Trabalho, no qual vigora o princípio da indisponibilidade de direitos, que imanta de invalidez qualquer renúncia ou mesmo transação lesiva operada pelo empregado ao longo do contrato.

Para o ministro do TST, Mauricio Godinho Delgado, a aplicação do instituto da arbitragem deve se restringir a segmentos jurídicos onde haja equivalência de poder entre os sujeitos contrapostos e por esta razão o instituto não seria compatível com o Direito Individual do Trabalho, que regula o contrato laborativo entre empregados e empregadores, cujos princípios estariam em antítese frontal perante o princípio que rege a arbitragem.

No entendimento dos Ministros da mais alta corte trabalhista, o instituto da arbitragem é destinado à solução de conflitos relacionados a direitos patrimoniais disponíveis, logo, não abrangem os direitos trabalhistas tutelados por normas de ordem pública. Os direitos trabalhistas, de natureza alimentar, têm caráter indisponível e, portanto, não podem se utilizar do Tribunal de arbitragem para funcionar como um mero agente homologador de acordos trabalhistas, encerrando em caráter definitivo o contrato de trabalho.

Por tais razões, entende-se que a conciliação firmada perante a Câmara de arbitragem não tem eficácia para a quitação geral e irrestrita do contrato de trabalho, tampouco impede o acesso do autor ao Judiciário.

Em recente decisão, a Subseção Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho considerou ilegal arbitragens envolvendo questões trabalhistas por atentar contra o valor social do trabalho e a dignidade dos trabalhadores.

Para o relator do caso, ministro João Oreste Dalazen, a urgência para receber as verbas rescisórias, de natureza alimentar, "em momento de particular fragilidade do ex-

empregado, frequentemente sujeito à insegurança do desemprego", inviabiliza a adoção da via arbitral como meio de solução de conflitos individuais trabalhistas.

Segundo o MPT, entre outras irregularidades, eram cobradas taxas de várias espécies, os profissionais envolvidos na arbitragem atuavam como árbitros e como advogados dos trabalhadores e a quitação de direitos trabalhistas era feita sem assistência e proteção dos sindicatos de classe.

Outras recentes decisões convergem para o mesmo entendimento do caso acima:

RECURSO DE REVISTA. 1. ARBITRAGEM. INAPLICABILIDADE AO DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO. 1. Não há dúvidas, diante da expressa dicção constitucional (CF, art. 114, §§ 1º e 2º), de que a arbitragem é aplicável na esfera do Direito Coletivo do Trabalho. O instituto encontra, nesse universo, a atuação das partes em conflito valorizada pelo agrupamento sindical. 2. 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, exsurgindo a hipossuficiência do trabalhador (bastante destacada quando se divisam em conjunção a globalização e tempo de crise). 3. 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. 4. A Lei nº 9.307/96 garante a arbitragem como veículo para se dirimir -litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis- (art. 1º). A essência do instituto está adstrita à composição que envolva direitos patrimoniais disponíveis, já aí se inserindo óbice ao seu manejo no Direito Individual do Trabalho (cabendo rememorar-se que a Constituição Federal a ele reservou apenas o espaço do Direito Coletivo do Trabalho). 5. A desigualdade que se insere na etiologia das relações de trabalho subordinado, reguladas pela CLT,

condena até mesmo a possibilidade de livre eleição da arbitragem (e, depois, de árbitro), como forma de composição dos litígios trabalhistas, em confronto com o acesso ao Judiciário Trabalhista, garantido pelo art. 5º, XXXV, do Texto Maior. 6. A vocação protetiva que dá suporte às normas trabalhistas e ao processo que as instrumentaliza, a imanente indisponibilidade desses direitos e a garantia constitucional de acesso a ramo judiciário especializado erigem sólido anteparo à utilização da arbitragem no Direito Individual do Trabalho. Recurso de revista não conhecido. (RR-131200-95.2009.5.04.0029, Rel. Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, DEJT 21/02/2014)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - QUITAÇÃO - ARBITRAGEM - CÂMARA ARBITRAL - DISSÍDIO INDIVIDUAL - INVALIDADE. *O Direito do Trabalho não cogita da quitação em caráter irrevogável em relação aos direitos do empregado, irrenunciáveis ou de disponibilidade relativa, consoante imposto no art. 9º da CLT. Admitir tal hipótese importaria obstar ou impedir a aplicação das normas imperativas de proteção ao trabalhador. Nesse particularismo reside, portanto, a nota singular do Direito do Trabalho em face do Direito Civil. A transação firmada em Juízo Arbitral não opera efeitos jurídicos na esfera trabalhista, porque a transgressão de norma cogente importa a nulidade ipso jure, que se faz substituir automaticamente pela norma heterônoma de natureza imperativa, visando à tutela da parte economicamente mais debilitada, em um contexto obrigacional de desequilíbrio de forças. Em sede de Direito do Trabalho, a transação tem pressuposto de validade na assistência do sindicato, do Ministério do Trabalho ou do próprio órgão jurisdicional, por expressa determinação legal, além da necessidade de determinação das parcelas quitadas, nos exatos limites do art. 477, § 1º e § 2º, da CLT. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR- 160800-39.2008.5.02.0002, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 19/11/2014, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/11/2014)*

ARBITRAGEM. APLICABILIDADE AO DIREITO INDIVIDUAL DE TRABALHO. QUITAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO 1. A Lei 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, Relator Ministro João Batista Brito Pereira, divulgado no DEJT de 30/3/2010.)

ARBITRAGEM. DISSÍDIOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS. INCOMPATIBILIDADE. *Nos dissídios coletivos, os sindicatos representativos de determinada classe de trabalhadores buscam a tutela de interesses gerais e abstratos de uma categoria profissional, como melhores condições de trabalho e remuneração. Os direitos discutidos são, na maior parte das vezes, disponíveis e passíveis de negociação, a exemplo da redução ou não da jornada de trabalho e do salário. Nessa hipótese, como defende a grande maioria dos doutrinadores, a arbitragem é viável, pois empregados e empregadores têm respaldo igualitário de seus sindicatos. No âmbito da Justiça do Trabalho, em que se pretende a tutela de interesses individuais e concretos de pessoas identificáveis, como, por exemplo, o salário e as férias, a arbitragem é desaconselhável, porque outro é o contexto: neste caso, imperativa é a observância do princípio protetivo, fundamento do direito individual do trabalhador, que se justifica em face do desequilíbrio existente nas relações entre trabalhador -*

hipossuficiente - e empregador. Esse princípio, que alça patamar constitucional, busca, efetivamente, tratar os empregados de forma desigual para reduzir a desigualdade nas relações trabalhistas, de modo a limitar a autonomia privada. Imperativa também é a observância do princípio da irrenunciabilidade, que nada mais é do que o desdobramento do primeiro. São tratados neste caso os direitos do trabalho indisponíveis previstos, quase sempre, em normas cogentes, que confirmam o princípio protetivo do trabalhador. Incompatível, portanto, o instituto da arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 175-07.2011.5.02.0073 , Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 30/09/2014, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/10/2014).

RECURSO DE REVISTA. ARBITRAGEM. RELAÇÕES INDIVIDUAIS DE TRABALHO. INAPLICABILIDADE. *As fórmulas de solução de conflitos, no âmbito do Direito Individual do Trabalho, submetem-se, é claro, aos princípios nucleares desse segmento especial do Direito, sob pena de a mesma ordem jurídica ter criado mecanismo de invalidação de todo um estuário jurídico-cultural tido como fundamental por ela mesma. Nessa linha, é desnecessário relembrar a absoluta prevalência que a Carta Magna confere à pessoa humana, à sua dignidade no plano social, em que se insere o trabalho, e a absoluta preponderância deste no quadro de valores, princípios e regras imantados pela mesma Constituição. Assim, a arbitragem é instituto pertinente e recomendável para outros campos normativos (Direito Empresarial, Civil, Internacional, etc.), em que há razoável equivalência de poder entre as partes envolvidas, mostrando-se, contudo, sem adequação, segurança, proporcionalidade e razoabilidade, além de conveniência, no que diz respeito ao âmbito das relações individuais laborativas. Recurso de revista não conhecido. (RR-192700-74.2007.5.02.0002, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, 6ª Turma, divulgado no DEJT de 28/5/2010.)*

5 – Conclusão:

Entendo ser imperativa a observância do princípio protetivo, fundamento do direito individual do trabalho, que se justifica pelo desequilíbrio existente entre trabalhador e empregador.

Diante da análise das diversas situações que ocorrem no cotidiano laboral, entendo ser recomendável a aplicação da arbitragem apenas para solucionar conflitos entre as partes equivalentes, ou seja, nos dissídios coletivos.

Sendo assim, pela fragilidade e vulnerabilidade jurídica, econômica e emocional pelo qual atravessa o empregado, principalmente durante o contrato de trabalho e nos casos de demissão sem justa causa, comungo com o entendimento majoritário do Tribunal Superior do Trabalho quanto não ser aconselhável a aplicação da arbitragem na solução dos conflitos individuais do trabalho.

BIBLIOGRAFIA:

CAPUTO BASTOS, Guilherme Augusto. D. Revista Ltr. 63-11/1462, 1999.

DELGADO. Mauricio Godinho. D. Revista Ltr. 66.06/662, 2002.

GIGLIO. Wagner D., Direito Processual do Trabalho, 2007

MARTINS, Sergio Pinto. Arbitragem como forma de solução de conflitos trabalhistas. 2009

Tribunal Superior do Trabalho (Brasil). Julgados.