



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
CAMPUS I – CAMPINA GRANDE  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

**GLEBSON ROBÉRIO LEITE DE SOUZA**

**ARBITRAGEM: CONSTITUCIONALIDADE E APLICAÇÃO NOS  
DISSÍDIOS TRABALHISTAS.**

CAMPINA GRANDE – PB

2014

**GLEBSON ROBÉRIO LEITE DE SOUZA**

**Arbitragem: Constitucionalidade e Aplicação nos Dissídios  
Trabalhistas.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Bacharelado em Direito da Universidade Estadual da Paraíba, em cumprimento à exigência para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador (a): Ms. Amilton de França.

CAMPINA GRANDE – PB

2014

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

S729a Souza, Glebson Robério Leite de  
Arbitragem [manuscrito] : constitucionalidade e aplicação nos  
dissídios trabalhistas / Glebson Roberio Leite de Souza. - 2014.  
18 p. : il. color.

Digitado.  
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) -  
Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas,  
2014.

"Orientação: Prof. Me. Amilton de França, Departamento de  
Direito".

1. Direito do Trabalho. 2. Arbitragem. 3. Direito Processual  
do Trabalho. I. Título.

21. ed. CDD 344

**GLEBSON ROBÉRIO LEITE DE SOUZA**

**Arbitragem: Constitucionalidade e Aplicação nos Dissídios  
Trabalhistas.**

Aprovada em 02 de Julho de 2014.

BANCA EXAMINADORA:



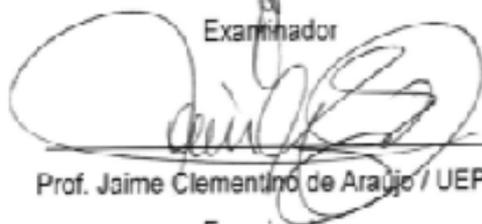
Prof. Amilton de França / UEPB

Orientador



Prof. Laplace Guedes Alencastro de Carvalho / UEPB

Examinador



Prof. Jaime Clementino de Araújo / UEPB

Examinador

# **ARBITRAGEM: CONSTITUCIONALIDADE E APLICAÇÃO NOS DISSÍDIOS TRABALHISTAS**

SOUZA, Glebson Robério Leite de<sup>1</sup>

glebsonst@hotmail.com

## **RESUMO**

A arbitragem surge no Brasil como um meio alternativo e facultativo para a solução dos conflitos de interesse de natureza disponível, entre pessoas capazes. Sua constitucionalidade e admissibilidade no direito brasileiro. A inserção do instituto da arbitragem no âmbito trabalhista, e sua aplicação nos dissídios individuais e dissídios coletivos. Tendo o estudo, o objetivo de analisar o uso da arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas e algumas divergências doutrinárias sobre a questão. Foi utilizado o método dedutivo e o procedimento de estudo de caso, tendo como base estudos documentais e bibliográficos, utilizando doutrinas nacionais e internacionais, bem como posicionamentos de alguns Tribunais do Trabalho.

**PALAVRAS-CHAVE:** Arbitragem, direito, trabalho.

---

<sup>1</sup> Acadêmico – Universidade Estadual da Paraíba Curso de Direito

## SUMÁRIO

<b>AGRADECIMENTOS</b>	7
<b>INTRODUÇÃO</b>	8
2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA ARBITRAGEM	9
3. CONSTITUCIONALIDADE E ADMISSIBILIDADE NO DIREITO BRASILEIRO.	10
4. ARBITRAGEM NOS DISSÍDIOS TRABALHISTAS	11
4.1 ARBITRAGEM NOS DISSÍDIOS COLETIVO	12
4.2 APLICAÇÃO NOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS	13
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	17
<b>ABSTRACT</b>	18
<b>REFERÊNCIAS</b>	19

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus por me dar saúde, força e discernimento para superar todas as dificuldades. Em especial meus pais e irmãos, pelo amor, incentivo e apoio incondicional. A minha namorada por todo apoio e incentivo durante todo o curso. A esta universidade, professores, direção, administração e todos funcionários que se esforçaram para proporcionar um curso de qualidade e uma preparação adequada para minha futura carreira profissional. Ao meu orientador Ms. Amilton de França, por todo suporte, correções e incentivos. Aos examinadores pela dedicação e presteza em fazer parte da minha banca avaliadora.

Meus agradecimentos a todos familiares e amigos, que estiveram presente durante toda essa caminhada. Por fim a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação. A todos meu eterno agradecimento.

## 1. INTRODUÇÃO

Através da Lei 9.037/96, a arbitragem vem como uma forma alternativa e opcional de solução de conflitos, sendo a arbitragem uma das mais modernas formas de soluções de conflitos extrajudiciais, muito mais célere e eficaz que a prestação jurisdicional do estado. Com a promulgação desta Lei, a arbitragem deixou de ser regulamentada pelo Código Civil de 1916 e passou a ter um diploma próprio, dinâmico, atual, célere e econômico. A arbitragem tem suas raízes nas ordenações do Reino de Portugal, do século XVII.

Um dos temas de bastante repercussão nos dias atuais é o da ocorrência deste modo alternativo de solução de conflitos, no âmbito trabalhista. Existe pacificação em relação à utilização da arbitragem nos Dissídios Coletivos, e em algumas outras situações. A discussão que existe é na possibilidade ou não da utilização da arbitragem nos dissídios individuais, se formando um embate doutrinário nesse ponto, visto que alguns autores entendem que há cabimento, e outros que não caberá, em virtude da alegação de que os direitos trabalhistas são indisponíveis e irrenunciáveis.

A partir do que foi citado acima, o presente estudo irá se debruçar sobre o tema da arbitragem, e mais especificamente, a arbitragem inserida no âmbito do Direito trabalhista, nos dissídios individuais e coletivos, como também seu conceito, evolução, características e especificidades.

## 2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA ARBITRAGEM

A solução de conflitos tem sua historia basicamente dividida em três fases: autotutela, autocomposição e heterocomposição. Como explica Mauricio Goldinho Delgado (2008, p.1443):

A diferenciação essencial entre tais grupos encontra-se nos sujeitos envolvidos e na sistemática operacional do processo de solução de conflitos. É que, nas duas primeiras modalidades (autotutela e autocomposição), apenas os sujeitos originais em confronto é que tendem a se relacionar na busca da extinção do conflito, o que dá origem a uma sistemática de análise e solução de controvérsias autogerida pelas próprias partes (na autotutela, na verdade, gerida por uma única das partes).

No surgimento das sociedades, antes mesmo da formação dos Estados, os conflitos eram solucionados por meio da força, a famosa Lei de Talião, “olho por olho, dente por dente”, ante a absoluta falta de uma intervenção estatal, os pessoas resolviam seus conflitos através da violência e da imposição da força física, sendo esta a mais primitiva forma de composição de uma lide.

Com o passar dos anos os indivíduos começaram a tentar a solução dos conflitos através de acordos, ou a submeter seus conflitos a um terceiro, confiando a este o julgamento de sua lide. A partir disto começamos a observar o instituto da arbitragem, mais estando este ainda num cenário de exclusiva justiça privada.

Esta evolução da justiça feita com as próprias mãos para os métodos arbitrais teve grande relevância e eficácia. Com a formação dos estados, a solução dos conflitos vem do Poder Estatal, da justiça pública, que tem o poder de executar a sentença através da coerção estatal. Embora este passo signifique o atual estágio de evolução, a arbitragem não perdeu sua razão de ser, passando somente a ser um tipo de solução não estatal, de forma excepcional, que foge à regra da jurisdição estatal.

No Brasil o instituto da arbitragem não é tão recente, a primeira previsão Constitucional em relação à arbitragem foi na Carta Política de 1891, tendo no seu artigo 34, XI, previsão de que era de competência privativa do Congresso Nacional a concessão de autorização para o governo declarar guerra, caso restasse infrutífera, ou não tivesse cabimento a arbitragem. Hoje a Lei 9.037/96 regula a matéria da

arbitragem, e revogou os artigos 1.037 a 1.048 do Código Civil de 1916, e artigos 1.072 a 1.102 do Código de Processo Civil.

### **3. COSTITUCIONALIDADE E ADMISSIBILIDADE NO DIREITO BRASILEIRO**

Sua constitucionalidade se deu por maioria dos votos, no dia 12 de dezembro de 2001, no Plenário do Supremo Tribunal Federal, que no caso julgou recurso em processo de homologação de sentença estrangeira (SE 5206). No julgado, o Min. Carlos Velloso, além de reafirmar a possibilidade da arbitragem que verse sobre direitos patrimoniais disponíveis, asseverou que as partes podem renunciar ao direito, que não lhes é tolhido, de recorrer à Justiça.

Sobre a admissibilidade do instituto da arbitragem no direito brasileiro, Sergio Pinto Martins (2012, p.820), explica que:

A arbitragem não impede o acesso aos tribunais, pois a lei não poderá excluir da apreciação do Judiciário qualquer lesão ou ameaça de direito (art. 5º, XXXV, da Constituição). Ressalte-se que o controle jurisdicional pode ser feito quanto a execução do laudo arbitral. O árbitro, entretanto, não se constitui em tribunal ou juízo de exceção, sendo que não ira atrair a hipótese contida no inciso XXXVII do art. 5º da Lei Maior.

Ainda sobre o assunto, esclarece MARTINS (2012, p.820) que:

Só é admitida a arbitragem quanto a direitos patrimoniais disponíveis (art.1º da Lei nº 9.307/96). No que diz respeito ao conflito coletivo, é a Constituição que determina uma forma alternativa para a solução da citada divergência por meio da arbitragem. Lembre-se até mesmo que a Lei Maior também permite a flexibilização de direitos trabalhistas, com a assistência dos sindicatos dos trabalhadores, o que ocorre para a redução de salários (art. 7º, VI), para compensação e redução da jornada de trabalho (art. 7º, XIII) e para o aumento da jornada de trabalho nos turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º, XIV), sempre mediante acordo ou convenção coletiva (art. 7º, XXVI).

A arbitragem veio como uma forma alternativa, se mostrando um meio muito mais célere e eficaz, principalmente por conta da morosidade do poder judiciário. Tendo duas características muito importantes, a informalidade do procedimento arbitral que é mais flexível e simples, e a confidencialidade, levando em conta que a arbitragem é sigilosa em razão do dever de discricção do árbitro, fundamentado no § 6º do art. 13 da Lei de arbitragem, o que se dá de forma oposta no procedimento

judicial que, em regra é público, aspecto que pode causar desinteresse a alguns litigantes.

Existe uma pequena diferença entre árbitro e juiz, é que o árbitro não é dotado de coerção, sendo assim suas decisões demandará, diante da resistência, a atuação do juiz togado, a quem competirá materializar a sentença imposta pelo árbitro.

Sobre a questão, afirma Carlos Alberto Carmona:

[...] os laudos arbitrais condenatórios devem ser certos e determinados (ainda que os pedidos sejam genéricos!), não carecendo de qualquer tipo de liquidação posterior. Vou além: o sistema brasileiro não admite a denominada sentença parcial, de forma que os árbitros não poderão decidir na debeat para, depois, liquidarem (ainda que em sede arbitral) o quantum debeat.

#### **4. ARBITRAGEM NOS DISSÍDIOS TRABALHISTAS**

Como foi dito anteriormente, as varas do trabalho em todo o país estão cheias de processos, e cada dia que passa este acumula só aumenta, fazendo com que a prestação jurisdicional aos trabalhadores se mostre ineficaz, diante do tempo exacerbado que é necessário para satisfação do crédito trabalhista.

Perante este fato, existem várias formas que buscam uma melhor eficácia da justiça do trabalho, com menos burocratização, e é neste contexto que surge a possibilidade do instituto da arbitragem dentro dos conflitos trabalhistas.

A Justiça do Trabalho vem sofrendo bastante com essa crise institucional da qual passa o Poder judiciário, e a consequência natural desta crise é a precariedade dos serviços disponíveis aos cidadãos, tanto pela morosidade na tramitação dos processos, quanto pelo o grande número de processos, e desta forma, inúmeros estudos existem com o fito de propor soluções, sendo que a arbitragem se apresenta como um possível caminho a ser percorrido.

Existe uma grande discussão sobre a aplicabilidade da Lei de arbitragem nos dissídios trabalhistas, o que demonstra certo receio e conservadorismo, devendo estas barreiras ser superadas, pois a arbitragem é uma forma facultativa e extrajudicial de solução de conflitos que pode ser aplicada somente a direitos disponíveis, sendo esta uma forma consolidada no nosso ordenamento jurídico, necessitando de sua real aplicação, para que com isso exista uma maior eficácia nas soluções das lides.

#### 4.1 ARBITRAGEM NOS DISSÍDIOS COLETIVOS

Parece-nos bastante clara a possibilidade de utilização do instituto da arbitragem para solução de conflitos trabalhistas. Primeiramente porque a Lei 9.307/96 que regula a matéria da arbitragem permite a utilização do instituto para qualquer pessoa capaz, sem distinções, nos termos de seu art. 1º, que traz: “As pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis”. Segundo porque a própria Constituição Federal legitima a arbitragem para as negociações coletivas de trabalho, conforme seu art. 114, § 1º: “Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros”. O que cabe agora discutir é a profundidade da utilização de tal instituto.

Existem várias normas no ordenamento jurídico brasileiro, que fazem menção a possibilidade do instituto da arbitragem nos dissídios trabalhistas. A Lei 7.783/89, que trata sobre greve, em seu art. 7ª, dispõe:

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.

A Lei 10.101/2000, que dispõe sobre a participação do trabalhador nos lucros da empresa traz a seguinte previsão em seu 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 de litígio:

- I - mediação;
- II - arbitragem de ofertas finais
- [...]

Ao analisarmos estas situações, podemos destacar que o legislador expressamente previu a arbitragem nas relações trabalhistas, principalmente nos dissídios coletivos, haja vista a expressa previsão constitucional, conforme art. 114, § 1º, já transcrito acima, sendo necessário apenas que haja insucesso numa negociação coletiva prévia, com isso, entendemos não haver qualquer questionamento quanto à utilização da arbitragem para solução dos conflitos trabalhistas quando se tratar de dissídio coletivo.

## 4.2 APLICAÇÃO NOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Sobre os dissídios individuais, o legislador se omite, pois o artigo 1º da Lei 9.307/96 restringe a arbitragem aos litígios que envolvam direitos patrimoniais disponíveis, a própria Constituição Federal não prever tal possibilidade. Mesmo que a Constituição Federal não mencione o dissídio individual não faz com que esta possibilidade desapareça, uma vez que não há proibição legal.

Alguns entendem que, por conta do Princípio da Irrenunciabilidade vigente no Direito do Trabalho, a arbitragem estaria vedada nas hipóteses de dissídios individuais. De modo diverso entende Sergio Pinto 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 sobre o assunto, esclarece 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.

Sobre esta de irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, entendo que tal proteção é dada aos Direitos trabalhistas, e não às parcelas indenizatórias por força do fim do contrato de trabalho. Em outras palavras, o trabalhador não pode renunciar do seu direito a férias, mais, uma vez com o fim do contrato de trabalho, recai sobre ele o Direito de obter indenização referente ao período proporcional, sendo esta parcela indenizatória suscetível de transação.

De uma maneira mais fácil de entender, o direito a férias é indisponível, por isso, não pode o trabalhador dispor destas férias, e não tira-las. Porém, com o fim do contrato de trabalho, não existe mais seu direito de usufruir das férias, e sim o direito de ter esse período não gozado convertido em valores monetários, e sendo assim,

este terá caráter patrimonial, não restando dúvidas que este bem patrimonial será disponível, podendo inclusive, o trabalhador, abrir mão do seu recebimento.

O que mais se ver nos dias de hoje, é o trabalhador, após o fim do seu contrato de trabalho, quando da audiência judicial, e fazer um acordo com o empregador e receber somente parte do valor que teria direito, e isso acontece com bastante frequência nas Varas do Trabalho por todo o país, e entender diferente nos parece incompreensível. As verbas rescisórias têm caráter distinto dos Direitos Trabalhistas, e são aquelas renunciáveis e transacionáveis, por ser mero Direito Patrimonial.

Desta forma não há motivo par se falar da indisponibilidade das verbas rescisórias, onde vimos que a própria justiça do trabalho permite a disponibilização de tais verbas, como exemplo, permite, e até mesmo estimula, a conciliação em audiência, além da legislação ordinária, que também possibilita a utilização de tal instituto.

Em relação ao caráter Público do Direito do Trabalho, entendo que a sentença arbitral não deve ser susceptível de decisão por equidade, devendo o árbitro sempre decidir com base na legislação pertinente, sendo esta uma forma de demonstrar um maior formalismo deste instituto, por tratar-se de Direito público, para que não exista menção a dúvidas infundadas quanto às decisões arbitrais.

Um assunto muito importante que devemos levar em consideração é a possibilidade da cláusula de arbitragem no contrato de trabalho, o que entendo tratar-se de cláusula nula, pois estamos diante de vício de consentimento do empregado quando este assina o contrato, e a aceitação desta cláusula de arbitragem antes do término do contrato de trabalho estaria ferindo o caráter intrassancionável do Direito do Trabalho. Neste ponto, Rodolfo Pamplona Filho, assim se manifesta:

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.

Não podemos deixar de indicar a presença obrigatória do sindicato de classe durante o processo arbitral, de forma a termos uma maior transparência nos procedimentos. Uma possibilidade é que esta participação seja na forma de assistência, prevista em nosso Código de Processo Civil.

Vejam algumas decisões que afirmam a possibilidade do Instituto da Arbitragem nos dissídios trabalhistas:

Acórdão nº 30.156/01, Recurso Ordinário nº 01.02.01.0328-50, 2ª Turma, Rel.: Juíza DALILA ANDRADE  
 “TRANSAÇÃO. CELEBRAÇÃO PERANTE JUÍZO ARBITRAL. EFEITOS. APLICAÇÃO DA LEI Nº 9.307/96.

A irresignação do recorrente não prospera. Os autos comprovam que, em sede de Juízo arbitral, as partes celebraram uma transação, por meio da qual o reclamante deu ‘quitação plena, geral e irrevogável do pedido e demais direitos decorrentes do contrato extinto, para nada mais reclamar a qualquer título’ (fls. 28). Ora, na forma do art. 31 da Lei nº 9.307/96, a sentença arbitral produz, ‘entre as partes e seus sucessores’, os mesmos efeitos da decisão judicial, valendo, inclusive, como título executivo.”

(Acórdão nº 523/02, Recurso Ordinário nº 61.01.01.0926-50, 4ª Turma, Rel.: Juiz GUSTAVO LANAT).

A C Ó R D Ã O  
 7ª Turma / PPM/val

NÚMERO ÚNICO PROC: AIRR – 1475/2000-193-05-00

PUBLICAÇÃO: DJ – 17/10/2008

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.

Com tudo que foi exposto, ficou bem claro a possibilidade de utilização da arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas, desde que sejam obedecidas as exigências previstas na Lei nº 9.307/96 e que o empregado a ele tenha se submetido de livre e espontânea vontade, sem ser forçado a nada.

Vimos também que a própria CLT em um de seus principais artigos, Art. 764 permite que os dissídios individuais trabalhistas sejam sempre sujeitos a conciliação,

porque dizer então que os direitos trabalhistas são indisponíveis, pois, se realmente fossem não poderia o trabalhador renunciar alguns de seus direitos nas audiências de conciliação dos próprios Tribunais do Trabalho, onde o empregado pode renunciar horas extras, adicionais de insalubridade e etc., se assim achar melhor.

No artigo 764 da CLT, o mesmo afirma que não havendo acordo o juízo conciliatório converte-se obrigatoriamente em arbitral proferindo decisão. Em seu §3º o mesmo também afirma que é permitido às partes, trabalhador e empregador celebrar acordo mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório.

Se a Arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas não é permitida, também não deveria permitir as comissões de conciliação prévia que versão sobre o mesmo assunto.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de tudo que foi exposto, conclui-se, que o cenário atual que vive o Poder Judiciário brasileiro, tem se revelado uma grande deficiência no seu exercício jurisdicional, seja pela demora nos julgamentos, pela a quantidade excessiva de processos em trâmite nos tribunais, ou, ainda, pelos elevados gastos decorrentes dos custos das demandas. Sendo assim, a utilização de meios alternativos para a solução de conflitos, vem ganhando grande importância como forma de intermediar, extrajudicialmente, entraves particulares, alcançando resultados pacíficos e efetivos.

A arbitragem surgiu como um meio alternativo, privativo e facultativo na solução de conflitos, decorrentes essencialmente de direitos patrimoniais disponíveis, tendo na figura do árbitro, na maioria das vezes um especialista para o caso em questão, o responsável por apresentar uma sentença arbitral, sentença esta com poder de título executivo judicial.

Logo, a arbitragem será cabível quando se tratar de dissídios individuais trabalhistas, desde que sejam observados todos os meios legais não há porque se falar na sua inaplicabilidade por incompatibilidade jurídica, tendo em vista tudo que foi exposto neste estudo. Com isso, também não há que se falar em inobservância do princípio da irrenunciabilidade, sendo possível dispor dos direitos trabalhistas na sua dimensão patrimonial, claro ressalvado os direitos advindos das normas protetivas que resguardam a dignidade da pessoa humana.

## **ARBITRATION: CONSTITUTIONALITY AND APPLICATION ON LABOR DISPUTES**

### **ABSTRACT**

The arbitration emerges in Brazil as an alternative and facultative way to the solution of conflicts of interests in available nature, among capable persons. Your constitutionality and admissibility of Brazilian law. The insertion of the institute of arbitration in the label contest and its application in individual and collective labor disputes. The study aims to analyze the use of arbitration in labor dispute and some individual doctrinal disagreement on the issue. The deductive method and the case study procedure was used, and based on documentary and bibliographical studies, using national and international doctrines as well as some positioning of some labor courts.

**KEY-WORDS:** Arbitration, law, labor.

## REFERÊNCIAS

CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e Processo: um Comentário à Lei 9.307/96**. 2 ed. rev. atual. ampl. São Paulo: Atlas, 2004.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2007.

MARINONI, Luiz Guilherme. **Teoria Geral do Processo**. 4. ed. rev.e atual. São Paulo: Editora dos Tribunais, 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

\_\_\_\_\_. **Direito Processual do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2007. Arbitragem como forma de solução de conflitos trabalhistas. Disponível em: <http://www.taab.com.br/noticia2.asp?cod=9>>. Acesso em: 12 abr. 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Atualizando uma Visão Didática da Arbitragem na Área Trabalhista**. <http://jus2.uol.com.br/doutrina/imprimir.asp?id=6831> Postado em 12/2004. Acesso em 27/05/2014.