

**UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO
FACULDADE DE DIREITO**

Maurício de Souza Merceo

**ARBITRAGEM: Nova Postura na Resolução de Conflitos com o
Advento da Lei nº 9.307/96**

**Passo Fundo
2013**

Maurício de Souza Merceo

**ARBITRAGEM: Nova Postura na Resolução de Conflitos com o
Advento da Lei nº 9.307/96**

Monografia apresentada ao curso de Ciências Jurídicas e Sociais da Faculdade de Direito da Universidade de Passo Fundo, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais sob a orientação do Profº. Dr –Liton Lanes Pilau Sobrinho.

**Passo Fundo
2013**

A minha família pelo incentivo, amor e sempre acreditando que este sonho seria realizado.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus, sempre estando à frente dos meus caminhos, abençoando meus dias, minhas escolhas, fazendo com que assim, esse objetivo fosse alcançado.

Ao meu Orientador professor Doutor Liton Lanes Pilau Sobrinho, pelos ensinamentos transmitidos, sendo um exemplo de profissional na área das Ciências Jurídicas, bem como exemplo de pessoa íntegra à disposição dos que necessitam de conhecimentos.

Aos colegas como um todo, pela amizade, companheirismo e acima de tudo o engajamento de ideias e conhecimentos adquiridos juntos no decorrer deste curso.

Aos familiares pelo apoio reservado a mim e a confiança depositada no decorrer do curso com a certeza de que isto tornaria a ser realidade.

“ A paz é o fim que o Direito tem em vista, a luta é o meio de que se serve para conseguir.”

Rudolf Von Ilhering

RESUMO

Diante de tantas transformações na atualidade, buscou-se para a elaboração deste Trabalho de Conclusão de Curso o tema Arbitragem: Nova Postura de Resolução de Conflitos com o Advento da Lei nº 9.307/96, onde as pessoas podem buscar a resolução de seus conflitos seja de cunho material ou patrimonial, pois torna-se de forma mais ágil e prática no momento em sentirem-se lesadas. Neste mesmo prisma, pessoas nomeadas pelas partes em conflito assumem papel preponderante nas resoluções, sendo estes denominados árbitros. Como objetivos a serem traçados neste trabalho para maior compreensão ao tema em foco elucidou-se a evolução histórica da arbitragem, bem como o seu conceito, tendo em vista que este tipo de sistema já era aplicado desde a Antiguidade, mas com o advento da lei tornou-se uma maneira harmônica dentro do Estado Social e Democrático de Direitos ao qual vive-se no Brasil. Demonstra-se também os contratos individuais e coletivos que podem ser transacionados através da arbitragem, para poder responder ao questionamento deste feito, sendo que aos acordos individuais de trabalho pode ser aplicada a arbitragem não estando explicitamente na Carta Magna de 1988. Através do método bibliográfico, com autores que dissertam a respeito do tema desenvolveu-se as assertivas a que se propõe demonstrar, assim como com a apresentação através da jurisprudência a resposta ao questionamento.

Palavras-Chave: Arbitragem. Árbitros. Conflito. Lei nº 9.307/96. Resolução.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	09
1.ARBITRAGEM: Nova Postura na Resolução de Conflitos com o Advento da Lei nº 9.307/96.....	11
1.1Evolução histórica.....	11
1.2 Conceito.....	17
1.3 Natureza jurídica.....	20
1.3.1 Teoria contratual.....	22
1.3.2 Teoria jurisdicional.....	22
1.3.3 Teoria mista.....	23
1.4 Características.....	24
1.4.1 Ampla liberdade.....	24
1.4.2 A permissão do árbitro de disciplinar o procedimento arbitral.....	25
1.4.3 Celeridade, economia processual, princípio da competência.....	25
1.5 A Lei nº 9.307/96.....	26
2.DIREITO DO TRABALHO.....	28
2.1 Princípio da irrenunciabilidade de direitos.....	31
2.2 Princípio da proteção do trabalho.....	35
2.3 Princípio da Boa-Fé.....	38
2.4 Princípio da dignidade da pessoa humana e autonomia da vontade.....	40
2.5 Convenção de arbitragem.....	41
2.6 Cláusula compromissória.....	42
2.7 Compromisso arbitral.....	43
3.A POSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DA ARBITRAGEM NAS RELAÇÕES DE TRABALHO INDIVIDUAIS E COLETIVOS E A JURISPRUDÊNCIA.....	45
3.2 A arbitragem nos contratos individuais de trabalho.....	45
3.2 A arbitragem nos contratos coletivos de trabalho.....	48
3.3 Vantagens e desvantagens da arbitragem.....	54

3.4 Análise jurisprudencial.....	57
CONCLUSÃO.....	60
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	63
ANEXOS.....	68
ANEXO A: LEI Nº 9.307/96.....	69

INTRODUÇÃO

Torna-se imperioso ao desenvolvimento deste Trabalho de Conclusão de Curso demonstrar que a área do Direito do Trabalho possui especificidades que garantem ao trabalhador dignidade dentro do desenvolvimento de seu labor. Desta maneira busca-se a arbitragem no Direito Brasileiro. No decorrer dos tempos muitas são as queixas com relação à morosidade da justiça para resolver litígios, dentro desta perspectiva um dos meios alternativos para a resolução de conflitos de uma maneira mais prática, ágil e que venha ao encontro de seus anseios e expectativas diante de um fato está a arbitragem, sendo também econômico e seguro para os que buscam a solução de seus problemas.

Busca-se como objetivos neste trabalho demonstrar dentro de uma evolução histórica onde a arbitragem, desde tempos antigos, era já utilizada para a resolução de conflitos, bem como trazer a sua aplicabilidade nos tempos hodiernos através da Lei nº 9.307/96, sendo uma nova forma com regras próprias, pois com o advento desta lei houve um melhor funcionamento da justiça. O Brasil, Estado Democrático de Direito, necessita de distribuição de parcela de Poder para atender adequadamente os interesses do Estado e da população, assim como a necessidade da ética no exercício da arbitragem. Busca-se também demonstrar conceitos na visão de autores que dissertam a respeito do tema em foco, bem como a natureza jurídica da arbitragem e sua caracterização. Demonstra-se, pela via arbitral, conflitos individuais e coletivos no que tange ao Direito do Trabalho com a aplicabilidade da Lei nº 9.307/96 e ainda busca-se através da doutrina, jurisprudências com a aplicabilidade da referida lei.

O método a ser utilizado será o bibliográfico com pesquisas em livros, periódicos e sites da internet, bem como análise jurisprudencial.

A relevância deste estudo tem, inicialmente, sua justificativa jurídica quando trata da resolução de conflitos entre as partes, onde com o advento da Lei nº 9.307/96 trouxe a possibilidade de maneira mais ágil e prática no que tange a não intervenção do Poder Judiciário, sendo a aplicabilidade da lei de maneira que venha ao encontro de resoluções entre as partes.

Como justificativa científica ao estudo em foco, busca-se uma solução para as controvérsias entre as partes, nesse sentido, quando se discute sobre a arbitragem no ordenamento jurídico brasileiro e mais especificamente com o advento da Lei 9.307/96 confronta-se a uma rede de relações entre campo jurídico, social, político e científico.

Quanto mais às discussões forem aprofundadas mais se abre a possibilidade de chegar ao bem estar comum.

Como justificativa social, tem-se a sociedade brasileira sofrendo há décadas com a insegurança jurídica, social e econômica, ressaltando que existe uma estreita correlação entre os princípios norteadores do Direito do Trabalho e a arbitragem no Brasil. A conduta humana se fundamenta em seu direcionamento nas normas jurídicas que o direito estabelece. Enquanto sistema deve ser harmônico e destituído de contradições, zelando pela coerência interna dos conteúdos de sentido extraídos dos enunciados normativos postos pelo legislador. Resta ao direito positivo utilizar-se do princípio da segurança jurídica para conferir aos cidadãos condições de igualdade, bem como a certeza de que estão habilitados a se sentir donos de seus atos, a partir das funções mais importantes do direito, na certeza à incerteza das relações sociais. Neste sentido a dignidade da pessoa humana, a boa-fé e a autonomia da vontade devem ser respeitadas enquanto se vive em um Estado Social de Direito.

Neste prisma, busca-se ao questionamento neste trabalho, onde tanto na Constituição Brasileira de 1988 como na Consolidação das Leis do Trabalho, amparam ao trabalhador mediante aos seus direitos dentro da seara trabalhista. Assim questiona-se com relação aos contratos individuais de trabalho se podem ou não serem transacionados na Arbitragem? Pois o amparo ao trabalhador não deve se ater somente em grandes grupos ou coletivamente, mas sim também individualmente, buscar de uma maneira mais prática e ágil como na arbitragem, pois a dignidade e autonomia da vontade devem ser resguardadas em seus direitos.

O presente trabalho compor-se-á de três capítulos, onde o primeiro capítulo versa a respeito da evolução histórica da arbitragem, conceitos e faz um esboço a respeito da Lei nº 9.307/96 para maior compreensão e atingir aos objetivos propostos.

O segundo capítulo trata do Direito do Trabalho, onde demonstra-se os direitos do trabalhador, em foco maior a irrenunciabilidade de seus direitos, a autonomia da vontade e a dignidade da pessoa humana, pois entende-se que o trabalhador deve ser resguardado de todos os seus direitos no que tange ao seu labor, bem como ser respeitado como cidadão em um Estado Social de Direitos como é no Brasil. No terceiro capítulo busca-se através dos contratos individuais de trabalho como os contratos coletivos de trabalho a arbitragem na resolução de conflitos, assim também como uma análise jurisprudencial para atender ao questionamento deste feito com relação aos contratos individuais de trabalho, bem como entende-se ser inerente demonstrar as vantagens e desvantagens do instituto da arbitragem.

1. ARBITRAGEM: Nova Postura na Resolução de Conflitos com o Advento da Lei nº 9.307/96

Com o intuito de demonstrar através de leituras realizadas para a elaboração deste trabalho, demonstra-se neste capítulo a evolução histórica da arbitragem até o advento da Lei nº 9.307/96. Assim, trazendo a baila como eram solucionados conflitos entre pessoas comuns como também entre Estados desde os tempos mais primórdios, bem como este instituto foi acolhido pelas Constituições Brasileiras, assim como também é tratado nos tempos hodiernos com o advento da lei acima citada.

1.1 Evolução histórica

O Direito do Trabalho, como ramo autônomo, dispõe de princípios específicos que constituem as diretrizes para a formação das normas trabalhistas. São mandamentos que dão suporte ao ordenamento jurídico trabalhista, traz à baila a proteção de direitos mínimos a serem resguardados a todo trabalhador.

Neste diapasão os princípios específicos do Direito do Trabalho caracterizam-se como enunciados básicos, que não se confundem com os princípios especiais de outros ramos do direito brasileiro, justificando assim sua autonomia, sendo tais princípios conexos, harmônicos entre si, conduzindo de modo unido e coeso o ramo de direito autônomo, de função protetiva da classe trabalhadora. Assim, inerente trazer à baila, pois o Direito do Trabalho como todos os ramos que envolvem o ordenamento jurídico, pode vir a ocorrer conflitos tanto individual como coletivo e que o trabalhador necessite de buscar na justiça a solução para tais controvérsias, neste prisma aborda-se no decorrer deste feito a arbitragem em decorrência de necessidade social para a solução de litígios sem a intervenção do Estado gerando maior segurança jurídica aos litigantes.

A doutrina ainda aponta que, diante da nova realidade do mercado de trabalho, tem-se notado uma tendência de flexibilização dos direitos dos trabalhadores ante as normas infraconstitucionais, contudo, as normas que garantem os direitos mínimos da dignidade

humana do trabalhador não são passíveis de transação, e as que permitem devem atentar-se para o princípio da norma mais favorável e a proibição de retrocesso social,

A paz e o clima de confiança que lhes dão aos cidadãos brasileiros a condição psicológica de trabalhar advêm da previsibilidade da ação estatal decorrente de uma constituição rígida, e a representatividade dos órgãos legislativos que asseguraram a população os direitos resguardados pelos princípios da Constituição Federal Brasileira.

Ao exposto, torna-se inerente ao desenvolvimento deste feito para maior compreensão da evolução histórica da arbitragem, tanto na história como nas Constituições Brasileiras até o advento da Lei nº 9.307/96. Salienta-se que no Brasil o advento da Lei veio para dar suporte e agilizar a resolução das controvérsias, buscando assim de maneira mais prática e até econômica, beneficiando as pessoas e respeitando a dignidade da pessoa humana, que outrora ficavam tempos para poder solucionar uma causa fazendo com que as pessoas ficassem por muito tempo até mesmo abaladas, pois sempre quando há um conflito envolve o emocional das pessoas, neste prisma a arbitragem veio para dar maior agilidade e com muita ética a pessoa do árbitro nomeada pelas partes faz com que as controvérsias sejam resolvidas de forma mais harmônica possível.

Nas palavras de Morais (1999, p. 176):

Evidenciou-se desde a Antiguidade, e daí em diante passou a assumir papel importante na resolução de conflitos. Encontram-se provas de arbitragens entre os povos gregos, tanto entre particulares como entre cidades-estados, como pelo Tratado de Paz entre Esparta e Athenas, em 445 a. C.

Denota-se ao exposto pelo autor acima citado que a arbitragem já era utilizada para a resolução de conflitos entre as partes como também em maior amplitude como o caso do Tratado de Paz entre Esparta e Athenas. Subentende-se desta forma, que as origens do instituto da arbitragem remontam à Antiguidade, através do qual os povos buscavam resolver suas controvérsias de modo amigável e rápido, sem os lineamentos do formalismo jurídico tradicional.

Ainda aduz Morais (1999, p. 176), mediante a evolução histórica da arbitragem:

Tradicionalmente também é entre os Romanos, que a empregavam largamente nas relações entre particulares. Todavia, a arbitragem romana destacou-se por apresentar grande grau de semelhança com os princípios constantes nas leis-padrão do instituto atual: o árbitro era livre para evitar o formalismo do direito puro e utilizar mecanismos mais pragmáticos encaminhados a alcançar uma resposta mais satisfatória, cabível para a execução forçada do laudo arbitral.

Mediante ao exposto, nota-se que a arbitragem em tempos mais remotos servia para a resolução de conflitos e trazia já em seu bojo a maneira mais prática e satisfatória para que as partes obtivessem os resultados almejados comparados com semelhanças da aplicação nos dias atuais.

Na Grécia utilizava-se a arbitragem de modo consensual necessário. A cláusula compromissória tinha em seu conteúdo o objeto do litígio e a autonomia da vontade das partes na escolha dos árbitros. Segundo Sala (apud. CRETELLA NETO, 2004, p. 6): “a arbitragem era tão comum na Grécia Antiga que suas origens remontam à própria mitologia”.

Inerente trazer à baila que mesmo na antiguidade a utilização da arbitragem na resolução de conflitos entre as partes, já era cabível e respeitada à autonomia da vontade, até mesmo na escolha de quem iria proferir a sentença para a resolução do litígio. Desta forma, cabe frisar que o respeito, onde as partes resolviam seus conflitos predominava desde então, a boa-fé para melhor satisfazer a resolução do litígio sendo consensual e imposto necessariamente esta ordem para que as controvérsias entre os litigantes pudessem ser de maneira satisfatória para ambos os lados.

O instituto da arbitragem encontra-se presente na mitologia grega quando Paris funciona como árbitro entre Atena, Hera e Afrodite, em disputa pela maçã de ouro, destinada pelos deuses à mais bela. No período clássico da Grécia, especialmente na Ática, o árbitro, resolvia o litígio de uma maneira clara e simples. “... contrastando com o juiz estatal, que se prende às regras jurídicas processuais, decide o litígio de modo breve, com o ‘sim’ ou ‘não’, adotando na íntegra, a colocação de um dos contentores”.(CRETELLA JÚNIOR, 1998, p. 128).

Ainda seguindo a história o autor Martins (1997, p. 36), aduz que: “Na Grécia antiga, a unidade de raça, de tradição e de cultura, acentuada pelo comum antagonismo ao mundo

bárbaro, favoreceu, sobremaneira, o desenvolvimento da arbitragem.”. Denota-se que neste período os costumes prevaleciam no momento da aplicação do litígio.

Para Santos(1998, p. 124), lembra que também os antigos hebreus conheciam o instituto da arbitragem. As disputas de direito privado eram resolvidas através da Arbitragem, existindo, inclusive, um colegiado denominado Beth Din, formado por três “doutores da lei.”

Ainda na mesma visão o autor Fiuza (1995, p. 64), traz que:

A tradição romana, a justiça civil, nos primeiros tempos, era distribuída pelos reis, que julgavam as divergências entre particulares, as lides (litis), o que teria ocorrido até, mais ou menos, a implantação da república, em 510 a.C., com a queda de Tarquínio, o Soberbo, e a substituição do rei por dois côsules. A partir dessa época, até o fim da época clássica, a organização judiciária romana é dominada pelo grande princípio da divisão de instância ou do processo em duas fases, conhecidas pelos nomes de *ius e indicium*. As questões civis eram apresentadas, primeiro, *in iure*, no tribunal do magistrado, depois *apud iudicem*, diante de um particular, escolhido pelos litigantes, para julgar o processo. Esse sistema se manteve até o fim da época clássica (mais ou menos 250 d.C.), porque apresentava dupla vantagem: apressava a solução das pendências, aliviando o trabalho dos magistrados e restringindo o poder absoluto de que se achavam investidos.

Denota-se ao exposto, nas palavras do autor Fiuza, a evolução da arbitragem no que tange a resolução de conflitos na época romana, ao entendimento mais uma vez no decorrer da história demonstra-se as etapas advindas, sendo que também naquela época já admitia-se outras pessoas não sendo os donos do poder absoluto para dirimir a resolução das controvérsias entre as partes.

Com relação à maneira de aplicabilidade da arbitragem em Roma, o autor Fiuza (1995, p. 67-68), esclarece o processo.

“...começava pela citação do réu, promovida pessoalmente pelo autor. Em seguida, sob pena de nulidade, o autor, por si mesmo, formulava sua pretensão perante o magistrado, empregando as palavras apropriadas. O réu podia confessar ou, simplesmente não se defender, quando o processo nem chegava a se concretizar, concedendo o magistrado o direito. Se o réu contestasse, o processo *in iure* se encerrava, e a causa era entregue pelo magistrado ao particular escolhido pelas partes. A partir deste momento, a solução do litígio se vinculava ao árbitro, que poderia ser chamado *iudex, arbiter*, recuperador, ou um tribunal permanente, dependendo da natureza da causa. Ao árbitro, que não estava mais vinculado a julgar com o rigorismo da lei, podendo fazê-lo tão somente por equidade, cabia proferir a

decisão, cuja execução coercitiva era assegurada pela lei à própria parte vencedora, alcançando, por vezes, a pessoa do vencido.”

Cabe salientar neste período histórico, que o autor Pontes de Miranda (1959, p. 344) noticia uma crise no direito privado romano, a braços com a recusa do arbitro em aceitar as suas funções, assim sendo:

Em Roma, conquanto embrionário o juiz estatal, a justiça dos árbitros era vigorosamente empregada com a eleição, pelas partes, de árbitros privados que lhes resolvessem as pendências.

É interessante registrar como se deu a passagem dos árbitros para os juízes estatais no direito romano. Criaram-se tribunais arbitrais (*judicium privatum*), que reclamavam negócio jurídico entre as partes litigantes, pelo qual prometiam submeter ao *judex* a solução da lide. Uma lista de cidadãos compunha o *judicium privatum*, e dela se escolhia o *arbiter*, ao qual não se reconhecia o direito à recusa. Sua decisão, caso não a cumprisse espontaneamente o vencido, era chancelada pelo Estado, que a impunha coativamente.

Ao exposto, pode-se concluir que neste período em Roma a aplicabilidade e as imposições feitas no que tange a resolução dos conflitos era mais severa com relação a outros períodos da história apresentados. A seguir demonstra-se através das Constituições Brasileiras para maior entendimento deste feito a evolução advinda no Brasil com relação a arbitragem.

O tema abordado tem previsão legal na Carta Magna do Brasil, promulgada em 1988, sendo que o acesso à justiça está elencado em seu artigo 5º¹, pois além de ser um direito fundamental de todo cidadão, o acesso à justiça também é um direito de suma importância para a existência de paz social. O que leva a crer que as camadas menos favorecidas devem ser beneficiadas pela arbitragem, deslocando-se o privilégio estrito às camadas favorecidas que têm como pagar para ter acesso à justiça.

¹Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

A Lei Federal nº 9.307, que regula o juízo arbitral no Brasil, foi publicada no Diário Oficial da União, em 24 de setembro de 1996, ressalta-se que foram quatro anos em trâmite para que o projeto de Lei nº 78/92 fosse sancionado pelo Presidente da República.

A arbitragem protege as garantias constitucionais de quem busca este tipo de instituto e da imparcialidade, tanto quanto o processo judicial, trazendo ainda, a vantagem de estar fundada no princípio da Autonomia da Vontade, melhor dizendo, são as partes que assumem a iniciativa na nomeação de árbitro, que lhes inspire maior confiança e que detenha conhecimento técnico específico para a resolução do litígio, submetendo-se à sua livre e espontânea vontade.

A arbitragem, como meio processual para a solução dos conflitos, sem a presença do Poder Judiciário, visa consolidar os anseios daqueles que estão insatisfeitos com a demora na entrega da prestação jurisdicional, não só porque contribui para aumentar o grau de discórdia com o seu semelhante, mas, também, pelo fato de lhe ser negado o direito constitucional de ver o seu direito reconhecido em tempo razoável de ser possível o seu gozo e a sua fruição.

Inerente trazer à baila neste feito um estudo da arbitragem dentro das Constituições Brasileiras para maior compreensão ao tema abordado.

A primeira Constituição Brasileira de 1824, chamada de Constituição do Império, admitia a arbitragem nas causas cíveis e penais, com a possibilidade de execução do laudo, sem a previsão de recursos, salvo convenção contrária estipulada pelas partes como traz o art. 160²

A Constituição da República de 1891 limitou ainda mais sua utilização, dispondo que somente nas hipóteses de se evitar a guerra, poderia ser suscitado tal dispositivo, artigo 34³. Assim, como no mesmo sentido as Constituições de 1946 e 1934 no artigo 4^o⁴. Esta por sua

²Art. 160 - Nas cíveis, e nas penais civilmente intentadas, poderão as Partes nomear Juizes Árbitros. Suas Sentenças serão executadas sem recurso, se assim o convençarem as mesmas Partes.

³Art.34 – Compete privativamente ao Congresso Nacional:

(....)11) autorizar o governo a declarar guerra se não tiver lugar o malograr-se o recurso do arbitramento, e fazer a paz”.

⁴Ar.4º (1946) – O Brasil só recorrerá a guerra, se não couber o malograr o recurso ao arbitramento, ou aos meios pacíficos de solução do conflito, regulados por órgão internacional de segurança de que participe; e em caso nenhum se empenhará em

guerra de conquista, direta ou indiretamente, por si ou em aliança com outro Estado”.

Artigo 4º (1934) – O Brasil só declarará guerra se não couber o malograr-se o recurso do arbitramento; e não se empenhará jamais em guerra de conquista, direta ou indiretamente, por si ou em aliança com outra nação”

“Artigo 5º (1934) – Compete privativamente a União:

(....)XIX – a legislar sobre:(....)c) normas fundamentais do direito rural, do regime penitenciário, da arbitragem comercial, da assistência social, da assistência jurídica e das estatísticas de interesse coletivo;

(....)§ 3º - A competência federal para legislar sobre as matérias dos números XIV e XIX, letras c e i, in fine, e sobre registros públicos, desapropriações, arbitragem comercial, juntas comerciais e respectivos processos;

vez, fazia referencia a arbitragem comercial como competência de legislação federal, assim disposto artigo 5º, XIX, c, prevendo ainda no parágrafo 3º do mesmo artigo, que o legislador estadual teria competência supletiva para legislar a este respeito. Já a Constituição de 1937, foi omissa no que tange a arbitragem.

1.2 Conceito

Sendo a arbitragem uma forma de resolução de conflitos, frisa-se que as partes também são obrigadas a sentença proferida pelo árbitro, no final do procedimento, pois a mesma tem força de título judicial. Assim para maiores esclarecimentos com relação a este instituto conceitua-se neste item a arbitragem.

Assim, Arbitragem é conceituada por Carmona (2007, p. 51):

°A Arbitragem – meio alternativo de solução de controvérsias através da intervenção de uma ou mais pessoas que recebem seus poderes de uma convenção privada, decidindo com base nela, sem intervenção estatal, sendo a decisão destinada a assumir a mesma eficácia da sentença judicial – é colocada à disposição de quem quer que seja, para solução de 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

Conforme aduz o autor acima citado, a arbitragem passa a ser um meio de resoluções de controvérsias entre as partes, onde os próprios litigantes escolhem alguém capacitado e de sua confiança para a sentença a ser proferida.

Para Camara (1997, p. 7), também aduz sobre o conceito de arbitragem:

requisitos civis e militares, radiocomunicação, imigração e caixas econômicas; riquezas do subsolo, mineração, metalurgia, águas, energia hidrelétrica, florestas, caça e pesca e a sua exploração não excluem a legislação estadual supletiva ou complementar sobre as mesmas matérias. As leis estaduais, nestes casos, poderão, atendendo as peculiaridades locais, suprir as lacunas ou deficiências da legislação federal sem dispensar as exigências desta.

A Arbitragem, é um meio paraestatal de solução de conflitos, inserido nas conquistas alcançadas pela “terceira onda renovatória” do Direito Processual. Trata-se de um meio de heterocomposição de conflitos, ou seja, um meio de composição do litígio em que este é solucionado por um terceiro, estranho ao conflito, isto é, a solução do conflito é obra de alguém que não é titular de nenhum dos interesses conflitantes.

Assim a arbitragem é um modo de solucionar controvérsias entre duas ou mais pessoas em questões que envolvem direitos. Trata-se também do exercício processual em que o julgador sendo ele denominado árbitro, pode valer-se de mecanismos idênticos aos da Justiça Comum como realizar audiências, ouvir testemunhas e determinar levantamentos de provas com a finalidade de se convencer e proferir sentença que está em questão.

Morais (1999, p.185), assim aduz a respeito da arbitragem:

A arbitragem aparece como um sistema alternativo de extrema importância, pois o Estado confere à mesma algumas faculdades jurisdicionais, como outorgar às decisões arbitrais força de coisa julgada, sem a necessidade de homologação das mesmas pelos tribunais estatais.

O conceito de arbitragem pode ser definido como uma modalidade extrajudicial de resolução de um conflito, em que um árbitro, terceiro escolhido pelas partes, decide uma lide, que necessariamente envolve discussão sobre direitos patrimoniais disponíveis.

Para Lemes et al (2007, p. 113):

A arbitragem não é modismo, nem panaceia, muito menos mera privatização da jurisdição. Ela se insere perfeitamente no estágio atual de evolução da sociedade, contribuindo, embora em pequena escala com a Paz Social, eliminando de forma célere, a tensão que no processo judicial se mantém por longo tempo. Contribui, também, na evolução do Direito, pela possibilidade de buscar-se e revelar-se a melhor solução no Direito vivo, distanciando-se das regras estratificadas do Direito posto.

Além disso, pode-se dizer que a adoção desse instituto é facultativa, ou seja, depende de livre escolha das partes; e não pode ser instaurada quando se tratarem de direitos indisponíveis, como por exemplo, os direitos da personalidade. Nesse aspecto cumpre ressaltar que os direitos disponíveis são aqueles sobre os quais as partes podem transigir, e os

direitos patrimoniais são aqueles que podem ser avaliados pecuniariamente, sendo também que este instituto torna-se de vital importância na resolução dos conflitos pela agilidade e no que tange a resguardar a paz social.

A arbitragem é um método de resolução de conflitos tradicional e de caráter adversarial, pois – embora mais rápida e menos formal que através do juízo ordinário – é um terceiro neutro quem decide o conflito, de modo que sua decisão – a princípio – é obrigatória. (GORCZEVSKI, 1999, p. 35)

Ainda para o mesmo autor:

O termo arbitragem, *toutcourt*, pode ter ampla extensão. A arbitragem abrange, como sistema de solução de pendências, desde pequenos litígios pessoais, até as grandes controvérsias empresariais ou estatais, em todos os planos do Direito, que, expressamente, não estejam excluídos pela legislação. Como foi afirmado anteriormente, trata-se de um modelo de resolução de conflitos tradicional e de caráter adversarial, pois é um terceiro quem decide o conflito das partes e sua decisão e, a princípio, obrigatória. “O sistema especial de julgamento, com procedimento, técnica e princípios informativos especiais 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 confiam o papel de resolver-lhes a pendência, anuindo os litigantes em aceitar a decisão proferida.” (GORCZEVSKI, 1999, p. 35)

Já para o autor Mujalli (1997, p. 52), entende que Arbitragem:

“É uma convenção privada, celebrada entre duas ou mais pessoas, para solução de suas controvérsias, através da intervenção de uma ou mais pessoas (árbitros), que recebem os seus poderes dos seus convenientes, para, com base nesta convenção, decidirem seus conflitos, sem a intervenção do Estado, sendo que a decisão destinada às partes tem a eficácia da sentença judicial.”

A arbitragem é um meio consensual e voluntário de resolução de conflitos de direitos patrimoniais disponíveis, aplicado fora do Judiciário, realizada entre pessoas físicas e/ou jurídicas, que elegem, segundo a sua confiança, uma ou mais pessoas - árbitro ou os árbitros, independente(s) e imparcial(is), especialista(s) na matéria técnica, para decidir, de modo

definitivo, o litígio que tenha surgido ou que venha asurgir entre elas. A figura do juiz é substituída pela do árbitro, e a grande vantagem é a especialização sobre a matéria controversa, pois, o árbitro, conhecedor do tema, dá credibilidade e precisão à decisão.

1.3 Natureza jurídica

A utilização da arbitragem no Brasil está condicionada à livre e espontânea vontade das partes envolvidas em uma controvérsia, ou seja, em hipótese alguma se permite a imposição por pessoa ou empresa, uma vez que a arbitragem repousa na voluntariedade das partes. Uma vez realizado um pacto pelo instituto da arbitragem, não poderá a parte, isoladamente, desistir da opção ao procedimento, que passa a ser obrigatório às partes.

Cretella Neto (2004, p.13), ao tratar desta temática, alerta para o fato de que:

Uma vez que a arbitragem atinge e concorre diretamente com um dos poderes do Estado – o de aplicar ordenamento jurídico ao caso concreto, submetido ao Poder Judiciário – compreende-se que os debates acerca de sua natureza jurídica venham impregnados de inconfessáveis matizes de cunho ideológico, as quais, à evidência, obnubilam a arena científica no bojo da qual deveria ser conduzida a análise.

A outra vertente entende que a arbitragem tem natureza jurídica jurisdicional, dado que equivale à função desempenhada pelo Poder Judiciário. Sem refutar a fundamentação oferecida pelos contratualistas, esta corrente, entende que também o árbitro, à semelhança do juiz togado, é dotado de *ius dicere*, conquanto sua jurisdição se inicie com a indicação pelas partes, e termine imediatamente, ao ser prolatado o laudo, posto que tenha caráter ad hoc. Isto é, equipara-se ao poder estatal de julgar, pois na arbitragem estão contidos os mesmos elementos daquela:

(...) *a notio* (poder contido na jurisdição), a *vocatio* (poder para convocar as partes), a *coertio* (poder para dispor de força para obter o cumprimento das ordens e diligências decretadas durante o trâmite, se bem que necessitando da devida intervenção judicial), a *iudicium* (poder de obrigar o vencido à execução da decisão); (CRETELLA NETO, 2004, p.15).

Apesar de entender que ao se firmar a convenção arbitral, surge a jurisdição do árbitro, demonstrando o caráter jurisdicional da arbitragem, e considerando o compromisso um contrato especial de direito público, esta teoria encontra-se superada.

Furtado (1998, p. 14-15) aduz sobre as correntes dentro da natureza jurídica da arbitragem:

Uma primeira corrente (publicista), atribuía à arbitragem natureza jurisdicional, baseando-se em que os árbitros são designados pelas partes, mas é da lei que deriva o poder de julgar. A corrente jurisdicionalista, à qual se filiavam também aqueles que se referiam a exercício privado de funções públicas, chegava a ver nos árbitros verdadeiros e próprios juízes; no compromisso, uma ampliação da jurisdição; no laudo (mesmo antes de homologado), uma verdadeira sentença; na homologação, um simples ato administrativo; e na responsabilidade dos árbitros, uma responsabilidade análoga à dos juízes togados.

Outra corrente, chamada de contratualista pura, chegava inclusive a catalogar a arbitragem entre os casos em que o árbitro do terceiro é elemento de determinação da vontade privada (manifestada indeterminadamente no compromisso), e a considerar o laudo como obrigatório, em virtude do princípio da obrigatoriedade dos contratos, ao passo que na homologação do juiz estatal via apenas o instrumento para emprestar ao laudo a qualidade de título executivo.

A natureza jurídica da arbitragem não é algo novo, pois o estudo sobre sua natureza consubstancia elemento extremamente relevante, em virtude da necessidade prática de se estabelecer limites à atuação do árbitro, os efeitos e alcances da decisão por ele proferida e os requisitos exigidos para que produzam os efeitos legais. A polêmica sobre o tema, acirrou-se com a coexistência de nos tribunais estatais e arbitrais, pois até então apenas o Estado tinha o poder jurisdicional, porém, com o advento da Lei, passa também a ser admitido como de titularidade dos árbitros.

Ainda para o autor Furtado (1998, p. 16):

Uma terceira corrente se opunha à jurisdicionalista, objetando que esta não levava em conta o laudo sem homologação, que não é sentença, vez que lhe falta não só a eficácia executiva, como também, e sobretudo, a obrigatoriedade. Opunha-se ainda à corrente privatista, porque esta não distinguia entre a intensidade e a natureza da função desempenhada pelo árbitros, já que, se fora de dúvida que o poder destes seria menos pleno que o dos juízes ordinários, como subordinada que estava a eficácia do laudo a uma homologação, em troca, a natureza da função seria sempre a

mesma. Portanto, os árbitros, como juízes instituídos pelo Estado, mas designados pelas partes, teriam função judicial atribuída pela lei sob a forma de colaboração na decisão. Por conseguinte, o compromisso implicaria ampliação da jurisdição, já que não apenas impediria a constituição da relação processual perante o juiz ordinário, mas também produziria o efeito de constituir uma relação processual distinta, em virtude da qual, pela atividade dos árbitros e do juiz, seria decidida uma lide tal como se houvesse sido decidida por sentença do juiz ordinário.

Desta forma, ao investir o árbitro na função, o indivíduo lhe confere voluntariamente competência, prevista e admitida em lei, para apreciar e julgar a lide.

1.3.1 Teoria contratual

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.

Para Nascimento (1999, p. 16), taxativamente, afirma que “o árbitro não é investido do poder jurisdicional porque a sua autoridade para decidir é atribuída pela vontade dos particulares cujos interesses apreciados”.

Sintetizando 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 de execução, d) a celebração da convenção de arbitragem é pressuposto essencial do instituto. (YOSHIDA, 2006, p. 70).

1.3.2 Teoria jurisdicional

A jurisdicionalidade da arbitragem, segundo a teoria jurisdicional, repousa nas atribuições de julgar litígios, que ao árbitro são conferidas, proferindo sentenças revestidas da qualidade de título executivo judicial.

A arbitragem realiza função jurisdicional porquanto assim foi contemplada por previsão legal a prorrogação da competência da justiça estatal para solução de determinados litígios.

Defendendo a natureza jurisdicional da arbitragem, Figueira Júnior (1999, p. 157), aduz que:

A extensão da jurisdição estatal para o árbitro privado resulta da inexistência de “qualquer óbice para que o Estado delegue aos juízes privados parcela do poder que detém para dirimir conflitos, ressalvadas as hipóteses vedadas por lei, seja de ordem pública, tendo em consideração a natureza da lide ou a qualidade das pessoas (art. 1º) seja por ausência de vontade e convenção das partes litigantes (art. 4º)”.

O exercício do poder com o exercício de força, tomando os atos de força como sinônimo de ato jurisdicional, conclui-se que não compete ao árbitro algumas atribuições que somente poderão ser proferidas por juízes togados como: decretar prisões, efetivar arrestos ou sequestros, ou utilizar força policial para fazer valer suas decisões.

1.3.3 Teoria mista

Também não encontrando em apenas uma das teorias a melhor identificação da natureza jurídica da arbitragem, Magalhães (1986, p. 234), assevera 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”.

Martins também adere à duplicidade da natureza jurídica da arbitragem, elucidando que:

“Envolvendo o contrato e a jurisdição, em que as partes contratam com um terceiro para dizer quem deles tem o direito. A primeira fase da arbitragem é contratual, tendo como base a cláusula compromissória, que decorre de acordo de vontade. A segunda fase é jurisdicional, em que o árbitro irá dizer o direito aplicável à espécie”.

Ao exposto pelos autores a teoria mista da arbitragem possui duas fases bem distintas, valendo-se das atribuições e eficácia na sua aplicabilidade levando em conta o contrato e o compromisso assumido pelas partes no litígio, assim o árbitro notadamente vale de sua aplicação.

1.4 Características

A arbitragem apresenta várias características, que muitas vezes se confundem pelas vantagens advindas das mesmas. Faz-se neste momento uma análise dessas características para maior compreensão.

1.4.1 Ampla liberdade

A ampla liberdade de contratação deriva do princípio da autonomia da vontade, conforme aduz Guerreiro (1993, p. 38):

Por vontade autônoma entende-se aquela que tem em si própria um poder criador de situações jurídicas. A vontade, como fator determinante, per se, de preceitos no campo negocial ou contratual, corresponderia à fonte originária da obrigatoriedade jurídica decorrente das recíprocas declarações das partes, pondo-se de acordo quanto à forma e ao conteúdo do convencionado, {...} corresponde a autonomia à autêntica potestas de auto-regulamentação dos próprios interesses e relações exercidas pelo titular, projetando-se no negócio jurídico, concebido como ato de autonomia privada, a que o direito liga o nascimento, a modificação ou extinção de relações jurídicas entre particulares.

A respeito disso Silva (2005, p. 142), aduz que escolha pelas partes de um direito estrangeiro em presença de uma arbitragem interna poderia configurar um caso de fraude à lei”. Ele justifica tal posicionamento ao afirmar que:

A arbitragem interna se impõe o direito interno. Como ensina Jean-Christophe Pommier: “em presença de um contrato interno, a única lei competente susceptível de reger esse contrato é a ordem jurídica interna em que todos os pontos de contato convergem”. Professores Phillippe Fouchard, Emmanuel Gaillard, e o saudoso Berthold Goldman adotam a mesma posição: “Um primeiro ponto é incontestável. Se todos os pontos de contato conduzem a um só país, a arbitragem em questão não

será nada além que uma arbitragem nacional, submetida ao direito interno deste país...”. De fato, a possibilidade de designação da lei aplicável ao contrato pelas partes supõe que a arbitragem esteja revestida pelo caráter internacional, como exigência prévia.

Conforme o exposto deve a arbitragem ser regida pela lei existente no país e ainda ver se as prerrogativas do litígio cabem a ser aplicada na arbitragem, ou seja se o sistema que é adotado no país impulsiona nas decisões de tal controvérsia a sua aplicação.

1.4.2 A permissão do árbitro de disciplinar o procedimento arbitral

A permissão do árbitro em decidir esta característica se compõe no momento em que uma das partes omite-se ao procedimento arbitral, disciplinando ele a resolução dos conflitos diante das regras deste procedimento.

Por esta característica aduz Silva (2005, p. 144):

É concedida apenas quando as partes tenham se omitido sobre as regras do procedimento arbitral. A autorização torna mais prático este instituto, pois evita atrasos desnecessários ao proferimento da decisão final. Como característica traz a consequência uma perfeita sintonia entre a tutela pretendida e o instrumento oferecido, o qual, em geral, prima pelo princípio da oralidade, e por conseguinte atende a outros subprincípios, tais como a imediatidade, concentração, simplicidade, informalidade e economia.

Essa característica traz como consequência “uma perfeita sintonia entre a tutela pretendida e o instrumento oferecido, o qual, em geral, prima pelo princípio da oralidade e, por conseguinte, atende a seus outros subprincípios, tais como a imediatidade, concentração, simplicidade, informalidade e economia”. (SILVA, 2005, p. 144).

1.4.3 Celeridade, economia processual, princípio da competência

A maior celeridade na solução dos conflitos é outra característica que se confunde com uma das vantagens proporcionadas pela arbitragem. Vantagem saliente, se compara a morosidade da decisão definitiva a ser proferida pelo poder Judiciário. (SILVA, 2005, p. 144).

A celeridade proporcionada por esse princípio advém da não-necessidade de se socorrer ao Poder Judiciário toda vez que surgir um incidente ao longo do procedimento arbitral. Se, de outra forma, o Poder Judiciário fosse competente para solucionar todas as pendências relativas ao instituto, um litígio submetido à arbitragem poderia levar anos para ser concluído, além de o levantamento desses incidentes pode ser motivo de procrastinação por parte de um litigante mal-intencionado, inviabilizado, assim, a adoção do instituto. Pode-se citar também como característica da arbitragem a economia processual, isto por ser a arbitragem um instituto informal, que dá primazia a oralidade e à simplificação dos procedimentos, e não utiliza toda a engrenagem e burocracia natural à jurisdição estatal. (SILVA, 2005, p. 144).

Salienta-se tanto a celeridade como a economia processual como característica da arbitragem, mas ao mesmo tempo tornam-se vantagens da arbitragem que veremos mais adiante. Assim como o princípio da competência onde também cita-se por uma característica da arbitragem nas palavras de Silva (2005, p. 145). Os árbitros são considerados competentes para decidir sobre a sua própria competência, ou seja, qualquer incidente no decorrer do juízo arbitral, com exceção da nulidade da sentença, será decidido pelos próprios árbitros, tornando o instituto mais célere.

1.5 A Lei nº 9.307/96

A Lei Federal nº 9.307, que regula o juízo arbitral no Brasil, foi publicada no Diário Oficial da União, em 24 de setembro de 1996. Foram quatro anos em trâmite para que o projeto de Lei nº 78/92 fosse sancionado pelo Presidente da República.

A arbitragem protege as garantias constitucionais, tanto quanto o processo judicial, trazendo ainda, a vantagem de estar fundada no princípio da Autonomia da Vontade, melhor dizendo, são as partes que assumem a iniciativa na nomeação de arbitro, que lhes inspire maior confiança e que detenha conhecimento técnico específico para a resolução do litígio, submetendo-se à sua livre e espontânea vontade.

De início, a Lei salienta a necessidade de que a polêmica a ser dirimida a respeito, unicamente, a direitos patrimoniais disponíveis. E, para incentivar a plena utilização do Juízo Arbitral e lhe atribuir maior dinamismo, o legislador valorizou a autonomia às partes, admitindo que as mesmas possam escolher a fonte de direito em que se baseará a arbitragem.

Carmona (2007, p.51-52), traz que:

“A arbitragem- 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 de sentença judicial- é colocada à disposição de quem quer que seja, para 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. Esta característica impositiva da solução arbitral (meio heterocompositivo de solução de controvérsias) a distancia da mediação e da conciliação, que são meios auto compositivos de solução de litígios, de tal sorte que não existirá decisão a ser imposta às partes pelo mediador ou pelo conciliador, que sempre estarão limitados à mera sugestão (que não vincula as partes).

O artigo 31⁵ da Lei de Arbitragem dispõe que “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”. Em relação à questão de a sentença arbitral produzir os mesmos efeitos da sentença judicial e, sendo condenatória, constitui título executivo, não há qualquer inconstitucionalidade nisso, onde cabe nesse momento frisar que defende-se no transcorrer deste feito a constitucionalidade deste instituto.

No próximo capítulo aborda-se o Direito do Trabalho, onde demonstra-se os direitos do trabalhador, em foco maior a irrenunciabilidade de seus direitos, a autonomia da vontade, onde as partes podem eleger pessoas de confiança para resolver o litígio e ainda a dignidade da pessoa humana, assegurada na Carta Magna de 1988, onde acredita-se que para poder construir e ter a paz social os direitos e garantias aos cidadãos devem ser resguardados.

⁵ 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.

2. DIREITO DO TRABALHO

Os princípios fazem parte de todo ordenamento jurídico Brasileiro como alicerce das regras morais e dos valores de comportamento geral das pessoas na sociedade, funcionando como base primordial para a criação e aplicação de todas e quaisquer regras jurídicas brasileiras.

O Direito Brasileiro prevê essa função para os princípios gerais do direito, em alguns momentos, a exemplo, a lei de introdução ao Código Civil, (Decreto-Lei nº 4.657, de 04-09-1942), em seu artigo 4^o, também no artigo 8^o da Consolidação das Leis do Trabalho.

Ante ao exposto conclui-se que na ausência de dispositivos legais ou contratuais, ou seja, de normas heterônomas, ou autônomas, as autoridades se socorrem dentre outros aos Princípios de Direito.

Eros Roberto Grau define princípio como, “mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência no que lhe confere a Tônica e lhe dá sentido harmônico”. (2002 p. 138).

Do mesmo modo, Ipojucan Demétrius Vecchi entende que:

Os princípios jurídicos são o fundamento sobre o qual se assenta o ordenamento jurídico, informando o seu nascimento, interpretação, e controlando o exercício dos direitos. Também são fontes diretas de direitos e obrigações, como mandados de otimização, incorporando valores fundamentais de dado sistema. Consideramos os princípios como normas e portanto, obrigatórias. (2004, p. 104).

Desta forma, entende-se que os princípios gerais do direito figuram como normas fundamentais do sistema jurídico brasileiro, portanto o Direito analisado como ciência, acha-

⁶Quando a Lei for omissa, o Juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais do direito. (Brasil, 2003).

⁷As autoridades administrativas e a Justiça do trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do Direito do Trabalho”, CLT, (decreto-lei nº 5.452, de 01-05-1943), Brasil.

se fundado em princípios, sejam eles universais ou específicos de cada área de concentração, compondo seus enunciados lógicos, afirmando que cada ramo da ciência jurídica possui princípios próprios.

O Direito do Trabalho, como os demais ramos do direito brasileiro, não está desvinculado dos princípios constitucionais.

A constituição da República Federativa do Brasil de 1988 traz alguns princípios gerais de direito, também aplicáveis ao Direito do Trabalho, princípios fundamentais constitucionais.

Logo em seus primeiros artigos a Constituição Federal de 1988 trazem em seu bojo os princípios basilares e norteadores do Direito do Trabalho, como a dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, a inviolabilidade do direito a vida, a liberdade, a igualdade entre homens e mulheres.

Ipojucan Demétrius Vecchi, ao analisar o inciso III do artigo 1º da CF, diz:

[...] a consagração do princípio da dignidade da pessoa humana é o reconhecimento de que a ordem jurídica existe para a pessoa humana, para sua defesa e desenvolvimento e, que, então este princípio, embora não absoluto, se caracteriza como princípio que serve de base sólida para a construção de um sistema jurídico que tenha um mínimo de legitimidade. (2004, p. 117).

Ao consagrar o princípio da dignidade da pessoa humana a Constituição Federal de 1988, define como deve ser construída uma sociedade mais igualitária e com isso define-se o núcleo essencial a serem seguidos e as diretrizes dos demais ordenamentos jurídicos, bem como o Direito do Trabalho.

Contudo outros princípios sofrem limitações, como por exemplo, o princípio da dignidade a pessoa humana, limita o princípio da livre iniciativa.

Para Carmem Camino, a melhor forma de corrigir desigualdade e criar outras desigualdades; trata-se de diretiva do Direito do Trabalho. (2003, p. 95).

De forma que todos os princípios existentes consagrados como fundamentais podem ser inseridos de algum modo nas relações jurídicas do trabalho, como forma de garantir e equilibrar as relações de trabalho.

O Direito do Trabalho dispõe de princípios específicos, tais princípios caracterizam-se como enunciados básicos que não se confundem com princípios específicos de outro ramo do direito, justificando sua autonomia.

A exemplo o princípio da proteção do trabalhador pelo Direito do Trabalho, significa dizer que as normas protegem sempre o empregado, mesmo que contra sua vontade, com isso limita a autonomia da vontade do trabalhador.

O princípio da proteção do trabalhador é uma posição do Direito do Trabalho em favorecer o trabalhador, a fim de equilibrar a relação entre o empregado e o empregador, quena maioria das vezes é a parte mais fraca da relação de trabalho.

Diante da atual flexibilização dos direitos Ipojukan Demétrius Vecchi, (2004, p. 142),explana que, existe um ataque crescente contra o princípio protetor, bem como as demais conquistas sociais não só dos trabalhadores, mas de uma forma geral, as conquistas e direitos sociais do povo, [...].

Para Arnaldo Süssekind, (2003, p. 145), nesse sentido a maior ou menos intervenção do Estado nas relações jurídicas de trabalho deverá ser marcada não apenas pelo ponto de vista do sistema econômico adotado pelo regime político respectivo, mas pela possibilidade real dos sindicatos, por meio das negociações coletivas, conseguirem a estipulação de melhores condições de trabalho, bem como a complementação da base mínima fixada por lei. Afirma ainda,que em países de economia de mercado, o intervencionismo estatal nas relações de trabalho reduz-se na razão inversa do fortalecimento da organização sindical.

Portanto pode-se dizer que o princípio da proteção do trabalhador é a própria razão de ser do Direto do Trabalho junto com os demais princípios existentes, seja na esfera Constitucional, Civil ou Trabalhista.

Diante ao exposto, sendo de vital importância trazer ao desenvolvimento deste feito, no qual busca-se a arbitragem como um meio de resoluções de controvérsias no ramo do Direito do Trabalho, pois surgiu com o advento da Lei nº 9.307/96, buscando através de outras formas dirimir os conflitos entre as partes, assim demonstra-se ainda no desenvolvimento deste capítulo a Convenção da arbitragem e seus efeitos, bem como a arbitragem nos contratos de trabalho individuais e coletivos atrelado a isso o compromisso arbitral.

Nesta seara, o trabalhador possui uma posição inferior a quem o mesmo presta seus serviços, diante de uma controvérsia a lei o ampara no sentido de que não saia prejudicado

perante os direitos que a lei o reserva, inerente ao conhecimento explana o princípio da irrenunciabilidade de seus direitos dentro do Direito do Trabalho.

2.1 Princípio da irrenunciabilidade de direitos

O princípio da irrenunciabilidade de direitos, ou como também é conhecido como princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, é a proibição do empregado para que ceda seus direitos trabalhistas, ou seja, o princípio impede, por exemplo, que o empregado abdique de perceber décimo terceiro e férias em prol da manutenção de seu emprego.

Para Nascimento (ano, p. 179), aduz que:

A lei brasileira não explicita se a renúncia de direitos trabalhistas é permitida. Admite conciliações judiciais e transações extrajudiciais, sem maiores referências ao problema.

A omissão da lei pode levar à conclusão de que a renúncia está situada no âmbito do poder negocial das partes, tese que, uma vez admitida, ampliaria demasiadamente a autonomia da vontade gerando toda sorte de abuso em prejuízo do trabalhador. (...)

Ressalta-se, no entanto, que de acordo com o artigo 9º de Consolidação das leis do Trabalho, serão nulos os atos praticados com o objetivo de impedir a aplicação dos preceitos nela contidos.

Se assim é, os direitos subjetivos fundados nas leis trabalhistas são irrenunciáveis. A renúncia é um ato. O seu objetivo não é, rigorosamente, impedir a aplicação da lei. Porém conduz ao mesmo resultado. As leis trabalhistas são heterônomas, como regra geral. Daí porque o campo de renúncia é aquele em que se situam os direitos que, representando condições de trabalho mais favoráveis do que as condições mínimas legais, resultam do poder das partes e não da lei.

Conforme leciona Delgado (2011, p. 195) o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas inviabiliza que o empregado desista de seus direitos trabalhistas protegidos pela lei e pelo contrato individual de trabalho.

Quanto à nomenclatura, vale considerar a objeção de alguns autores quanto o termo irrenunciabilidade de direitos, pois, estaria sugerindo um ato unilateral do empregado em abdicar de seus direitos, logo, deve ser considerado o ato da transação dos direitos entre empregado e empregador, o que seria um ato bilateral e neste caso o princípio em voga não

admite a renúncia e a transação dos direitos trabalhistas do empregado, assim assevera Delgado (2011, p. 196):

É comum à doutrina valer-se da expressão irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas para enunciar o presente princípio. Seu conteúdo é o mesmo já exposto, apenas adotando-se diferente epíteto. Contudo, a expressão irrenunciabilidade não parece adequada a revelar a amplitude do princípio examinado vai além do simples ato unilateral, interferindo também nos atos bilaterais de disposição de direitos (transação, portanto). Para a ordem justralhista, não serão válidas quer a renúncia, quer a transação que importe objetivamente em prejuízo ao trabalhador.

Cabe ressaltar que, a proteção aos direitos mínimos dos trabalhadores não teria fundamento se tais direitos pudessem ser renunciados ou transacionados, para tanto, torna-se indispensável à indisponibilidade desses direitos, conforme Vecchi (2004, p. 143):

Ora, sendo as normas trabalhistas, em sua grande parte, normas de ordem pública e interesse social, tornam-se inafastáveis pela manifestação de vontade das partes, criando uma aura de indisponibilidade dos direitos conferidos. De nada adiantaria a previsão de direitos mínimos se tais direitos pudessem ser renunciados ou transacionados pelos trabalhadores.

O princípio da irrenunciabilidade condiz com a ideia de que o empregado não pode renunciar ao direito que a lei lhe concede. O princípio em estudo tem seu alcance relativo, e não absoluto, ao afirmar que o empregado poderá transacionar o direito, pois a lei veda a renúncia prévia, mas admite o acordo principalmente após a extinção do contrato, nas câmaras de conciliação prévia e judicialmente. (SALEM NETO, 1997, p. 38)

O autor Marquez (1969, p. 89), elucida tal princípio firmando que a irrenunciabilidade deve ser entendida em seu verdadeiro sentido como “a não possibilidade de privar-se voluntariamente, em caráter amplo e por antecipação dos direitos concedidos pela legislação trabalhista.”

Para o autor Martins (1999, p. 44), conceitua tal princípio:

No Direito do Trabalho a regra é a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas. O trabalhador não poderá renunciar, por exemplo, ao recebimento do salário em razão de que a empresa passa por dificuldades financeiras. Se tal fato ocorrer, não terá qualquer validade o ato do operário, podendo o obreiro postular os salários não pagos na justiça do Trabalho.

A irrenunciabilidade seria “a impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio”, segundo o autor Rodriguez. (1997, p. 66-67), definindo assim as palavras do autor, o trabalhador não pode sob aspecto nenhum abrir mão do que já é seu de direito.

O autor diz que para entender a irrenunciabilidade, devemos saber que (RODRIGUEZ, 1997, p. 67): “renúncia equivale a um ato voluntário pelo qual uma pessoa se desliga de um direito reconhecido a seu favor e o abandona.”

Ruprecht, que ao expressar sua posição acerca do princípio da irrenunciabilidade, conclui (1995, p. 53):

A aplicação absoluta desse princípio daria lugar a situações extremas. Tornaria impossível a conciliação, a transação, a desistência e, sobretudo, a prescrição, assim como a renúncia ao emprego, condenando, desse modo, o trabalhador a ficar, por toda a vida, numa empresa. Por outro lado, se realmente fossem irrenunciáveis todos os direitos do trabalhador, quando estes não os exercessem – por exemplo, na cobrança de diferenças de salário, indenização por dispensa abusiva, etc. – deveria ser feito fazer “de ofício”.

Denota-se pela expressão do autor sua tese contrária a tal princípio, defendendo o mesmo que quando aplicado seria impossível o trabalhador desligar-se de uma empresa, o mesmo não acredita na integralidade do princípio da irrenunciabilidade dos direitos do trabalhador, como se pode notar alguns autores manifestam-se contrários à aplicação de alguns princípios como é o caso apresentado.

O fim deste princípio é limitar a autonomia da vontade das partes, pois não seria viável que o ordenamento jurídico, composto de normas de tutela do trabalhador permitisse que o empregado se despojasse desses direitos, presumivelmente pressionado pelo temor reverencial de não ter o emprego ou de perdê-lo, caso não formalizasse a renúncia. (BARROS, 2008, p. 185-186).

Assim para a autora Barros, este princípio limita a autonomia da vontade, onde o trabalhador não pode abrir de seus direitos amparados em lei, dentro do ordenamento jurídico, bem como nos princípios que regem o Direito do Trabalho, sendo o empregado o foco maior de direitos, seria inadmissível que o empregado abrisse mão de seus direitos.

Conforme leciona Delgado (2011, p. 195) o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas inviabiliza que o empregado desista de seus direitos trabalhistas protegidos pela lei e pelo contrato individual de trabalho.

Quanto à nomenclatura, vale considerar a objeção de alguns autores quanto o termo irrenunciabilidade de direitos, pois, estaria sugerindo um ato unilateral do empregado em abdicar de seus direitos, logo, deve ser considerado o ato da transação dos direitos entre empregado e empregador, o que seria um ato bilateral e neste caso o princípio em voga não admite a renúncia e a transação dos direitos trabalhistas do empregado, assim assevera Delgado (2011, p. 196):

É comum à doutrina valer-se da expressão irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas para enunciar o presente princípio. Seu conteúdo é o mesmo já exposto, apenas adotando-se diferente epíteto. Contudo, a expressão irrenunciabilidade na parece adequada a revelar a amplitude do princípio examinado vai além do simples ato unilateral, interferindo também nos atos bilaterais de disposição de direitos (transação, portanto). Para a ordem justralhista, não serão válidas quer a renúncia, quer a transação que importe objetivamente em prejuízo ao trabalhador.

Cabe ressaltar que, a proteção aos direitos mínimos dos trabalhadores não teria fundamento se tais direitos pudessem ser renunciados ou transacionados, para tanto, torna-se indispensável a indisponibilidade desses direitos, conforme Vecchi (2004, p. 143):

Ora, sendo as normas trabalhistas, em sua grande parte, normas de ordem pública e interesse social, tornam-se inafastáveis pela manifestação de vontade das partes, criando uma aura de indisponibilidade dos direitos conferidos. De nada adiantaria a previsão de direitos mínimos se tais direitos pudessem ser renunciados ou transacionados pelos trabalhadores.

Pode-se concluir com o estudo acima exposto, que a finalidade da proteção do princípio da irrenunciabilidade de direitos, tem como função proteger o trabalhador dele mesmo e contra todos, pois, o ordenamento jurídico proíbe que o mesmo renuncie ou

transacione direitos que a Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho lhe garantem e asseguram.

2.2 Princípio da proteção do trabalho

É notória a histórica a disparidade de forças dentro da relação de emprego, ou seja, de um lado o empregador dotado de suas prerrogativas patronais, detentor do direito de direção do negócio e também do direito da demissão imotivada de sua força de trabalho.

De outro lado, tem-se o empregado que, diante da disputa acirrada do mercado de trabalho procura manter-se em seu emprego que na maioria dos casos é fonte única de subsistência sua e de sua família.

Diante desta relação desigual é necessário que o direito dê suporte para se alcançar o equilíbrio entre o poder de mando do empregador e a hipossuficiência do empregado, o princípio da proteção do trabalho tenta refutar essa desigualdade dando suporte e proteção a suposta inferioridade do trabalhador em relação a seu empregador, assim leciona Plá Rodriguez (apud, NASCIMENTO, 2011, p. 454):

Sustenta Plá Rodriguez que no direito do trabalho há um princípio maior, o protetor, diante da sua finalidade de origem, que é a proteção jurídica do trabalhador, compensadora da inferioridade em que se encontra no contrato de trabalho. Pela sua posição econômica de dependência ao empregador e de sua subordinação às suas ordens de serviço. O direito do trabalho, sob essa perspectiva, é um conjunto de direitos do contrato de trabalho, diante da natural desigualdade que os separa, e favorece uma das partes do vínculo jurídico patronal.

É possível afirmar que o princípio da proteção do trabalho é fundamental para o Direito do Trabalho por estar enraizado nos demais princípios protetivos do Direito do Trabalho, podendo constatar seus resquícios em outros princípios, como o princípio do indubio pro operário onde, em caso de dúvida decide-se em razão do trabalhador, o princípio da norma mais favorável, caso em que, havendo conflito de leis decide-se pela norma mais benéfica ao empregado e o princípio da condição mais benéfica que prepondera a vantagem

contratual também em prol do trabalhador, assim leciona Plá Rodriguez de forma unânime entre os doutrinadores (apud, DELGADO, 2011, p. 192):

Parte importante da doutrina aponta este princípio como cardeal do Direito do Trabalho, por influir em toda a estrutura e características próprias desse ramo jurídico especializado. Esta, a propósito, a compreensão do grande jurista uruguaio Américo Plá Rodriguez, que considera manifestar-se o princípio protetivo em três dimensões distintas: o princípio in dúbio pro operário, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica.

A doutrina ainda aponta que, diante da nova realidade do mercado de trabalho, tem-se notado uma tendência de flexibilização dos direitos dos trabalhadores ante as normas infraconstitucionais, contudo, as normas que garantem os direitos mínimos da dignidade humana do trabalhador não são passíveis de transação, e as que permitem devem atentar-se para o princípio da norma mais favorável e a proibição de retrocesso social, assim leciona Ipojucan Demétrius Vecchi (2004, p. 142):

Diante das normas infraconstitucionais, entendemos que aquelas que se apresentam como garantia de um patamar mínimo de dignidade da pessoa humana do trabalhador, de civilização, de valorização do trabalho não é cabível a flexibilização. Diante das demais normas, pode haver a possibilidade de flexibilização, desde que haja verdadeira transação, tendo em vista o princípio da norma mais favorável e da proibição de retrocesso social, através de normas coletivas.

Conforme explanado, fica evidente qual a finalidade do princípio da proteção do trabalho, que tem por escopo proteger o trabalhador da desigualdade natural existente na relação de emprego, dando subsídios a ele, em manter-se em seu posto de trabalho de forma digna, sem que a submissão da subordinação jurídica e das ordens do empregador importe na diminuição de direitos que lhe são inerentes como ser humano e como trabalhador.

Vários são os princípios que norteiam o Direito do Trabalho, através deles são tratadas as relações jurídicas entre empregado e empregador. Denota-se que o trabalhador no decorrer da história sofreu muito com exploração e também com escravidão ao ponto de que enquanto escravo não era considerado cidadão e sim uma coisa. Com o decorrer do tempo muito se

evoluiu e os trabalhadores começaram a adquirir seus direitos enquanto servidores e participantes de uma sociedade.

Pelo princípio da proteção tem o trabalhador seus direitos assegurados e sendo o mesmo primeiro princípio e fundamental na defesa do trabalho evitando exploração e desigualdades.

Empregador e empregado assumem um vínculo empregatício no momento em que ambos acordam uma relação. O empregador por sua vez é detentor de poder econômico, sendo assim assume uma posição privilegiada com relação ao empregado, mediante a isso ao empregado é concedido direitos cabíveis no que tange a não ser explorado ou discriminado pelo empregador. (MARTINS, 2006, p. 63).

Ao entendimento do autor, pelo princípio da proteção assume dentro do Direito do Trabalho vital importância aos direitos do trabalhador, pois o coloca com privilégios de segurança com seus direitos enquanto prestador de serviços a outrem.

A paz e o clima de confiança que lhes dão aos cidadãos brasileiros a condição psicológica de trabalhar advêm da previsibilidade da ação estatal decorrente de uma constituição rígida, e a representatividade dos órgãos legislativos que asseguraram a população os direitos resguardados pelos princípios da Constituição Federal Brasileira.

O princípio da proteção faz referência ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho pois este, ao invés de basear-se em um propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes, o trabalhador. (RODRIGUEZ, 1978, p. 27).

Conforme traz o autor, o princípio da proteção assegura os direitos do trabalhador, sendo o empregado seu foco principal, valendo-se de direitos cabíveis a ele, pois sendo este como o próprio nome diz “proteção”, cabe a ele manter a dignidade da pessoa humana, sendo o trabalhador com seus direitos adquiridos e fundamentalmente assegurado por tal princípio.

Neste sentido, Barros (2008, p. 180) destaca que:

O princípio da proteção é consubstanciado na norma e na condição mais favorável, cujo fundamento se subsume a essência do Direito do Trabalho.” E aclara que seu propósito consiste em tentar corrigir desigualdades, criando uma superioridade jurídica em favor do empregado, diante de sua condição de hipossuficiente (economicamente fraco).

O fundamento deste princípio está ligado à própria razão de ser do direito do trabalho, pois historicamente, o Direito do Trabalho surgiu como consequência de que a liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômicas desiguais conduzia a diferentes formas de exploração, isto porque o trabalhador assume papel inferior, necessita de uma remuneração para manter seu sustento e de sua família, surge a desigualdade entre as partes. (RODRIGUEZ, 2004, p.71).

2.3 Princípio da Boa-Fé

A aplicação do princípio da boa-fé nas relações de trabalho refere-se ao fiel cumprimento das obrigações legais e pactuadas, ou que se vão pactuando, expressa ou tacitamente, no curso da execução do contrato de trabalho. Cabe frisar aqui que este princípio é aplicável a todos os contratos celebrados entre indivíduos que compõe uma sociedade. O homem ser racional, dotado de habilidades e inteligência assume relações que envolvam duas partes, seja ela dentro do Direito do trabalho ou não, até mesmo quando for celebrar um acordo jurídico assume compromisso com a parte que fez o pacto e vice-versa. Ambos celebram com o intuito de que as partes irão cumprir o prometido, descreve-se a seguir o que aduzem alguns autores com relação ao princípio da boa-fé.

Para Duarte (2004, p. 413): A boa-fé subjetiva se resume à situação de um sujeito perante um certo fato. É a circunstância do desconhecimento de uma dada ocorrência, de um vício que torne ilegítima a aquisição de um determinado direito ou posição jurídica.

Na boa-fé subjetiva deve-se levar em conta a análise da intenção do sujeito diante da relação jurídica, pois a má-fé é a intenção no sentido contrário, pois torna ilegítima a aquisição de um determinado direito.

Assim, observa-se pelas palavras de Segalla, onde aduz que atualmente, a noção clássica de boa-fé subjetiva vem cedendo espaço à sua face objetiva, a qual leva em consideração a prática efetiva e as consequências de determinado ato em lugar de indagar sobre a intenção do sujeito que o praticou. A boa-fé objetiva diz respeito a elementos externos

à norma de conduta, que determinam como se deve agir de acordo com determinados padrões, socialmente recomendados, de correção, lisura, honestidade. (SEGALLA, Disponível em: <http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=605> Acesso em 15 de março de 2013).

A boa-fé objetiva é tida como uma regra de conduta baseada na honestidade, na retidão, na lealdade e, mais importante, na consideração de que todos os membros da sociedade são juridicamente tutelados, antes mesmos de serem partes nos contratos. O contratante é pessoa e assim sendo, deve ser tutelado. (DELGADO, 2004, p. 126).

Salienta-se que pelo princípio da boa-fé a honestidade e o caráter das partes devem estar acima de tudo para o cumprimento do acordo firmado, uma parte deposita na outra a confiança e a esperança de que seja cumprido o estabelecido, ao contrário, onde uma das partes não cumpre o acordo, muitas vezes principalmente quando o acordo firmado envolve remuneração, lesa não somente a parte prejudicada, mas muitas vezes a família que este compõe..

Para Wald (2003, p.42), aduz a boa-fé objetiva:

Trata-se de incluir nos contratos, em virtude da interpretação e da construção, deveres secundários ou derivados de informação, conselho e até cooperação, assim como a proibição de certas omissões. Cria-se assim, um dever de lealdade na contratação e na execução do contrato que está vinculado basicamente às noções de confiança e de equilíbrio. Confiança entre as partes contratantes, que devem ter e manter, uma em relação à outra, o comportamento do bom pai de família e até, conforme o caso, do parceiro sério, diligente e confiável, sob pena de responsabilidade se uma delas não corresponder à expectativa da outra.

Mediante ao princípio da boa fé a conduta humana, a confiança entre as partes devem prevalecer, o empregador tem o dever de cumprir o que acordou no contrato de trabalho e o empregado por sua vez tem o dever de satisfazer ao que a empresa espera com seus serviços prestados.

A sistemática jurídica ocupa-se de proteger o momento anterior à efetivação do contrato, isto é, as negociações contratuais, pois é neste período que o contrato está sendo firmado é que o interesse juridicamente protegido reserva-se a tutelar a ação de prevenir o conteúdo do negócio jurídico, correspondendo à realidade factual (BENATTI, 1970, p. 50).

Para Rodriguez, em seus ensinamentos, inclui este princípio entre os que norteiam o Direito do Trabalho, apesar de não ser seguido outros autores acredita que a obrigação de ter rendimento no trabalho, é porque se parte da suposição e que o trabalhador deve cumprir seu contrato de boa-fé e entre as exigências da mesma se encontra a de colocar o empenho normal no cumprimento da tarefa determinada. (RODRIGUEZ, 1997, p. 269), sendo assim, após firmada a tarefa conforme o autor aduz, o trabalhador deve cumprir ao acordo que fez com o empregador, ou seja o seu rendimento no trabalho.

Vale dizer ao ser apresentado dos princípios que norteiam o Direito Trabalhista que empregado e empregador, nesta luta pelos direitos, o homem não enfrenta somente obstáculos para conquistá-los, mas principalmente para exercê-los e protegê-los, hoje em dia, o trabalhador conhece mais e busca o que lhe é devido.

2.4 Princípio da dignidade da pessoa humana e autonomia da vontade

Sendo o princípio mais importante da Constituição Federal de 1988 em seu artigo 1º § III⁸, a dignidade da pessoa humana, onde demonstra-se a função primordial do ordenamento jurídico brasileiro.

Para Sarlet (2001, p. 26), aduz com relação a dignidade da pessoa humana:

Por sua vez, passando a centrar a nossa atenção na dignidade da pessoa humana, desde logo há de se destacar que a íntima e, por assim dizer, indissociável vinculação entre a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais já constitui por certo, um dos postulados nos quais se assenta o direito constitucional contemporâneo. Tal ocorre mesmo nas ordens constitucionais onde a dignidade ainda não tenha sido expressamente reconhecida no direito positivo e até mesmo – e lamentavelmente não são poucos os exemplos que poderiam ser citados – onde tal reconhecimento virtualmente se encontra limitado à previsão no texto constitucional, já que, forçosos admiti-lo – especialmente entre nós – que o projeto normativo, por mais nobre e fundamental que seja, nem sempre encontra eco na práxis ou, quando assim ocorre, nem sempre para todos ou de modo igual para todos.

⁸Art. 1º -A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado democrático de direito e tem como fundamentos:
III - a dignidade da pessoa humana;

Neste diapasão, conforme traz o autor acima citado em tempos hodiernos ainda existem muitas discriminações e os direitos não são iguais para todos, lamentavelmente em tempos de globalização e que muitas transformações ocorreram na atualidade, ainda pessoas continuam tendo que lutar por seus direitos que são adquiridos em lei.

Para Pereira (2011, p. 54-55), elucida a dignidade da pessoa humana: Na contemporaneidade, o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III⁹, Constituição Federal). Assumiu posto de macro princípio constitucional, de sorte que todos os princípios que se caracterizam na dignidade da pessoa humana constituem direitos fundamentais. Além dos princípios e garantias expressos no texto constitucional, já se incorporou ao sistema jurídico brasileiro o reconhecimento dos “Direitos Fundamentais Dispersos”, preconizadas por J.J. Canotilho, que ocupam, seguramente, a mesma hierarquia dos direitos expressos na Constituição Federal de 1988.

O autor identifica a dignidade da pessoa humana como um princípio ético que a história mostrou ser necessário incluir entre os princípios do Estado. E completa: “é um macro princípio sob o qual irradiam outros princípios e valores essenciais como a liberdade, a autonomia privada, cidadania, igualdade, alteridade e solidariedade. (PEREIRA, 2011, p. 54-55).

2.5 Convenção de arbitragem

A questão primeira seria o grau de sobreposição do livre arbítrio do trabalhador pela vontade unilateral do empregador nos vários momentos da celebração da convenção de arbitragem: no ato da assinatura do contrato de trabalho, no curso deste ou após o seu final.

A validade do ato, por conseguinte, deve estar condicionada ao disposto no § 2º do art. 4º¹⁰ da lei de arbitragem.

⁹ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III - a dignidade da pessoa humana;

¹⁰ “§ 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”.

Vale dizer que a Convenção de Arbitragem é a forma expressa na qual as partes manifestam seu desejo de resolver o conflito na arbitragem; é gênero do qual temos as espécies cláusula compromissória e compromisso arbitral.

Três questões se apresentam quando nos deparamos com a diferença de forças que pode viciar a celebração de convenção arbitral entre trabalhadores e empregadores: primeiro, o momento de sua celebração; segundo, as condições pessoais e profissionais do trabalhador; e, terceiro, a interveniência do sindicato dos trabalhadores. O momento da celebração de convenção de arbitragem.

É curial presumir-se que a cláusula de arbitragem, se sugerida pelo empregador, reveste-se de natureza impositiva, que autoriza equipará-la aos contratos de adesão, quando firmada no ato da contratação do trabalhador ou mesmo no curso do contrato de trabalho.

Maior (2002, p. 189):

entende serem nulas de pleno direito as cláusulas compromissórias constantes de contratos de trabalho ou mesmo quando pactuadas logo após a cessação e antes do efetivo pagamento das verbas rescisórias “pois a sua formação depende essencialmente da liberdade e o trabalhador, seja no momento da contratação, seja no momento da dispensa, quando ainda não recebeu as verbas rescisórias, não está plenamente isento de pressões de natureza econômica para manifestar sua vontade sem qualquer vício presumido de vontade”.

A questão primeira nos leva a refletir sobre o grau de sobreposição do livre arbítrio do trabalhador pela vontade unilateral do empregador nos vários momentos da celebração da convenção de arbitragem: no ato da assinatura do contrato de trabalho, no curso deste ou após o seu final.

2.6 Cláusula compromissória

A cláusula compromissória é estabelecida quando da formalização do contrato; ainda não existe o conflito, este ainda está no rol das possibilidades, da expectativa de existência de um possível futuro litígio.

Contrato de Trabalho é contrato de adesão, no qual o trabalhador (aderente), no momento da contratação, assina qualquer papel que lhe for colocado à frente; portanto, se o empregador colocar à sua frente para assinatura uma cláusula compromissória, este assinará sem contestar ou, até mesmo, perguntar do que se trata, configurando assim, de forma patente, o vício de consentimento. No futuro, não poderá o empregador, de posse da cláusula assinada, exigir o seu cumprimento quando entender conveniente.

A cláusula compromissória, uma vez estabelecida, tem força vinculante, e a ela as partes estão comprometidas e, neste momento, renunciam ao Poder Judiciário como solução de conflitos, posto que ambos são concorrentes – arbitragem e Poder Judiciário. Presume-se, entretanto, que essa renúncia esteja sendo exercida por pessoas capazes de contratar e em igualdade de condições. A exceção se dá para os contratos de adesão, onde a cláusula compromissória só terá validade se a arbitragem tiver sido instaurada por iniciativa do aderente ou com visto específico para a cláusula e esta esteja em negrito.

Ainda, CÂMARA(1997, p. 302) define: “aquela mediante a qual as partes estipulam no contrato ou em ato consecutivo que as controvérsias oriundas do mesmo e ainda as futuras serão decididas por intermédio de árbitros”

Cláusula compromissória é estabelecida quando da formalização do contrato; ainda não existe o conflito, este ainda está no rol das possibilidades, da expectativa de existência de um possível futuro litígio.

Contrato de Trabalho é contrato de adesão, no qual o trabalhador (aderente), no momento da contratação, assina qualquer papel que lhe for colocado à frente; portanto, se o empregador colocar à sua frente para assinatura uma cláusula compromissória, este assinará sem contestar ou, até mesmo, perguntar do que se trata, configurando assim, de forma patente, o vício de consentimento. No futuro, não poderá o empregador, de posse da cláusula assinada, exigir o seu cumprimento quando entender conveniente.

2.7 Compromisso arbitral

O compromisso arbitral é a manifestação voluntária das partes em delegar à arbitragem a solução de conflito já posto, já determinado. No caso, o empregado dispensado

entende que ainda há valores a serem recebidos do seu antigo empregador e ambos, de comum acordo, escolherem a arbitragem como forma de solucionar esse conflito.

Ao eximir-se de firmar o compromisso arbitral (“convenção através da qual as partes submetem um litígio à arbitragem de uma ou mais pessoas, podendo ser judicial ou extrajudicial” –art. 9º¹¹ da Lei 9.307/1996), a recorrente impossibilitou a análise da contenda pelo juízo arbitral, deixando de observar pressuposto válido para a admissão da presente demanda pelo Judiciário (art. 301, IX¹², do CPC). (YOSHIDA, 2006, p. 147).

O compromisso arbitral é uma espécie de convenção de arbitragem. Consiste num negócio jurídico por meio do qual as partes submetem uma questão controvertida específica à decisão de um árbitro. A lei de arbitragem traz uma definição em seu artigo 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.

Demonstra-se no próximo capítulo a arbitragem nos contratos individuais de trabalho, foco deste trabalho, pois seria inadmissível onde os direitos são resguardados em lei ser o trabalhador não beneficiado pelo instituto da arbitragem, sendo ele dotado de direitos e inserido em uma sociedade justa e igualitária, inerente ainda demonstrar os contratos coletivos de trabalho com o instituto da arbitragem, ainda trazer à baila as vantagens e desvantagens da arbitragem, bem como uma análise jurisprudencial no que tange aos contratos individuais de trabalho respondendo ao questionamento deste trabalho.

¹¹ 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.

¹² Art. 301. Compete-lhe, porém, antes de discutir o mérito, alegar:

IX - convenção de arbitragem

3. A POSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DA ARBITRAGEM NAS RELAÇÕES DE TRABALHO INDIVIDUAIS E COLETIVOS E A JURISPRUDÊNCIA

Diante de tantas transformações na contemporaneidade a arbitragem com o advento da Lei nº 9.307/96, veio a beneficiar o trabalhador no que tange a seus direitos pelo seu labor, pois o mesmo não pode renunciar a seus direitos resguardados em lei, tampouco abrir mão de sua vontade e dignidade da pessoa humana.

3.1 A arbitragem nos contratos individuais de trabalho

A irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas foi adotada pelo arcabouço legal para conferir equilíbrio às imensas desigualdades existentes em nossa sociedade entre o capital e o trabalho. Assim, objetiva, pois, diminuir a insegurança dos trabalhadores ante as incertezas econômicas inerentes a um país onde, historicamente, o trabalho evoluiu da servidão para o assalariamento sem que tenha havido qualquer diminuição dos níveis de exploração e de renitente inobservância às leis.

Nesse aspecto, é a irrenunciabilidade de direitos que permite ao Judiciário coibir o abuso por parte dos empregados que, não raro, desrespeitam as garantias mínimas ditadas pela legislação trabalhista.

Todavia, a negociação cada vez mais comum dos direitos tidos como irrenunciáveis não deixa dúvidas de que a classe produtora (capital x trabalho) vem buscando privilegiar a flexibilização em prol de garantia da manutenção do posto de emprego e da renda.

O contrato individual do trabalho é um contrato de adesão! E no momento em que o empregado está sendo contratado, efetivamente estará presente a desproporção de forças entre as partes- empregado e empregador. O primeiro não estará, evidentemente, em condições de discutir, questionar, negociar ou até mesmo se recusar a assinar a cláusula compromissória- salvo contratos de altos executivos, onde o poder de negociação está na relação inversa aos demais empregados. Como contrato de adesão, o aderente, no caso o empregado, simplesmente adere ao contrato de trabalho com as cláusulas já estabelecidas pelo proponente, no caso a

empresa. Nessas condições, a cláusula compromissória vincula o proponente, mas não vincula o aderente, o que vale dizer que a arbitragem deverá ser necessariamente instaurada pelo empregado e a empresa não poderá se recusar a fazê-lo. Ou a instauração da arbitragem deverá sê-lo por meio de compromisso. (REVISTA DE ARBITRAGEM E MEDIAÇÃO).

Há quem entenda que, em virtude do Princípio da Irrenunciabilidade vigente no Direito do Trabalho, a arbitragem estaria vedada nas hipóteses de dissídios individuais. O autor Martins (2007, p. 64), que aduz o seguinte:

[...] Seria necessária lei determinando a possibilidade da utilização da arbitragem para solucionar conflitos individuais do trabalho, de maneira que não se aplicasse o art. 1º da Lei n. 9.307. Entretanto, a Lei n. 9.307 não proibiu a arbitragem como forma de solucionar conflitos individuais do trabalho. O que não é proibido é permitido. A Constituição não veda a arbitragem nos dissídios individuais. [...] A CLT é omissa sobre a arbitragem. Não há incompatibilidade em relação aos seus princípios processuais. A matéria é processual e não comercial. Logo, é aplicável a Lei 9.307 (art. 769 da CLT).

Ainda para o autor Martins (2007, p. 64) que: Direitos patrimoniais disponíveis são diferentes de direitos irrenunciáveis. Direitos disponíveis são normas direcionadas às partes e não exatamente normas de ordem pública absoluta. Os direitos dos trabalhadores não são exatamente patrimoniais indisponíveis.

Deve-se esclarecer, que quando se fala em arbitragem, não se está renunciando a direitos, mas tão somente deixando-se de apresentar a demanda perante o Poder Judiciário, escolhendo-se um terceiro para a solução do conflito.

Neste diapasão seria até mesmo uma falha do sistema não se admitir a arbitragem nos contratos individuais trabalhistas, e se entender então como plenamente válida a existência das Comissões de Conciliação Prévia, onde ocorre a renúncia de direitos.

Outra hipótese seria a alegação de que o trabalhador poderia ser pressionado a optar pelo Juízo arbitral. Ora, se não mais existir vínculo empregatício, não há que se falar em pressão. E ainda, se existir tal pressão, com fundamento no artigo 9º¹³ da Consolidação das Leis do Trabalho, pode-se buscar a anulação da decisão arbitral. Neste sentido, Rodolfo Pamplona Filho assim se manifesta:

¹³ 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.

Todavia, os tempos parecem estar mudando no horizonte, pois, pouco a pouco, a flexibilização dos direitos trabalhistas no plano individual, ainda que com a assistência das entidades sindicais, parece estar ganhando cada vez mais corpo. Além das previsões constitucionais do art. 7, incisos VI, XIII e XIV (flexibilização de direitos trabalhistas com base na negociação coletiva), a política do atual Governo Federal, com envio de projetos de reestruturação da legislação laboral, também infere que grandes transformações estão por vir, com o incentivo, cada vez maior, de formas de solução extrajudicial de conflitos, entre as quais a arbitragem se destaca. Ademais, talvez já seja a hora de se assumir, sem hipocrisias, que os direitos trabalhistas talvez não sejam tão irrenunciáveis assim, mas a própria possibilidade da conciliação judicial por valores menores do que efetivamente devido já demonstra a real disponibilidade na prática (e com a chancela judicial!).

Salienta-se que, por meio da arbitragem trabalhista nos dissídios individuais, ocorrerá rapidez na solução do litígio, vez que com o afastamento do judiciário, não terão cabimento inúmeros recursos, podendo ser estipulada pelas partes a hipótese ou não do apelo, e a quem será dirigido. Da mesma forma, a confidencialidade e o sigilo acerca das partes envolvidas no litígio, diferentemente do que ocorre na Justiça Laboral, pois basta que se requeira uma certidão que conste os feitos distribuídos em face de determinada empresa, que se terá o número dos processos, e via internet é possível saber se o trabalhador já propôs reclamatória trabalhista.

Nesse sentido, o artigo 1º da Lei n. 9.307/96 estabelece um parâmetro para a averiguar a aplicabilidade do instituto arbitragem, e não para restringir o âmbito de aplicação da própria lei. Em outras palavras, o teor do artigo não estabelece que a lei se aplica a direitos patrimoniais disponíveis, mas que as pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis. Nesse raciocínio, o critério estabelecido pela Lei não pode prevalecer quando comparado com a norma constitucional, constante no artigo 114, § 1º, que expressamente autoriza a arbitragem nos conflitos coletivos. A questão da disponibilidade apenas se torna pertinente em relação aos conflitos individuais de trabalho, onde não há previsão constitucional para tanto, valendo, em princípio, o critério estabelecido pela lei de arbitragem.

Não existe explicitamente na lei que faculte às partes elegerem árbitros para a solução de conflitos individuais de trabalho. Desta feita, prevalece, em princípio, na análise da

aplicabilidade, a regra contida no artigo 1º da Lei de Arbitragem, que estabelece como critério distintivo a natureza jurídica do direito em apreço, ou seja, deve ser patrimonial e disponível.

Carmona apresenta a seguinte definição de direito disponível:

[...] quando ele pode ser ou não exercido livremente pelo seu titular, sem que haja norma cogente impondo o cumprimento do preceito, sob pena de nulidade ou anulabilidade do ato praticado com sua infringência. Assim, são disponíveis (do latim *disponere*, *dispor*, pôr em vários lugares, regular) aqueles bens que podem ser livremente alienados ou negociados, por encontrarem-se desembaraçados, tendo o alienante plena capacidade jurídica para tanto. (CARMONA, 1998, p. 48)

A arbitragem deve ter uma avaliação bastante restritiva também porque ela representa, em sentido contrário, a renúncia do direito constitucional de ação, que é uma das garantias fundamentais do cidadão. Não se pode, por tudo isso, ter a menor dúvida de que as cláusulas compromissórias, constantes de contratos de trabalho, que já no momento da formação do vínculo de emprego, instituírem a arbitragem como o modo preferencial para a solução dos futuros conflitos oriundos da relação de emprego, são nulas de pleno direito. Essa avaliação, aliás, não se altera quando a cláusula é instituída durante a vigência do contrato de trabalho ou mesmo logo após a sua cessação e antes do efetivo pagamento das verbas rescisórias. (MAIOR, 2002, p. 185)

3.2 A arbitragem nos contratos coletivos de trabalho

A humanidade está explorando os limites do conhecimento, do progresso tecnológico e da prosperidade, e cada vez mais rapidamente circula a informação dos seus erros, acertos e experiências.

Hoje, como nunca se imaginou tão possível, navegamos e conversamos numa grande rede de comunicação planetária virtual. As maravilhosas da tecnologia e o fenômeno da globalização da economia estão nos aproximando dos países mais desenvolvidos, o que nos propicia melhor conhecer seus métodos de produção e seus sistemas jurídicos, e nossa maior integração nessa imensa aldeia global.

O Direito do Trabalho nos países industrializados avança no sentido da flexibilização e tem buscado a priorização e o estímulo da relação de trabalho em detrimento da relação de emprego.

O protecionismo exacerbado do contrato de trabalho e o intervencionismo estatal nas relações trabalhistas estão cedendo espaço para a livre negociação dos sindicatos e para a autonomia privada.

A Constituição Federal em seu art. 114, § 1º e 2º¹⁴, dispõe que as partes poderão eleger árbitros para resolverem conflitos em dissídios coletivos, não deixando dúvidas, portanto, sobre a possibilidade de que a arbitragem seja o mecanismo escolhido e utilizado pelos Sindicatos Profissional e dos Empregadores para solucionar cláusulas que irão nortear a relação das empresas e seus respectivos empregados durante determinado período.

A arbitragem, tradicionalmente prevista no Direito Coletivo, pode e deve também estender-se ao Direito individual, porque nele a patrimonialidade e a disponibilidade de seus efeitos é indiscutível e é o que mais se trata nas Varas Trabalhistas, importando na solução, por este meio, de 50% dos conflitos em âmbito nacional.

Existe pacificação quanto à utilização da arbitragem nos Dissídios Coletivos, e em algumas outras situações, como greve, participação do trabalhador nos lucros da empresa, e no trabalho portuário. A discussão reside possibilidade ou não da ocorrência da arbitragem nos dissídios individuais, existindo embate doutrinário nesse ponto, em virtude da alegada indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

[...] Entretanto, é no Direito Coletivo do Trabalho que se verifica uma maior abertura à arbitragem, na medida em que os §§ 1º e 2º do artigo 114 da Constituição Federal dispõe o seguinte:

[...]

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

§2º Recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições,

¹⁴Art. 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.

respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho.

Em determinadas situações, o legislador expressamente previu a arbitragem nas relações laborais, e no caso de dissídio coletivo, enfatize-se que a tentativa arbitral anterior ao ajuizamento é obrigatória.

A Constituição Federal de 1988, em consonância com a orientação da Organização Internacional do Trabalho, prevê, em seu artigo 114, § 1º, a possibilidade das partes, voluntariamente, elegerem árbitros se o conflito não for solucionado pela negociação coletiva. A introdução da arbitragem no texto constitucional foi sugerida pelo Partido dos Trabalhadores - PT, ainda nas comissões temáticas da Assembléia Constituinte. Esta agremiação partidária, como se sabe, é intimamente ligada, em suas origens, ao movimento sindical brasileiro. Este registro histórico é importante na medida em que evidencia qual foi o segmento social mais interessado na criação da arbitragem, ou seja, demonstra a preocupação dos sindicatos em criar uma forma alternativa à intervenção estatal da Justiça do Trabalho. Dessa forma, pode-se dizer que houve uma preocupação do constituinte originário com a criação e o desenvolvimento do instituto arbitral nas relações coletivas de trabalho.

No campo das relações coletivas de trabalho, o desafio está precisamente na capacidade de nossa sociedade em criar as condições para, sem o desaparecimento do Estado, ampliar tais espaços públicos não estatais, em que as soluções dos conflitos assegurem a plena efetividade da Constituição e em que os atores sociais possam exercer livremente sua autonomia privada coletiva, não só para criar as normas coletivas, mas também para resolver os conflitos que lhe são imanentes.

Depreende-se que, na visão da Organização Internacional do Trabalho, a melhor forma de solução de um conflito coletivo de trabalho, quando frustradas a negociação e a mediação, é, sem dúvida, a arbitragem voluntária. Márcia Flávia Santini Picarelli, em comentário a esse respeito, destaca o caráter democrático da arbitragem facultativa:

A arbitragem voluntária é por excelência a forma mais democrática por nascer da decisão das partes; todavia, o mesmo caráter não se pode atribuir à arbitragem compulsória, quase sempre estabelecida pelo legislador ou autoridade administrativa. Mais extrema ainda é a solução jurisdicional. Nesta o árbitro não é escolhido livremente pelas partes para afirmar a vontade concreta da lei, e sim é imposto às partes pelo Estado para afirmar e atuar segundo a vontade concreta da lei. O compromisso maior do árbitro na arbitragem é com as partes

enquanto que o compromisso maior do magistrado na solução jurisdicional é com a ordem pública. (PICARELLI, 1986, p. 135)

A Constituição Federal de 1988, em consonância com a orientação da Organização Internacional do Trabalho, prevê, em seu artigo 114, § 1º, a possibilidade das partes, voluntariamente, elegerem árbitros se o conflito não for solucionado pela negociação coletiva. A introdução da arbitragem no texto constitucional foi sugerida pelo Partido dos Trabalhadores - PT, ainda nas comissões temáticas da Assembléia Constituinte. Esta agremiação partidária, como se sabe, é intimamente ligada, em suas origens, ao movimento sindical brasileiro. Este registro histórico é importante na medida em que evidencia qual foi o segmento social mais interessado na criação da arbitragem, ou seja, demonstra a preocupação dos sindicatos em criar uma forma alternativa à intervenção estatal da Justiça do Trabalho. Dessa forma, pode-se dizer que houve uma preocupação do constituinte originário com a criação e o desenvolvimento do instituto arbitral nas relações coletivas de trabalho.

O poder normativo judicial, entretanto, também foi posto em destaque pela própria Carta Constitucional, no § 2º do mesmo artigo, em um encadeamento teoricamente lógico decorrente do fracasso da via negocial e arbitral. A crítica ao poder normativo, nessa linha, ocorre na medida em que há um desestímulo à utilização das duas primeiras possibilidades, inegavelmente mais democráticas, uma vez que as partes sabem que, ao final do processo, a questão acabará sendo apreciada pelo Poder Judiciário. Há quem defenda, inclusive, que o constituinte originário perdeu uma grande oportunidade ao deixar de suprimir o poder normativo da Justiça do Trabalho. Isto porque naquele momento estavam presentes o sentimento e as circunstâncias de ruptura necessários, decorrentes do renascimento da democracia no país e do espírito que envolve a promulgação de uma opção política fundamental. A emenda constitucional n. 45, de 8 de dezembro de 2004, passou a exigir a existência de comum acordo das partes interessadas para o ajuizamento de dissídio coletivo e o conseqüente exercício do poder normativo da Justiça do Trabalho. Esta alteração revela a tendência de fomento à negociação coletiva e à arbitragem, na medida em que força ao máximo o entendimento das partes e dificulta o acesso ao âmbito judicial.

O fato é que, infelizmente, a arbitragem facultativa não ganhou importância na solução dos conflitos coletivos. Há várias razões que justificam a impopularidade do instituto, cujo teor preferimos tratar na última parte deste trabalho, quando também abordaremos as perspectivas da arbitragem. Cumpre frisar, por ora, que a escassa utilização do instituto não é motivo para deixarmos de analisá-lo na qualidade de instrumento de pacificação social, ainda

mais por ser recomendado pela Organização Internacional do Trabalho e previsto na Constituição Federal.

Não há dúvidas sobre a validade jurídica da arbitragem na solução dos conflitos coletivos. Isto porque é a própria norma constitucional, superior a todas as outras, que autoriza sua utilização pelas partes, quando assim o desejarem. Questiona-se, entretanto, a aplicabilidade da atual Lei de Arbitragem, Lei 9.307/96, na solução dos conflitos coletivos. O referido diploma legal revogou as disposições do Código de Processo Civil que tratavam da matéria, além de informar, em seu artigo 1º, que as pessoas capazes de contratar somente poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis. Estar-se-ia, portanto, diante de uma discussão complexa sobre a natureza jurídica dos direitos trabalhistas, agravada pelo fato de que o instituto da transação, admitido apenas em relação a direitos disponíveis, não é de todo vedado no direito individual e coletivo do trabalho. Entretanto, pelo menos em relação aos conflitos coletivos, essa discussão específica sobre a indisponibilidade dos direitos trabalhistas se revela desnecessária, pelas razões que passamos a expor.

Em primeiro lugar, é preciso reconhecer que a nova lei de arbitragem foi editada com o propósito de servir a questões de índole civil e comercial, notadamente no âmbito internacional e nas relações empresariais que envolvem vultosas importâncias. Entretanto, sob o ponto de vista estritamente jurídico, sua estrutura acabou por sistematizar a arbitragem de uma forma genérica, já que revogou as disposições legais do Código de Processo que tratavam do assunto e fixou um critério único para aferir que direitos podem ser objeto de arbitragem.

Nesse sentido, entendemos que o artigo 1º da Lei n. 9.307/96 estabelece um parâmetro para a averiguar a aplicabilidade do instituto arbitragem, e não para restringir o âmbito de aplicação da própria lei. Em outras palavras, o teor do artigo não estabelece que a lei se aplica a direitos patrimoniais disponíveis, mas que as pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis. Nesse raciocínio, o critério estabelecido pela Lei não pode prevalecer quando comparado com a norma constitucional, constante no artigo 114, § 1º, que expressamente autoriza a arbitragem nos conflitos coletivos. A questão da disponibilidade apenas se torna pertinente em relação aos conflitos individuais de trabalho, onde não há previsão constitucional para tanto, valendo, em princípio, o critério estabelecido pela lei de arbitragem.

Por outro lado, em vista de não estar diante de um critério de aplicação da lei propriamente dita, a resposta para a questão da utilização desse diploma legal específico nos conflitos coletivos deve ser procurada no âmbito da própria legislação trabalhista. O dispositivo a ser examinado, então, é o que trata da subsidiariedade do Direito do Trabalho, qual seja, o artigo 8^{o15}, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho:

Depreende-se do dispositivo acima que a Lei de Arbitragem é aplicável naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais do Direito do Trabalho. Américo Plá Rodriguez afirma que os princípios básicos ou fundamentais são aqueles que "servem de cimento a toda a estrutura jurídico-normativa laboral." (PLÁ RODRIGUEZ, 1993, p. 17)

Conforme já exposto, os princípios são "proposições gerais inferidas da cultura e ordenamento jurídicos que conformam a criação, revelação, interpretação e aplicação do direito". (DELGADO, 2001, p. 16):

Nesse sentido, os princípios podem ser comuns a todo o fenômeno jurídico ou especiais a um ou alguns de seus segmentos particularizados, informando a noção, estrutura e dinâmica essenciais do direito ou de certo ramo jurídico. Além disso, dentro do que GODINHO chama de "fase jurídica" (DELGADO, 2001, p. 17), ou seja, a realização social do fenômeno jurídico, os princípios se manifestam por intermédio de suas funções, dentre elas a chamada interpretativa/normativa, responsável pelo processo de compreensão e aplicação do direito, ao lado das regras jurídicas.

Os princípios que tratam das relações entre os seres coletivos obreiros e empresariais, no contexto da negociação coletiva, e os que tratam das relações e efeitos perante o universo e comunidade jurídicas das normas produzidas pelos contratantes coletivos, não demonstram qualquer incompatibilidade estrutural e significativa com a Lei de Arbitragem. Ao contrário, reservadas as devidas adaptações, observa-se uma relativa harmonia com os princípios do

¹⁵ "Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste".

Direito Coletivo, especialmente o da equivalência dos contratantes coletivos e o da criatividade jurídica da negociação coletiva.

O primeiro deles reconhece uma situação social e jurídica semelhante às partes envolvidas na conformação da arbitragem, de forma que ambas podem produzir atos de repercussão social. Encontram-se, assim, em posição teoricamente igualitária, viabilizando a legitimidade jurídica de uma opção conjunta pela convenção de arbitragem, nos moldes previstos pela Lei n. 9.307/96. Vislumbra-se, portanto, face à redução da disparidade no plano juscoletivo entre trabalhadores e empregadores, a possibilidade de o Direito Coletivo do Trabalho ser o segmento mais adequado para a utilização da via arbitral. Isto porque permite conferir tratamento mais equilibrado às partes, proporcionando, conseqüentemente, uma maior liberdade da autonomia contratual, refletida na possibilidade dos atores coletivos instituírem a arbitragem como forma de solução de suas próprias controvérsias.

3.3 Vantagens e desvantagens da arbitragem

Em tempos de grandes mudanças e acirrada competição em todos os setores, principalmente no que tange a um direito certo, mas a morosidade da justiça faz com que as pessoas sintam-se desacreditadas no momento em ver uma avença com solução. Assim a arbitragem veio para a resolução de conflitos com maior agilidade, prática, ética e trazer harmonia as partes durante a resolução fazendo com que a autonomia da vontade e a dignidade da pessoa humana sejam atendidas em sua plenitude.

Sabe-se que as instituições públicas, especialmente o Poder Judiciário, encontra-se em descrédito. De uma maneira geral, as pessoas temem o procedimento e os juízes estatais. Temem o procedimento por seu ritualismo, sua publicidade, sua lentidão e seu custo, temem os juízes por sua falta de tempo e de especialização para resolverem seus casos. Temem, portanto, a sentença judicial, uma sentença de improvisado desenlace, tecnicamente incorreta e, acima de tudo, cara.

Através da arbitragem, é possível resolver algumas espécies de conflitos de interesses, sem buscar o Judiciário. Certamente, essa alternativa traz benefícios às partes envolvidas no conflito, porque terão uma solução mais rápida de seus conflitos, além da confiança, uma vez que elas, livremente, escolhem o árbitro e o procedimento.

Cabe salientar e inerente apresentar neste feito, onde a arbitragem vem ao encontro das resoluções de controvérsias entre as partes, assim demonstra-se as vantagens que a arbitragem oferece a quem se propõe a buscar este instituto na resolução de seus conflitos.

Através da arbitragem, é possível resolver algumas espécies de conflitos de interesses, sem buscar o Judiciário. Certamente, essa alternativa traz benefícios às partes envolvidas no conflito, porque terão uma solução mais rápida de seus conflitos, além da confiança, uma vez que elas, livremente, escolhem o árbitro e o procedimento.

Para Gorczewski (1999, p. 99), aduz a respeito das vantagens da arbitragens, sendo estas em benefício de quem a usufrui:

O procedimento arbitral é flexível e rápido. Desenvolve-se com discrição, o que, muitas vezes, interessa às partes. Seu custo, em termos relativos, é menor. A designação do árbitro para resolver um caso concreto, feita pelos interessados ou encomendada a uma instituição responsável, é a garantia de dedicação e perícia. Daí a esperança no acerto de uma sentença, fruto de escrupulosa atenção de profissionais versados.

Uma vantagem apontada por muitos doutrinadores prende-se ao fato que, na arbitragem, a parte pode optar pela solução do conflito através do direito ou da equidade. Outra vantagem é o fato de que, se houver a busca da solução do conflito através de um meio alternativo, depois da solução do caso concreto, a tendência é que as partes não fiquem insatisfeitas. Se elas próprias se dispuserem a nomear uma pessoa de sua confiança para atribuir a solução do conflito, provavelmente, após a apresentação da sentença arbitral acolherão a decisão. Nesse sentido, são os ensinamentos de Câmara. “Por esta razão é que, desde o início, vimos afirmando que a arbitragem é um instrumento essencial na busca da pacificação social”.

Andrighi (1996, p. 150), também apresenta benefícios de várias ordens: além de auxiliar as partes a terem seus conflitos resolvidos com maior rapidez, ainda há a possibilidade de resolver problemas do Judiciário, que passa a ter atuação nas causas em que não é possível a arbitragem.

Para Amaral (1996, p. 28), os principais benefícios são: a rapidez, o baixo custo, o sigilo, o conhecimento do arbitro que é predominante, e o fato de tudo decorrer da exclusiva vontade das partes.

Efetivamente, na pesquisa de campo realizada por Pucci (1977, p. 241):

Dentre as vantagens mais reconhecidas do instituto apurou-se: **a) A especialização dos árbitros.** O fato de poderem ser escolhidas pessoas com conhecimento técnicos, relacionadas ao objeto da controvérsia, é considerado um fato vantajoso, pois, normalmente, os juízes togados não estão preparados para resolver certas questões

específicas. **b) O sigilo**, que é preservado com a arbitragem. Ele, segundo os entrevistados, tem por finalidade proteger o cliente. **c) A rapidez** foi também mencionada como importante qualidade. **d) O custo menor**. Embora não se possa afirmar que seja uma vantagem absoluta, que se dê em todos os casos, uma vez que, nas respostas às entrevistas, obteve-se algumas, afirmando que, em certas ocasiões, o custo da arbitragem é superior à justiça togada.

O Sigilo dos atos processuais e do julgamento propriamente dito importam em outra vantagem, à medida que as partes permanecem a cômodo durante todo o processo e, em especial, para a produção de provas, o que não raras vezes viabiliza a consecução de um acordo”.

A celeridade, que ora foi apresentada como característica, também constitui uma das vantagens da arbitragem. Isso ocorre, como já se referiu, pelo aprazamento estipulado pelas próprias partes e, se nada for acordado, da necessidade de a sentença arbitral ser proferida no curto prazo de seis meses.

O custo, vantagem lembrada por instituições arbitrais como o Conselho Nacional das Instituições de Mediação e Arbitragem (Conima) e a Confederação das Associações Comerciais do Brasil (CACB), é visto aqui como uma vantagem relativa, pois os custos de um procedimento arbitral, por vezes, são dispendiosos; na maioria das vezes, por exemplo, o pagamento dos honorários dos árbitros é feito por hora, vindo a ser mais oneroso que uma solução por via tradicional de solução de litígios no Judiciário brasileiro. No entanto, a justificativa para o custo ser computado como uma vantagem do juízo arbitral está na compensação do tempo ganho com a solução rápida do litígio viabilizada pela arbitragem, mas não pela minoração das custas em si.

Manutenção das relações interpessoais é uma vantagem que surge da tentativa das partes de dirimir o conflito da forma mais rápida e pacífica possível, pois, geralmente, quem faz opção por ter seus conflitos solucionados pela arbitragem é pessoa física ou jurídica que possui necessidade de acelerar a resolução do litígio, com intenção de preservar as relações com o outro litigante, sobretudo se as negociações entre as partes forem de longa duração. Preservam-se as relações e negociações futuras, corroborando, assim, a noção de justiça coexistencial, que visa à manutenção dos institutos integrais. .(PUCCI, 1977, p. 247).

A confiabilidade mostra outra vantagem, pois, como as partes escolhem o terceiro que vai solucionar seu litígio, por uma manifestação autônoma de vontade, a credibilidade depositada nessa pessoa é muito maior.

O sigilo constitui outra vantagem. Isso porque, em determinadas situações, há necessidade, por parte dos litigantes, de manter em segredo o conteúdo do contrato, e a

arbitragem proporciona tal condição: “as deliberações dos árbitros e o conteúdo da sentença arbitral permanecerão em confidencialidade perpétua, a menos que as partes liberem o árbitro dessa obrigação”, como ressalta Selma Maria Ferreira Lemes. Essa vantagem torna-se providencial quando o objeto do litígio versar sobre segredo de mercado ou de propriedade intelectual. Desse modo, a arbitragem vem atender a esse auspício, preservando as partes e, por vezes, evitando constrangimento aos litigantes.(PUCCI, 1977, p. 241).

E, por fim, outra vantagem é a especialização da matéria. Como as partes são autorizadas a escolher o árbitro, entende-se que elas farão opção por alguém que tenha entendimento plano da matéria, fazendo, por vezes, a função que o perito faria na jurisdição tradicional. Portanto, em geral, o árbitro que decidirá o caso é um expert na matéria a ser solucionada. Joel Dias Figueira Júnior enfatiza essas características ao afirmar que

[...] a arbitragem é mais simples e objetiva, e os julgadores, além de imparciais, são técnicos especializados na área científica sobre a qual recai o objeto litigioso e, via de regra, do mais alto quilate científico e respeitabilidade. Esses atributos conferem às partes um julgamento seguro e rápido, sobretudo se confrontando com os atropelos verificados na jurisdição pública, que se forma por um exército de juízes (quase) irresponsáveis. .(PUCCI, 1977, p. 244).

Como pode-se perceber ao exposto a arbitragem possui vantagens e benefícios que vem ao encontro dos anseios dos trabalhadores que buscam resolver seus conflitos através deste instituto, assim não se pode dizer que a arbitragem possa ter desvantagens, uma vez que por este instituto desafoga o Judiciário com tantas avenças e litígios a resolver e mais ainda beneficia o trabalho de forma rápida e harmônica buscando assim a paz social.

3.4 Análise jurisprudencial

A Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho são omissas a respeito da admissão da arbitragem na ação trabalhista individual.

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

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

Estabelece o artigo 9º da Lei 9.307/96 que o compromisso arbitral é a convenção através da qual as partes submetem um litígio à arbitragem de uma ou mais pessoas, razão pela qual o instituto se caracteriza como forma alternativa de prevenção ou solução de conflitos à qual as partes aderem, por manifestação de suas vontades.

Não existe qualquer norma que proíba a adoção da arbitragem na Justiça do Trabalho para a solução de dissídios individuais de trabalho.

Em outubro de 2008, a 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) manteve uma decisão arbitral no caso de demissão de um trabalhador por conta do fechamento da empresa. No caso em tela, o empregado teve sua rescisão homologada por juízo arbitral, onde outorgou “ampla e irrevogável quitação” ao extinto contrato de trabalho, para nada mais reclamar contra a empresa.

Em que pese o fato de ter concordado com a sentença, o trabalhador acionou a empresa judicialmente. Porém, o ministro Pedro Paulo Manus, relator do processo, afirmou que a arbitragem representa mais uma forma de acesso à Justiça e que os juízes não podem ser refratários a ela quando verificada a observância dos critérios legais.

Assim constou da ementa do referido julgado. *Verbis*:

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

dispositivo constitucional ou em inconstitucionalidade da Lei nº 9.307/96. Despicienda a discussão em torno dos arts. 940 do Código Civil e 477 da CLT ou de que o termo de arbitragem não é válido por falta de juntada de documentos, haja vista que reconhecido pelo Tribunal Regional que a sentença arbitral observou os termos da Lei nº 9.307/96 - a qual não exige a observação daqueles dispositivos legais - e não tratou da necessidade de apresentação de documentos (aplicação das Súmulas nºs 126 e 422 do TST). Os arestos apresentados para confronto de teses são inservíveis, a teor da alínea "a" do artigo 896 da CLT e da Súmula nº 296 desta Corte. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (AIRR - 147500-16.2000.5.05.0193 , Relator Ministro: Pedro Paulo Manus, Data de Julgamento: 15/10/2008, 7ª Turma, Data de Publicação: 17/10/2008). Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2012-mar-26/mauricio-veiga-nao-lei-proiba-arbitragem-questoes-trabalhistas>>.

O artigo 9º, da Consolidação das Leis do Trabalho, é bem claro quando estabelece que são nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na legislação trabalhista. Revela-se, nesse sentido, um ponto de consenso na doutrina em relação à arbitragem nos conflitos individuais, consistente na impossibilidade de inserção da cláusula compromissória nos contratos individuais.

Entende-se que é preciso ter muito cuidado quando se defende a arbitrabilidade dos direitos trabalhistas com amparo na regra contida no artigo 1º da Lei de Arbitragem. A espinha dorsal do Direito Individual do Trabalho, como se sabe, é a desigualdade real das partes contratantes, sendo o princípio da proteção a manifestação mais evidente e expressiva desse pressuposto.

CONCLUSÃO

O Direito das relações de trabalho, é hoje um dos ramos jurídicos de maior importância na Ciência do Direito, não apenas em função da peculiaridade de seus princípios e características, mas fundamentalmente em virtude dos contornos políticos e econômicos que vem adquirindo nas últimas décadas. Com efeito, a complexidade das relações humanas exige continuamente uma maior racionalidade e eficiência do ordenamento e do sistema de solução dos conflitos laborais, despertando uma controversa discussão sobre o escopo do princípio protetivo na relação de emprego.

Imperioso ressaltar em um primeiro instante a importância dos princípios no nosso ordenamento jurídico, e de forma simples e concisa demonstrar a sua importância para o regramento jurídico, logo, é possível conceber que os princípios não são regras ou leis que dispõe de maneira dinâmica sobre determinada matéria, mas sim um regramento de valores maior que o direito positivo, são regras de direito natural que devem ser observadas na criação de novas leis. Os princípios em regra teriam como função primordial dar sustentação na aplicação da lei, sua função seria interpretativa e serviria também para suprir a necessidade de falta de regramento em casos onde houvesse lacunas na lei, dando suporte para que o juiz pudesse sentenciar nesses casos. Contudo, sua função vai além, e integram a base histórica do direito, devem ser levados em conta em casos de alterações legais e moldam-se a realidade da sociedade assumindo papel importante na direção do sistema jurídico.

É notória a histórica disparidade de forças dentro da relação de emprego, ou seja, de um lado o empregador dotado de suas prerrogativas patronais, detentor do direito de direção do negócio e também do direito da demissão imotivada de sua força de trabalho.

De outro lado, temos o empregado que, diante da disputa acirrada do mercado de trabalho procura manter-se em seu emprego que na maioria dos casos é fonte única de subsistência sua e de sua família.

Diante desta relação desigual é necessário que o direito dê suporte para se alcançar o equilíbrio entre o poder de mando do empregador e a hipossuficiência do empregado, o

princípio da proteção do trabalho tenta refutar essa desigualdade dando suporte e proteção a suposta inferioridade do trabalhador em relação a seu empregador

Diante da nova realidade do mercado de trabalho, tem-se notado uma tendência de flexibilização dos direitos dos trabalhadores ante as normas infraconstitucionais, contudo, as normas que garantem os direitos mínimos da dignidade humana do trabalhador não são passíveis de transação, e as que permitem devem atentar-se para o princípio da norma mais favorável e a proibição de retrocesso social,

Vários são os princípios que norteiam o Direito do Trabalho, através deles são tratadas as relações jurídicas entre empregado e empregador. Denota-se que o trabalhador no decorrer da história sofreu muito com exploração e também com escravidão ao ponto de que enquanto escravo não era considerado cidadão e sim uma coisa. Com o decorrer do tempo muito se evoluiu e os trabalhadores começaram a adquirir seus direitos enquanto servidores e participantes de uma sociedade.

Pelo princípio da proteção tem o trabalhador seus direitos assegurados e sendo o mesmo primeiro princípio e fundamental na defesa do trabalho evitando exploração e desigualdades.

A Constituição Federal de 1988 traz em seu bojo que todos são iguais perante a lei, assim sendo deve permear entre as relações os princípios que regem o Direito do trabalho, servindo de alicerce para proteger o trabalhador quando necessário.

Ressalta-se que pelo princípio da proteção o trabalhador é assegurado de seus direitos, uma vez que o empregador detém uma posição privilegiada, não tendo o direito de fazer jus ao patamar que se encontra, pois ao contrário poderá arcar com consequências advindas do uso da má-fé que atinja a dignidade do empregado, enquanto cumpridor dos deveres assumidos no ato da relação trabalhista.

Cabe frisar que o empregador não possui direito de tirar de seu empregado ou substituir o que foi acordado no momento do contrato, bem como o empregado não pode abrir mão de seus direitos amparados em lei que o protege e o defende sob pena de ferir os seus direitos com o seu labor.

Ao exposto, o Direito do Trabalho é um ramo que traz segurança ao trabalhador com seus critérios que vem de encontro a possíveis danos sofridos e a responsabilidade de quem pratica ilícito por ter posição mais segura a quem procura o seu sustento com a troca de seu labor.

A arbitragem, enquanto mecanismo extrajudicial de resolução de controvérsias, situa-se dentro de um movimento amplo em defesa do acesso à justiça, que objetiva, em última análise, ajudar o Estado na difícil tarefa de pacificar os conflitos sociais. No âmbito dos conflitos trabalhistas, a celeridade é a melhor contribuição que a arbitragem pode conferir, especialmente em face da natureza alimentar das verbas originárias dos direitos laborais. É, ainda, o único instituto extra-estatal apto a proferir uma decisão vinculante quando as próprias partes não logram êxito na composição do conflito.

A legislação trabalhista possui em seu bojo referências importantes ao instituto arbitral, sendo a principal delas a norma constitucional que faculta às partes elegerem árbitros para a solução dos conflitos coletivos. A releitura do instituto, entretanto, somente se mostrou possível após a edição da Lei n. 9.307/96, que sistematizou e deu uma roupagem mais moderna ao processo arbitral.

Mediante a isso, para alcançar aos objetivos propostos neste trabalho demonstrou-se as peculiaridades que envolvem os contratos individuais de trabalho, bem como os contratos coletivos de trabalho, sendo que buscou-se demonstrar através da jurisprudência os contratos individuais de trabalho e a sua aplicabilidade no instituto da arbitragem, pois todo o trabalhador tem assegurado por lei seus direitos.

REFERÊNCIAS

BACHOF, Otto, **Normas constitucionais inconstitucionais**. Coimbra: Livraria Almedina, 1994.

BARROS, A. M. de. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2008..

BENNATI, F. **A responsabilidade pré-contratual** (com a correspondência entre os preceitos do direito italiano e do direito português). Trad.: Vera Jardim e Miguel Caieiro, Coimbra: Almedina, 1970.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Presidência da República.

CAMINO, Carmem. **Direito Individual do Trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Síntese, 1999.

CAMINO, Carmem. **Direito Individual do Trabalho**. 4. Ed. rev. ampl. Ed atual. Porto Alegre: Síntese, 2003.

CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e Processo: Um comentário à Lei nº 9.307/96**. 2. ed. São Paulo: Atlas S.A., 2007, p. 51

CÂMARA, Alexandre Freitas. **Arbitragem, Lei nº 9.307/96**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 1997, p. 7. DE LIMA, Cláudio Vianna. Suplemento caderno direito & justiça, **Correio Braziliense** de 27 de julho de 1998.

CÂMARA, Alexandre Freitas. **Arbitragem – Lei nº 9.307/96**, 2ª ed., RJ, Lumen Júris, 1997.

CANOTILHO, J. J. G. **Direito Constitucional e teoria da constituição**. 7ª ed. 9ª reim. . Manuais Universitários. 2003.

CRETELLA JUNIOR, José. **Da Arbitragem e seu conceito Categorical**. Revista de Informação Legislativa do Senado Federal. Brasília, 1998.

CRETELLA JUNIOR, José. **Da Arbitragem e seu conceito Categorical**. Revista de Informação Legislativa do Senado Federal. Brasília, 2004.

CRETELLA JUNIOR, José. **Da Arbitragem e seu conceito Categorical**. Revista de Informação Legislativa do Senado Federal. Brasília, 2002.

DUARTE, R. P. **A cláusula geral da boa-fé no novo código civil brasileiro: questões controvertidas**. São Paulo. Método, 2004.

FIUZA, C. **Teoria geral da arbitragem**. Belo Horizonte. Del Rey, 1995.

FURTADO, P. **Lei da arbitragem comentada: breves comentários à lei 9.307 de 23-09-1996**. 2 ed. rev e atual. – São Paulo: Saraiva, 1998.

GORCZEWSKI, C. **Formas alternativas para a resolução de conflitos: a arbitragem no Brasil** – Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1999.

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

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

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

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

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

MARQUEZ, M. H. **Tratado Elemental de DerechodolTrabajo**. 10ª ed. Madrid, 1969.

MARTINS, P. A. B. **Arbitragem através dos tempos. Obstáculos e preconceitos à sua implementação no Brasil**. In. **A arbitragem na era da globalização**. Rio de Janeiro: Forense, 1997.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito processual do trabalho**. 20ª ed., São Paulo: Editora Atlas, 2003.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 27ª Ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MORAIS, J. L. B. de. **Mediação e arbitragem: alternativas à jurisdição**//. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1999.

MIRANDA, P. **Tratado de direito privado**, Rio de Janeiro, Borsoi, 1959.

MUJALLI, W. B. **A nova lei de arbitragem**. São Paulo: Editora de Direito, 1997.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Atualizando uma visão didática da arbitragem na área trabalhista**. Extraído do site <http://jus2.uol.com.br/doutrina/imprimir.asp?id=6831> Postado em 12/2004. Acesso em 27/04/2013.

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

PEREIRA, C. M. da S. **Instituições de direito civil**. ed. 17. Rio de Janeiro: Forense, 2009, v. v.

PEREIRA, R. C. **Princípios norteadores do Direito de Família**, Belo Horizonte, Del Rey, 2006, p. 94.

RODRIGUEZ, A. P. **Princípios de Direito do Trabalho**. 2. ed., tir. 5. São Paulo: LTr, 1997.

RODRIGUEZ, A. P.. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. atual. Tradução Edilson Alkmim Cunha. São Paulo. LTr, 2004.

RODRIGUEZ, A.P. **Princípios de Direito do Trabalho**. 2. ed., tir. 5. São Paulo: LTr, 1997.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. 3ª ed. Atual. Tradução e ver. téc. de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 2002.

RODRIGUEZ, A. P.. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. atual. Tradução Edilson Alkmim Cunha. São Paulo. LTr, 2004.

SALEM NETO, J.. **Prática dos Princípios do Direito do Trabalho**. 2. ed. rev. Eampl. São Paulo: LED Editora de Direito, 1997.

SANTOS, R. S. S. dos. **Mercosul e arbitragem internacional comercial: Aspectos gerais e algumas possibilidades**. Belo Horizonte. Del Rey, 1998.

SARLET, I. W. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre. Livraria do Advogado, 2001.

SEGALLA, A. S. **Da possibilidade de utilização da ação de despejo pelo fiador de contrato de locação**. Disponível em: <http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=605> (Acesso em 15 de março de 2013).

STRENGER, Irineu. **Comentários à lei brasileira de arbitragem**. São Paulo: LTr, 1998, p. 17.

SILVA, A. dos S. **Acesso à justiça e arbitragem: um caminho para a crise do judiciário** – Barueri, SP: Manole, 2005.

SOARES, Guido F.S. **A arbitragem e sua naturalidade com o comércio internacional**. In: PUCCI, Adriana Noemi (coordenadora). Aspectos atuais de arbitragem: coletânea de artigos dos árbitros do Centro de Conciliação e Arbitragem da Câmara de Comércio Argentino-Brasileira de São Paulo, Rio de Janeiro: Editora Forense, 2001, p. 121.

SUSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. 21. Ed. Atual. por Arnaldo Sussekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2003. V 1.

VECCHI, Ipojucan Demetrius. **Noções de Direito do Trabalho: Um enfoque Constitucional**. Passo Fundo: UPF 2004 V. 1.

WALD, A. **O novo Código Civil e o solidarismo contratual**. Revista de direito bancário do mercado de capitais e arbitragem. São Paulo. Revista dos Tribunais. 2003.

GOZAÍNI, Osvaldo Alfredo. **Formas Alternativas para La Resolución de Conflictos**. Buenos Aires. Depalma. 1995.

ANDRIGHI, Fátima Nancy. “**A Arbitragem: Solução Alternativa de Conflitos**” In Revista da Escola Superior da Magistratura do Distrito Federal. Nº21.

AMARAL, Antonio Carlos Rodrigues do. “ **O Artigo 18 da Lei da Arbitragem e a Constitucionalidade**”. In Revista Literária de Direito. novembro/ dezembro de 1996.

PUCCI, Adriana Noemi. **Arbitragem Comercial nos Países do Mercosul**. In Revista dos Tribunais. Nº 738. Abril de 1977..

ANEXOS

ANEXO A

**Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos**

LEI Nº 9.307, DE 23 DE SETEMBRO DE 1996.

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.

§ 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, tocara 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 inserida, 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 arguir 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 arguição 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 arguição, 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 conterá 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