



Fundação Educacional do Município de Assis  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis  
Campus "José Santilli Sobrinho"

**ERIK BRASIL DA CRUZ CARDOSO**

**ARBITRAGEM COMO SOLUÇÃO FRENTE AOS CONFLITOS TRABALHISTAS**

**Assis/SP**

**2016**

**ERIK BRASIL DA CRUZ CARDOSO**

**ARBITRAGEM COMO SOLUÇÃO FRENTE AOS CONFLITOS TRABALHISTAS**

Projeto de pesquisa apresentado ao curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

**Orientando:** Erik Brasil da Cruz Cardoso

**Orientador:** Ms. Gerson José Beneli

**Assis/SP**

**2016**

## FICHA CATALOGRÁFICA

CARDOSO, Erik Brasil da Cruz

Arbitragem como solução frente aos conflitos trabalhistas /Erik Brasil da Cruz Cardoso. --Assis, 2016.

34p.

Trabalho de conclusão do curso (Direito). –Fundação Educacional do Município de Assis - FEMA

Orientador: Ms. Gerson José Beneli

1. Arbitragem 2. Trabalho-arbitragem

CDD 341.4618

# ARBITRAGEM COMO SOLUÇÃO FRENTE AOS CONFLITOS TRABALHISTAS

ERIK BRASIL DA CRUZ CARDOSO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, avaliado pela seguinte comissão examinadora:

**Orientador:** Ms. Gerson José Beneli

**Examinador:** Gisele Spera Máximo

Assis/SP

2016

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente gostaria de agradecer a Deus,

A minha família, a minha namorada e amigos,

Ao orientador Gerson José Beneli e,

A todas as pessoas e professores que me ajudaram diretamente e indiretamente na construção deste trabalho.

## **RESUMO**

O presente trabalho aborda o instituto da Arbitragem como meio simples e eficaz de pacificação de litígios que, se utilizado de forma adequada, poderá colaborar na diminuição do amplo número de processos que se elevam a cada dia, além de proporcionar as partes envolvidas uma melhor e mais célere definição da lide.

Versa também sobre a possibilidade de aplicação do referido instituto aos conflitos trabalhistas, na qual se discute sobre os contratos individuais e coletivos, expondo-se ainda o entendimento doutrinário e jurisprudencial predominante.

**Palavras –chave:** Arbitragem, Trabalhista

## **ABSTRACT**

This paper approaches the Arbitration Institute as a simple and effective way towards litigation settlement processes that, if utilized appropriately, will aid in decreasing the large amount of judicial processes, which increase daily, besides allowing the involved parties a better and more rapid solution to the conflict of interest.

The paper also discusses the possibility of applying the referred Institute towards labor disputes, in which individual and collective contracts are discussed, thus exposing the predominant doctrinaire and jurisprudential understanding.

**Keywords:** Arbitration, Labor

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	9
I. CAPÍTULO: DA ARBITRAGEM.....	10
1. CONCEITO .....	10
1.2. APLICABILIDADE.....	11
1.3. IMPORTÂNCIA .....	11
1.4. ACESSO .....	12
1.5. PACTUAÇÃO .....	13
II. CAPÍTULO: ASPECTOS DO PROCEDIMENTO ARBITRAL .....	15
1. VANTAGENS.....	15
2. DO ÁRBITRO .....	16
3. DA SENTENÇA ARBITRAL .....	18
3.1 DO RECURSO NA SENTENÇA ARBITRAL.....	20
III. CAPÍTULO: ARBITRAGEM NO PROCESSO TRABALHISTA .....	22
1. CABIMENTO .....	22
1.2. DISTINÇÃO DE CONFLITOS COLETIVOS E INDIVIDUAIS .....	23
1.3. DAS DOCTRINAS E JURISPRUDÊNCIAS .....	24
1.4. DA REFORMA NA LEI DE ARBITRAGEM .....	31
IV. CONCLUSÃO .....	33
REFERÊNCIAS.....	34

## **INTRODUÇÃO.**

Este trabalho tem por principal finalidade tratar da Arbitragem como método cabível aos conflitos da seara trabalhista, na qual o primeiro capítulo traz seu real conceito, bem como fala de sua aplicabilidade frente às controvérsias da sociedade, abordando-se ainda a importância de enxergamos referido instituto e o modo de as partes se ajustarem.

No segundo capítulo, o trabalho é voltado para os aspectos do procedimento arbitral propriamente dito, ou seja, fala-se das vantagens que a Arbitragem tem em relação ao Poder Judiciário, além do modo de atuação dos árbitros, pronunciamento de sentença e possibilidade de recurso.

O terceiro e último capítulo entra de vez na discussão em torno da possibilidade de aplicação da Arbitragem no processo trabalhista, abordando seu cabimento e fazendo uma reflexão entre as doutrinas e o entendimento jurisprudencial em torno desta matéria. Tem-se ainda uma visão da nova Lei e finalmente uma conclusão pessoal.

## I. CAPÍTULO: DA ARBITRAGEM

### 1. CONCEITO

Instituída em nosso ordenamento pela Lei 9.307/1996 e parcialmente reformada pela Lei 13.129/2015, arbitragem é um instrumento particular que tem por finalidade a pacificação de litígios, na qual se concretiza através de uma decisão expedida por uma ou mais pessoas alheias ao conflito, nomeadas de comum acordo pelas partes.

Segundo Carlos Alberto Carmona (2009 p. 31), arbitragem é:

“Meio alternativo de solução de controvérsias através 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”.

Luiz Antonio Ramalho Zanoti (2006 p. 33) conceitua como:

“Técnica para a solução de controvérsias através da intervenção de uma ou mais pessoas que recebem seus poderes de uma convenção privada, decidindo com base nesta convenção sem intervenção do Estado, sendo a decisão destinada a assumir eficácia de sentença judicial”.

Deste modo, tem-se que referido instituto nada mais é do que um método alternativo que visa solucionar controvérsias que envolvem direitos patrimoniais disponíveis (artigo 1º da Lei 9.307/1996), com ênfase pelo fato de que, mais que um artifício de composição, trata-se também de um mecanismo que auxilia o Poder Judiciário, bem como ajuda a trazer paz à sociedade.

## 1.2. APLICABILIDADE

A aplicação da arbitragem está diretamente ligada à vontade das partes, logo, é necessário que os litigantes escolham pelo referido instituto no sentido de tê-lo como saída, firmando uma convenção privada que dispensa a intervenção estatal.

Assim, ao ajustarem o procedimento arbitral como o meio de solução de seus conflitos, os litigantes devem observar a presença dos seguintes requisitos tutelados de forma expressa no artigo 1º da Lei 9.307/1996:

- **CAPACIDADE CIVIL:** os interessados devem ser plenamente capazes de contratar;
- **QUE O LITÍGIO VERSE SOBRE DIREITOS DISPONÍVEIS:** o bem disputado deve ser livre de qualquer impedimento.

Adiante, terceiros são indicados pelas partes, impondo decisão ao conflito existente entre ambos, sendo que depois de prolatada a sentença final, caberá a elas cumpri-la.

Ressalta-se que, os nomeados como árbitros, decidirão sobre o conflito respeitando os padrões que a convenção firmada entre as partes dispõe, sem intervenção estatal, porém de modo que tal julgamento terá eficácia de decisão judicial.

Além disso, a arbitragem consiste num mecanismo extrajudicial, sendo necessária a intervenção do Poder Judiciário somente diante da resistência de uma das partes ou até mesmo dos terceiros escolhidos.

## 1.3. IMPORTÂNCIA

Atualmente, observa-se que nosso Poder Judiciário se encontra com sérios problemas de atuação, uma vez que já não consegue atender às necessidades da

população com eficácia, devido ao amplo número de processos ajuizados que sobrecarregam os Tribunais.

Contudo, se por um lado agrava-se cada vez mais a deficiência do Poder Judiciário devido à crescente demanda por sua atuação, é importante reconhecermos que o processo em si é, cada vez mais, tido como mecanismo de realização efetiva de pretensões, o que em tese, significa dizer que a sociedade crê na justiça contida em nosso ordenamento jurídico, deixando de lado a autotutela.

Neste sentido, apresenta-se o instituto da arbitragem como opção válida para desafogar o sistema, agindo como solução célere e sigilosa ante aos conflitos atinentes aos direitos disponíveis.

Dessa forma, o Estado-Juiz deve operar apenas sobre questões ligadas a direito indisponíveis, para que se diminuam os processos judiciais, o que acabará por trazer maior celeridade ao Poder Judiciário, que na verdade é um dos piores obstáculos.

Sendo assim, divulgar o instituto da arbitragem e lutar pelo seu fortalecimento no plano nacional é, portanto, extremamente importante para a sociedade e conveniente a administração do Poder Judiciário.

#### 1.4. ACESSO

Embora a arbitragem esteja diretamente relacionada com a ordem jurídica justa, assim como com a efetiva pacificação de controvérsias, o instituto divide opiniões justamente pelo fato de passar despercebido pela sociedade, pois, como se sabe, o Brasil é um país extremamente conservador e, neste aspecto, infelizmente, preconceituoso, na qual se tem um grande receio em dar oportunidade para algo que não conhecemos ou que sabemos pouco.

De se esclarecer que, tal receio é devido ao fato de que os brasileiros estão impregnados da cultura da jurisdição estatal, o que faz com que as pessoas procurem pelas vias judiciais para resolverem seus problemas sem, entretanto, saber se é necessário.

Assim, considerando as atuais barreiras, uma forma simples e eficaz para se tentar amenizar esse quadro é trazer informação, de modo que deve haver uma conscientização da sociedade reforçada pelos profissionais do direito, para que haja uma mudança nos costumes e na maneira de pensar, no intuito de diminuir a crise que aflige o judiciário, mas, sobretudo expandir o alcance da justiça e, conseqüentemente, a materialização real dos direitos e garantias fundamentais da pessoa humana.

Convém destacar que, o acesso à justiça em si, deve ser encarado como requisito fundamental para se chegar a uma efetiva pacificação social, de modo que se a via que nos ampara não fizer jus à denominação que carrega, isto é, “justiça”, não há que se falar em solução de conflitos.

Vale dizer ainda, que a busca pelo acesso digno a justiça é uma obrigação de todos, mas, especialmente daqueles que possuem o poder de aplicação do direito, ao passo que levar o instituto da arbitragem ao conhecimento da população como um todo, talvez seja à base de tudo.

## 1.5. PACTUAÇÃO

O instituto da arbitragem está ligado ao princípio da autonomia da vontade, o que significa dizer que tal relação existe, em primeiro lugar, pelo fato de que somente será estabelecido o procedimento arbitral se ambas as partes pactuarem neste sentido, conforme o artigo 1º da Lei de Arbitragem nº 9.307/1996. Vejamos:

Artigo 1º “as pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos aos direitos patrimoniais disponíveis”.

Dessa forma, uma vez que a lei afirma que as partes “poderão” recorrer à arbitragem, ele torna este procedimento não obrigatório, ou seja, a lei não determina, e sim dá à oportunidade para as partes resolverem seus conflitos valendo-se do procedimento arbitral.

Além disso, outra razão para que o procedimento arbitral seja devidamente pactuado entre as partes está consagrado no artigo 5º, inciso XXXV, da nossa Constituição Federal de 1988. Vejamos:

Artigo 5º, XXXV – “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”.

Com base no dispositivo constitucional elencado acima, observa-se também a possibilidade da Arbitragem revelar um aspecto inconstitucional, se interpretarmos que a decisão da lide deve ser tomada, exclusivamente, pelo Poder Judiciário.

No entanto, tal ponto de vista se mostra equivocado, pois, o fato de a Constituição Federal relatar que o acesso ao judiciário não será excluído, não é o mesmo que dizer que a resolução da lide seja, obrigatoriamente, decidida por este poder.

Muito pelo contrário, a Constituição Federal afirma que, caso seja de interesse da parte, esta poderá socorrer-se do judiciário, sendo perfeitamente compatível com Lei de Arbitragem, haja vista estar tal procedimento condicionado a anuência efetiva de ambos os polos.

Portanto, o princípio da autonomia da vontade permeia o instituto da arbitragem ao aceitar que as partes escolham o modo pelo qual o tribunal arbitral será constituído, a pessoa que ocupará a posição de árbitro, bem como as regras de direito que serão aplicadas ao procedimento.

## II. CAPÍTULO: ASPECTOS DO PROCEDIMENTO ARBITRAL

### 1. VANTAGENS

Como se sabe, por ser o procedimento arbitral um método alternativo de solução de conflitos, a escolha para resolução destes tende a ser mais vantajosa em relação ao tradicional processo judicial.

Deste modo, passo agora a destacar os principais benefícios que atestam que o instituto arbitral é um método simples, porém eficaz.

- **AGILIDADE:** o procedimento arbitral é mais rápido, vez que não é necessário seguir a mesma tramitação da justiça e, havendo prévio acordo entre as partes, é possível fixar métodos com mais simplicidade, mesmo em casos mais complexos a situação é resolvida no máximo em 06 (seis) meses, conforme artigo 23 da Lei 9.307/1996;
- **CUSTO:** o fato de o procedimento arbitral ter uma tramitação mais célere e simples faz com que seja bem mais barato, pois, além de não haver custas judiciais, a não ser que queiram, conforme artigo 21, § 3º da Lei 9.307/1996, não é preciso a contratação de advogados, bastando apenas às partes e o árbitro, o que importa em despesas menores;
- **SIMPLICIDADE:** conforme exposto acima, o procedimento arbitral é mais singelo, na qual as partes conseguem entender e acompanhar o processo sem qualquer dificuldade, sempre com a observância da Lei.
- **QUALIDADE NA DECISÃO:** o procedimento arbitral apresenta melhor qualidade na sentença, pois, esta se baseia em argumentos técnicos, que versam sobre a própria matéria, com explicações de alguém que entenda do assunto. Assim, é possível e totalmente recomendável que há a escolha de árbitros com conhecimentos específicos da discussão.
- **DISCRIÇÃO:** de acordo com o § 6º artigo 13 da Lei 9.307/1996, o procedimento arbitral é sigiloso em razão do dever de descrição do árbitro, o que não ocorre no procedimento judicial que, em regra, é público. Deste modo, somente as partes e o próprio árbitro ficam sabendo tanto do conflito quanto de seu resultado.

- **DECISÃO COM FORÇA DE SENTENÇA:**a própria Lei em seu artigo 23 se refere ao ato decisório como “sentença”, o que significa dizer que tal decisão possui a mesma força de uma decisão judicial, devendo ser respeitada nem que seja necessária a intervenção de força policial.
- **DECISÃO IRRECORRÍVEL:**a Lei de Arbitragem determina expressamente em seu artigo 18 que a sentença arbitral não admite recurso, isto é, não existe um tipo de recurso que possa reformar o mérito da decisão prolatada pelo árbitro, pondo fim ao conflito de fato.

## 2. DO ÁRBITRO

A Lei de Arbitragem trata do árbitro como sendo um dos mais importantes da relação processual arbitral, expondo seu papel em todas as dimensões, nos termos dos artigos 13 a 18 da Lei nº 9.307/1996.

Alberto Fiúza define como árbitro “toda pessoa natural que, sem estar investida de judicatura pública, é eleita por duas ou mais pessoas para solucionar conflito entre elas surgido, prolatando decisões de mérito”, ou seja, no procedimento arbitral, o árbitro é alguém completamente estranho ao conflito, tendo sua base sustentada pela lei elencada acima.

Neste sentido, podemos observar claramente as disposições que regulamentam sua nomeação, bem como seu desempenho em todo procedimento, senão vejamos:

O caput do artigo 13 da Lei impõe condições para figurar como árbitro, sendo elas a confiança das partes e que a pessoa nomeada seja civilmente capaz, ou seja, que esta tenha aptidão para administrar sua própria vida.

Quanto à nomeação, os eleitos como árbitros deverão obedecer ao procedimento estabelecido pelas partes, qual seja a convenção de arbitragem, que poderá adotar regras de um órgão arbitral institucional ou entidade especializada, facultando-se, ainda, a opção de escolha de um perito no assunto para regular o procedimento.

De acordo com o parágrafo 6º do mesmo artigo, observa-se a aplicação dos mesmos impedimentos de um juiz togado ao árbitro, pois, para que este possa

atuar nos autos em que for nomeado pelas partes, imprescindível que aja com base em alguns princípios para obter um resultado igualitário e ético, eles são:

- **IMPARCIALIDADE:** o árbitro não pode manifestar preferência por nenhuma das partes.
- **INDEPENDÊNCIA:** o árbitro é livre para decidir de acordo com o que foi apresentado pelas partes em todo procedimento.
- **COMPETÊNCIA:** diz respeito à capacidade do árbitro para tratar de determinado assunto.
- **DILIGÊNCIA:** o árbitro deve ser zeloso no exercício de suas atividades.
- **DISCRIÇÃO:** dispõe que todo procedimento arbitral deve ser sigiloso, na busca de uma solução efetiva para o conflito.

Dentro deste espírito, o artigo 14 da Lei prevê que a não observância de algum destes requisitos, poderá acarretar o impedimento ou a suspeição dos árbitros, sendo-lhes aplicadas as mesmas normas que se aplicam aos juízes de direito, equiparando-os também naquilo que diz respeito às responsabilidades que advêm do exercício de suas funções, nos termos do artigo 17 desta lei, bem como as sanções penais previstas nos artigos 312 a 327 do Código Penal.

Ademais, os indicados a árbitro, antes da aceitação da nomeação, terão o dever de revelar qualquer fato que possa gerar dúvida quanto a sua imparcialidade e independência, sendo esta uma forma de resguardar os referidos princípios.

Feita a nomeação do árbitro, qualquer uma das partes poderá, mesmo após a sua nomeação, recusá-lo por razão de fato posterior, assim como no caso de árbitro não ter sido diretamente nomeado pela parte ou ainda na hipótese do motivo da recusa.

A recusa do árbitro por qualquer das partes deverá, conforme o artigo 15 da Lei, seguir os termos do artigo 20 da mesma Lei, por via de exceção de suspeição dirigida ao árbitro ou presidente do Tribunal Arbitral, se for o caso, devendo ser apresentadas as motivações e justificativas.

Assim, caso escolhida a suspeição, ocorrerá à substituição do juiz impedido ou suspeito, de acordo com o previsto no artigo 16 do mesmo diploma legal.

Quanto a não aceitação do árbitro a sua nomeação, não é necessário à apresentação de motivos para tal, sendo que após a manifestação deste neste sentido, deverá proceder-se a substituição por outro árbitro indicado pelas partes, e, na falta de um previamente estabelecido, aplicar-se-ão as regras do órgão arbitral institucional ou entidade especializada, caso as partes tenham assim previamente acordado.

Cabe ressaltar que, ante a falta de previsão anterior e a não concordância das partes na indicação de novo árbitro, aplicar-se-á o previsto no artigo 7º da Lei, na busca pela prestação jurisdicional para resolução do conflito.

Por fim, resta a análise do artigo 18 da Lei de Arbitragem, que assim dispõe: “o árbitro é juiz de fato e de direito, e a sentença que proferir não fica sujeita a recurso ou homologação pelo Poder Judiciário”.

Diante de todo o exposto até aqui, muitas são as razões para tal afirmação, portanto, primeiramente cabe dizer que o árbitro é juiz de fato e de direito devido às equiparações que a lei faz no exercício de suas funções, bem como a validade da sentença que profere, pois, este é como se fosse um funcionário público.

Ademais, o árbitro torna-se juiz de fato, na medida em examina os fatos à luz da lei ou dos princípios basilares de nosso ordenamento, em especial o da EQUIDADE, tudo de conforme o entendimento pré-estabelecido pelas partes, além do seu livre convencimento.

### 3. DA SENTENÇA ARBITRAL

A sentença arbitral é a decisão proferida pelo árbitro dentro do procedimento da arbitragem e, conforme determina o artigo 31 da Lei 9.307/1996: “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”.

Ou seja, significa que a Lei equipara a sentença arbitral à sentença judicial, independentemente de qualquer ato homologatório exercido pelo Poder Judiciário.

A Lei de Arbitragem alterou a denominação do ato decisório do árbitro para “sentença”, e dois são os principais motivos que levaram a isso: o primeiro diz respeito à própria natureza jurídica da arbitragem, uma vez que não se justificaria a adoção de diferença entre decisão do juiz togado e a do árbitro nomeado, já que a lei equiparou a eficácia das decisões proferidas por ambos; o segundo é a intenção do legislador em fortalecer o resultado prático da atividade arbitral, equiparando-a ao juízo estatal.

No tocante ao prazo, o artigo 23 da Lei determina que a sentença arbitral deve ser proferida no prazo convencionado pelas partes, ou em seis meses caso nada seja pré-estabelecido, a contar da instituição da arbitragem ou da substituição do árbitro, caso ocorra.

Destaca-se que a não observância de tal prazo poderá gerar a nulidade da sentença arbitral, conforme dispõe o artigo 32 caput, inciso VII da Lei.

O parágrafo único do artigo 23 prevê que se as partes e os árbitros assim acordarem, é possível prorrogar o prazo inicialmente estipulado, tendo-se em vista os incidentes que podem ocorrer no decurso do procedimento arbitral, como por exemplo, a necessidade de realização de perícia técnica ou a oitiva de testemunhas.

Todavia, para que ocorra tal prorrogação é necessária à anuência expressa das partes e dos árbitros, não se admitindo, numa análise restrita ao dispositivo legal, a prorrogação pela omissão de um dos sujeitos.

As sentenças deverão ser expressas (em documento escrito), conforme determina o artigo 24 da Lei, isto porque, deixando qualquer das partes de cumprir o disposto na sentença, será necessário que a parte prejudicada promova sua execução junto ao Poder Judiciário.

O mesmo artigo também dispõe em seu parágrafo primeiro, que quando a sentença for proferida por vários árbitros, a decisão será tomada por maioria, e, caso não haja acordo majoritário, prevalecerá o voto do Presidente do Tribunal Arbitral.

A título de dúvida, em seu parágrafo segundo, o artigo 24 da Lei estabelece que o árbitro que divergir da maioria poderá, se lhe convier, declarar seu voto em separado.

A Lei de Arbitragem ainda nos traz em seu artigo 24, os principais requisitos que devem estar presentes na sentença arbitral, eles são:

- **RELATÓRIO:** que possibilita a identificação das partes e o conhecimento do teor do litígio.
- **FUNDAMENTOS DA DECISÃO:** que se baseia englobando as questões de fato e de direito, devendo estar mencionado, expressamente, se o árbitro julgou por equidade ou por regras de direito, apresentando seus motivos.
- **O DISPOSITIVO:** onde o árbitro decide acerca das questões que lhe forem apresentadas, e estabelece o prazo para cumprirem-se tais decisões.

Além destes requisitos, o árbitro deverá manifestar-se sobre todos os pontos em que se consiste o objeto do conflito, devendo limitar-se a estes, não podendo, assim, decidir nem a mais nem a menos daquilo que tiver sido estipulado pelas partes.

Por fim, a sentença deverá conter a data e o lugar em foi proferido, além de ser assinada por todos os árbitros participantes, conforme parágrafo único deste artigo.

### 3.1 DO RECURSO NA SENTENÇA ARBITRAL

A princípio, em sede de arbitragem, não é possível recorrer de uma sentença como na seara judicial, ou seja, a convenção de arbitragem possui efeito vinculante, afastando a apreciação da controvérsia pelo Poder Judiciário nem por mútuo acordo das partes, sem revisão da decisão final.

Contudo, é possível o pedido de nulidade, em ação autônoma, nas hipóteses ligadas basicamente à violação da ordem pública, o que não isenta o controle estatal, mas impõe limites.

Também não pode o Tribunal Arbitral rever a sentença arbitral, a não ser em caso de pedido de correção por existência de erro material, obscuridade, dúvida, contradição ou omissão.

Por outro lado, a lei não proíbe que se estabeleça um recurso arbitral, a ser apreciado por outro colegiado, mas, discute-se se isso afronta uma das vantagens da arbitragem, qual seja a celeridade, bem como o aumento dos custos.

De fato, quando se decide pela arbitragem geralmente se tem em mente que a lide será decidida com rapidez, a um custo razoável e por pessoas com conhecimento específico da matéria.

Entretanto, tal opção é uma garantia complementar as partes, as quais, se assim desejarem, deverão arcar com tal gasto e suportar a demora.

Dessa forma, por ser da cultura dos litigantes o uso de meios de impugnação de uma decisão, o recurso arbitral seria uma forma de aumentar e de consolidar a aceitação da arbitragem na sociedade, mesmo sendo evidente que esta opção deva ser utilizada para acelerar a solução de conflitos.

Com relação à possibilidade de cabimento de recurso no procedimento arbitral propriamente dito, a resposta é sim, cabe recurso, apesar da presença da coisa julgada na sentença arbitral, da irrecorribilidade dela no tocante à matéria decidida, existem recursos aptos a corrigir erros e sanar nulidades para adequar o procedimento aos limites legais e ao gosto da sociedade.

### III. CAPÍTULO: ARBITRAGEM NO PROCESSO TRABALHISTA

#### 1. CABIMENTO

Por todo exposto até aqui, observa-se que o instituto da arbitragem, como meio privado e alternativo de resolução de conflitos, nasceu como resposta à ineficiência do Poder Judiciário, visto que não é capaz de atender de forma satisfatória todas as demandas que lhe são submetidas, seja qual for a sua natureza.

Entretanto, mesmo que tal mecanismo tenha sido adotado justamente para melhor atender a sociedade, bem como expandir as possibilidades de resolução do nosso ordenamento jurídico, ainda sofre dificuldades quanto a sua aceitação e aplicação.

Diante disso, a partir de agora passamos a discutir sobre as barreiras que o instituto da arbitragem sofre quanto à possibilidade de sua aplicação dentro da seara trabalhista.

Pois bem, conforme já exposto, a arbitragem é regulada pela Lei 9.307/1996, que prevê em seu artigo 1º a possibilidade de sua utilização para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis, quais sejam aqueles passíveis de abandono, venda e negócio.

Conseqüentemente, consideram-se direitos indisponíveis e, portanto não passíveis de serem resolvidos pela via arbitral, o direito à vida, à honra, à família, à imagem e etc.

Assim, resta saber quanto aos direitos de natureza trabalhista, pois, afinal eles são disponíveis ou indisponíveis? Tal questão encontra divergência na doutrina e nos Tribunais do nosso país, senão vejamos:

## 1.2. DISTINÇÃO DE CONFLITOS COLETIVOS E INDIVIDUAIS

Com relação aos conflitos coletivos, tanto a doutrina como a jurisprudência entendem que há possibilidade de resolução através da arbitragem, tendo em conta o previsto no artigo 114, §1º da Constituição Federal, segundo o qual: “frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros”.

Além disso, há previsão do uso da arbitragem na Lei de Greve (Lei nº 7.783/1989 em seus artigos 3º e 7º) e na Lei de Participação nos Lucros (Lei nº 10.101/2000, artigo 4º, incisos I e II, §1º), respectivamente:

“Artigo 3º Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho”.

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

“Artigo 4º Caso a negociação visando à participação nos lucros ou resultados da empresa resulte em impasse, as partes poderão utilizar-se dos seguintes mecanismos de solução do litígio: I – mediação, II – arbitragem de ofertas finais, utilizando-se, no que couber, os termos da Lei nº 9.307/1996, §1º - Considera-se arbitragem de ofertas finais aquela em que o árbitro deve restringir-se a optar pela proposta apresentada, em caráter definitivo, por uma das partes”.

Por outro lado, com relação aos conflitos individuais, o entendimento não é pacífico, pois, existem divergências acerca da disponibilidade ou não dos direitos assegurados pela CLT e demais Leis Trabalhistas.

Deste modo, pode-se dizer que a doutrina se dividiu em duas, tendo aquelas admitem a aplicação da arbitragem nos conflitos individuais e as que não admitem, conforme veremos.

### 1.3. DAS DOUTRINAS E JURISPRUDÊNCIAS

A doutrina que vê tal aplicação impossível tem como principal argumento a indisponibilidade dos direitos trabalhistas, logo, são irrenunciáveis e não podem fazer parte de qualquer tipo de negócio.

Além disso, referida doutrina entende que a desigualdade material das partes também impede a utilização da arbitragem, vez que o trabalhador está em desvantagem econômica frente ao empregador, não havendo como estabelecer igualdade plena.

Cabe dizer ainda, que os defensores deste entendimento reconhecem a legalidade e importância do instituto da arbitragem, porém, reafirmam que sua aplicação somente se adéqua aos conflitos coletivos e as outras áreas do direito como a cível e empresarial.

Neste sentido, o próprio TST (Tribunal Superior do Trabalho) já se manifestou, por mais de uma vez, contrário a aplicação da arbitragem nos conflitos individuais, veja-se:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ARBITRAGEM. RELAÇÕES INDIVIDUAIS DE TRABALHO. INAPLICABILIDADE. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. As fórmulas de solução de conflitos, no âmbito do Direito Individual do Trabalho, submetem-se, é claro, aos princípios nucleares desse segmento especial do Direito, sob pena de a mesma ordem jurídica ter criado mecanismo de invalidação de todo um estuário jurídico-cultural tido como fundamental por ela mesma. Nessa linha, é desnecessário

relembrar a absoluta prevalência que a Carta Magna confere à pessoa humana, à sua dignidade no plano social, em que se insere o trabalho, e a absoluta preponderância deste no quadro de valores, princípios e regras imantados pela mesma Constituição. Assim, a arbitragem é instituto pertinente e recomendável para outros campos normativos (Direito Empresarial, Civil, Internacional, etc.), em que há razoável equivalência de poder entre as partes envolvidas, mostrando-se, contudo, sem adequação, segurança, proporcionalidade e razoabilidade, além de conveniência, no que diz respeito ao âmbito das relações individuais laborativas. Não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui os fundamentos da decisão denegatória, que subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido. (TST - AIRR: 2597001220095090654 259700-12.2009.5.09.0654, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 07/12/2011, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/12/2011).

ARBITRAGEM EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS. INVALIDADE. QUITAÇÃO GERAL DO CONTRATO DE TRABALHO. A jurisprudência desta Corte superior vem-se firmando no sentido de que é inválida a utilização de arbitragem, método de heterocomposição, nos dissídios individuais trabalhistas. Tem-se consagrado, ainda, entendimento no sentido de que o acordo firmado perante o Juízo Arbitral não se reveste da eficácia de coisa julgada, nem acarreta a total e irrestrita quitação das parcelas oriundas do extinto contrato de emprego. Precedentes desta Corte superior. Agravo de instrumento não provido. (TST - AIRR: 2165008520095020027, Relator: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 29/04/2015, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/05/2015).

Além dos julgados acima, outros ministros do TST (Tribunal Superior do Trabalho) também já se manifestaram contra a aplicação da arbitragem nos conflitos individuais:

A Ministra do TST (Tribunal Superior do Trabalho), Maria Cristina Peduzzi expõe o seguinte sobre o assunto:

“Discute-se, por exemplo, se a cláusula que previamente determina a arbitragem é ou não válida e se é possível concordar, no momento da celebração do contrato, em se inserir essa previsão, ou se o contrato é silente e simplesmente existe o convite para se socorrer do mecanismo”.

Nota-se que para a Ministra ainda não há jurisprudência sedimentada neste aspecto, sendo de suma importância tal discussão.

Sobre tema, o Ministro do TST (Tribunal Superior do Trabalho) Hugo Carlos Scheuermann recomenda cautela, na qual não concorda e nem discorda da aplicação, mas admite que a falta de igualdade entre as partes pode comprometer o equilíbrio do procedimento arbitral:

“Há na Justiça do Trabalho um arcabouço de proteção ao trabalhador que é a parte mais fraca, que exige a participação do advogado, do sindicato. A arbitragem pressupõe igualdade e não temos isso numa relação trabalhista. O trabalhador, na maioria das vezes, não tem conhecimento pleno de seus direitos e em busca de uma solução mais rápida pode ter seus direitos lesados”.

Ainda, o também Ministro do TST (Tribunal Superior do Trabalho) Walmir Oliveira da Costa entende cabível apenas em conflitos coletivos, contudo, o jurista abre uma exceção para empregados de alta qualificação:

“Sou contrário à arbitragem em dissídios individuais. Acredito em outros meios de conciliação, mas não concordo com a atuação de um terceiro, mesmo que tenha sido escolhido pelas partes. Ainda assim, não com a eficácia da sentença prevista na Lei de Arbitragem, mas através de um acordo extrajudicial”.

Pelo exposto, possível notar um posicionamento pacífico da jurisprudência trabalhista em não admitir o instituto da arbitragem nos conflitos individuais, somente coletivos.

A segunda doutrina, defendida em grande parte por árbitros e advogados, aceita a aplicação da arbitragem nos conflitos trabalhistas individuais, tendo como primeira justificativa o fato de que nem sempre o trabalhador é vulnerável, vez que normalmente ocorre uma confusão entre os conceitos de cláusula arbitral e compromisso arbitral, sendo possível a aplicação da arbitragem nos conflitos trabalhistas individuais desde que por meio de compromisso arbitral e não cláusula arbitral.

A diferença entre os dois conceitos esta no momento do conflito, sendo que na cláusula arbitral as partes pactuam pela via arbitral antes do conflito acontecer, já no compromisso arbitral após a ocorrência do conflito.

Deste modo, considerando que o empregado é vulnerável antes da ocorrência do conflito ou até mesmo no momento da assinatura do contrato de emprego, não há possibilidade de cláusula arbitral nos conflitos trabalhistas individuais, mas, contudo, se depois de ocorrido o conflito, o trabalhador livremente convencionar com seu empregador pela via arbitral, não haveria nenhum impedimento, pois, a partir deste momento, os direitos o empregado já foram adquiridos.

Portanto, uma vez extinto o vínculo empregatício, o dogma da indisponibilidade não pode servir como objeção ao uso da arbitragem para solução de conflitos do trabalho.

O segundo argumento defendido por esta parte da doutrina reside na compatibilidade entre a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas e a via arbitral, não sendo possível relacionar a irrenunciabilidade com uma absoluta transação, pois, do contrário, o próprio juiz trabalhista estaria impedido de homologar acordo entre as partes, conforme lembra o professor Scavone Junior (2010. Pag. 34 e 35):

“Ainda que sejam, é muito comum e até frequente que no âmbito da solução judicial dos conflitos individuais trabalhistas haja transação referente aos direitos patrimoniais já adquiridos mediante a renúncia, pelo empregado, de parte do seu direito, aceitando assim, receber menos e, ainda, de forma parcelada”.

E exatamente neste ponto surge a confusão muito comum de conceitos, na medida em que se afirma que os direitos garantidos pela legislação trabalhista são irrenunciáveis e, por tal razão, inalienáveis, insuscetíveis, assim, de solução arbitral.

No nosso entendimento, a inferência que se extrai da primeira afirmação, segundo a qual os direitos trabalhistas são de fato irrenunciáveis, não pode conduzir à conclusão falsa da inaplicabilidade absoluta da jurisdição arbitral à solução dos conflitos trabalhistas individuais.

Se a irrenunciabilidade dos direitos do trabalhador tivessem o significado que se busca empreender em algumas decisões que afastam a possibilidade da arbitragem à solução dos conflitos trabalhistas individuais, não se poderia admitir qualquer transação no âmbito das reclamações trabalhistas perante a jurisdição estatal, o que se afirma na exata medida em que o indigitado acordo afrontaria o direito do empregado.

[...]

Posto desta maneira a questão, como a jurisdição arbitral é idêntica à jurisdição estatal quanto aos efeitos, a irrenunciabilidade dos direitos significa, apenas, que não é dado ao árbitro, sob pena de nulidade, assim como não é permitido ao juiz togado, admitir, na sentença que prolatar, a renúncia de qualquer dos direitos do trabalhador reconhecidos pela legislação trabalhista”.

Não obstante já termos demonstrado que o TST (Tribunal Superior do Trabalho) é contrário a aplicação da arbitragem nos conflitos individuais, é certo que em isoladas situações o próprio já reconheceu à validade de sentença arbitral nos conflitos individuais, veja-se:

RECURSO DE REVISTA - DISSÍDIO INDIVIDUAL - SENTENÇA ARBITRAL - EFEITOS - EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO - ART. 267, VII, DO CPC. I - É certo que o art. 1º da Lei nº 9.307/96 estabelece ser a arbitragem meio adequado para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis. Sucede que a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas não é absoluta. Possui relevo no ato da contratação do trabalhador e durante vigência do pacto laboral, momentos em que o empregado ostenta nítida posição de desvantagem, valendo salientar que o são normalmente os direitos relacionados à higiene, segurança e medicina do trabalho, não o sendo, em regra, os demais, por conta da sua expressão meramente patrimonial. Após a extinção do contrato de trabalho, a vulnerabilidade e hipossuficiência justificadora da proteção que a lei em princípio outorga ao trabalhador na vigência do contrato, implica, doravante, a sua disponibilidade, na medida em que a dependência e subordinação que singularizam a relação empregatícia deixam de existir. II - O artigo 114, § 1º, da Constituição não proíbe o Juízo de arbitragem fora do âmbito dos dissídios coletivos. Apenas incentiva a aplicação do instituto nesta modalidade de litígio, o que não significa que sua utilização seja infensa à composição das contendas individuais. III - Para que seja consentida no âmbito das relações trabalhistas, a opção pela via arbitral deve ocorrer em clima de absoluta e ampla liberdade, ou seja, após a extinção do contrato de trabalho e à míngua de vício de consentimento. IV - Caso em que a opção pelo Juízo arbitral ocorreu de forma espontânea e após a dissolução do vínculo, à míngua de vício de consentimento ou irregularidade quanto à observância do rito da Lei nº 9.307/96. Irradiação dos efeitos da sentença arbitral. Extinção do processo sem resolução do mérito (artigo 267, VII, do CPC), em relação aos pleitos contemplados na sentença arbitral. (TST - RR: 1799006620045050024 179900-66.2004.5.05.0024, Relator: Antônio José de Barros Levenhagen, Data de Julgamento: 03/06/2009, 4ª Turma, Data de Publicação: 19/06/2009).

Outros membros da justiça do trabalho também já se manifestaram a favor desta segunda doutrina, conforme se observa:

Segundo o Ministro do TST (Tribunal Superior do Trabalho) Ives Gandra da Silva Martins Filho, a arbitragem é um meio de composição como outros já admitidos, discordando da tese de que ela pode obrigar o trabalhador a dispor de direitos.

“Na arbitragem, um terceiro decide quem tem o direito. É um juízo de terceiro, não é do Estado. E pode decidir que a empresa tenha que pagar tudo, diferentemente da conciliação, onde as duas partes devem ceder. O Estado tem monopólio do uso da força, mas não de decidir o que é justo. A decisão de compor conflito pode ser de outras formas. Que tipo de Judiciário quero? Uma República de bacharéis, com litigiosidade da ordem de uma ação a cada três brasileiros? Isso supõe peso para o bolso do contribuinte. Se eu admito composições de conflitos de formas alternativas, faço com que Justiça seja mais rápida e eficiente”.

Observa-se que além de diferenciar, o Ministro elogia o uso de métodos alternativos para solução de conflitos e inclui o instituto da arbitragem entre as saídas para a sobrecarga de processos no Judiciário.

O também Ministro do TST (Tribunal Superior do Trabalho) Guilherme Caputo Bastos é ainda mais enfático, na qual expõe:

“Há mais de 10 anos defendo a possibilidade de se praticar arbitragem no Direito do Trabalho. As pessoas entendem não caber pelo fato que direitos trabalhistas são considerados indisponíveis, e a Lei de Arbitragem diz se aplicar apenas a disponíveis. Mas a lei diz que o juiz do primeiro grau pode fazer uma proposta de conciliação e, se as partes aceitarem, ele pode homologar o acordo. Isso também é uma proposta alternativa, uma composição. A liquidação desse contrato ficaria com a arbitragem”.

Contudo, para ele a mudança legislativa deve exigir que o trabalhador possa optar por aceitar o procedimento arbitral ou não.

#### 1.4. DA REFORMA NA LEI DE ARBITRAGEM

Recentemente, a Lei 13.129, publicada no Diário Oficial da União de 27/05/2015, com entrada em vigor depois de 60 dias dessa publicação (artigo 5º), alterou a Lei 9.307/1996, para ampliar o campo de aplicação da arbitragem e dispor sobre a escolha dos árbitros quando as partes recorrem a órgão arbitral, a interrupção da prescrição pela instituição da arbitragem, a concessão de tutelas cautelares e de urgência nos casos de arbitragem, a carta arbitral e a sentença arbitral.

O Projeto de Lei 406/2013 do Senado (7.108/2014 na Câmara dos Deputados), que deu origem ao referido diploma legal, acrescentava o § 4.º ao artigo 4.º da Lei 9.307/1996, com a seguinte redação:

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

Esse dispositivo foi vetado.

Pretendia-se fazer com que, nos casos de contratos individuais de trabalho firmados com empregados considerados “altos” executivos, ou seja, que exercem funções de elevada hierarquia na empresa, fosse admitida a instituição de cláusula compromissória.

Não bastaria, entretanto, simplesmente exercer função de confiança, nem de gerência, sendo necessário desempenhar funções de administração ou direção da empresa e, além disso, a cláusula compromissória só seria apta a produzir efeito se o próprio empregado em questão tomasse a iniciativa de instituir a arbitragem ou concordasse expressamente com a sua instituição.

Cabe lembrar que a cláusula compromissória é a convenção por meio da qual as partes em um contrato comprometem-se a submeter à arbitragem os conflitos que

possam vir a surgir, relativamente a tal contrato (artigo 4.º, caput, da Lei 9.307/1996).

Assim, o objetivo era passar a admitir o estabelecimento de cláusula compromissória em contrato individual de trabalho de empregado que exerce as funções de administrador ou de diretor da empresa, conforme previsão no estatuto da pessoa jurídica.

Por meio dessa convenção, as partes do referido contrato individual de trabalho se comprometeriam a submeter à arbitragem os conflitos que pudessem surgir e fossem decorrentes desse contrato.

De todo modo, tal dispositivo passou a autorizar a previsão da cláusula de compromisso em contrato individual de trabalho, mas, com isso, trouxe restrições de sua eficácia nas reações que envolvem empregados que possuem cargos inferiores.

Dessa forma, o entendimento que defende a incompatibilidade da arbitragem no âmbito da relação individual de emprego ganhou força, haja vista a distinção indesejada entre empregados causada por tal alteração legal.

#### IV. CONCLUSÃO

Em que pese os fortes argumentos sustentados por aqueles que aceitem à arbitragem nos conflitos individuais trabalhistas, é certo que no TST (Tribunal Superior do Trabalho), não há uma decisão fixada, portanto, sob a pena de insegurança jurídica e eventual nulidade, recomenda-se não solucionar tais conflitos pela via arbitral, apenas os de natureza coletiva.

Todavia, uma vez que tal procedimento não implique prejuízo ao trabalhador, penso que a arbitragem, assim como outros métodos podem vir a ser adotados, basta que a falta de instrução dos trabalhadores seja suprida com a assistência de bons profissionais (advogados), que conheçam os institutos.

Além disso, entendo que o trabalhador precisa parar de ser tratado como o incapaz da relação empregatícia, e, mais do que tudo, é preciso deixar que este exerça o direito de escolher aquilo que lhe convém.

Quanto à indisponibilidade levanta-se uma questão, pois, se o empregado não pode abrir mão de seus direitos, por qual motivo então ele pode firmar acordo de quitação de verbas em audiência judicial?

Ora, acredito que uma vez extinto o vínculo empregatício tudo se resume a dinheiro, e, sendo assim, se o trabalhador é livre para aceitar proposta de acordo do empregador em sede judicial, também é livre para escolher métodos extrajudiciais para resolver seus problemas, sem que isso o prejudique ou que venha a ferir qualquer princípio ou dispositivo legal.

## REFERÊNCIAS

### Referências Eletrônicas

A arbitragem como forma de resolução de conflitos, Novembro de 2014. Disponível em: <[http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=4991](http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4991)> Acesso em: 05/04/2016

Solução de conflito, Portugal tem exemplo aplicável de arbitragem em discussões fiscais, Agosto de 2015. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2014-ago-07/portugal-exemplo-aplicavel-arbitragem-discussoes-fiscais>> Acesso em: 05/04/2016

A aplicabilidade da arbitragem, Janeiro de 2015. Disponível em: <<http://flaviaptrigo.jusbrasil.com.br/artigos/190508976/a-aplicabilidade-da-arbitragem>> Acesso em: 05/04/2016

A Lei de Arbitragem e seus efeitos, Por Marcilia Maria César F. da Cruz, Disponível em: <<http://www.cmaj.org.br/%E2%80%9Ca-lei-de-arbitragem-e-seus-efeitos%E2%80%9D/>> Acesso em: 07/04/2016

Arbitragem - Conceito, natureza jurídica, hipóteses de aplicação e modalidades, Novembro de 2014. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/34382/arbitragem-conceito-natureza-juridica-hipoteses-de-aplicacao-e-modalidades>> Acesso em: 07/04/2016

Arbitragem, Disponível em: <[https://pt.wikipedia.org/wiki/Arbitragem\\_\(direito\)](https://pt.wikipedia.org/wiki/Arbitragem_(direito))> Acesso em: 07/04/2016

Da convenção de arbitragem e seus efeitos, Abril de 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/29479/da-convencao-de-arbitragem-e-seus-efeitos>> Acesso em: 07/04/2016.

A aplicação do acesso a justiça pela arbitragem, Julho de 2003. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/1203/A-ampliacao-do-acesso-a-justica-pela-arbitragem>> Acesso em: 22/05/2016

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9307.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9307.htm)> Acesso em: 18/07/2016

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L10101.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10101.htm)> Acesso em: 18/07/2016

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7783.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7783.htm)> Acesso em: 18/07/2016

Entra em vigor a lei 13.129/15, que reforma a Lei de Arbitragem, Agosto de 2015. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI224780,31047-Entra+em+vigor+a+lei+1312915+que+reforma+a+Lei+de+Arbitragem>> Acesso em: 15/08/2016

Reforma da Lei de Arbitragem e Contrato Individual de Trabalho, Maio de 2015. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2015/05/28/reforma-na-lei-de-arbitragem-e-contrato-individual-de-trabalho/>> Acesso em: 15/08/2016

Arbitragem no direito do Trabalho, Outubro de 2014, Disponível em: <<http://mariomolinari.jusbrasil.com.br/artigos/116714038/arbitragem-no-direito-do-trabalho>> Acesso em: 15/08/2016

O árbitro na Lei de arbitragem, Agosto de 2007. Disponível em: <[http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=341](http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=341)> Acesso em: 15/08/2016

#### Referências Bibliográficas

ZANOTI, Luiz Antonio Ramalho. Manual de Arbitragem. Agosto, 2006

CARMONA, Carlos Alberto. Arbitragem e Processo. São Paulo. 2009. Ed. Atlas. 3ª edição.

BRASIL, Constituição Federal, Vade Mecum Saraiva, Editora 2016.

SCAVONE JUNIOR. Luiz Antonio. Manual de Arbitragem. 4 ed. Rev. E atual. E ampl. – São Paulo. Revista dos Tribunais. 2010.