

KÁTIA DE SOUSA

ARBITRAGEM NAS RELAÇÕES INDIVIDUAIS DO TRABALHO

PÓS GRADUAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA

SÃO PAULO – 2013

KÁTIA DE SOUSA

ARBITRAGEM NAS RELAÇÕES INDIVIDUAIS DO TRABALHO

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de ESPECIALISTA em Direito do trabalho, sob a orientação da Professora Doutora Fabíola Marques.

SÃO PAULO – 2013

Banca Examinadora

Agradeço

À minha orientadora e amiga Fabíola, pelas grandes contribuições durante minha trajetória acadêmica.

À minha grande mestre, amiga, companheira, Ivone, a quem devo muito do que aprendi no direito e na vida; exemplo de pessoa e profissional que vou levar para sempre comigo, estando perto ou longe estará sempre no meu coração.

À minha família e aos meus amigos, pelo apoio e incentivo.

Ao Beto, pela compreensão, dedicação e companheirismo.

Aos meus pais, que sempre me apoiaram e me incentivaram em meus estudos. Exemplos de amor e dedicação que me guiam.

Resumo

O presente trabalho visa demonstrar um meio alternativo para a solução de conflitos individuais trabalhistas através da arbitragem, apontando as controvérsias existentes sobre o tema e os seus aspectos positivos e negativos.

A arbitragem é um mecanismo alternativo de solução de controvérsias que se realiza por meio da intervenção de árbitros (terceiros), cujo poder de decidir decorre de uma convenção privada, e não do Estado, que objetiva a solução de litígios que envolvem direitos patrimoniais disponíveis.

A pesquisa doutrinária demonstrou que muito embora a arbitragem para a solução de conflitos coletivos do trabalho esteja prevista na Constituição Federal, o instituto ainda não é amplamente utilizado em razão da insegurança que se tem em resolver conflitos sem a presença do Estado, fruto da cultura brasileira de levar todas as discussões ao Poder Judiciário.

Já com relação à arbitragem para solução dos litígios individuais trabalhistas, as controvérsias são muitas com relação a sua admissibilidade na doutrina e jurisprudência. Aqueles que são contrários baseiam-se na omissão da previsão Constitucional, bem como na indisponibilidade dos direitos trabalhistas. Já os que defendem sua admissibilidade demonstram os vários aspectos positivos da arbitragem, como celeridade, informalidade, sigilo, dentre outros, afirmando que a arbitragem pode ser uma forma de solução mais ágil e eficaz na solução do litígio trabalhista.

PALAVRAS-CHAVES: ARBITRAGEM. LEI 9.307/96. MEIO ALTERNATIVO DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS. DIREITO DO TRABALHO. DIREITO COLETIVO. DIREITO INDIVIDUAL. DIREITO PATRIMONIAL DISPONÍVEL. DISPONIBILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS.

Abstract

This paper aims to demonstrate an alternative means for resolving individual labor disputes through arbitration, pointing out the existing controversies on the subject and its positive and negative aspects.

Arbitration is an alternative mechanism for dispute settlement that takes place through the intervention of arbitrators (third party), whose power to decide the result of a private agreement, not the state, which aims at resolving disputes involving property rights available.

The doctrinal research has shown that although the arbitration for the settlement of collective labor disputes is provided for in the Federal Constitution, the institute is still not widely used because of the uncertainty that has to resolve conflicts without the presence of the state, due to the Brazilian culture to take all the discussions the Judiciary.

As to the arbitration for the resolution of individual labor disputes, controversies are many regarding its admissibility in doctrine and jurisprudence. Those who oppose are based on the failure of Constitutional prediction as well as the unavailability of labor rights. But those who advocate its admissibility demonstrate the various positive aspects of arbitration, such as speed, informality, confidentiality, among others, claiming that arbitration may be a way to more agile and effective solution to solve the labor dispute.

KEYWORDS: ARBITRATION. LAW 9.307/96. ALTERNATE MEANS OF CONFLICT RESOLUTION. LABOUR LAW. COLLECTIVE RIGHT. RIGHT INDIVIDUAL. SHEET AVAILABLE RIGHT. AVAILABILITY OF LABOR RIGHTS.

Sumário

Introdução.....	9
1 Arbitragem no direito brasileiro.....	11
1.1 <i>Conceito de Arbitragem.....</i>	11
1.2 <i>Objeto da Arbitragem.....</i>	13
1.3 <i>Natureza jurídica da Arbitragem.....</i>	14
1.4 <i>Noção histórica.....</i>	18
1.4.1 <i>Arbitragem na Constituição Federal de 1988.....</i>	18
1.4.2 <i>Considerações sobre a Lei de Arbitragem.....</i>	19
1.4.3 <i>Arbitragem na legislação trabalhista.....</i>	20
2 Arbitragem no direito do trabalho.....	20
2.1 <i>Arbitragem no direito coletivo do trabalho.....</i>	20
2.2 <i>Arbitragem no direito individual do trabalho.....</i>	23
2.2.1 <i>Omissão do Artigo 114 da Constituição Federal.....</i>	23
2.2.2 <i>Indisponibilidade de direitos trabalhistas.....</i>	25
3. Arbitragem como solução de conflitos individuais trabalhistas.....	29
3.1 <i>Visão doutrinária e jurisprudencial da arbitragem no direito individual do trabalho..</i>	29
3.1.1 <i>Inadmissibilidade da Arbitragem como solução de conflitos trabalhistas.....</i>	30
3.1.2 <i>Admissibilidade da Arbitragem como solução de conflitos trabalhistas.....</i>	35
3.2 <i>Aspectos positivos e negativos da arbitragem no direito individual trabalhista.....</i>	38
Conclusão.....	42
Bibliografia.....	45
Anexo A – Lei n.º 9.307, de 23 de setembro de 1996.....	49

Introdução

Tendo em vista que a estrutura judiciária não comporta o grande número de demandas trabalhistas ajuizadas todos os anos, o que tornam os processos morosos e, em muitos casos, ineficazes, o presente trabalho tem como objetivo o estudo de um meio alternativo de solução de conflito, qual seja arbitragem no direito do trabalho, especificamente no âmbito individual.

Passou-se de forma geral a conceituação da arbitragem, do seu objeto e da natureza jurídica.

Discorreu-se sobre arbitragem no âmbito da Constituição Federal, da Lei 9.307/96 e da Legislação Trabalhista.

Posteriormente foi analisada a arbitragem nas relações trabalhistas, tanto nos conflitos coletivos quanto nos individuais de trabalho.

Entretanto, foi delimitada a análise da arbitragem no âmbito individual laboral, uma vez que sua aplicação é controversa, eis que não houve previsão constitucional como no caso do direito coletivo do trabalho, tampouco na lei infraconstitucional.

Ademais, a sua aplicação é contestada, em face da questão da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, contudo, há posicionamentos tanto na doutrina quanto na jurisprudência no sentido de ser utilizada a via arbitral na resolução das disputas individuais trabalhistas, e assim, surgem alguns questionamentos, principalmente sobre quais direitos podem ser transacionados.

Pretendemos, também na presente monografia apontar quais vantagens e desvantagens na utilização da via arbitral.

Assim, o intuito desse trabalho é o de refletirmos sobre as aludidas divergências, mediante um método dedutivo a fim de procurar mediante conceitos gerais o entendimento de fatos particulares, além de terem sido adotados diferentes métodos de análise, como a teórica e de compilação onde se procurou buscar e organizar a comparação de algumas teorias existentes, bem como, as várias posições dos diferentes autores e jurisprudências estudados.

Ainda, para a elaboração da presente monografia foi realizada pesquisa em legislação nacional, além de uma revisão de literatura (doutrina e jurisprudência) que foi baseada em uma pesquisa bibliográfica sobre o tema aqui estudado.

Por fim, em razão da complexidade do assunto, visto a grande divergência existente sobre a sua utilização ou não, essa monografia não possui a pretensão de esgotar todos os elementos que o envolvem, mas sim fazer uma investigação teórica visando a melhor compreensão possível dos conceitos, histórico, e da sua aplicabilidade.

1 Arbitragem no direito brasileiro

1.1 Conceito de Arbitragem

São várias as definições de arbitragem encontradas na doutrina.

Márcio Yoshida define arbitragem como o método privado de solução de litígios consensualmente estabelecido pelas partes, que delegam a um terceiro ou a um colegiado o poder de decidir a controvérsia. Destaca-se, primeiro, por tratar-se de meio alternativo de solução de lide desvinculado da justiça estatal; segundo, a sua natureza contratual; terceiro, a submissão voluntária das partes a uma decisão terminativa do conflito.¹

Para Carlos Alberto Carmona, um dos idealizadores da Lei de Arbitragem, a arbitragem é um meio alternativo de solução de controvérsias através da intervenção de uma ou mais pessoas que recebem seus poderes de uma convenção privada, decidindo com base nela, sem intervenção estatal, sendo a decisão destinada a assumir a mesma eficácia da sentença judicial; ela é colocada à disposição de quem quer que seja para a solução de conflitos relativos a direitos patrimoniais acerca dos quais os litigantes possam dispor. Trata-se de mecanismo privado de solução de litígios, através do qual um terceiro, escolhido pelos litigantes, impõe sua decisão, que deverá ser cumprida pelas partes.”²

A arbitragem, segundo Paula Carajelescov, é um meio alternativo de solução de conflitos, por meio do qual as partes elegem uma terceira pessoa, cuja decisão terá o mesmo efeito que a solução jurisdicional, pois é impositiva para as partes, sendo, portanto, de observância obrigatória.³

De acordo com Amauri Mascaro do Nascimento, a arbitragem é uma forma de composição extrajudicial dos conflitos, por alguns doutrinadores considerada um equivalente jurisdicional. A questão é decidida não por um juiz, mas por uma pessoa ou órgão não investido de poderes jurisdicionais.⁴

¹ YOSHIDA, Márcio. **Arbitragem trabalhista: um novo horizonte para a solução de conflitos laborais**. São Paulo: Ltr, 2006, p.16.

² CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e Processo**. Um Comentário à Lei n. 9.307/96. 2 ed., São Paulo: Atlas, 2004, p.51.

³ CARAJELESCOV, Paula Corina Santone. **Arbitragem nos conflitos individuais do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2010, p.58.

⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 21 ed., São Paulo: Saraiva, 2002, p.16.

Sergio Pinto Martins conceitua a arbitragem como uma forma de solução de um conflito, feita por um terceiro estranho à relação das partes, que é escolhido por estas. É uma forma voluntária de terminar o conflito, o que importa dizer que não é obrigatória.⁵

José Cretella Junior, por sua vez, conceitua arbitragem como “sistema especial de julgamento, com procedimento técnico e princípios informativos próprios e com força executória reconhecida pelo direito comum, mas a este subtraído, mediante o qual duas ou mais pessoas físicas, ou jurídicas, de direito privado ou de direito público, em conflito de interesses, escolhem de comum acordo, contratualmente, uma terceira pessoa, o árbitro, a quem confia o papel de resolver-lhes a pendência, anuindo os litigantes em aceitar a decisão prolatada”.⁶

Para Pedro Batista Martins, um dos membros da Comissão Redatora da Lei 9307/96, a arbitragem é o meio pacífico (uma vez que deliberada de forma bilateral) de dirimir todo e qualquer tipo de conflito existente entre as partes contratantes, devendo estas se submeter, de boa-fé, à sentença ou laudo arbitral, o qual pode extinguir, modificar ou criar direitos.⁷

Para Carlos Alberto Vilela Sampaio a “arbitragem é mecanismo alternativo de solução de controvérsias que se realiza por meio da intervenção de terceiros, denominados árbitros, cujo poder de decidir decorre de uma convenção privada, e não do Estado, que objetiva a solução de litígios que envolvem direitos patrimoniais disponíveis.”⁸

Nota-se que são diversos os conceitos ditados pelos doutrinadores pátrios, porém todos semelhantes quanto à sua essência, de modo que entendemos a arbitragem como um meio alternativo de solução de conflitos relativos a direitos patrimoniais disponíveis que não a tutela jurisdicional tradicional, estatal, por meio do qual as partes, seja através da cláusula compromissória, seja por meio do compromisso arbitral, optam por obter a solução da pendência, entre elas havida, através de uma decisão imposta por um terceiro, por elas designado, que atuará como juiz privado, cuja decisão (laudo arbitral), por força de lei⁹, terá

⁵ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 15 ed., São Paulo: Atlas, 2002, p. 714.

⁶ CRETELLA JR., José. **Da arbitragem e seu conceito categorial**. São Paulo: Revista dos Tribunais. V. 78, nº 643, maio 1999. p.7.

⁷ MARTINS, Pedro A. Batista. **Aspectos jurídicos da arbitragem comercial no Brasil**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 1990, p.1.

⁸ SAMPAIO, Carlos Alberto Vilela. **Reconhecimento da Sentença e do Laudo Arbitral Estrangeiros**. Dissertação de Mestrado. São Paulo: FDUSP, 2012, p. 105.

⁹ Entendendo ter o legislador incorrido em equívoco grave com relação à equiparação, nos efeitos, entre laudo arbitral e sentença estatal, José Carlos de Magalhães esclarece que “o laudo arbitral não é título executivo *judicial*, mas *extrajudicial*, pois proferido por árbitro, pessoa privada, não integrante do Poder Judiciário, nem a ele equiparável”. **Reconhecimento e execução de laudos arbitrais estrangeiros**. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, ano 86, v. 740, p. 117, jun. 1997. No mesmo sentido Carlos Alberto Vilela Sampaio, para quem foi

eficácia de título executivo judicial e que não se sujeitará a qualquer homologação pelo poder judiciário.

1.2 Objeto da Arbitragem

Os conflitos que podem ser dirimidos pela arbitragem sofrem limitações no ordenamento jurídico.

Os parâmetros da arbitrabilidade dos conflitos estão delineados na Lei n. 9307/96, a qual delimita os conflitos arbitráveis aos litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis, conforme descreve o artigo 1º da lei referida:

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

Para Marcio Yoshida

“a patrimonialidade da matéria implica a possibilidade de traduzir a pretensão em uma expressão pecuniária, de estimar o seu valor econômico. Questões extrapatrimoniais como o direito à liberdade, os direitos políticos, o direito à cidadania, o direito à identidade, etc., não podem ser objeto de arbitragem.”¹⁰.

“equivocada a atitude do legislador. Em que pese o extraordinário avanço representado pela Lei n. 9.307/96, o árbitro já exercia atividade jurisdicional antes do advento da Lei. Essa é uma de suas inerentes características. Parece haver confusão quanto à origem do poder jurisdicional do árbitro, que não é a mesma do juiz togado. Assim, o fato de possuir dentre as suas características a jurisdicionalidade não torna o laudo arbitral um ato proveniente do poder jurisdicional do Estado.” (**Reconhecimento da Sentença e do Laudo Arbitral Estrangeiros**. Dissertação de Mestrado. São Paulo: FDUSP, 2012, p. 119). Mais adiante, pondera que “Os indivíduos, as partes de um contrato que versa sobre direitos patrimoniais disponíveis, como detentores de jurisdição originária outorgam, delegam aos árbitros esse poder para, em seu nome e não em nome do Estado, declararem o direito controvertido sobre aquela relação jurídica de natureza privada. A jurisdição dos árbitros, ainda que também não originária, é privada, não estatal.

O contrário se dá com a jurisdição do juiz togado, também delegada, mas que provém da Constituição Federal e, assim, da comunidade nacional organizada. Suas decisões serão sempre atos de autoridade pública, atos estatais, atos oficiais. O árbitro, ao emitir o laudo, não atua como delegado do Estado, como o faz o juiz togado, mas das partes do contrato.

O laudo arbitral não provém de uma autoridade pública, não decorre de uma prestação jurisdicional de um Estado soberano, não é providência jurisdicional decorrente do exercício do poder jurisdicional delegado pela Constituição, o que por si só desautoriza a exigência de seu reconhecimento por país diverso daquele em cujo território foi proferido. É fruto de uma decisão tomada por árbitros escolhidos consensualmente pelas partes envolvidas para dirimir um litígio que envolva direitos patrimoniais disponíveis. E, portanto, não há confusão que se possa fazer quanto aos efeitos do laudo arbitral e quanto aos efeitos da sentença judicial, a ponto de equipará-los.” (**Reconhecimento da Sentença e do Laudo Arbitral Estrangeiros**. Dissertação de Mestrado. São Paulo: FDUSP, 2012, p. 135).

¹⁰ YOSHIDA, Marcio. **Arbitragem trabalhista: um novo horizonte para a solução de conflitos laborais**. São Paulo: Ltr, 2006, p.77.

O mesmo autor acrescenta que o direito patrimonial disponível é aquele que assegura o gozo ou fruição ao arbítrio de seu titular, de uma riqueza ou qualquer bem, apreciável monetariamente¹¹, de modo que as coisas fora do comércio não podem ser objeto de arbitragem, tais como questões de estado e capacidade das pessoas.

Segundo Carlos Alberto Carmona “são disponíveis aqueles bens que podem ser livremente alienados ou negociados, por encontrarem-se desembaraçados.”¹²

Há, no entanto, direitos que embora patrimoniais, não são disponíveis como, por exemplo, bens recebidos em doação com cláusula de incomunicabilidade, impenhorabilidade ou inalienabilidade. Ainda, como exemplo, poderíamos citar um titular de bens que em razão da existência de herdeiros necessários, não podem doar a totalidade dos bens, bem como questões afetas ao direito de família e ao direito penal, uma vez que estas matérias estariam fora do alcance da autonomia da vontade das partes litigantes, tal qual disposto no artigo 852 do Código Civil¹³.

Desse modo, pode-se dizer que são arbitráveis direitos patrimoniais que não possuam restrições legais quanto à sua disposição por parte de seus titulares, de modo que as partes possam transacionar livremente, de acordo com seus interesses particulares, pactuando, assim, o que lhes for mais conveniente.

1.3 Natureza jurídica da Arbitragem

Há grande divergência doutrinária a respeito da natureza jurídica da arbitragem. Assim, destacam-se três correntes teóricas, quais sejam: contratual (privatista), jurisdicional (publicista) e mista.

¹¹ YOSHIDA, Marcio. **Arbitragem trabalhista: um novo horizonte para a solução de conflitos laborais**. São Paulo: Ltr, 2006, p.74.

¹² CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e Processo. Um Comentário à Lei n. 9.307/96**. 2 ed., São Paulo: Atlas, 2004, p.56.

¹³ Carmona, no entanto, observa que é necessário maior acuidade no exame quanto à arbitralidade destas matérias “pois as consequências patrimoniais tanto num caso como noutro podem ser objeto de solução extrajudicial. Dizendo de outro modo, se é verdade que uma demanda que verse sobre o direito de prestar e receber alimentos trata de direito indisponível, não é menos verdadeiro que o *quantum* de pensão pode ser livremente pactuado pelas partes (e isto torna arbitrável a questão); da mesma forma, o fato caracterizador de uma conduta antijurídica típica deve ser apurado exclusivamente pelo Estado, sem prejuízo de as partes levarem à solução arbitral a responsabilidade civil decorrente do ato delituoso. É neste sentido, portanto, que deve ser interpretado o art. 852 do novo Código Civil, ao vedar o compromisso arbitral para questões de estado, de direito pessoal de família e “de outras que não tenham caráter estritamente patrimonial”.” (CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e Processo. Um Comentário à Lei n. 9.307/96**. 2 ed., São Paulo: Atlas, 2004, p.56).

Segundo a teoria contratualista ou privatista a arbitragem é um instituto regido pela vontade das partes, que convencionam eleger um árbitro e o direito aplicável para por fim a um litígio existente.

Márcio Yoshida defende que segundo a teoria contratualista a arbitragem é um instituto regido pela vontade das partes que o convencionaram, livremente manifestada, e delas depende para o atingimento dos seus fins. Acrescenta que as partes elegem o Direito aplicável, escolhem os árbitros e o procedimento a ser adotado, enfim, praticam todos os atos sob a égide da mais absoluta autonomia da vontade. A justiça estatal deverá ser chamada, incidentalmente ou na execução de sentença arbitral, quando os poderes jurisdicionais se fizerem necessários.¹⁴

Os defensores desta corrente entendem que o limitado poder de império do árbitro reafirma os argumentos da teoria contratualista, eis que “a verdadeira jurisdição traz consigo implícita a força coercitiva emanada do poder do Estado.”¹⁵

Amauri Mascaro Nascimento¹⁶, defendendo esta tese afirma que: “o árbitro não é investido do poder jurisdicional porque a sua autoridade para decidir é atribuída pela vontade dos particulares cujos interesses são apreciados”.

Por fim, Márcio Yoshida¹⁷ muito bem sintetiza os argumentos dos contratualistas: “podemos elencar os seguintes aspectos que afastam a natureza jurisdicional do instituto: a) a arbitragem está vinculada à autonomia da vontade das partes contratantes enquanto a jurisdição repousa na soberania do Estado; b) o árbitro não tem poder de império; c) a sentença arbitral não se aperfeiçoa sem a atuação da jurisdição na fase da execução; d) a celebração da convenção de arbitragem é pressuposto essencial do instituto”.

Por outro lado, os adeptos da teoria jurisdicional, fundamentam-se no fato de que embora a sentença arbitral não necessite de chancela estatal, a arbitragem é uma extensão da jurisdição estatal para o árbitro privado.

¹⁴ YOSHIDA, Márcio. **Arbitragem trabalhista: um novo horizonte para a solução de conflitos laborais**. São Paulo: Ltr, 2006, p.69.

¹⁵ YOSHIDA, Márcio. **Arbitragem trabalhista: um novo horizonte para a solução de conflitos laborais**. São Paulo: Ltr, 2006, p.69.

¹⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 21 ed., São Paulo: Saraiva, 2002, p.16.

¹⁷ YOSHIDA, Márcio. **Arbitragem trabalhista: um novo horizonte para a solução de conflitos laborais**. São Paulo: Ltr, 2006, p.69.

Márcio Yoshida ressalta que a arbitragem realiza função jurisdicional porquanto assim foi contemplada por previsão legal a prorrogação da competência da justiça estatal para solução de determinados litígios.¹⁸

Pedro Batista Martins afirma que: “é flagrante o caráter jurisdicional da arbitragem porque o árbitro se equipara ao juiz togado para todos os efeitos – e até com mais responsabilidade funcional – é um dos braços do Estado na administração da justiça, como ocorre, por exemplo, no tribunal do júri”.¹⁹

No mesmo sentido entende Carlos Alberto Carmona²⁰, corroborando ser jurisdicional a atividade arbitral, senão vejamos:

“É comum confundirem os doutos o exercício do poder com o exercício de força, tomando os atos de força como sinônimo de ato jurisdicional, de tal sorte a concluir que, não podendo o árbitro decretar prisões, efetivar arrestos ou sequestros, ou utilizar força policial para fazer valer suas decisões, não estaria ele exercendo verdadeiro poder jurisdicional, por carecer de *imperium*. Se assim fosse, os juízes trabalhistas que não tem competência criminal careceriam de jurisdição; se assim fosse, juízes que tivessem competência apenas para proferir sentenças de conhecimento (sem executá-las), como ocorria nos juizados especiais de pequenas causas antes da alteração em 1993, do art. 40 da Lei n. 7.244/84 careceriam de jurisdição!”

Como já esclarecido anteriormente, no entender de Carlos Alberto²¹ e de José Carlos de Magalhaes²², não há confusão que se possa fazer entre o exercício de poder jurisdicional do árbitro e o atributo da oficialidade de atos de estado, como o é a sentença. Não foi a lei 9307/96, segundo os mesmo autores²³, que determinou que o árbitro exercesse atividade jurisdicional. Ele já o exercia mesmo antes da sua edição. Para eles, a equivocada atitude do legislador em equiparar, nos efeitos, laudo e sentença, de modo algum pode causar

¹⁸ YOSHIDA, Márcio. **Arbitragem trabalhista: um novo horizonte para a solução de conflitos laborais**. São Paulo: Ltr, 2006, p.70.

¹⁹ MARTINS, Pedro A. Batista. **Arbitragem através dos tempos. Obstáculos e preconceitos à sua implementação no Brasil**. In: Garcez, José Maria Rossani (coordenador) – A arbitragem na era da globalização. Rio de Janeiro: Forense, 1999, p.40.

²⁰ CARMONA, Carlos Alberto. **Das boas relações entre os juízes e os árbitros**. *Revista do Advogado*. São Paulo, n. 51, outubro/97, p. 18.

²¹ Uma vez mais reproduzimos o trecho: “Em que pese o extraordinário avanço representado pela Lei n. 9.307/96, o árbitro já exercia atividade jurisdicional antes do advento da Lei. Essa é uma de suas inerentes características. Parece haver confusão quanto à origem do poder jurisdicional do árbitro, que não é a mesma do juiz togado. Assim, o fato de possuir dentre as suas características a jurisdicionalidade não torna o laudo arbitral um ato proveniente do poder jurisdicional do Estado.” (**Reconhecimento da Sentença e do Laudo Arbitral Estrangeiros**. Dissertação de Mestrado. São Paulo: FDUSP, 2012, p. 119).

²² MAGALHAES, José Carlos de. **Reconhecimento e execução de laudos arbitrais estrangeiros**. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, ano 86, v. 740, p. 117, jun. 1997.

²³ MAGALHÃES, Jose Carlos de. **Reconhecimento e execução de laudos arbitrais estrangeiros**. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, ano 86, v. 740, p. 117, jun. 1997; SAMPAIO, Carlos Alberto Vilela. **Reconhecimento da Sentença e do Laudo Arbitral Estrangeiros**. Dissertação de Mestrado. São Paulo: FDUSP, 2012, p. 119.

confusão com relação à origem da jurisdição do árbitro e do juiz togado. Assim, com base nos entendimentos acima expostos, a conduta do legislador representa não ter havido percepção com relação a esta diferença de origem da jurisdição. A atividade jurisdicional do árbitro não é estatal, oficial, como o é a do juiz togado. São coisas distintas.

Assim, de acordo com os autores acima, o fato de o árbitro exercer função jurisdicional não poderia, por si só, servir de parâmetro para determinar a natureza da arbitragem.

Por fim, tem-se a teoria mista, que buscou conciliar as duas posições, aduzindo que a arbitragem decorre de um contrato, no qual as partes constituem um julgador privado, para a composição do litígio, que irá exercer poderes jurisdicionais reconhecidos pelo Estado, cuja decisão possui coercibilidade para as partes, constituindo título executivo judicial.

José Carlos de Magalhães afirma que “as duas posições devem ser entendidas como radicais, pois se a arbitragem é contratual em seu fundamento inicial, é também jurisdicional ante a natureza pública do laudo arbitral, como forma privada de solução de litígios”.²⁴

Márcio Yoshida conclui “a teoria mista parece-me a que melhor compreende o instituto da arbitragem, impondo ressaltar que as premissas para o enquadramento jurídico no âmbito da dicotomia do direito público ou privado se revelam precárias e insuficientes, diante da complexidade, da dimensão e da diversidade dos fenômenos sociológicos e jurídicos hodiernos”.²⁵

Desta forma, em que pese os doutrinadores que manifestam pensamento diverso, parece-nos que a intenção do legislador ao elaborar a lei arbitral vigente, foi a de revelar o caráter contratual e jurisdicional, ou seja, expor sua natureza jurídica mista, uma vez que a convenção arbitral investe a um terceiro atividade jurisdicional para compor a lide, e, desta forma, com exceção dos vícios, afastam os proponentes da jurisdição estatal. Ora, o árbitro possui poderes efetivos para julgar, ou seja, sua decisão terá caráter definitivo para a demanda, com força de título executivo judicial, e o seu cumprimento é obrigatório (art. 31 da Lei 9.307/97). O controle de fundo da decisão arbitral por parte da justiça estatal será meramente formal.

²⁴ MAGALHÃES, José Carlos de; BAPTISTA, Luiz Olavo. **Arbitragem Comercial**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1986.

²⁵ YOSHIDA, Marcio. **Arbitragem trabalhista: um novo horizonte para a solução de conflitos laborais**. São Paulo: Ltr, 2006, p.73.

1.4 Noção histórica

1.4.1 Arbitragem na Constituição Federal de 1988

Ao longo das Constituições Federais, pouca ou nenhuma relevância foi conferida à arbitragem.

A Constituição Federal de 05 de outubro de 1988 adotou o princípio da solução pacífica dos conflitos internacionais prevista no artigo 4º, inciso VII, repetindo preceitos constitucionais anteriores, conforme abaixo transcrito:

“Art. 4. A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios:
(...) VII – solução pacífica dos conflitos...”

A Constituição Federal de 1988 apesar de manter alguns preceitos anteriores, inovou em relação às Constituições anteriores ao estabelecer em seu artigo 114 a possibilidade de resolução de conflitos coletivos de trabalho através da arbitragem, senão vejamos:

“Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:
(...)
§1º - Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.
§2º - Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.”

Interessante é que a inserção da via arbitral na Constituição Federal se deu tão somente no âmbito trabalhista, como muito bem destaca Márcio Yoshida:

“E vejam só que interessante, senão intrigante: a inserção constitucional, que viria interromper o jejum constitucional em matéria arbitral na esfera privada, não mirou o Direito Comercial ou o civil, como seria mais compreensível mas se voltou para a área trabalhista.”²⁶

Acrescenta o autor: “O novo preceito é surpreendente sob todos os aspectos, pois a arbitragem de conflitos coletivos de trabalho era instrumento totalmente em desuso e desconhecido pela comunidade trabalhista, mais ainda por terem as instituições do nosso

²⁶ YOSHIDA, Márcio. **Arbitragem trabalhista: um novo horizonte para a solução de conflitos laborais**. São Paulo: Ltr, 2006, p.39.

Direito do Trabalho se desenvolvido sob a inspiração da legislação paternalista do Estado Novo.”²⁷

Carlos Alberto Carmona ressalta: “Reconheceu o constituinte de 1988 que, pelo menos nas convenções coletivas, onde o âmbito de disponibilidade de direitos é extenso e patente, não haveria impedimento para a solução arbitral do litígio (antes, tudo recomendaria a solução pela via arbitral de um conflito de interesses que muitas vezes tem caráter exclusivamente econômico).”²⁸

Verifica-se que a inserção da via arbitral na Carta Maior no que tange ao Direito do Trabalho se deu apenas no que tange ao direito coletivo, uma vez que, aduz que as partes terão a faculdade de fazê-lo em casos em que a negociação coletiva restar frustrada.

Dessa forma, nota-se que, o debate sobre a possibilidade ou não de solucionar conflitos individuais trabalhistas advém desta questão.

1.4.2 Considerações sobre a Lei de Arbitragem

A lei nº 9.307 de 23 de setembro de 1996 de autoria de Carlos Alberto Carmona, Pedro Batista Martins, Selma M. Ferreira Lemes e Petrônio Muniz foi patrocinada pelo senador Marco Maciel.

Com a promulgação da lei da arbitragem, os artigos 1.037 a 1.048 do Código Civil de 1916, e os artigos 101 e 1.072 a 1.102 do Código de Processo Civil de 1973 foram revogados e a sistemática anterior foi modificada.

Segundo Márcio Yoshida, “as alterações introduzidas pela Lei n. 9.307/96 representam um largo passo em direção à modernização da arbitragem em nosso país, viabilizando o seu florescimento em todas as áreas do Direito, incluindo a trabalhista.”²⁹

A referida lei veio a estabelecer de forma bastante técnica a regulamentação deste método extrajudicial de solução de controvérsias. No entanto, muito embora passados

²⁷ YOSHIDA, Márcio. **Arbitragem trabalhista: um novo horizonte para a solução de conflitos laborais**. São Paulo: Ltr, 2006, p.39.

²⁸ CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e Processo. Um Comentário à Lei n. 9.307/96**. 2 ed., São Paulo: Atlas, 2004, p.58.

²⁹ YOSHIDA, Márcio. **Arbitragem trabalhista: um novo horizonte para a solução de conflitos laborais**. São Paulo: Ltr, 2006, p.43.

17 (dezesete) anos de sua promulgação e seu notório desenvolvimento, o que se nota pela criação de inúmeros centros arbitrais, muito há que se desmistificar a respeito deste instituto.

1.4.3 Arbitragem na legislação trabalhista

A legislação trabalhista brasileira, antes mesmo da Lei 9.307/96, já encampava a possibilidade de solução arbitral para conflitos decorrentes do exercício do direito de greve e para litígios decorrentes da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa.

A arbitragem foi prevista na Lei n.º 7.783, de 28 de junho de 1989, que regulamentou o direito de greve. Nela há duas referências à arbitragem: o art. 3º prevê que a greve pode ser deflagrada caso “tenha sido frustrada a negociação coletiva ou verificada a impossibilidade de recurso via arbitral” e o ar. 7º remete a regulamentação das relações obrigacionais no curso da greve, ao que for determinado por “acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.”³⁰

Também pode a arbitragem ser utilizada para dirimir impasses envolvendo a participação nos lucros ou resultados, conforme prevê a Lei n.º 10.101, de 19 de dezembro de 2000, na modalidade de ofertas finais, senão vejamos:

Art. 4º Caso a negociação visando à participação nos lucros ou resultados da empresa resulte em impasse, as partes poderão utilizar-se dos seguintes mecanismos de solução do litígio: II - arbitragem de ofertas finais.

2 Arbitragem no direito do trabalho

2.1 Arbitragem no direito coletivo do trabalho

A arbitragem de conflitos coletivos de trabalho está autorizada nos §§1º e 2º do artigo 114 da Constituição Federal, conforme abaixo transcrito:

§1º - Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§2º - Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o

³⁰ “**Art. 3º da Lei 7.783/1989.** Frustrada Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho.

Art. 7º da Lei 7.783/1989. Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.

conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.”

O preceito supra referido tem eficácia imediata, pois a Lei 9.307/96 a modernizou e a desburocratizou.

Neste sentido preceitua Octávio Bueno Magano, que sustenta a possibilidade de imediata utilização da via arbitral nas relações coletivas: “No que concerne à aplicabilidade da arbitragem aos conflitos coletivos, o terreno já se encontra inteiramente aplainado, tendo em vista o preceituado no 2º do art. 114 da Lei Magna.”³¹

Também é possível a arbitragem nos conflitos trabalhistas decorrentes de greve, conforme dispõe os artigos 3º e 7º da Lei 7.783/1989, e, quando houver algum impasse para a negociação visando à participação nos lucros ou resultados, o artigo 4º da lei 10.101/2000, permite a solução do conflito pela via arbitral, conforme já explicitado.

Nesse sentido, Márcio Yoshida ensina:

“As greves clamam por soluções imediatas, céleres e preponderantemente negociais, pois geram indesejada conturbação no seio da sociedade e nem sempre encontram no poder normativo do judiciário o melhor remédio para os impasses que as motivaram. Ao elencar a arbitragem como modalidade privilegiada de solução de conflitos, no mesmo nível da negociação coletiva, certamente pautou-se o legislador constituinte em algumas das qualidades da arbitragem, como a rapidez da entrega das suas decisões, a irrecorribilidade e a sua natureza pacificatória, atributos que na maior parte das vezes proporcionam melhores condições para a obtenção de soluções mais eficazes ou até conciliadas.”³²

Inexistem obstáculos à utilização da via arbitral nos conflitos coletivos do direito do trabalho, pois conforme supra mencionado o seu permissivo vem expresso na Constituição Federal. Muito embora, verifica-se que no Brasil não há uma cultura de resolução de conflitos pelo meio arbitral, já que tradicionalmente as partes optam em resolver suas disputas sob a tutela jurisdicional do Estado.

Para Raimundo Simão de Melo³³, os motivos para a não utilização de arbitragem como forma de resolução de conflitos ainda poderiam ser resumidos nos três

³¹ MAGANO, Octávio Bueno. **Solução extrajudicial dos conflitos trabalhistas**. In ZAINAGHI, Domingos Savio; FREDIANO, Yone. *Novos rumos do Direito do Trabalho na América Latina*. São Paulo: LTr, 2003, p. 104.

³² YOSHIDA, Marcio. **Arbitragem trabalhista: um novo horizonte para a solução de conflitos laborais**. São Paulo: Ltr, 2006, p.103.

³³ MELO, Raimundo Simão de. **Dissídio coletivo de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002. p.193.

seguintes: primeiro, não há especialistas reconhecidos no assunto na área trabalhista; segundo, porque a falta de cultura emperra o fator confiança; e terceiro, o custo elevado.

Carlos Alberto Carmona relata como motivo para a não utilização da arbitragem em matéria trabalhista a antipatia política dos doutrinadores juslaboralistas em relação à solução arbitral de conflitos especializados. E acrescenta:

“Nos Estados Unidos da América o instituto é de larguíssima utilização, sendo por todos reconhecida sua vantagem em relação à solução judicial dos conflitos. Chega-se mesmo a constatar que a arbitragem é o meio de solução de conflitos individuais de trabalho mais utilizado entre empregados sindicalizados e empregadores, tudo graças à tradição norte-americana que estimulou intervenção apenas subsidiária do governo nas relações trabalhistas. Diferentemente do que ocorreu no Brasil, os norte-americanos não receberam direitos, conquistaram-nos, de tal sorte que os sindicatos restaram historicamente fortalecidos, o que decididamente não aconteceu em nosso país. Como resultado, nos Estados Unidos os sindicatos dão suporte ao empregado no momento em que se instaura uma disputa arbitral em face do empregador, equilibrando as forças entre os litigantes; no Brasil isto não ocorre, gerando forte desconfiança em relação a qualquer forma de resolver conflitos entre partes economicamente desiguais fora do Poder Judiciário”.³⁴

Embora exista grande desconfiança na utilização da arbitragem para solução de conflitos trabalhistas no Brasil, a sua utilização tem bons precedentes, conforme podemos constatar nos dados fornecidos pelo Conselho Arbitral do Estado de São Paulo (Caesp) que tem atuado exatamente por força de disposições inter-sindicais, por meio das quais o órgão institucional em questão é eleito para resolver controvérsias trabalhistas.³⁵ Os números são eloquentes, eis que em cerca de seis anos de existência, o órgão arbitral em questão tratou de mais de 12.000 causas, grande parte das quais versando sobre questões trabalhistas.³⁶

Desta forma, faz-se necessário uma mudança de cultura da sociedade para que a arbitragem possa ser aplicada de sua forma plena.

³⁴ CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e Processo. Um Comentário à Lei n. 9.307/96.** 2 ed., São Paulo: Atlas, 2004, p.60.

³⁵ O Caesp relata um fenômeno curioso: ainda que não exista acordo inter-sindical, a instituição vem atuando – por força de compromisso arbitral – em demandas de cunho trabalhista: o sindicato oferece a seu sindicalizado o serviço de arbitragem, contratando o Caesp para realização de um certo número de arbitragens (o custo é de responsabilidade do Sindicato contratante), de tal sorte que, tendo o sindicalizado pretensão trabalhista, procura o Caesp, que convida o reclamado para solução arbitral do conflito. A empresa assim convidada tem comparecido espontaneamente, firma compromisso e submete-se à solução arbitral (esta prática revelou-se propícia, inclusive, para a obtenção de uma grande quantidade de acordos, que são homologados pelos árbitros).

³⁶ As cuidadosas estatísticas do Caesp revelam que até março de 2003 foram administrados 12.385 casos, dos quais 12.371 terminaram em acordo, homologado pelos árbitros. Apenas 14 causas receberam decisão dos árbitros, não havendo notícia de descumprimento. As causas – que, graças à grande incidência de acordos, têm processamento médio de apenas 12 (doze) dias – estão assim distribuídas (por assunto): 60% das disputas dizem respeito a questões trabalhistas; 20% são litígios cíveis; 14% das causas são comerciais (aí incluídas as disputas envolvendo cooperativas de serviço); 5% são reclamações atinentes a relações de consumo e 1% das demandas tem cunho internacional.

2.2 Arbitragem no direito individual do trabalho

2.2.1 Omissão do Artigo 114 da Constituição Federal

O artigo 114 da Constituição Federal e seus parágrafos não mencionam a possibilidade de arbitragem nos conflitos individuais de trabalho, que apenas preveem a solução de conflitos coletivos de trabalho de natureza econômica.

Alguns doutrinadores alegam que a omissão deu-se em razão da vontade do constituinte em não contemplar e nem permitir o uso da arbitragem na seara do direito individual trabalhista.

Márcio Yoshida não concorda e afirma: “A assertiva é equivocada porquanto o preceito constitucional, embora não faça qualquer referência à arbitragem de conflitos individuais, até porque os parágrafos primeiro e segundo tratam, especificamente, das condições para o ajuizamento dos dissídios coletivos de natureza econômica, tampouco a proíbe.”³⁷

Segundo o referido autor, o legislador constituinte não pretendeu definir os destinos da arbitragem dos conflitos individuais de trabalho e nem tampouco fechar a questão quanto aos conflitos coletivos. Não há qualquer proibição, além da óbvia limitação imposta pelo art. 1º da lei de arbitragem, quanto à utilização da arbitragem como substitutivo dos dissídios coletivos de natureza jurídica. Nem tampouco proíbe-se a via arbitral para solucionar conflitos individuais de trabalho.³⁸

E ainda acrescenta que até mesmo a ausência da expressa previsão do uso da arbitragem em conflitos coletivos de natureza jurídica não implica a sua proibição, permitindo aos sindicatos preverem cláusula normativa possibilitando a solução de determinado conflito suscitado em uma convenção coletiva ser dirimido através da arbitragem.

José Claudio Monteiro de Brito Filho sustenta ser “a arbitragem de indiscutível utilização nos conflitos coletivos de natureza econômica, e, em casos limitados, nos conflitos de natureza jurídica”. Ressalta que estes últimos podem ser arbitrados “se os direitos forem

³⁷ YOSHIDA, Marcio. **Arbitragem trabalhista: um novo horizonte para a solução de conflitos laborais**. São Paulo: Ltr, 2006, p.113

³⁸ YOSHIDA, Marcio. **Arbitragem trabalhista: um novo horizonte para a solução de conflitos laborais**. São Paulo: Ltr, 2006, p.114.

disponíveis, como é regra, inclusive, da Lei n.º 9.307/96 (art.1º), sendo estes direitos, em matéria trabalhista, limitados, mas não inexistentes.”³⁹

Necessário ressaltar que o princípio da legalidade permite a arbitragem tanto para direitos coletivos quanto para os direitos individuais, pois preceitua que “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei.” E, como não há proibição expressa a respeito da arbitragem em direitos individuais, seria a arbitragem permitida.

Márcio Yoshida, ao tratar do assunto observa que sustentam alguns juristas que a omissão constitucional quanto à possibilidade de se arbitrar conflitos individuais de trabalho equivaleria à sua proibição. Discorda sob o fundamento que a Constituição tampouco contém dispositivo autorizando a arbitragem de litígios cíveis e comerciais. E, nem precisa porquanto o princípio da legalidade prevê que as proibições não se presumem da omissão da lei. (Art.5º, II, da Constituição Federal).⁴⁰

Paula Corina Santone Carajescov ao tratar do dispositivo constitucional (art. 114, CF) afirma que o mesmo não fez qualquer ressalva ou limitação quanto aos dissídios de natureza individual. E acrescenta: “Apesar de não haver previsão legal específica quanto aos dissídios individuais, não se vislumbra, no texto constitucional, qualquer óbice ou vedação expressa quanto à utilização da arbitragem para solução de conflitos dessa natureza.”⁴¹

No mesmo sentido, Laís de Oliveira Penido, ao comentar o dispositivo constitucional, acrescenta: “Ainda que o constituinte de 1988, no artigo 114, §§1º e 2º, quisesse autorizar a faculdade dos interlocutores sociais utilizarem-se da arbitragem só para a solução dos dissídios coletivos, como expressamente autorizou, em virtude do conceito doutrinário, que considera uma a jurisdição, tal permissivo se estende inexoravelmente aos dissídios individuais”. E, conclui a autora que: “É cabível o instituto arbitragem no processo do trabalho e tal instituto se aplica tanto para a solução de litígios de natureza individual como de natureza coletiva, pois, partindo da premissa apresentada pela doutrina, de ser a jurisdição unitária, consta expressa tal permissividade no art. 114, §§1º e 2º.”⁴²

³⁹ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. São Paulo: LTr, 2000, p. 278.

⁴⁰ YOSHIDA, Márcio. **A arbitragem no âmbito do Direito do Trabalho**. In: GARCEZ, José Maria Rossani (coordenador) – A arbitragem na era da globalização. Rio de Janeiro: Forense, 1997, p.91.

⁴¹ CARAJESCOV, Paula Corina Santone. **Arbitragem nos conflitos individuais do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2010, p.86.

⁴² PENIDO, Laís de Oliveira. **Arbitragem, Instituto Antigo com Perspectivas Revitalizadas**.

Desta forma, pode-se concluir que apesar de parte da doutrina entender de forma diversa, a simples omissão da Constituição Federal não corresponde à proibição da arbitragem nos conflitos individuais do trabalho.

2.2.2 Indisponibilidade de direitos trabalhistas

Muito se discute sobre a possibilidade da aplicação da solução arbitral aos conflitos decorrentes das relações jurídicas trabalhistas.

Com relação aos conflitos coletivos nada obsta que haja solução pela via arbitral, tendo em vista o disposto no artigo 114, §1º, da CF, conforme acima esclarecido.

Todavia, no que tange aos conflitos individuais do trabalho, muito se discute a respeito da possibilidade da arbitragem como forma de solução de conflitos e muitos afastam esta possibilidade, sob o argumento de irrenunciabilidade e indisponibilidade dos direitos assegurados pela CLT.

Justificam, ainda, que a arbitragem poderia deixar o empregado à mercê do empregador em razão de possíveis fraudes decorrentes da imposição do contrato.⁴³

Márcio Yoshida ensina:

“A possibilidade de se arbitrar controvérsias na seara laboral deve, necessariamente, ser precedida da análise da disponibilidade dos direitos trabalhistas”.

Acrescenta o autor: “É certo que a preocupação com a questão suscitada pertine à arbitragem de dissídios individuais do trabalho, pois na esfera dos conflitos coletivos o permissivo constitucional inscrito no art. 114 e parágrafos não deixa margem a dúvidas”.

E conclui: “Há resistência por parte da doutrina e da jurisprudência trabalhista em aceitar a arbitragem de dissídios individuais por serem os direitos trabalhistas irrenunciáveis”.⁴⁴

O Direito tutelar do trabalho contém muitos dispositivos de ordem pública absoluta, em princípio, insuscetíveis de renúncia ou transação e inderrogáveis pela vontade das partes, no curso do contrato de trabalho.

As normas trabalhistas que permitem a livre manifestação da vontade das partes, no curso da relação de emprego, são exceções à regra geral ditada pelos arts. 9º, 444 e 468 da Consolidação das Leis do Trabalho⁴⁵.

⁴³ GIGLIO, Wagner D. **Os conflitos trabalhistas, a arbitragem e a justiça do trabalho**. Revista LTr, 47, p.273.

⁴⁴ YOSHIDA, Marcio. **Arbitragem trabalhista: um novo horizonte para a solução de conflitos laborais**. São Paulo: Ltr, 2006, p.80.

Sergio Pinto Martins defendendo a possibilidade de se arbitrar conflitos individuais do trabalho assevera:

“Direitos patrimoniais disponíveis são diferentes de direitos irrenunciáveis. Direitos disponíveis são normas direcionadas às partes e não exatamente normas de ordem pública absoluta.”⁴⁶

No mesmo sentido, Carlos Alberto Carmona defende a possibilidade de disponibilidade de direitos trabalhistas:

“Quanto aos conflitos individuais, embora não se deixe de reconhecer o caráter protetivo do Direito laboral, é fato incontestável que nem todos os direitos inseridos na Consolidação das Leis do Trabalho assumiriam a feição irrenunciável pregada pela doutrina especializada mais conservadora: se assim não fosse, não se entenderia o estímulo sempre crescente à conciliação (e à consequente transação), de tal sorte que parece perfeitamente viável solucionar questões trabalhistas que envolvam direitos disponíveis através da instituição do juízo arbitral.”⁴⁷

No mesmo diapasão Estevão Mallet acrescenta que inexistente indisponibilidade absoluta no campo trabalhista, pois caso contrário “nem a transação em juízo seria válida”⁴⁸.

Corroborando essa ideia, bem dispõe Luiz Antonio Scavone Junior:

“Porém, indisponibilidade não se confunde com transação, quando há dúvida sobre os efeitos patrimoniais de direitos trabalhistas em situações concretas. Indisponibilidade não se há de confundir com efeitos ou consequências patrimoniais. Neste caso, a negociação é plenamente possível e seu impedimento, pela lei ou pela doutrina, reduziria o empregado à incapacidade jurídica, o que é inadmissível, porque tutela e proteção não se confundem com privação da capacidade negocial como atributo jurídico elementar de todo cidadão.”⁴⁹

⁴⁵ **Art. 9º.** Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Art. 444. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições, por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

⁴⁶ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**, 18 ed., São Paulo: Atlas, 2003, p.453.

⁴⁷ CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e Processo. Um Comentário à Lei n. 9.307/96**. 2 ed., São Paulo: Atlas, 2004, p.59.

⁴⁸ MALLET, Estevão. **Estudos sobre renúncia e transação**. In: FREDIANI, Yone (coordenadora). *Tendências do direito material e processual do trabalho*. São Paulo: Ltr, 2000, p. 223.

⁴⁹ SCAVONE JUNIOR, Luiz Antonio. **Manual de Arbitragem**. 4 ed. rev. e atual., São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010, p.40.

Todavia, Jorge Luiz Souto Maior adverte que:

“o Direito do Trabalho não comporta, em princípio, a faculdade da disponibilidade de direitos por ato voluntário e isolado do empregado”. Conclui afirmando que o Direito do Trabalho “não se enquadra, perfeitamente à previsão do artigo 1º da lei n. 9.307/96, inicialmente referido, inviabilizando a arbitragem como mecanismo de solução dos conflitos individuais de trabalho”⁵⁰.

Contudo, há autores que entendem que, a partir do momento que há a rescisão contratual, os direitos trabalhistas transformam-se em meras indenizações, podendo, portanto ser negociáveis e disponíveis, podendo assim utilizar-se da arbitragem para a solução do conflito.

Márcio Yoshida defende:

“A questão que se propõe não se prende, exclusivamente, à discussão da inequívoca irrenunciabilidade e inderrogabilidade de todos esses direitos trabalhistas de ordem pública absoluta e dos direitos personalíssimos do trabalhador, mas dos efeitos pecuniários decorrentes da sua violação.

Luiz Antônio Scavone Junior acrescenta:

“A referência às relações em curso ou findas tem explicação. Isto porque existe corrente segundo a qual, depois do fim da relação jurídica trabalhista, os direitos seriam patrimoniais e disponíveis, de natureza indenizatória. Filiamo-nos a esta corrente, mas ressaltamos que nossa posição não se funda na irrenunciabilidade ou indisponibilidade dos direitos durante a relação jurídica trabalhista. Entendemos que, depois do final da relação jurídica trabalhista, os direitos, como, por exemplo, férias proporcionais e décimo terceiro salário proporcional, já foram adquiridos e, nessa medida, diante do conflito, podem ser objeto de transação. Assim, a irrenunciabilidade dos direitos do trabalho significa, somente, que na assinatura do contrato de trabalho não pode o trabalhador renunciar, por exemplo, às férias proporcionais. Acrescenta o autor que é muito comum e até frequente que no âmbito da solução judicial dos conflitos individuais trabalhistas haja transação referente aos direitos patrimoniais já adquiridos mediante a renúncia, pelo empregado, de parte do seu direito, aceitando, assim, receber menos e, ainda, de forma parcelada. Se a irrenunciabilidade dos direitos do trabalhador tivessem o significado que se busca empreender em algumas decisões que afastam a possibilidade da arbitragem à solução dos conflitos trabalhistas individuais, não se poderia admitir qualquer transação no âmbito das reclamações trabalhistas perante a

⁵⁰ YOSHIDA, Márcio. **Arbitragem trabalhista** – São Paulo: LTr, 2006, p. 83.

jurisdição estatal, o que se afirma na exata medida em que o indigitado acordo afrontaria o direito do empregado”.⁵¹

Carlos Alberto Carmona conclui:

“Tanto para as questões ligadas aos direitos coletivos, quanto para aquelas atinentes aos individuais (seja o litígio atinente à relação jurídica finda, seja o litígio relativo à relação jurídica ainda em curso), pode incidir a Lei 9.307/1996, cujos dispositivos são plenamente aplicáveis também à arbitragem trabalhista.”⁵²

Nesse sentido importante ressaltar o entendimento de Arnaldo Sussekind:

(...) têm sido apreciadas pela jurisprudência brasileira com menos restrição do que as ocorridas nas demais fases da relação de emprego. Neste sentido, aliás, doutrinou o insigne e saudoso Oliveira Viana, ao salientar que as nulidades referentes às renúncias por ocasião da celebração do contrato de trabalho e durante a execução dele nem sempre ocorrem quando a ‘renúncia é feita por ocasião ou depois da dissolução do contrato. Neste caso, satisfeitas que sejam certas condições de liberdade e de vontade, **é lícito ao empregado renunciar, desde que se trate de direitos já adquiridos**, isto é, já incorporados ao patrimônio do empregado em consequência ou por força de lei’. E mais adiante assinalou: ‘Embora feita depois de extinta definitivamente a relação contratual entre empregado e empregador, a renúncia deve, entretanto, provir da livre e espontânea vontade do empregado. Inválida será se for obtida, não apenas por meios comuns do dolo, da coação ou violência, mas mesmo quando provada fique que o patrão usou dessa modalidade sutil de coação, que é a chamada pressão econômica’.⁵³ (g.n.)

Ainda, importante destacar que a própria CLT, quando permite a conciliação nos seus artigos 764, 831 e 846, reconhece a condição de disponibilidade do direito após a rescisão do contrato de trabalho.⁵⁴

⁵¹ SCAVONE JÚNIOR, Luiz Antônio. **Manual de arbitragem**. 4 ed. rev. e atual., São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010, p. 33.

⁵² CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e Processo. Um Comentário à Lei n. 9.307/96**. 2 ed., São Paulo: Atlas, 2004, p.61.

⁵³ SUSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de Direito do Trabalho**, 18 ed., São Paulo: LTr, 1999, p. 224.

⁵⁴ **Art. 764 da CLT**: Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.

§ 1º Para os efeitos deste artigo, os juízes e Tribunais do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos.

§ 2º Não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral, proferindo decisão na forma prescrita neste Título.

§ 3º É lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório.

Art. 831 da CLT: A decisão será proferida depois de rejeitada pelas partes a proposta de conciliação.

Art. 846 da CLT: Aberta a audiência, o juiz proferirá a conciliação.

Caso fosse o entendimento do legislador de que os direitos decorrentes de uma relação de emprego, após a sua rescisão, mantivessem a sua condição de indisponibilidade, este, com certeza, não teria admitido a conciliação com tanta ênfase para a pacificação de litígios dessa natureza.

Assim, concluímos que é vasta a discussão a respeito da disponibilidade dos direitos trabalhistas e não se esgota nos argumentos supra mencionados. No entanto, em que pesem os entendimentos contrários, podemos dizer que os direitos trabalhistas são arbitráveis, enquadrando-se à Lei 9.307/96.

3. Arbitragem como solução de conflitos individuais trabalhistas

3.1 Visão doutrinária e jurisprudencial da arbitragem no direito individual do trabalho

Antes de adentrar ao tema sugerido no item, mister justificar, mais uma vez, a necessidade de alternativas extrajudiciais para a solução de conflito, pois a solução via judiciário pode consumir muitos anos, simplesmente fato da possibilidade de 3 (três) instâncias julgadoras, não apenas por isso, pois deve-se levar em conta o número excessivo de demandas ajuizadas todos os anos e o número de julgadores.

Nota-se que no caso do conflito trabalhista, levando-se em consideração a natureza alimentar dos créditos disputados, morosidade da máquina judiciária em dar uma solução à lide, por si só encerra em uma injustiça, tendo em vista a grande demora na obtenção dos créditos alimentares. Logo, é imperativo que os conflitos sejam resolvidos rapidamente pelo Estado, especialmente as disputas trabalhistas ou através de meios outros como a arbitragem.

Contudo, atualmente a arbitragem não é vista com bons olhos nas lides individuais trabalhistas por boa parte da doutrina, em razão do risco de inobservância dos princípios da proteção e da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, já que a Lei 9.307/96 abrange direitos individuais disponíveis, o que em regra geral, não é o caso dos direitos permeados na esfera trabalhista.

Isto é, apesar da Constituição Federal permitir a utilização da arbitragem como forma de solução de conflitos, a única Lei vigente que regulariza o instituto em tela, refere-se

§ 1º. Se houver acordo, lavrar-se-á termo, assinado pelo presidente e pelos litigantes, consignando-se o prazo e demais condições para seu cumprimento.

apenas a direitos patrimoniais disponíveis o que não é o caso dos direitos abrangidos no direito do trabalho, que em sua grande maioria são irrenunciáveis e indisponíveis.

Importante ressaltar que, mesmo diante da polêmica existente em torno do assunto, os posicionamentos desfavoráveis não estão impedindo o uso desse método por grandes empresas que, em comum acordo, por ele optam no momento de negociar a demissão de executivos dos seus quadros, já que são muitas as vantagens existentes na composição através da arbitragem.

Outrossim, o TST, em julgado polêmico aceitou a arbitragem como forma de solução do conflito, desde que não constatado a ocorrência de vícios de formalidade, como a fraude na composição arbitral, por exemplo.

Desta forma, desde que bem fundamentada e composta de documentos hábeis à análise do caso, a arbitragem deve ser admitida, contribuindo com o descongestionamento existente em nosso Poder Judiciário Trabalhista.

Por todo o exposto, se faz necessário a ponderação do uso da arbitragem nos conflitos individuais do trabalho sob a ótica de sua admissibilidade e inadmissibilidade, cada qual com base no entendimento jurisprudencial pátrio, sobre o tema atualmente, principalmente o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho, analisando-se critérios que levam a sua aceitação ou não, conforme se observa nas seções seguintes.

3.1.1 Inadmissibilidade da Arbitragem como solução de conflitos trabalhistas

É notório que o Poder Judiciário sofre problemas com o atraso da prestação jurisdicional, devido a diversos fatores, como por exemplo, o não preenchimento de todas as vagas de juízes, a falta de funcionários e, principalmente o grande número de litígios.

Em busca de solucionar o problema, o legislador pátrio criou mais um meio de heterocomposição, através da Lei de Arbitragem (9.307/96), já que a solução de conflitos não é monopólio do Poder Judiciário, não tendo o mesmo, o objetivo de sobressair-se como absoluto, e sim o de entregar aos jurisdicionados a Justiça. Sua função é de pacificador social, motivo pelo qual tem interesse pela inserção da arbitragem.

E de fato, a aplicação da Arbitragem de certa forma pode dar maior celeridade à entrega do bem da vida àquele que opta por este sistema de composição dos conflitos gerados por determinada relação jurídica. Porém, não tem sua aplicação plena em todas as esferas do direito nacional, a título de exemplo, é o que ocorre no direito do trabalho, como veremos abaixo.

Para alguns juristas parece óbvia a inadmissibilidade da Arbitragem no direito do trabalho, pois para eles, tal inadmissibilidade decorre da própria lei que a institui, Lei 9.307/96.

Em seu artigo 1º, a lei de Arbitragem traz de forma expressa que as pessoas poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais **disponíveis**, conforme abaixo:

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

Pois bem, como é de conhecimento de todos, impera no direito do trabalho o princípio da irrenunciabilidade, ou indisponibilidade de direitos, ou seja, mesmo que o trabalhador queira o mesmo não poderá abrir mão de seu direito.

Como melhor explica o ilustre ministro Mauricio Godinho Delgado:

“É que vigora, no Direito do Trabalho, especialmente em seu segmento jusindividual, o princípio da indisponibilidade de direitos, que imanta de invalidade qualquer renúncia ou mesmo transação lesiva operada pelo empregado ao longo do contrato.”⁵⁵

Portanto, fica estampado na própria lei de Arbitragem, a impossibilidade da aplicação no direito do trabalho. Posicionamento este que vem se consolidando nas doutrinas e nos tribunais. O posicionamento do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região é desfavorável a aplicação da arbitragem em litígios individuais do trabalho, conforme ementa abaixo:

“Arbitragem - A lei 9307/96 trata especificamente dos litígios que envolvem direitos patrimoniais disponíveis. Não pode, via de consequência, ser aplicada no âmbito das normas trabalhistas, que reúnem garantias mínimas imperativas das quais o empregado não pode renunciar.” (Acórdão nº 20020807885 – nº de pauta 153 – TRT 2ª Região).

Uma das maiores discussões que pode existir com relação ao tema, gira em torno da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas. Todos os direitos trabalhistas são irrenunciáveis? Na arbitragem há renúncia do direito? Enfim, são diversas as teses que existem para descaracterizar a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas.

Neste momento, iremos nos ater, apenas nos posicionamentos daqueles que entendem que na esfera do Direito Trabalhista os direitos são irrenunciáveis.

⁵⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 1453.

No entendimento dos doutrinadores Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros:

“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 coaduna com a Lei nº 9.307/96, não se admitindo a arbitragem como mecanismo de solução dos conflitos individuais do trabalho.”⁵⁶

A irrenunciabilidade ou indisponibilidade tem fulcro nos direitos sociais inseridos no artigo 7º da Constituição Federal, que obteve status constitucional de direito fundamental.

Nas lições do douto Procurador do Trabalho, Renato Saraiva⁵⁷, “O princípio da irrenunciabilidade de direitos, também chamado de princípio da indisponibilidade de direitos ou princípio da inderrogabilidade, foi consagrado pelo artigo 9º da CLT, ao dispor que:

Art.9º: Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”

Tal princípio torna os direitos dos trabalhadores irrenunciáveis, indisponíveis e inderrogáveis, conferindo importante mecanismo de proteção ao obreiro em face da pressão exercida pelo empregador, o qual, muitas vezes utilizando-se de mecanismos de coação, induz, obriga o trabalhador a dispor contra a vontade de direitos conquistados a suor e trabalho.

Na mesma linha de raciocínio escreve Valentin Carrion, “as normas de Direito do Trabalho são de interesse social, imperativas e inafastáveis pelas partes, ainda que de direito privado, como acontece com outras normas de direito privado: as que regem o casamento e a tutela de incapazes, no Direito Civil, por exemplo.”⁵⁸

A súmula 276 do Tribunal Superior do Trabalho, também nos direciona para a irrenunciabilidade dos direitos conferidos aos trabalhadores, in verbis:

⁵⁶ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2004, p. 91.

⁵⁷ SARAIVA, Renato, **Direito do Trabalho**, 2 ed., São Paulo: Método, 2009, p. 41.

⁵⁸ CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das leis do Trabalho**. 33 ed., São Paulo: Saraiva, 2009, p. 70.

Súmula 276. “O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o valor respectivo, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.”

Como sabemos, no Brasil, em função da baixa oferta de trabalho e baixo nível dos profissionais, se possível fosse, o empregado abriria mão de muitos de seus direitos para conseguir um emprego, ou para permanecer no mesmo. Por este motivo tais direitos devem ser indisponíveis, para garantia dos direitos sociais.

É inadmissível, aceitar como válida uma cláusula compromissória no contrato de trabalho, pois como já discutimos acima, no momento da contratação o empregado estará perante uma pressão inerente a sua situação de inferioridade econômica e social.

Se aceita esta cláusula, teríamos muito provavelmente a inserção de cláusula compromissória na maioria dos contratos de trabalho no Brasil, independente do real consentimento do empregado.

Para o Ministro Aloysio Corrêa da Veiga: “seja no momento da celebração de convenção de arbitragem, pela inclusão de cláusula compromissória, seja pela instituição de compromisso arbitral, quando findo o contrato, o empregado não estará imune a pressão inerente à sua situação de inferioridade econômica e social na relação.” (RR 2253/2003-009-05-00).

Apenas para fazermos um paralelo é bom lembrar o que ocorreu quando do advento da Lei nº 5.107/66 que instituiu o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Foram criadas duas figuras, a saber: empregados optantes pelo regime do FGTS e empregados não optantes pelo referido regime. Este último regime consistia na manutenção da estabilidade decenal, nos termos do artigo 492 e seguintes do Texto Consolidado.

O empresariado, com poucas exceções, sempre teve a visão distorcida do regime da estabilidade decenal, pelo que considerava um entrave às relações jurídicas trabalhistas. Nesse passo, com a adoção do duplo regime de contratação, viu-se o empresariado confortável na condição de contratante, ou seja, ou o trabalhador aceitava a condição de optante pelo regime do FGTS, ou não era contratado. Via de consequência, o regime da estabilidade decenal, passou a existir apenas em tese e jamais na prática, até ser revogado para as novas contratações com o advento da Constituição Federal de 1988, que consagrou o FGTS como direito dos trabalhadores.

Para alguns, há nulidade da cláusula compromissória no contrato de trabalho, por conta de um vício de vontade, já que por conta da superioridade econômica e social do empregador, o empregado se vê de certa forma coagido. A coação que se trata por ocasião do

contrato de trabalho – em caso de eleição de juízo arbitral - não se restringe a aspecto subjetivo da vontade, ao contrário, ganha contornos que prejudicam a probidade e a boa fé na formação do contrato, trazendo desequilíbrio insanável dada a natureza jurídica social dos direitos do trabalho. Inclusive é o que se abstraem dos ensinamentos do professor Silvio de Salvo Venosa, “a coação relativa conserva ao coacto a possibilidade de optar entre expor –se a mal cominado e a conclusão do negócio que lhe pretende extorquir. Nesse caso, a vontade do agente fica tão-só cerceada e não totalmente excluída.”⁵⁹

Outra linha de raciocínio para os que defendem a impossibilidade da aplicação da arbitragem no direito individual do trabalho é a falta de dispositivo tratando o assunto na Constituição Federal. O fato de o legislador prever na Constituição em seu artigo 114, parágrafo 2º, a figura da arbitragem para solução de litígios trabalhistas coletivos, nos remete sua falta de intenção de submetê-la aos litígios individuais do trabalho.

Devemos acrescentar, ainda, a dificuldade de compatibilização do disposto nos artigos 18 e 31 da lei de Arbitragem, que parece querer conferir qualidades de coisa julgada material à decisão arbitral, com o preceito clássico de amplo acesso ao Judiciário, assegurado pelo artigo 5º, XXXV, da Carta Magna.

Caso admissível fosse a arbitragem, esbarraríamos em alguns problemas procedimentais. Indaga-se: Como procederia o juízo arbitral nas hipóteses de ausência da testemunha à audiência designada, se não tem poderes de coerção peculiares ao juiz de direito?

Para Amauri Mascaro Nascimento “o arbitro não é um juiz. Pode ser um particular. Não têm jurisdição e não decide em nome do estado. As partes se comprometem a acatar a sua decisão, mas esta não é dotada de força executória e se uma das partes se recusar a cumpri-la só resta submetê-la a um juiz a este sim terá poderes de constranger as partes”.⁶⁰

Como seria ele remunerado quando sucumbente, na sentença arbitral, o trabalhador merecedor das benesses da gratuidade judiciária, que, obviamente, não abarca as despesas com o procedimento de arbitragem?

A arbitragem transfere o custo do Estado no julgamento da postulação para as partes, onde a arbitragem não tem um custo acessível, ao contrário, seu custo é extremamente alto.

⁵⁹ VENOSA, Silvio de Salvo. **Teoria Geral do Direito Civil**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

⁶⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 21 ed., São Paulo: Saraiva, 2002, p.16.

Como analisado acima, para alguns, o uso da Arbitragem é inadmissível nas relações individuais do trabalho, seja pela expressão da norma, seja por algumas desvantagens procedimentais que causaria.

3.1.2 Admissibilidade da Arbitragem como solução de conflitos trabalhistas

Grande polêmica da arbitragem no direito individual do trabalho ressurgiu quando o Tribunal Superior do Trabalho reconheceu como válida uma sentença arbitral originada em uma câmara de arbitragem de Feira de Santana, na Bahia. A ação judicial foi proposta por uma trabalhadora que, após ter a rescisão de seu contrato de trabalho homologada na câmara arbitral, pleiteava o direito a diferenças salariais sob a alegação de que o acordo seria inválido.⁶¹

Apesar de algumas controvérsias sobre sua utilização no direito individual do trabalho, para os Ministros do Tribunal Superior do Trabalho, sua utilização pode ser válida e eficaz se não houver erro na sentença proferida pelo juízo arbitral.

Para o Ilustre Ministro Pedro Paulo Teixeira Manus, relator do processo, ora em questão, a arbitragem não pode ser tida como sinônimo de fraude. Ao contrário, afirma que ainda que existam procedimentos inidôneos, a generalização é perigosa. Defende ainda que sua utilização pode desafogar o Judiciário de milhares de processos.

Nos termos já apresentados, a arbitragem constitui um caminho alternativo de resolução de litígios, que deve ser escolhido de forma consensual e facultativa pelas partes envolvidas, sendo certo que uma vez escolhida, o laudo arbitral fará coisa julgada, e o controle jurisdicional somente poderá dizer quanto a sua forma, estrutura e execução.

Apesar de nossa legislação trabalhista ser omissa quanto à sua admissibilidade, não há como vislumbrar nenhuma incompatibilidade com os preceitos processuais da Lei de Arbitragem, considerando o exposto pelo artigo 769 da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Há que se ressaltar, inclusive, que já existem algumas leis ordinárias trabalhistas admitindo a arbitragem como solução dos conflitos trabalhistas, como é o caso do parágrafo 1º do artigo 1º da Lei nº 8.419/92, reproduzida no parágrafo 2º do artigo 1º da Lei nº 8.542/92, dispondo que após verificada as condições de trabalho, bem como as cláusulas que tratavam de salário, aumentos reais, ganhos de produtividade do trabalho e pisos salariais

⁶¹ CARVALHO, Luíza de. **TST reconhece arbitragem individual**. Valor Econômico, Seção Legislação e Tributos. Disponível <http://www.aasp.org.br/aasp/imprensa/cliping/cli_noticia.asp?idnot=4128>. São Paulo: 21-out-08. Acesso em 15-set-13 às 15:30.

proporcionais à extensão e à complexidade do trabalho, eram fixadas em sentença arbitral. O supracitado dispositivo foi revogado pelo artigo 18 da Lei nº 10.192/2001.

Há, ainda, a Lei nº 8.630/93, que regula o trabalho nos portos, onde determina que as partes devem constituir comissão paritária no âmbito do órgão gestor de mão-de-obra nos portos, para a resolução dos litígios do trabalhador avulso. Em caso de impasse, as partes devem recorrer à arbitragem de ofertas finais (parágrafo 1º do artigo 23).

Ademais a Lei nº 10.101/00, que trata da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas, prevê em seu artigo 4º, inciso II, no caso da negociação resultar em impasse, as partes poderão utilizar-se da arbitragem de ofertas finais, como meio de solução do litígio.

Por fim, mister destacar a Lei Complementar nº 75/93, onde em seu artigo 83, inciso IX, preconiza que compete ao Ministério Público do Trabalho atuar como árbitro, se assim for solicitado pelas partes, nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho, não fazendo qualquer menção se em dissídios coletivos ou individuais.

Verifica-se que, há diversos posicionamentos contrários quanto a aplicabilidade da arbitragem no âmbito das relações individuais.

Os principais argumentos, além da omissão da legislação trabalhista para seu cabimento e a expressa previsão no texto constitucional restrita ao direito coletivo, enxerga-se especialmente resistência em razão do princípio da irrenunciabilidade ou indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

Nesse sentido, porém há que se considerar que prevalece na doutrina que o referido princípio deve ser observado na elaboração e execução do contrato individual do trabalho, visto que objetiva proteger o trabalhador no relacionamento com o empregador.

Ademais, tem-se que os direitos do trabalhador passam a integrar seu patrimônio, podendo deles dispor livremente, no momento da conciliação judicial, onde as partes, obrigatoriamente, fazem concessões recíprocas.

Mesmo aqueles reconhecidos como indisponíveis, após cessado o contrato de trabalho, perdem essa característica, tornando-se patrimoniais, sujeitos à transação e podendo, assim, ser objeto de arbitragem.

Ora, direitos patrimoniais indisponíveis são os relativos à vida, à família, às sucessões, a menores, a tributos, entre outros. Por sua vez, os *direitos patrimoniais* são os relativos ao patrimônio da pessoa, ou seja, são aqueles de natureza privada ou contratual, que podem ser alienados e transacionados da forma que bem entender o seu possuidor.

Quando o trabalhador escolhe um árbitro para dirimir o litígio proposto, não está renunciando, alienando ou transacionando direitos, mas sim, e tão somente, imputando a responsabilidade para que aquele escolhido livremente lhe diga o direito.

O questionamento acerca da compatibilidade da arbitragem com os princípios imperativos do direito do trabalho deve ser enfrentado sem preconceitos e visões distorcidas, isto não só pela nova realidade social, mas também pela necessidade de um debate aberto de modo a estabelecermos a convivência harmônica entre a liberdade de pactuação e a irrenunciabilidade de direitos sociais. Nesse contexto, já contamos com a experiência de legislação específica que estabelece as comissões de conciliações prévias, que nada mais é do que uma forma extrajudicial de solução de conflitos trabalhistas, assim como a arbitragem.

Convém, ainda, salientar que é preciso desenvolver em todos uma cultura negocial, conscientizando-se que a melhor solução será obtida por consenso entre as próprias partes, permitindo, dessa forma, mitigar com o receio da fragilidade ou ausência de maturidade do trabalhador.

Senão vejamos exemplos de julgados admitindo a arbitragem como eficaz solução dos conflitos individuais trabalhistas:

Agravo de instrumento em recurso de revista. Juízo arbitral. Coisa julgada. Lei n. 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 n. 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 a 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 n. 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 n. 9.307/96 – a qual não exige a observação daqueles dispositivos legais – e não tratou da necessidade de apresentação de documentos (aplicação das Súmulas n. 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 n. 296 desta Corte. Agravo de instrumento a que se nega provimento (TST, AIRR 1475/2000-193-05-00.7, Rel. Min. Pedro Paulo Manus, 7ª Turma, j. 15.10.2008, DJ 17.10.2008) – grifos nossos.

Procedimento Arbitral – Ausência de violação aos princípios basilares do Direito do Trabalho e da Inafastabilidade da jurisdição - POSSIBILIDADE – limites. Considerando a imensa gama de direitos trabalhistas individuais disponíveis, a previsão legal de remessa ao Poder Judiciário competente da questão prejudicial acerca da natureza do direito em discussão, que não se vê tolhido de suas prerrogativas constitucionais, podendo decretar a nulidade da sentença quando violados os preceitos e princípios protetores porventura malferidos, tem-se que o procedimento arbitral é perfeitamente aceitável para dirimir litígios individuais, não podendo, todavia, substituir os órgãos a quem competem a assistência ao trabalhador na rescisão contratual, conforme expresso em lei – artigo 477, §§ 1º e 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho. (Origem: 6ª. VT Aracaju/SE, Acórdão 2720/05, Proc. nº 00131-2005-006-20-00-9). Rel.: Juiz ELISEU PEREIRA DO NASCIMENTO. Data Publicação: 11/01/2006, Recorrente: Conselho de Mediação e Arbitragem de Sergipe – COMASE x Ministério Público do Trabalho x Procuradoria Regional do Trabalho 20ª. Região)

COMPROMISSO ARBITRAL. ACORDO. VALIDADE. COISA JULGADA. Inexistindo nos autos prova de que a adesão do reclamante ao compromisso arbitral se deu com vício de consentimento, o acordo celebrado perante o árbitro deve ser considerando válido, assim como, a cláusula em que dá "quitação plena, geral e irrevogável do pedido e demais direitos decorrentes do extinto contrato de trabalho para nada mais reclamar a qualquer título", circunstância que autoriza conferir à sentença arbitral os efeitos da coisa julgada conforme disciplina contida no art. 31 da Lei nº 9.307/96. (Numeração Única: 00375.2003.651.05.00-5. RECURSO ORDINÁRIO Nº 00375-2003-651-05-00-5. Recorrente: VIAÇÃO NOVO HORIZONTE LTDA. Recorrido: GILBERTO MEDEIROS DA SILVA. Última sessão em: 25/01/2005. Juiz Relator: MARIA DAS GRAÇAS OLIVA BONESS. Juiz Revisor: DÉBORA MARIA LIMA MACHADO. Órgão de Julgamento: SECRETARIA DA 4ª. TURMA. Data trânsito em julgado: 22.02.2005).

Por fim, temos que a arbitragem é mais uma alternativa de acesso à justiça, que se mostra como instrumento hábil, célere e econômico capaz de jurisdicionar as partes envolvidas na relação individual do trabalho, que possibilita o desafogamento da Justiça do Trabalho, sem o escopo suprimi-la.

3.2 Aspectos positivos e negativos da arbitragem no direito individual trabalhista

São apontadas como vantagens à utilização da via arbitral no direito do trabalho, a celeridade, confidencialidade, possibilidade de escolha do árbitro, possibilidade de eleição do direito material aplicável à controvérsia, maior informalidade, propicia a paz industrial e a conciliação, além de propiciar economia aos cofres públicos.

A celeridade é das maiores qualidades da arbitragem, que se beneficia da irrecorribilidade da sentença arbitral, peculiaridade que abrevia o curso do procedimento.

Márcio Yoshida ressalta o aspecto psicológico do trabalhador em relação à morosidade da Justiça do Trabalho, o qual acaba por aceitar transações que não são adequadas, e, portanto, a via arbitral seria mais vantajosa, vejamos:

“A rapidez da arbitragem tem o condão de aliviar a pressão sofrida pelo trabalhador que, notadamente, se curva diante das suas necessidades alimentares básicas para transacionar seus direitos em processos judiciais que não lhe oferecem qualquer perspectiva de pronta solução para suas reivindicações”.⁶²

A celeridade desse procedimento também se dá em razão da informalidade para a instauração do procedimento arbitral.

Nesse sentido Amauri Mascaro Nascimento⁶³ aduz que: “...o procedimento arbitral desenvolve-se com maior flexibilidade e sem os formalismos do processo jurisdicional, porém não diferem as garantias das partes na apresentação de provas e de argumentos”.

Com relação à confidencialidade, a vantagem do meio arbitral é de que as partes e os fatos não ficam expostos. Nesse sentido Giordani Flenik ressalta:

“Nas questões trabalhistas, tal condição é de suma importância, tanto para o empregado, quanto para o empregador, porque, a existência de ações judiciais pode ter desdobramentos nocivos a ambos: o empregado fica “marcado”, ou seja, quando vai em busca de nova colocação, muitas empresas costumam pesquisar se o candidato já moveu processo contra seu ex-empregador, e nestes casos, não o contratam; ao empregador, incide a pecha de “descumpridor” das obrigações, fazendo com que os demais empregados tomem a iniciativa de ingressar com ações por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, acreditando que todos são lesados”.⁶⁴

Neste ponto, vale ressaltar que apesar de a confidencialidade ser uma vantagem, em decorrência do sigilo, os autos não poderão ser expostos, e assim, as partes poderão ser impedidas de estudar casos semelhantes, precedentes, e avaliação das possibilidades jurídicas em relação ao caso, o que costuma-se fazer normalmente no âmbito judicial, podendo ser também uma desvantagem.

Outra vantagem apontada na escolha da via arbitral é a faculdade que as partes possuem em escolher os árbitros da confiança das partes, que julgarão o conflito, sendo certo

⁶² YOSHIDA, Márcio. **Arbitragem trabalhista**. São Paulo: LTr, 2006, p 134.

⁶³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed., São Paulo: Saraiva, 2003, p. 1051.

⁶⁴ FLENIK, Giordani. **Arbitragem nos litígios trabalhistas individuais**. Florianópolis: Insular, 2009.p. 102

que, estes julgadores poderão ser especialistas em áreas específicas do conhecimento jurídico e científico.

José Carlos de Magalhães ao falar sobre esta vantagem ensina:

“Ao juiz, naturalmente, faltam esses conhecimentos, supridos por peritos que, no entanto, não tem a responsabilidade da decisão, que é inteiramente do magistrado. Vale-se este das conclusões dos peritos e, em caso de divergência, opta por um dos laudos, fundado mais na confiança que possui em seu subscritor do que na certeza de que sua conclusão é a melhor.

Na arbitragem, os árbitros podem ser técnicos na matéria controversa e, ao julgarem, não apenas assumem a responsabilidade pela decisão, como a ela vinculam o nome, conceito e prestígio que possuem como técnicos ou árbitros e os dos organismos a que estão filiados”.⁶⁵

Contudo, na via judicial, a sentença poderá ser proferida por magistrado diverso do que ouviu as partes e testemunhas na audiência, o que poderá prejudicar o livre convencimento do juiz que prolatar a decisão, o que pode gerar tanto o descontentamento como a desconfiança das partes.

Wagner Giglio, convencido da impropriedade da arbitragem trabalhista, rechaça veementemente a possibilidade da livre escolha do árbitro pelas partes litigantes:

“De fato, deixar a escolha do julgador por conta dos interessados parece ensejar a imposição, pelos empresários, de elementos favoráveis a seus interesses, posto que o trabalhador, subordinado, não teria liberdade para escolher o árbitro. E sendo lícito ao empregador “escolher” (leia-se impor) árbitro favorável a seus interesses, não deixaria de fazê-lo, para se submeter à decisão de um juiz neutro e isento de ânimo, integrante da magistratura trabalhista.”⁶⁶

Ainda, na via arbitral as partes poderão convencionar regras para o processamento para a instituição da arbitragem, contudo, Márcio Yoshida alerta:

“Essa flexibilidade propiciada pela arbitragem, todavia, pode ainda gerar, incidentalmente, controvérsia fundada na nulidade da eventual opção das partes pela aplicação do Direito estrangeiro, negando-se vigência à legislação trabalhista pátria, caso seja esta mais favorável conglobadamente”.⁶⁷

⁶⁵ MAGALHÃES, José Carlos de; BATISTA, Luiz Olavo. **Arbitragem comercial**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1986, p. 18.

⁶⁶ GIGLIO, Wagner. **D. Ação Individual**. In MAGANO, Octávio Bueno (Coordenador). Curso de Direito do Trabalho: em Homenagem a Mozart Victor Russomano. São Paulo: Saraiva, 1985, p. 703.

⁶⁷ YOSHIDA, Márcio. **Arbitragem trabalhista**. São Paulo: LTr, 2006, p 137.

Outra vantagem que podemos apontar seria uma menor sobrecarga ao Poder Judiciário, e por conseguinte, a economia dos cofres públicos . Nesse sentido dispõe Ives Gandra da Silva Martins:

“Criou-se processo ágil e flexível, adaptando-se às necessidades de cada caso, sem prejuízo de manutenção dos princípios básicos do contraditório e do direito à ampla defesa das partes. Surgiu, indubitavelmente, como uma solução a sobrecarga dos Tribunais, trazendo soluções rápidas, eficientes, justas e éticas”.⁶⁸

No entanto uma desvantagem a se destacar é o alto custo da arbitragem. Sérgio Pinto Martins aduz que:

“Não se pode dizer, porém que a arbitragem tem um custo acessível a qualquer pessoa. Ao contrário, seu custo é extremamente alto, sendo desaconselhável para solucionar conflitos de valores de pouca monta. No processo do trabalho as custas, ao contrário, são baixas e pagas ao final. Não há necessidade de pagá-las quando do ajuizamento da ação. É possível que o custo da arbitragem venha a cair com a maior quantidade de causas a ela sujeitas, sendo os honorários menores do que hoje.”⁶⁹

Por fim, a consensualidade da via arbitral, reforçada pelos procedimentos preliminares de escolha dos árbitros e definição de regras processuais, reduz a hostilidade comumente encontrada em processos judiciais, facilitando muitas vezes a conciliação.

Assim, podemos dizer que apesar de alguns aspectos negativos, muitas são as vantagens da arbitragem como forma de solução de conflitos trabalhistas, especificamente os individuais.

No entanto, sabemos que no Brasil, é necessária a mudança cultural paternalista estatal, onde o povo acredita que o Estado é quem deve prover todas as benesses, e assim, acreditam que única forma de solucionar conflitos é recorrer ao Poder Judiciário, assim o sobrecarregando.

⁶⁸ MARTINS, Ives Gandra da Silva. **Dez anos da lei de arbitragem**. Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 1186, 30 set. 2006. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/8992/dez-anos-da-lei-de-arbitragem>>. Acesso em: 15.09.2013.

⁶⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito processual do trabalho: doutrina e prática forense; modelos de petições, recursos, sentenças e outros* – 29 ed. – São Paulo: Atlas, 2009. p. 65/66.

Conclusão:

A arbitragem é um meio alternativo de solução de conflitos, por meio do qual os litigantes, através de um acordo de vontades, buscam em uma terceira pessoa, de sua confiança, a solução imparcial do litígio.

São duas as formas de manifestação pela composição arbitral: convenção ou compromisso arbitral e cláusula compromissória. A primeira é pactuada após a existência do litígio, enquanto a segunda é parte acessória de um contrato principal, portanto, surge antes da ocorrência do conflito. Ambas são indispensáveis para instauração do juízo arbitral.

A Nova Lei de Arbitragem trouxe relevantes inovações, com o objetivo de eliminar todos os óbices que impediam a utilização da arbitragem como eficiente instrumento de pacificação social e disseminar a utilização do instituto, dentre as quais cumpre destacar a força de sentença dada ao laudo arbitral, sobretudo no que tange à obrigatoriedade de seu cumprimento, passando a dispensar homologação judicial.

Há perfeita compatibilidade entre a arbitragem e o texto constitucional, pois a Lei nº 9.307/96 não impede o conhecimento de um conflito pela justiça estatal, de forma a violar o princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional, mas tão-somente abre nova via de solução de litígios, que pode ou não ser acatada pelas partes.

A utilização da arbitragem em matéria trabalhista, nos litígios individuais, é muito questionada, havendo julgados e doutrinadores com argumentos favoráveis e desfavoráveis à utilização desse meio extrajudicial de solução de conflitos.

A arbitragem não é vista com bons olhos nas lides individuais trabalhistas por boa parte da doutrina, em razão do risco de inobservância dos princípios da proteção e da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, já que a Lei 9.307/96 abrange direitos individuais disponíveis, o que em regra geral, não é o caso dos direitos permeados na esfera trabalhista.

Todavia, mesmo diante da polêmica existente em torno do assunto, a doutrina e jurisprudência mais modernas têm se inclinado a admiti-la, desde que a vontade tenha sido manifestada livre de vícios, o que deve ser perquirido diante do caso concreto.

A utilização do instituto da arbitragem em substituição ao processo judicial importa diversas vantagens, dentre as quais se destaca: a celeridade que se imprime à solução dos litígios; a confiabilidade, já que as próprias partes escolhem o árbitro, a discricção e o sigilo, em contraposição à publicidade exigida no processo judicial; a consensualidade, pois importa a redução da animosidade das partes envolvidas.

No terreno do Direito Individual do Trabalho, a arbitragem tem encontrado mais resistência, em face do disposto no art. 1º da Lei nº 9.307/96, que limita a utilização da via arbitral a “litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis”, fazendo com que a parcela mais tradicional da doutrina negue por completo a aplicação da arbitragem às relações individuais de trabalho, afirmando que a inadmissibilidade decorre da própria lei que a institui.

Ainda, para os que defendem a impossibilidade da aplicação da arbitragem no direito individual do trabalho, estes baseiam-se na falta de dispositivo tratando o assunto na Constituição Federal e sustentam que o fato do legislador prever na Constituição em seu artigo 114, parágrafo 2º, a figura da arbitragem para solução de litígios trabalhistas coletivos, implica sua falta de intenção de submetê-la aos litígios individuais do trabalho.

Por fim, acrescentam que o disposto nos artigos 18 e 31 da Lei de Arbitragem, que parecem querer conferir qualidade de coisa julgada material à decisão arbitral são conflitantes com o preceito clássico de amplo acesso ao judiciário, assegurado pelo artigo 5º, XXXV, da Carta Magna.

Para a corrente contrária, aquela que admite a arbitragem nos conflitos individuais do trabalho, esta esclarece que apesar de inexistir legislação trabalhista quanto a sua admissibilidade, não se vislumbra qualquer incompatibilidade com os preceitos processuais da Lei de Arbitragem. Inclusive, já existem algumas leis ordinárias trabalhistas admitindo a arbitragem como solução dos conflitos trabalhistas, dentre outras.

Outra questão debatida pelos que são favoráveis a arbitragem nas relações individuais de trabalho é sobre a possibilidade de renunciar e esclarecem que extinto o vínculo trabalhista, a possibilidade de renunciar passa a ser a regra, uma vez que os direitos assegurados ao trabalhador passam a incorporar seu patrimônio jurídico, assumindo expressão econômica e, portanto, feição de disponibilidade, além de já não se presumir a coação patronal nesse período.

No exame da validade da renúncia operada, deve-se levar em conta a condição pessoal do trabalhador. Altos executivos de empresas de grande porte, bem como aqueles com elevado grau de especialização técnica e conhecimentos jurídicos detêm um poder de barganha que, não raro, lhes permite competir em pé de igualdade com o empregador. A renúncia operada por empregado em tais condições não pode, por óbvio, ser encarada com as restrições, a severidade e as precauções que se encararia outra em caso inverso.

Ademais, a conciliação constitui um dos mais importantes princípios do Direito do Trabalho. Como, via de regra, a conciliação equivale a uma transação, não se pode negar a transacionabilidade e conseqüente arbitrabilidade dos direitos trabalhistas.

Assim, afastada a hipótese de vício de consentimento quando da opção do empregado pela via arbitral, é perfeitamente cabível este meio de solução de conflitos no âmbito dos dissídios individuais trabalhistas. Esta análise deve ser feita sempre no caso concreto, levando em consideração as condições pessoais do obreiro.

Não obstante as críticas levantadas pela doutrina e jurisprudência contra a aplicação da arbitragem nas relações laborais, tem-se que esta via mostra-se em perfeita harmonia com o Direito do Trabalho, devendo ser encarada como forma supletiva de solução de litígios, coexistindo com a Justiça do Trabalho, a qual não se tem mostrado eficiente na prestação jurisdicional.

Deve-se ter sempre em vista que a finalidade máxima do Poder Judiciário é a pacificação social e o processo é o instrumento adotado para viabilizá-la. Se este ideal não estiver sendo alcançado pelo Estado com a presteza e justiça necessárias, crucial superar o judicialismo arraigado na cultura jurídica brasileira e a vaidade corporativista de alguns advogados e juízes para abrir espaço a modalidades alternativas de resolução de conflitos que funcionem paralelamente à estrutura judicial, a exemplo da arbitragem, de forma a torná-la mais condizente com os anseios da sociedade.

Bibliografia

BRASIL. Lei 9.307, de 23 de setembro de 1996. Dispõe sobre arbitragem. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9307.htm> Acesso em: 20 mai. 2013.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. São Paulo: LTr, 2000.

CARAJELES COV, Paula Corina Santone. **Arbitragem nos conflitos individuais do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2010.

CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e Processo**. Um Comentário à Lei n. 9.307/96. 2 ed., São Paulo: Atlas, 2004.

CARMONA, Carlos Alberto. **Das boas relações entre os juízes e os árbitros**. **Revista do Advogado**. São Paulo, n. 51, outubro/97.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das leis do Trabalho**. 33 ed., São Paulo: Saraiva, 2009.

CRETELLA NETO, José. **Curso de Arbitragem**. 2 ed., Campinas/SP: Millenium, 2009.

CRETELLA JR., José. **Da arbitragem e seu conceito categorial**. São Paulo: Revista dos Tribunais. V. 78, nº 643, maio 1999.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2009.

FIGUEIRA JÚNIOR, Joel Dias. **Arbitragem, jurisdição e execução**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

FLENIK, Giordani. **Arbitragem nos litígios trabalhistas individuais**. Florianópolis: Insular, 2009.

GIGLIO, Wagner. **Os conflitos trabalhistas, a arbitragem e a justiça do trabalho.** São Paulo: Ltr, ano 47, n.3, mar. 1983.

GIGLIO, Wagner. **D. Ação Individual.** In MAGANO, Octávio Bueno (Coordenador). Curso de Direito do Trabalho: em Homenagem a Mozart Victor Russomano. São Paulo: Saraiva, 1985.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de Direito Processual do Trabalho.** Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2004.

LORENTZ, Lutiana Nacur. **Métodos extrajudiciais de solução de conflitos trabalhistas: comissões de conciliação previa, termos de ajuste de conduta, mediação e arbitragem.** São Paulo: Ltr, 2002.

MAGALHÃES, José Carlos de; BAPTISTA, Luiz Olavo. **Arbitragem Comercial.** Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1986.

MAGALHÃES, José Carlos de. **Reconhecimento e execução de laudos arbitrais estrangeiros.** *Revista dos Tribunais*, São Paulo, ano 86, v. 740, jun. 1997.

MAGANO, Octávio Bueno. **Solução extrajudicial dos conflitos trabalhistas.** In ZAINAGHI, Domingos Savio; FREDIANO, Yone. Novos rumos do Direito do Trabalho na América Latina. São Paulo: LTr, 2003.

MAIA NETO, Francisco. **Arbitragem: a solução extrajudicial de conflitos.** 2 ed., Belo Horizonte: Del Rey, 2008.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Arbitragem e direito do trabalho.** In: Temas de processo do trabalho. São Paulo: Ltr, 2000.

MALLET, Estevão. **Estudos sobre renúncia e transação.** In: FREDIANI, Yone (coordenadora). Tendências do direito material e processual do trabalho. São Paulo: Ltr, 2000.

MARTINS, Ives Gandra da Silva. **Dez anos da lei de arbitragem**. Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 1186, 30 set. 2006. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/8992/dez-anos-da-lei-de-arbitragem>>. Acesso em: 15 set. 2013.

MARTINS, Pedro A. Batista. **Apontamentos sobre a Lei de Arbitragem**. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

MARTINS, Pedro A. Batista. **Arbitragem através dos tempos. Obstáculos e preconceitos à sua implementação no Brasil**. In: Garcez, José Maria Rossani (coordenador) – A arbitragem na era da globalização. Rio de Janeiro: Forense, 1999.

MARTINS, Pedro A. Batista. **Aspectos jurídicos da arbitragem comercial no Brasil**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 1990.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 18 ed., São Paulo: Atlas, 2003.

MELO, Raimundo Simão de. **Dissídio coletivo de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

MORAIS, José Luiz Bolzan de. **Mediação e Arbitragem: alternativas à jurisdição**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1999.

MORO, Luís Carlos. **Meios Alternativos de Solução de Conflitos Trabalhistas: Avanço ou Retrocesso?** In: BELTRAN, Ari Possidônio (Coord.). Revista do Advogado – **O Direito do Trabalho no Novo Milênio**, n. 66, São Paulo: AASP, 2002.

MORO, Luís Carlos. **Arbitragem nas relações de trabalho**. In: FREITAS, Arystóbulo de Oliveira (Coord.). Revista do Advogado – **Arbitragem**, n. 119, São Paulo: AASP, 2013, p. 93.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 21 ed., São Paulo: Saraiva, 2002.

PACHECO, Iara Alves Cordeiro. **Os direitos trabalhistas e a arbitragem**. São Paulo: Ltr, 2003, p. 91.

PENIDO, Laís de Oliveira. **Arbitragem, Instituto Antigo com Perspectivas Revitalizadas.**

SAMPAIO, Carlos Alberto Vilela. **Reconhecimento da Sentença e do Laudo Arbitral Estrangeiros.** Dissertação de Mestrado. São Paulo: FDUSP, 2012.

SARAIVA, Renato, **Direito do Trabalho**, 2 ed., São Paulo: Método, 2009.

SCAVONE JÚNIOR, Luiz Antônio. **Manual de arbitragem.** 4 ed. rev. e atual., São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010.

STRENGER, Irineu. **Comentários à lei brasileira de arbitragem.** São Paulo: Ltr, 1998.

VENOSA, Silvio de Salvo. **Teoria Geral do Direito Civil.** 4 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

YOSHIDA, Marcio. **Arbitragem trabalhista: um novo horizonte para a solução de conflitos laborais.** São Paulo: Ltr, 2006.

YOSHIDA, Márcio. **A arbitragem no âmbito do Direito do Trabalho.** In: GARCEZ, José Maria Rossani (coordenador) – A arbitragem na era da globalização. Rio de Janeiro: Forense, 1997.

ANEXO A**LEI Nº 9.307, DE 23 DE SETEMBRO DE 1996.**⁷⁰

Dispõe sobre a arbitragem.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Capítulo I**Disposições Gerais**

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

Art. 2º A arbitragem poderá ser de direito ou de equidade, a critério das partes.

§ 1º Poderão as partes escolher, livremente, as regras de direito que serão aplicadas na arbitragem, desde que não haja violação aos bons costumes e à ordem pública.

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

Capítulo II**Da Convenção de Arbitragem e seus Efeitos**

Art. 3º 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. 4º A cláusula compromissória é a convenção através da qual as partes em um contrato comprometem-se a submeter à arbitragem os litígios que possam vir a surgir, relativamente a tal contrato.

⁷⁰ Website da Presidência da República Federativa do Brasil (www.planalto.gov.br) – acesso em 19 de março de 2012

§ 1º A cláusula compromissória deve ser estipulada por escrito, podendo estar inserta no próprio contrato ou em documento apartado que a ele se refira.

§ 2º Nos contratos de adesão, a cláusula compromissória só terá eficácia se o aderente tomar a iniciativa de instituir a arbitragem ou concordar, expressamente, com a sua instituição, desde que por escrito em documento anexo ou em negrito, com a assinatura ou visto especialmente para essa cláusula.

Art. 5º Reportando-se as partes, na cláusula compromissória, às regras de algum órgão arbitral institucional ou entidade especializada, a arbitragem será instituída e processada de acordo com tais regras, podendo, igualmente, as partes estabelecer na própria cláusula, ou em outro documento, a forma convencionada para a instituição da arbitragem.

Art. 6º Não havendo acordo prévio sobre a forma de instituir a arbitragem, a parte interessada manifestará à outra parte sua intenção de dar início à arbitragem, por via postal ou por outro meio qualquer de comunicação, mediante comprovação de recebimento, convocando-a para, em dia, hora e local certos, firmar o compromisso arbitral.

Parágrafo único. Não comparecendo a parte convocada ou, comparecendo, recusar-se a firmar o compromisso arbitral, poderá a outra parte propor a demanda de que trata o art. 7º desta Lei, perante o órgão do Poder Judiciário a que, originariamente, tocaria o julgamento da causa.

Art. 7º Existindo cláusula compromissória e havendo resistência quanto à instituição da arbitragem, poderá a parte interessada requerer a citação da outra parte para comparecer em juízo a fim de lavrar-se o compromisso, designando o juiz audiência especial para tal fim.

§ 1º O autor indicará, com precisão, o objeto da arbitragem, instruindo o pedido com o documento que contiver a cláusula compromissória.

§ 2º Comparecendo as partes à audiência, o juiz tentará, previamente, a conciliação acerca do litígio. Não obtendo sucesso, tentará o juiz conduzir as partes à celebração, de comum acordo, do compromisso arbitral.

§ 3º Não concordando as partes sobre os termos do compromisso, decidirá o juiz, após ouvir o réu, sobre seu conteúdo, na própria audiência ou no prazo de dez dias, respeitadas as disposições da cláusula compromissória e atendendo ao disposto nos arts. 10 e 21, § 2º, desta Lei.

§ 4º Se a cláusula compromissória nada dispuser sobre a nomeação de árbitros, caberá ao juiz, ouvidas as partes, estatuir a respeito, podendo nomear árbitro único para a solução do litígio.

§ 5º A ausência do autor, sem justo motivo, à audiência designada para a lavratura do compromisso arbitral, importará a extinção do processo sem julgamento de mérito.

§ 6º Não comparecendo o réu à audiência, caberá ao juiz, ouvido o autor, estatuir a respeito do conteúdo do compromisso, nomeando árbitro único.

§ 7º A sentença que julgar procedente o pedido valerá como compromisso arbitral.

Art. 8º A cláusula compromissória é autônoma em relação ao contrato em que estiver inserta, de tal sorte que a nulidade deste não implica, necessariamente, a nulidade da cláusula compromissória.

Parágrafo único. Caberá ao árbitro decidir de ofício, ou por provocação das partes, as questões acerca da existência, validade e eficácia da convenção de arbitragem e do contrato que contenha a cláusula compromissória.

Art. 9º O compromisso arbitral é a convenção através da qual as partes submetem um litígio à arbitragem de uma ou mais pessoas, podendo ser judicial ou extrajudicial.

§ 1º O compromisso arbitral judicial celebrar-se-á por termo nos autos, perante o juízo ou tribunal, onde tem curso a demanda.

§ 2º O compromisso arbitral extrajudicial será celebrado por escrito particular, assinado por duas testemunhas, ou por instrumento público.

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

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

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

III - a matéria que será objeto da arbitragem; e

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

Art. 11. Poderá, ainda, o compromisso arbitral conter:

I - local, ou locais, onde se desenvolverá a arbitragem;

II - a autorização para que o árbitro ou os árbitros julguem por equidade, se assim for convencionado pelas partes;

III - o prazo para apresentação da sentença arbitral;

IV - a indicação da lei nacional ou das regras corporativas aplicáveis à arbitragem, quando assim convencionarem as partes;

V - a declaração da responsabilidade pelo pagamento dos honorários e das despesas com a arbitragem; e

VI - a fixação dos honorários do árbitro, ou dos árbitros.

Parágrafo único. Fixando as partes os honorários do árbitro, ou dos árbitros, no compromisso arbitral, este constituirá título executivo extrajudicial; não havendo tal estipulação, o árbitro requererá ao órgão do Poder Judiciário que seria competente para julgar, originariamente, a causa que os fixe por sentença.

Art. 12. Extingue-se o compromisso arbitral:

I - escusando-se qualquer dos árbitros, antes de aceitar a nomeação, desde que as partes tenham declarado, expressamente, não aceitar substituto;

II - falecendo ou ficando impossibilitado de dar seu voto algum dos árbitros, desde que as partes declarem, expressamente, não aceitar substituto; e

III - tendo expirado o prazo a que se refere o art. 11, inciso III, desde que a parte interessada tenha notificado o árbitro, ou o presidente do tribunal arbitral, concedendo-lhe o prazo de dez dias para a prolação e apresentação da sentença arbitral.

Capítulo III

Dos Árbitros

Art. 13. Pode ser árbitro qualquer pessoa capaz e que tenha a confiança das partes.

§ 1º As partes nomearão um ou mais árbitros, sempre em número ímpar, podendo nomear, também, os respectivos suplentes.

§ 2º Quando as partes nomearem árbitros em número par, estes estão autorizados, desde logo, a nomear mais um árbitro. Não havendo acordo, requererão as partes ao órgão do Poder Judiciário a que tocaria, originariamente, o julgamento da causa a nomeação do árbitro, aplicável, no que couber, o procedimento previsto no art. 7º desta Lei.

§ 3º As partes poderão, de comum acordo, estabelecer o processo de escolha dos árbitros, ou adotar as regras de um órgão arbitral institucional ou entidade especializada.

§ 4º Sendo nomeados vários árbitros, estes, por maioria, elegerão o presidente do tribunal arbitral. Não havendo consenso, será designado presidente o mais idoso.

§ 5º O árbitro ou o presidente do tribunal designará, se julgar conveniente, um secretário, que poderá ser um dos árbitros.

§ 6º No desempenho de sua função, o árbitro deverá proceder com imparcialidade, independência, competência, diligência e discrição.

§ 7º Poderá o árbitro ou o tribunal arbitral determinar às partes o adiantamento de verbas para despesas e diligências que julgar necessárias.

Art. 14. Estão impedidos de funcionar como árbitros as pessoas que tenham, com as partes ou com o litígio que lhes for submetido, algumas das relações que caracterizam os casos de impedimento ou suspeição de juízes, aplicando-se-lhes, no que couber, os mesmos deveres e responsabilidades, conforme previsto no Código de Processo Civil.

§ 1º As pessoas indicadas para funcionar como árbitro têm o dever de revelar, antes da aceitação da função, qualquer fato que denote dúvida justificada quanto à sua imparcialidade e independência.

§ 2º O árbitro somente poderá ser recusado por motivo ocorrido após sua nomeação. Poderá, entretanto, ser recusado por motivo anterior à sua nomeação, quando:

- a) não for nomeado, diretamente, pela parte; ou
- b) o motivo para a recusa do árbitro for conhecido posteriormente à sua nomeação.

Art. 15. A parte interessada em argüir a recusa do árbitro apresentará, nos termos do art. 20, a respectiva exceção, diretamente ao árbitro ou ao presidente do tribunal arbitral, deduzindo suas razões e apresentando as provas pertinentes.

Parágrafo único. Acolhida a exceção, será afastado o árbitro suspeito ou impedido, que será substituído, na forma do art. 16 desta Lei.

Art. 16. Se o árbitro escusar-se antes da aceitação da nomeação, ou, após a aceitação, vier a falecer, tornar-se impossibilitado para o exercício da função, ou for recusado, assumirá seu lugar o substituto indicado no compromisso, se houver.

§ 1º Não havendo substituto indicado para o árbitro, aplicar-se-ão as regras do órgão arbitral institucional ou entidade especializada, se as partes as tiverem invocado na convenção de arbitragem.

§ 2º Nada dispondo a convenção de arbitragem e não chegando as partes a um acordo sobre a nomeação do árbitro a ser substituído, procederá a parte interessada da forma prevista no art. 7º desta Lei, a menos que as partes tenham declarado, expressamente, na convenção de arbitragem, não aceitar substituto.

Art. 17. Os árbitros, quando no exercício de suas funções ou em razão delas, ficam equiparados aos funcionários públicos, para os efeitos da legislação penal.

Art. 18. O árbitro é juiz de fato e de direito, e a sentença que proferir não fica sujeita a recurso ou a homologação pelo Poder Judiciário.

Capítulo IV

Do Procedimento Arbitral

Art. 19. Considera-se instituída a arbitragem quando aceita a nomeação pelo árbitro, se for único, ou por todos, se forem vários.

Parágrafo único. Instituída a arbitragem e entendendo o árbitro ou o tribunal arbitral que há necessidade de explicitar alguma questão disposta na convenção de arbitragem, será elaborado, juntamente com as partes, um adendo, firmado por todos, que passará a fazer parte integrante da convenção de arbitragem.

Art. 20. A parte que pretender argüir questões relativas à competência, suspeição ou impedimento do árbitro ou dos árbitros, bem como nulidade, invalidade ou ineficácia da convenção de arbitragem, deverá fazê-lo na primeira oportunidade que tiver de se manifestar, após a instituição da arbitragem.

§ 1º Acolhida a argüição de suspeição ou impedimento, será o árbitro substituído nos termos do art. 16 desta Lei, reconhecida a incompetência do árbitro ou do tribunal arbitral, bem como a nulidade, invalidade ou ineficácia da convenção de arbitragem, serão as partes remetidas ao órgão do Poder Judiciário competente para julgar a causa.

§ 2º Não sendo acolhida a argüição, terá normal prosseguimento a arbitragem, sem prejuízo de vir a ser examinada a decisão pelo órgão do Poder Judiciário competente, quando da eventual propositura da demanda de que trata o art. 33 desta Lei.

Art. 21. A arbitragem obedecerá ao procedimento estabelecido pelas partes na convenção de arbitragem, que poderá reportar-se às regras de um órgão arbitral institucional ou entidade especializada, facultando-se, ainda, às partes delegar ao próprio árbitro, ou ao tribunal arbitral, regular o procedimento.

§ 1º Não havendo estipulação acerca do procedimento, caberá ao árbitro ou ao tribunal arbitral discipliná-lo.

§ 2º Serão, sempre, respeitados no procedimento arbitral os princípios do contraditório, da igualdade das partes, da imparcialidade do árbitro e de seu livre convencimento.

§ 3º As partes poderão postular por intermédio de advogado, respeitada, sempre, a faculdade de designar quem as represente ou assista no procedimento arbitral.

§ 4º Competirá ao árbitro ou ao tribunal arbitral, no início do procedimento, tentar a conciliação das partes, aplicando-se, no que couber, o art. 28 desta Lei.

Art. 22. Poderá o árbitro ou o tribunal arbitral tomar o depoimento das partes, ouvir testemunhas e determinar a realização de perícias ou outras provas que julgar necessárias, mediante requerimento das partes ou de ofício.

§ 1º O depoimento das partes e das testemunhas será tomado em local, dia e hora previamente comunicados, por escrito, e reduzido a termo, assinado pelo depoente, ou a seu rogo, e pelos árbitros.

§ 2º Em caso de desatendimento, sem justa causa, da convocação para prestar depoimento pessoal, o árbitro ou o tribunal arbitral levará em consideração o comportamento da parte faltosa, ao proferir sua sentença; se a ausência for de testemunha, nas mesmas circunstâncias, poderá o árbitro ou o presidente do tribunal arbitral requerer à autoridade judiciária que conduza a testemunha renitente, comprovando a existência da convenção de arbitragem.

§ 3º A revelia da parte não impedirá que seja proferida a sentença arbitral.

§ 4º Ressalvado o disposto no § 2º, havendo necessidade de medidas coercitivas ou cautelares, os árbitros poderão solicitá-las ao órgão do Poder Judiciário que seria, originariamente, competente para julgar a causa.

§ 5º Se, durante o procedimento arbitral, um árbitro vier a ser substituído fica a critério do substituto repetir as provas já produzidas.

Capítulo V

Da Sentença Arbitral

Art. 23. A sentença arbitral será proferida no prazo estipulado pelas partes. Nada tendo sido convencionado, o prazo para a apresentação da sentença é de seis meses, contado da instituição da arbitragem ou da substituição do árbitro.

Parágrafo único. As partes e os árbitros, de comum acordo, poderão prorrogar o prazo estipulado.

Art. 24. A decisão do árbitro ou dos árbitros será expressa em documento escrito.

§ 1º Quando forem vários os árbitros, a decisão será tomada por maioria. Se não houver acordo majoritário, prevalecerá o voto do presidente do tribunal arbitral.

§ 2º O árbitro que divergir da maioria poderá, querendo, declarar seu voto em separado.

Art. 25. Sobrevindo no curso da arbitragem controvérsia acerca de direitos indisponíveis e verificando-se que de sua existência, ou não, dependerá o julgamento, o árbitro ou o tribunal arbitral remeterá as partes à autoridade competente do Poder Judiciário, suspendendo o procedimento arbitral.

Parágrafo único. Resolvida a questão prejudicial e juntada aos autos a sentença ou acórdão transitados em julgado, terá normal seguimento a arbitragem.

Art. 26. São requisitos obrigatórios da sentença arbitral:

I - o relatório, que conterá os nomes das partes e um resumo do litígio;

II - os fundamentos da decisão, onde serão analisadas as questões de fato e de direito, mencionando-se, expressamente, se os árbitros julgaram por equidade;

III - o dispositivo, em que os árbitros resolverão as questões que lhes forem submetidas e estabelecerão o prazo para o cumprimento da decisão, se for o caso; e

IV - a data e o lugar em que foi proferida.

Parágrafo único. A sentença arbitral será assinada pelo árbitro ou por todos os árbitros. Caberá ao presidente do tribunal arbitral, na hipótese de um ou alguns dos árbitros não poder ou não querer assinar a sentença, certificar tal fato.

Art. 27. A sentença arbitral decidirá sobre a responsabilidade das partes acerca das custas e despesas com a arbitragem, bem como sobre verba decorrente de litigância de má-fé, se for o caso, respeitadas as disposições da convenção de arbitragem, se houver.

Art. 28. Se, no decurso da arbitragem, as partes chegarem a acordo quanto ao litígio, o árbitro ou o tribunal arbitral poderá, a pedido das partes, declarar tal fato mediante sentença arbitral, que conterà os requisitos do art. 26 desta Lei.

Art. 29. Proferida a sentença arbitral, dá-se por finda a arbitragem, devendo o árbitro, ou o presidente do tribunal arbitral, enviar cópia da decisão às partes, por via postal ou por outro meio qualquer de comunicação, mediante comprovação de recebimento, ou, ainda, entregando-a diretamente às partes, mediante recibo.

Art. 30. No prazo de cinco dias, a contar do recebimento da notificação ou da ciência pessoal da sentença arbitral, a parte interessada, mediante comunicação à outra parte, poderá solicitar ao árbitro ou ao tribunal arbitral que:

I - corrija qualquer erro material da sentença arbitral;

II - esclareça alguma obscuridade, dúvida ou contradição da sentença arbitral, ou se pronuncie sobre ponto omitido a respeito do qual devia manifestar-se a decisão.

Parágrafo único. O árbitro ou o tribunal arbitral decidirá, no prazo de dez dias, aditando a sentença arbitral e notificando as partes na forma do art. 29.

Art. 31. A sentença arbitral produz, entre as partes e seus sucessores, os mesmos efeitos da sentença proferida pelos órgãos do Poder Judiciário e, sendo condenatória, constitui título executivo.

Art. 32. É nula a sentença arbitral se:

I - for nulo o compromisso;

II - emanou de quem não podia ser árbitro;

III - não contiver os requisitos do art. 26 desta Lei;

IV - for proferida fora dos limites da convenção de arbitragem;

V - não decidir todo o litígio submetido à arbitragem;

VI - comprovado que foi proferida por prevaricação, concussão ou corrupção passiva;

VII - proferida fora do prazo, respeitado o disposto no art. 12, inciso III, desta Lei; e

VIII - forem desrespeitados os princípios de que trata o art. 21, § 2º, desta Lei.

Art. 33. A parte interessada poderá pleitear ao órgão do Poder Judiciário competente a decretação da nulidade da sentença arbitral, nos casos previstos nesta Lei.

§ 1º A demanda para a decretação de nulidade da sentença arbitral seguirá o procedimento comum, previsto no Código de Processo Civil, e deverá ser proposta no prazo de até noventa dias após o recebimento da notificação da sentença arbitral ou de seu aditamento.

§ 2º A sentença que julgar procedente o pedido:

I - decretará a nulidade da sentença arbitral, nos casos do art. 32, incisos I, II, VI, VII e VIII;

II - determinará que o árbitro ou o tribunal arbitral profira novo laudo, nas demais hipóteses.

§ 3º A decretação da nulidade da sentença arbitral também poderá ser argüida mediante ação de embargos do devedor, conforme o art. 741 e seguintes do Código de Processo Civil, se houver execução judicial.

Capítulo VI

Do Reconhecimento e Execução de Sentenças

Arbitrais Estrangeiras

Art. 34. A sentença arbitral estrangeira será reconhecida ou executada no Brasil de conformidade com os tratados internacionais com eficácia no ordenamento interno e, na sua ausência, estritamente de acordo com os termos desta Lei.

Parágrafo único. Considera-se sentença arbitral estrangeira a que tenha sido proferida fora do território nacional.

Art. 35. Para ser reconhecida ou executada no Brasil, a sentença arbitral estrangeira está sujeita, unicamente, à homologação do Supremo Tribunal Federal.

Art. 36. Aplica-se à homologação para reconhecimento ou execução de sentença arbitral estrangeira, no que couber, o disposto nos [arts. 483](#) e [484 do Código de Processo Civil](#).

Art. 37. A homologação de sentença arbitral estrangeira será requerida pela parte interessada, devendo a petição inicial conter as indicações da lei processual, conforme o art. 282 do Código de Processo Civil, e ser instruída, necessariamente, com:

I - o original da sentença arbitral ou uma cópia devidamente certificada, autenticada pelo consulado brasileiro e acompanhada de tradução oficial;

II - o original da convenção de arbitragem ou cópia devidamente certificada, acompanhada de tradução oficial.

Art. 38. Somente poderá ser negada a homologação para o reconhecimento ou execução de sentença arbitral estrangeira, quando o réu demonstrar que:

I - as partes na convenção de arbitragem eram incapazes;

II - a convenção de arbitragem não era válida segundo a lei à qual as partes a submeteram, ou, na falta de indicação, em virtude da lei do país onde a sentença arbitral foi proferida;

III - não foi notificado da designação do árbitro ou do procedimento de arbitragem, ou tenha sido violado o princípio do contraditório, impossibilitando a ampla defesa;

IV - a sentença arbitral foi proferida fora dos limites da convenção de arbitragem, e não foi possível separar a parte excedente daquela submetida à arbitragem;

V - a instituição da arbitragem não está de acordo com o compromisso arbitral ou cláusula compromissória;

VI - a sentença arbitral não se tenha, ainda, tornado obrigatória para as partes, tenha sido anulada, ou, ainda, tenha sido suspensa por órgão judicial do país onde a sentença arbitral for prolatada.

Art. 39. Também será denegada a homologação para o reconhecimento ou execução da sentença arbitral estrangeira, se o Supremo Tribunal Federal constatar que:

I - segundo a lei brasileira, o objeto do litígio não é suscetível de ser resolvido por arbitragem;

II - a decisão ofende a ordem pública nacional.

Parágrafo único. Não será considerada ofensa à ordem pública nacional a efetivação da citação da parte residente ou domiciliada no Brasil, nos moldes da convenção de arbitragem ou da lei

processual do país onde se realizou a arbitragem, admitindo-se, inclusive, a citação postal com prova inequívoca de recebimento, desde que assegure à parte brasileira tempo hábil para o exercício do direito de defesa.

Art. 40. A denegação da homologação para reconhecimento ou execução de sentença arbitral estrangeira por vícios formais, não obsta que a parte interessada renove o pedido, uma vez sanados os vícios apresentados.

Capítulo VII

Disposições Finais

Art. 41. Os arts. 267, inciso VII; 301, inciso IX; e 584, inciso III, do Código de Processo Civil passam a ter a seguinte redação:

"Art. 267.....

VII - pela convenção de arbitragem;"

"Art. 301.....

IX - convenção de arbitragem;"

"Art. 584.....

III - a sentença arbitral e a sentença homologatória de transação ou de conciliação;"

Art. 42. O art. 520 do Código de Processo Civil passa a ter mais um inciso, com a seguinte redação:

"Art. 520.....

VI - julgar procedente o pedido de instituição de arbitragem."

Art. 43. Esta Lei entrará em vigor sessenta dias após a data de sua publicação.

Art. 44. Ficam revogados os [arts. 1.037 a 1.048 da Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916, Código Civil Brasileiro](#); os arts. [101 e 1.072 a 1.102 da Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973, Código de Processo Civil](#); e demais disposições em contrário.

Brasília, 23 de setembro de 1996; 175º da Independência e 108º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

Nelson A. Jobim

Este texto não substitui o publicado no DOU de 24.9.1996