

CLÁUSULA ARBITRAL NOS CONTRATOS DE TRABALHO

ARBITRATION CLAUSE IN LABOR CONTRACTS

Lucymara Ursola Turesso Zavolski*
Ana Paula Pavelski**

RESUMO: O presente estudo teve por objetivo analisar a cláusula arbitral nos contratos de trabalho, especificamente quanto ao seu formato e o conteúdo passível de julgamento pelo juízo arbitral, notadamente considerando a limitação existente quando envolve direitos trabalhistas. A justificativa deste estudo tem como respaldo a significativa mudança provocada após a aprovação da Lei nº 13.467/2017, denominada Reforma Trabalhista, que permitiu, com a inclusão do art. 507-A na Consolidação das Leis do Trabalho, a inserção, no contrato de trabalho de determinados empregados, de cláusula compromissória de arbitragem. Consequentemente, em primeiro plano, analisou-se a arbitragem dentro do ordenamento jurídico brasileiro, para, após, analisar o formato admissível da cláusula arbitral dentro do contrato de trabalho e o seu possível conteúdo afeto ao direito material do trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Arbitragem. Cláusula Arbitral. Dissídios Individuais Trabalhistas.

ABSTRACT: The objective of this study was to analyze the arbitration clause in labor contracts, specifically in terms of its format and the content that can be judged by the arbitral tribunal, especially considering the limitations that exist when it involves macroeconomic rights. The justification of this study is supported by the significant change brought after the approval of the Law no. 13.467/2017, called Labor Reform, which allowed, with the inclusion of article 507-A in the Consolidation of Labor Laws, the insertion in the employment contract of certain employees of arbitration clause. Consequently, in the foreground, the arbitration was analyzed within the Brazilian legal system, to pass an analysis the permissible format of the arbitration clause within the contract of employment and its possible content affecting the material labor law.

KEYWORDS: Arbitrage. Arbitration Clause. Individual Labor Disputes.

* *Especialista em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho pelo Centro Universitário Curitiba; graduada em Direito pelo Centro Universitário Curitiba; experiência com pesquisa nas áreas de Direito Internacional dos Direitos Humanos, Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos, Direito Internacional do Trabalho, Direito do Trabalho e Processual do Trabalho.*

** *Mestre em Direito Empresarial e Cidadania Pelo Unicuritiba; especialista em Direito e Processo do Trabalho pelo Unicuritiba; graduada em Direito pela Faculdade de Direito de Curitiba – Unicuritiba; coordenadora da Especialização em Direito e Processo do Trabalho do Unicuritiba; professora da graduação em Direito do Unicuritiba professora da Escola da Magistratura do Trabalho – Ematra 9ª Região; professora de cursos preparatórios para Exame de Ordem e concursos; advogada.*

1 – Introdução

Com advento da Lei nº 13.467/2018, a então intitulada Reforma Trabalhista, diversos dispositivos foram incluídos no bojo da Consolidação das Leis do Trabalho e outros tantos sofreram alterações substanciais. À revelia dos justtrabalhistas, bem verdade que a mudança mais sensível está além do texto legal, vez que com a Reforma Trabalhista, aquele modelo que primava pelo empregado como parte hipossuficiente no vínculo empregatício cedeu espaço para a tão reconhecida e valorada autonomia privada, conferindo maior liberdade para as partes contratantes. Entretanto, a vulnerabilidade, agora um tanto mitigada, ainda assim perdura como espinha dorsal do Direito do Trabalho.

Dentre as inovações legislativas, merece especial relevo a previsão constante no art. 507-A da CLT, que trata da hipótese de o empregado com remuneração acima de duas vezes o valor do teto dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social¹, incluir cláusula compromissória arbitral quando da celebração do contrato de trabalho, afastando, por conseguinte, a competência da jurisdição estatal para dirimir eventual litígio.

Veja-se que a inclusão desta previsão é representativa para quebrar a concepção, um tanto equivocada, sobre a (in)disponibilidade total dos direitos trabalhistas, o que representaria, para alguns, um entrave real que impediria o uso da arbitragem para dirimir conflitos trabalhistas.

Em vista disso, como contextualização inicial, o presente estudo apresenta o modelo de arbitragem adotado no ordenamento jurídico brasileiro, notadamente as diretrizes básicas traçadas pela Lei nº 9.307/96, além de dados concretos e objetivos de estudos realizados que confirmam os benefícios, tanto para sociedade, quanto para as partes envolvidas no conflito, da adoção da arbitragem como modelo alternativo de resolução de conflitos. Sem esgotar o tema, entretanto, pela relevância na compreensão da temática, trazemos à baila os principais argumentos apontados pela doutrina e jurisprudência como possível entrave à aplicação do procedimento arbitral para dirimir demandas trabalhistas.

Outrossim, na sequência, são analisados os elementos essenciais e característicos na formação do contrato de trabalho e o modelo admissível de cláusula arbitral e seu possível conteúdo quanto ao direito material que poderá ser apreciado e julgado pelo juízo arbitral.

1 O que totaliza a importância de R\$ 11.261,60.

2 – Da arbitragem no ordenamento jurídico brasileiro

Em linhas gerais, a arbitragem é um método alternativo de resolução de conflitos em que as partes, por ato volitivo e consensual, elegem um terceiro imparcial – que pode ser um árbitro ou até mesmo um tribunal arbitral – o qual terá a incumbência de solucionar a controvérsia com observância da legislação pertinente ao caso (CAHALI, 2017, p. 119). Em outras palavras, a arbitragem pode ser entendida como “um meio adequado para a solução de determinados casos, dadas as características peculiares de certas disputas” (CAHALI, 2017, p. 34-35), tendo em vista a especificidade na formação dos árbitros e das câmaras arbitrais, o que assegura maior confiabilidade nas decisões.

Como resultado da submissão do conflito à arbitragem, será proferida uma sentença arbitral, a qual detém a mesma eficácia de uma sentença judicial, vez que, pelo regramento constante na normativa processual civil², é considerada como título executivo judicial. Inclusive, é justamente neste ponto que reside a principal diferença existente entre a arbitragem e os outros métodos de resolução³ de conflitos (mediação e conciliação) (GUERRA, 2013, p. 11).

Vale ressaltar que o procedimento arbitral não significa ausência de jurisdição por dois fatores principais, quais sejam: (i) a legislação confere ao árbitro poderes e atribuições para viabilizar a condução do procedimento arbitral e, (ii) a obrigatoriedade quanto ao cumprimento da sentença arbitral, mesmo na hipótese de contrariedade dos interesses das partes envolvidas. Nesse sentido, Cahali (2017, p. 131) pontua:

“O árbitro exerce, sem dúvida, ação cognitiva na atividade julgadora, no sentido de reconhecer e aplicar o direito ao caso concreto. Os argumentos trazidos pelas partes são avaliados de acordo com todo o contexto probatório, e, com base nestes elementos, analisadas as questões de fato e de direito, obedecidas as regras de direito material e processual, promove-se o julgamento do litígio, tal qual se faz no judiciário, ensejando em uma e outra hipótese a coisa julgada.”

Neste cenário, inevitável a democratização da Justiça por meio de instrumentos alternativos de resolução dos conflitos, vez que nos países de-

2 O art. 515 do Código de Processo Civil de 2015 estabelece os títulos executivos judiciais. Entre eles consta no inciso VII a sentença arbitral.

3 A arbitragem se distingue da mediação e da conciliação, na medida em que não tem a intervenção do Estado. Na mediação, o terceiro, neutro e imparcial, auxilia as partes a entender o conflito e, assim, permitir que as próprias partes encontrem a solução, ao passo que na conciliação, a função do conciliador é de orientar e indicar a solução para resolver o conflito. Como resultado, as partes formalizam acordo que é homologado pelo Poder Judiciário.

envolvidos⁴, o monopólio estatal da administração da Justiça é contrário a um contexto de progresso econômico (ANDRIGHI, 1996, p. 149), tendo em vista o incremento da complexidade das relações jurídicas que passam a ser estabelecidas.

A proposta é superar a crença, um tanto retrógrada, de que apenas o magistrado – enquanto representante do poder estatal – detém competência para resolver os conflitos, porquanto é o momento de valoração, aceitação e que se busca valorar, aceitar, integralizar e promover técnicas extrajudiciais para composição de litígios, com intuito de atender a demanda na mesma proporção da complexidade dos casos apresentados e, assim, contribuir com “momento da universalização e integração” (ANDRIGHI, 1996, p. 27).

Nesta ordem de ideias, a necessidade de romper com a visão arcaica que confere ao Poder Judiciário o monopólio da solução dos conflitos, concretiza, em alguma medida, a pacificação social, através da admissão de outros meios de resolução de conflitos, a exemplo da arbitragem, a qual é tida pela doutrina e pela prática jurídica como meio confiável, célere e altamente eficaz (ANDRIGHI, 1996, p.11).

Pertinente consignar os pontos positivos da utilização da arbitragem na resolução de conflitos, como nos apresenta Nancy Andriighi (1996, p. 23), a saber:

“(...) ousamos afirmar que os reais motivos que induzem as partes a optar pela arbitragem são: a ausência de formas excessivamente solenes; a possibilidade de julgar segundos os princípios da equidade, *ex aequo et bono*, ou de escolher, com absoluta liberdade, a lei a ser aplicada ao caso concreto; garantia da neutralidade dos árbitros na solução dos litígios envolvendo partes de nacionalidades diferentes, bem como da especialização e experiência dos árbitros.”

Os dados da pesquisa realizada para o Comitê Brasileiro de Arbitragem, relatório elaborado por André de Albuquerque Cavalcanti Abbud (2011, p. 11), apontam, em primeiro lugar, com 37%, que a principal vantagem da utilização da arbitragem é a celeridade (tempo) para obtenção de uma solução definitiva; em segundo, com 27%, o caráter técnico e a qualidade das decisões; e, por

4 Nesta linha, Elaine Christina Gomes Condado (2008, p. 86), pondera que: “A arbitragem caracteriza-se como instrumento processual constituído de princípios, que se harmoniza com as exigências de desenvolvimento econômico, financeiro e social, presentes na atualidade, em que o tempo passou a ser fator considerado preponderante na realização dos negócios, por exercer influência positiva ou negativa em seus resultados”.

fim, em terceiro lugar, com 10%, a possibilidade de indicar ou participar da escolha do árbitro.

Ademais, registra-se que este método heterocompositivo de solução de conflitos é altamente recomendado para conflitos complexos (CAHALI, 2017, p. 119), vez que o julgamento arbitral é feito em instância única, isto é, não há instância recursal, considerando o pressuposto de que as partes escolheram, previamente, os árbitros responsáveis para exame do caso (CAHALI, 2017, p. 120-121).

Como visto, os dados apenas reforçam, positivamente, a inclusão deste método como forma de resolução de conflitos, mormente considerando-se o alto grau de efetividade e execução das sentenças arbitrais. Isto porque tal procedimento, embora tenha um formalismo mitigado, permite a participação ativa das partes e, conseqüentemente, a credibilidade e exequibilidade da sentença arbitral ocorre efetivamente, o que gera efetivo benefício para os indivíduos envolvidos pelo grau de satisfação com a solução alcançada pelo juiz arbitral.

Com aprovação do Código de Processo Civil de 2015, a cultura de litigiosidade tende a diminuir com a obrigatoriedade da submissão prévia do conflito ao método heterocompositivo de resolução de conflitos – mediação e conciliação.

Nesta linha, ressalta-se que o posicionamento oficial do Conselho Nacional de Justiça é de promover, cada vez mais, o espaço para os métodos alternativos (conciliação, mediação e arbitragem), posto que esta é a via para evitar um futuro colapso da estrutura do Poder Judiciário. Inclusive, o último relatório do Conselho Nacional de Justiça indica o crescimento exponencial da utilização da conciliação para resolução dos conflitos na seara trabalhista, pois no ano de 2016, cerca de 40% dos processos em fase de conhecimento foram solucionados por meio de conciliação (CNJ, 2017, p. 125-130).

Privilegiando a adoção de uma acepção alinhada com uma ordem jurídica justa e acessível, oportuno considerar que a arbitragem deve ser vista como meio efetivo de acesso à justiça⁵, direito fundamental consagrado na Constituição da República de 1988, vez que na atualidade não prospera a vinculação direta do acesso à justiça com o acesso aos tribunais. Com isso, a Lei de Arbitragem, ao colocar lado a lado a jurisdição estatal com a privada, a escolha do jurisdicionado (CONDADO, 2008, p. 86), além de permitir uma maior democracia na escolha, permite mais uma opção, alternativa, efetiva, para solução dos conflitos.

5 Para Elaine Christina Gomes Condado (2008, p. 86), a arbitragem deve ser considerada como um direito subjetivo fundamental do cidadão compreendido na categoria de direito processual de quarta geração.

DOCTRINA

Nessa linha, Elaine Christina Gomes Condado (2008, p. 84-85) pondera que o Estado que propicia a adoção de métodos alternativos como forma de resolução de conflitos promove uma maior efetividade na prestação da tutela jurisdicional ao diminuir os obstáculos enfrentados pelos cidadãos, ampliando, substancialmente, o acesso à justiça.

Alinhada com esta perspectiva, o que se tem é que a arbitragem promove a autonomia do indivíduo com concretização da democracia, pois amplia o acesso à justiça suprimindo as exigências da sociedade atual, como meio ágil e eficaz na solução dos conflitos, se distanciando da pouca efetividade da tutela prestada pelo Estado (CONDADO, 2008, p. 87-88).

Ora, é fato que a prestação jurisdicional não atende aos anseios da sociedade, na medida em que a morosidade na resolução do litígio juntamente com a desproporcionalidade do custo inerente ao processo judicial inibem não só o desenvolvimento econômico como também o social.

Registra-se que o procedimento arbitral é detentor de máxima confiabilidade, com respaldo legal, propriamente na Lei nº 9.307/96, a qual dispõe sobre as limitações para atuação dos árbitros, além das garantias processuais das partes, com a previsão, ainda, de hipótese de ação anulatória das sentenças arbitrais, o que permite o controle, em alguma medida, pelo Poder Judiciário, o que fortalece ainda mais o instituto, sua aplicação e confiabilidade (GABBAY, Daniela; ALVES, Rafael; LEMES, Selma, 2009, p. 69).

Corroboram os dados coletados na pesquisa promovida pela Fundação Getúlio Vargas, concluiu que o alto grau de confiabilidade do procedimento arbitral considera: (i) o número expressivo quanto ao cumprimento voluntário das sentenças arbitrais; e (ii) o número de invalidação da sentença arbitral é considerado mínimo. Nesta pesquisa, das 678 decisões relativas à aplicação da Lei nº 9.307/96 (desconsiderando 112 decisões do Tribunal de Justiça de Goiás)⁶, houve invalidação de sentenças arbitrais em apenas 14 casos (GABBAY, Daniela; ALVES, Rafael; LEMES, Selma, 2009, p. 65-69).

Pelos elementos explanados, sabe-se que a arbitragem surgiu no ordenamento jurídico brasileiro com a Lei nº 9.307/96, com o fito de assegurar às partes garantias processuais mínimas, como, por exemplo, as participações ativas com a escolha do árbitro imparcial, bem como o respeito aos princípios constitucionais (ANDRIGHI, 1996, p. 23). Justamente por esta razão,

6 Segundo os dados constantes no relatório de pesquisa, estas 112 decisões que foram desconsideradas, pertencem ao Tribunal de Justiça de Goiás, em virtude das particularidades da utilização da arbitragem neste Estado (GABBAY, Daniela; ALVES, Rafael; LEMES, Selma, 2009, p. 65).

cabe aos operadores do direito utilizar mais deste instituto, conferindo maior credibilidade à arbitragem, principalmente por apresentar uma superioridade tanto na qualidade nas sentenças arbitrais quanto na formação especializada dos árbitros, o que reduz, consideravelmente, o número de erros nas decisões arbitrais (PUGLIESE; SALAMA, 2008, p. 8-9).

Todavia, embora esteja em franca expansão a utilização do procedimento arbitral no âmbito das relações civis e comerciais, a arbitragem na seara trabalhista para dirimir dissídios individuais⁷ encontra resistência tanto pela doutrina quanto pela jurisprudência dos Tribunais, pois se considera que o procedimento arbitral seria contraposto aos princípios do direito do trabalho e os ditames da dignidade da pessoa humana e aos direitos sociais. A limitação residiria substancialmente na impossibilidade da arbitragem apreciar tais matérias, considerando a inderrogabilidade e indisponibilidade destes direitos antes da extinção do contrato de trabalho (DISSENHA, 2008, p. 163-164).

Oportuno, portanto, esclarecer em que medida é possível compreender sobre a indisponibilidade dos direitos trabalhistas, justamente para delimitar o campo de aplicação da arbitragem e do possível conteúdo que a cláusula arbitral poderá abordar, até mesmo para não ser objeto de ação anulatória.

2.1 – A (in)disponibilidade dos direitos trabalhistas

A resistência de parte da doutrina quanto à aplicação da arbitragem nos dissídios individuais encontra fundamento em três premissas, quais sejam: (i) a omissão no texto constitucional que previu apenas arbitragem para resolução de conflitos coletivos; (ii) a afronta ao princípio da inafastabilidade do Poder Judiciário, do juiz natural, do devido processo legal e do duplo grau de jurisdição; (iii) a indisponibilidade e irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas.

A discussão acerca da indisponibilidade e irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas é o argumento mais aceito e debatido pela doutrina especializada, sobretudo porque o art. 1º da Lei nº 9.307/96 sinaliza que a arbitragem apenas pode ser utilizada para resolver litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis.

Contudo, é irrefutável que as normativas desta seara são protetivas, pois o direito do trabalho, quando do seu surgimento no século XIX, teve como

7 Isto porque há previsão de aplicação da arbitragem nos dissídios coletivos, nos termos do art. 114, §§ 1º e 2º.

objetivo conferir maior civilidade na exploração da mão de obra obreira, eliminando as formas mais perversas de exploração (GODINHO, 2015, p. 79 e 83).

Neste sentido, Nuredin Allan (2018, p. 136) milita favoravelmente à indisponibilidade absoluta dos direitos trabalhistas, considerando o caráter histórico e civilizatório deste ramo, e por constituir a principal forma de equalizar a relação estabelecida entre empregado e empregador diante da hipotética vulnerabilidade existente na relação empregatícia – do empregado em face do empregador.

Assim, haveria verdadeiro obstáculo, quase intransponível, da aplicação da arbitragem aos contratos de trabalho por força dos arts. 9º, 444 e 468 da CLT, tendo em vista que a indisponibilidade inata (DELGADO, 2015, p. 193-194) destes direitos impediria qualquer ato de renúncia ou transação pelo empregado. Nesta temática, com maestria, Aldacy Rachid Coutinho (2000, p. 11) nos esclarece que:

“a indisponibilidade absoluta decorre da tutela do trabalho por envolver direitos fundamentais, voltada ao indivíduo como integrante de uma classe social ou de uma categoria profissional e, assim, são absolutamente nulos os atos praticados em contrariedade com as regras jurídicas que sobre esses dispõem, tais como o direito de greve, anotação da CTPS, salário mínimo; a indisponibilidade relativa, por tratar de interesse individual, determinaria ao empregado tutelado a defesa por iniciativa sua, como na hipótese do salário, nos termos do art. 468, da Consolidação das Leis do Trabalho, em que acarreta uma nulidade relativa.”

Neste momento, importante distinguir a noção de direitos patrimoniais e direitos indisponíveis. Os primeiros permitem uma apreciação econômica objetiva, ao passo que os direitos indisponíveis não permitem negociação, pois são irrenunciáveis (DISSENHA, 2011, p. 151-152) e, assim sendo, não são “passíveis de atos de disposição translativos ou extintivos pelo titular, com vistas à salvaguarda de direitos” (COUTINHO, 2000, p. 9).

Evidente que os direitos trabalhistas possuem caráter de ordem pública, contudo, pelo crescente aumento dos instrumentos de negociação coletiva, houve uma considerável diminuição do princípio da irrenunciabilidade, diante da flexibilidade prevista no texto constitucional quanto à possibilidade de redução de jornada e de salário prevista no art. 7º, e fazendo com que possa sustentar que não há indisponibilidade absoluta de direitos nestes casos (DISSENHA, 2011, p. 154-155).

Vale dizer, portanto, que este argumento da indisponibilidade absoluta⁸ dos direitos trabalhistas não subsiste, na medida em que alguns direitos são suscetíveis de apreciação econômica e por apresentarem conteúdo econômico e não representarem um padrão civilizatório mínimo, plenamente admissível a transação destes direitos (ROQUE, p. 8). Neste ponto, Dallegrave Neto (2018, p. 168) assevera que:

“A indisponibilidade de direitos para efeitos de cabimento da Arbitragem se aproxima do que Plá Rodriguez denomina de ‘intransigibilidade’. Vale dizer: a impossibilidade de sacrificar algum direito mesmo havendo concessões recíprocas. Boa parte dos direitos tidos como irrenunciáveis durante o curso do contrato, torna-se, *a posteriori*, passível de transação, sobretudo quando se converte em crédito trabalhista. Nesta medida, pode-se dizer que, com raras exceções (a exemplo de créditos previdenciários e fiscais), os chamados direitos trabalhistas irrenunciáveis tornam-se disponíveis, quando convertidos em créditos sujeitos à transação, ou quando ausente a subordinação do trabalhador.”

Impende ressaltar, entretanto, que a normativa trabalhista reconhece, em alguma medida, a disponibilidade dos direitos trabalhistas ao permitir especificamente no art. 23 da Lei nº 8.630/93 a possibilidade do uso da arbitragem em litígios de trabalhadores portuários, além da prática já institucionalizada da conciliação pela Justiça Laboral. Ora, “Se pode conciliar é porque se trata de direitos disponíveis. Logo, sobre eles também cabe a jurisdição arbitral” (DALLEGRAVE NETO, 2018, p. 169).

A limitação, portanto, do uso da arbitragem seria tão somente quanto àquelas matérias de ordem pública⁹ absoluta e direitos de personalidade, sendo plenamente admissível, por consequência, sobre repercussões patrimoniais de natureza indenizatória (DISSENHA, 2007, p. 159).

Acrescenta-se, ainda, a visão de que a disponibilidade ou não de direitos trabalhistas nem seria o cerne da questão, na medida em que para arbitrabilidade seria necessário verificar apenas a possibilidade das partes – empregado e empregador – “colocarem termo aos conflitos trabalhistas” (SILVA, 2018, p. 195).

8 A indisponibilidade absoluta é de amplitude maior no direito individual do que no direito coletivo – dada a possibilidade de negociação coletiva por meio dos instrumentos coletivos – e seriam apenas nas hipóteses de tutela de direitos que refletissem interesse público – como, por exemplo, normativas atinentes à medicina do trabalho, salário mínimo (DELGADO, 2015, p. 208).

9 Acrescenta-se que norma de ordem pública não acarreta a indisponibilidade do direito, tampouco impede a submissão do conflito à via arbitral, mas tão somente a solução por equidade (ROQUE, p. 12).

Assim, após o término do vínculo de emprego, evidente que não há mais o peso da subordinação jurídica existente na relação empregatícia, o que permite ao empregado, no exercício pleno da sua liberdade pós-contratual, optar, validamente, pela submissão de eventual conflito ao procedimento arbitral (SILVA, 2018, p. 208).

Com a definição destas linhas iniciais, entende-se que, embora o Direito do Trabalho, em seu bojo, tenha como finalidade a construção de normas protetivas ao obreiro, ainda assim, é plenamente admissível arbitragem para dirimir dissídios individuais pelos fundamentos, conforme se estudará a seguir.

2.2 – A viabilidade da aplicação da arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas

A arbitragem para dirimir conflitos de natureza individual no âmbito trabalhista é viável e precisa ser incorporada na prática pelos operadores de direito. Para isso, é relevante desconstruir a descredibilidade que insiste pairar sobre este método alternativo de composição de conflitos, em vista das suas vantagens, bem como por representar uma ampliação ao acesso à justiça com todas as garantias processuais constitucionais.

Urge, portanto, a desconstrução da figura do Estado como provedor e protetivo do empregado, privilegiando a utilização do procedimento arbitral para favorecer a inclusão e construção de uma cultura democrática e pacífica na resolução dos conflitos.

É preciso olhar objetivamente para o instituto e valorizar as vantagens para as partes, podendo até mesmo ser encarado como instrumento de desenvolvimento social, com real diminuição de litigância. Inclusive, esta é a campanha defendida pelo CNJ, que confere protagonismo aos métodos alternativos de resolução de conflitos, como mediação, arbitragem e conciliação. Nesta linha, Dallegrave Neto (2018, p. 176) assinala assertivamente que:

“(…) a arbitragem, enquanto técnica de solução de litígios, pode se revelar mais vantajosa às partes quando comparada com os novos percalços introduzidos na Justiça do Trabalho pela malsinada Reforma Trabalhista. Para tanto, importa que os operadores do Direito superem seus preconceitos e desconfianças, descortinando uma possibilidade célere, segura e adequada aos novos tempos pós-modernos.”

No mesmo sentido, Guilherme Amaral (2018) complementa que a arbitragem na seara trabalhista contribuiria “para uma melhor distribuição de justiça.

Celeridade, especialidade, busca de verdade real e desideologização da justiça são apenas alguns de tantos benefícios que o uso da arbitragem pode trazer”.

Oportuno registrar lições positivas encontradas no direito comparado com a finalidade de retirar o estigma que ainda paira sobre os reais benefícios alcançados pela utilização deste método alternativo para resolução de conflitos, com destaque propriamente para a funcionalidade e celeridade. Neste ponto, nos Estados Unidos, no ano de 2005, foi registrado (AMARAL, 2018) como tempo médio de um ano para resolução de conflitos entre empregados e empregadores.

Observa-se que em outros países este método alternativo de resolução de conflitos é igualmente bem aproveitado e explorado. Na Grã-Bretanha, por exemplo, existe uma certa obrigatoriedade moral na utilização da arbitragem para solucionar conflitos entre sindicatos e empregadores, enquanto que na Nova Zelândia a obrigatoriedade é legal (LORENTZ, 2002, p. 39-45). Ao passo que no México, os conflitos trabalhistas, por previsão constitucional, são submetidos a uma junta de conciliação e arbitragem, a qual é composta por representantes dos empregados e empregadores e do governo. Caso a sentença arbitral proferida pela junta não seja cumprida, o contrato será considerado extinto e caberá à parte a obrigação de pagar uma indenização (DISSENHA, 2007, p. 190).

Pelo exposto, nota-se que o discurso sobre os supostos malefícios da arbitragem, ainda predominante tanto na doutrina quanto na jurisprudência, para dirimir conflitos na seara trabalhista não encontra respaldo sequer na prática, quanto menos em dados levantados em pesquisas recentes. Ademais, vale consignar que a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2002, p. 18), no Relatório intitulado *Justicia Laboral y Medios Alternativos de Solución de Conflictos Colectivos e Individuales del Trabajo*, defende a promoção da modernização nos modelos de resolução dos conflitos, senão vejamos:

“Os países da região devem trabalhar de forma unívoca na modernização das formas de resolver as situações de conflito que ocorrem no campo das relações de trabalho, admitindo que esses eventos não devem ser considerados como eventos não relacionados ao mundo do trabalho, mas expressões de seus conteúdo. Isso pressupõe uma visão positiva do conflito e admitindo que o seu desencadeamento não deve ser motivo de rejeição, repressão ou dissimulação, mas de aplicação de um critério positivo de superação.” (OIT, 2002, p. 18)

Necessário, portanto, privilegiar uma interpretação integrativa naquilo que seja admissível e que não viole os princípios norteadores do direito do trabalho.

DOCTRINA

O fato é que com aprovação da alteração legislativa promovida pela Lei nº 13.456/2017 (denominada Reforma Trabalhista), mormente pelo dispositivo 507-A, passou a admitir, restritamente na hipótese traçada no dispositivo, da possibilidade de inclusão, no contrato de trabalho, de cláusula compromissória arbitral.

Neste particular, o autor Manuel Teixeira (2017, p. 45) sustenta a inconstitucionalidade do art. 507-A da CLT em vista do direito de ação consagrado pelo art. 5º da Constituição da República, pois, segundo esse autor:

“O direito de ação está assegurado pelo art. 5º, XXXV, da Constituição Federal e figura como uma das mais importantes conquistas dos Estados Democráticos de Direito. Dir-se-á, talvez, que o preceptivo constitucional mencionado está dirigido apenas ao legislador, não à parte, de tal modo que, embora a Lei não possa excluir a apreciação do Poder Judiciário qualquer ameaça ou lesão a direito, a parte pode renunciar ao direito de ação, significa dizer, afastar a atuação jurisdicional do Estado.”

Perfilha na mesma linha a tese defendida por Nuredin Allan (2018, p. 138), pois, para este autor, a arbitragem não é compatível com a estrutura do direito do trabalho e tampouco contribui para manutenção da estrutura da justiça especializada. Assim, assinala que:

“A impossibilidade de exercício da autonomia da vontade, de maneira absoluta, tendo em vista as características da relação de emprego, torna furtiva a adoção da arbitragem, sobretudo porque esta é pautada em princípio de liberdade e de igualdade negocial. Inexiste, pois, dentro da relação de emprego, trabalhador hipersuficiente. Além disso, sempre bom recordar que o modelo de arbitragem é comumente empregado no direito anglo-saxônico, cuja base estrutural se apresenta diametralmente oposta às linhas de procedimentos utilizadas em nosso sistema.”

Entretanto, essa linha de pensamento não privilegia uma redução da litigiosidade e tampouco contribui para compreensão e aplicação efetiva do instituto da arbitragem. É preciso considerar que os métodos alternativos de resolução de conflitos são formas de contribuir para o aperfeiçoamento na prestação jurisdicional, tendo em vista que os casos de maior complexidade e de matérias indisponíveis seriam de competência do Poder Judiciário, cabendo ao procedimento arbitral julgar demandas sem maior relevo (DISSENHA, 2011, p. 123).

Assim, inadmissível o rechaço perpetrado pela célula de juristas conservadores por mera especulação e desconfiança, sem fundamento, da efetividade do

instituto, tendo em vista que um ordenamento jurídico neste modelo que insistem em manter é incompatível com uma sociedade e com o fortalecimento das suas instituições jurídicas sem comprometer o desenvolvimento econômico do país.

Como balizas iniciais, Dallegrave Neto (2018, p. 176-177) sustenta a observância de duas recomendações, quais sejam: (i) as partes devem, obrigatoriamente, estar assistidas por advogados; (ii) em vista da natureza de ordem pública das normativas trabalhistas, o impedimento do julgamento arbitral por equidade. Perfilha na mesma linha os apontamentos do Guilherme Amaral (2018), com o acréscimo da ideia da necessidade de intermediação de uma instituição arbitral previamente constituída sem qualquer tipo de vinculação aos órgãos de classe, bem como a publicidade do procedimento a fim de assegurar maior segurança jurídica e conferir credibilidade ao instituto.

Não obstante, como hipótese de viabilizar o uso deste método e, ao mesmo tempo, assegurar ao empregado a observância dos direitos mínimos, é plenamente possível e concebível a atuação do Ministério Público do Trabalho como árbitro, tendo em vista a previsão constante no art. 83, inciso XI, da Lei Complementar nº 75/93, vez que a legislação não restringe, neste caso, a atuação do *Parquet* apenas em dissídios de índole coletiva (LORENTZ, 2002, p. 48).

Com isso em mente, buscou-se, neste capítulo, explanar os principais pontos que circundam a temática da arbitragem para resolução de conflitos individuais trabalhistas. Considerando as linhas definidas e o objetivo central da presente pesquisa, importante analisar os elementos principais do contrato de trabalho para, posteriormente, examinar especificamente sobre a cláusula compromissória arbitral no contrato de trabalho.

3 – O contrato de trabalho

Para uma análise estrita dos termos admissíveis na cláusula arbitral nos contratos de trabalho, pertinente, inicialmente, portanto, abordar os elementos caracterizadores do contrato de trabalho, seu formato e as cláusulas admissíveis, para, posteriormente, analisar objetivamente o conteúdo da possível cláusula arbitral nos contratos de trabalho.

É relevante conceber e colocar em prática que o microsistema trabalhista não pode ser entendido de forma isolada e tampouco autônoma, pois o “Direito do Trabalho deve voltar-se para os institutos de Direito Civil que sejam compatíveis com seus objetivos e na proposta de concretização de valores constitucionais” (SOUZA, 2007, p. 197).

DOCTRINA

Em vista disso, deve-se considerar a função social do contrato de trabalho, interpretação esta que vai além de uma acepção eminentemente jurídica ou econômica, mas, sim, integrativa com os princípios norteadores do Direito do Trabalho e com os valores constitucionais.

Assim sendo, impende destacar que o contrato de trabalho é o principal instrumento de concretização do direito do trabalho contemporâneo, pois é por meio deste negócio jurídico que é validada, pelo ordenamento jurídico, a utilização da mão de obra com a devida contraprestação (VIEIRA, 2012, p. 32-33).

A Consolidação das Leis do Trabalho define, no art. 442, o contrato de trabalho como um “acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. Todavia, esta definição é incompleta por não contemplar os elementos caracterizadores da relação empregatícia, quais sejam: pessoa natural, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

A doutrina supre essa deficiência com a conceituação do contrato de trabalho. Assim, para Amauri Mascaro Nascimento (2010, p. 44), o contrato de trabalho é “negócio jurídico expresso ou tácito, mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado, a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços”. Nessa linha, Vieira (2012, p. 49) define tal contrato como um “pacto de direito privado, sinalagmático e consensual, celebrado *intuito personae* em relação ao empregado, e de trato sucessivo e de atividade, dotado de onerosidade, alteridade e complexidade”.

No entanto, Vieira (2012, p. 38) diferencia o contrato de trabalho de relação de emprego, pois enquanto aquele seria resultado da pactuação entre os sujeitos, na relação de emprego não haveria elemento volitivo por ser mais instantânea.

Veja-se que os elementos essenciais imprescindíveis à formação de qualquer contrato são regulamentados pela lei civilista, a qual exige, para validade e eficácia do ato jurídico, a presença dos elementos naturais (capacidade das partes, licitude do objeto, higidez da manifestação da vontade e a forma prescrita ou não em lei), além dos elementos circunstanciais que são variáveis.

Via de regra, a legislação não impõe a observância de formalidade estrita, vez que a relação empregatícia e, por consequência, o contrato de trabalho é celebrado consensualmente pelas partes que, no exercício da sua autonomia privada, estipulam livremente as cláusulas deste vínculo e, por isso, o contrato pode ser até mesmo tácito (VIEIRA, 2012, p. 52-53).

Concernente à licitude do objeto, exige-se que a prestação de serviço, isto é, que a atividade a ser desenvolvida pelo empregado seja lícita para que não ocorra hipótese de nulidade do contrato do trabalho com as consequências jurídicas atinentes.

Ainda, o contrato de trabalho é de trato sucessivo pois as prestações centrais correspondem basicamente na prestação de serviço (mão de obra) pelo trabalhador e a correspondente contraprestação (verba salarial) pelo empregador, as quais se sucedem no tempo ao longo prazo contratual (VIEIRA, 2012, p. 50)

A onerosidade encontra-se também presente, pois cada parte contribui com suas obrigações mensuráveis, com transferência recíproca de riquezas – na medida em que há a disponibilidade da força de trabalho pelo empregado e pagamento de salário pelo empregador (VIEIRA, 2012, p. 50).

Como elementos específicos, isto é, aqueles inerentes à relação empregatícia, tem-se que o contrato de trabalho é *intuitu personae*, uma vez que foram as características pessoais (intelectuais ou físicas) daquele empregado que foram consideradas para contratação, o que impede, conseqüentemente, a substituição por outro sujeito.

Por fim, quanto à alteridade, este elemento indica que os riscos e resultados do negócio são arcados exclusivamente pelo empregador, impossibilitando a transferência dos riscos inerentes ao empreendimento para o empregado (VIEIRA, 2012, p. 50).

3.1 – Da especificidade do sujeito contratual

A cláusula compromissória arbitral, como prevista pela legislação, via de regra, não poderá ser incluída em qualquer contrato, mas tão somente apenas nos contratos daqueles empregados que se enquadram no critério econômico como previsto na redação do dispositivo, a saber:

“Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.”

Ora, o requisito é objetivo: a percepção de salário superior ao limite previsto pela legislação autoriza o empregado a pactuar cláusula compromissória de arbitragem.

DOCTRINA

Dallegrave (2018, p. 160-161) alerta que o critério eleito é simplista ao considerar uma ideia de subordinação pela dependência econômica e, assim sendo, caberá ao intérprete não ficar restrito apenas a este quesito quando inquirir sobre real possibilidade de cláusula compromissória pelo empregado, devendo ater-se sobre outros requisitos plenamente perceptíveis por aqueles que desempenham funções diferenciadas, características de “altos empregados”.

Todavia, para o mesmo autor (DALLEGRAVE NETO, 2018, p. 164), os demais trabalhadores, como os autônomos, estagiários, entre outros, não estariam sujeitos à limitação prevista no artigo supra, sendo completamente admissível a arbitragem geral mais ampla, “independente do valor remuneratório de modalidade especial para a convenção de arbitragem”.

Já Antônio Álvares da Silva e George Augusto Mendes e Silva (2017, p. 4), ressaltam que os empregados enquadrados neste alto grau de hierarquia possuem instrução suficiente para compreender o procedimento arbitral, não subsistindo, por conseguinte, nenhum argumento contrário quanto à aplicação deste dispositivo. Assim, prosseguem:

“Em outras palavras, não é possível defender-se que *Chief Executive Officers* (CEOs), *Chief Financial Officers* (CFOs) e diretores de uma forma geral, que detêm maior autonomia na negociação dos seus contratos de trabalho e recebem remunerações substancialmente maiores que a média, gozam da mesma situação de hipossuficiência que a dos demais trabalhadores.” (SILVA; MENDES E SILVA, 2017, p. 4)

No entanto, Manuel Teixeira (2017, p. 46) entende que o simples fato de o empregado receber salário superior ao limite previsto para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, não significa dizer que “possua descortino suficiente para prever as consequências da aceitação da cláusula compromissória”.

Não obstante, pertinente para uma visão mais ampla com relação à própria possibilidade de previsão de cláusulas contratuais, cumpre ressaltar que a Reforma também trouxe a figura do empregado hipersuficiente, como consta na redação do parágrafo único do art. 444, qual seja:

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

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o *caput* deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação,

com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.”

Por uma análise, veja-se que a disposição legislativa que permite a inclusão de cláusula arbitral foi mais branda pois não exigiu o requisito objetivo do empregado ser portador de diploma de ensino superior.

Como bem anota Dallegrave Neto (2018, p. 161), o legislador da Reforma não foi feliz quando diferenciou, sem motivo fundante, este empregado que não detém o *status* de empregado hipersuficiente, nos termos do art. 444, parágrafo único, da CLT. A esquizofrenia legislativa reside no fato de que, para fixação do conteúdo contratual, o dispositivo exige, além do critério econômico (salário superior à dobra do teto previdenciário), o curso superior, ao passo que para firmar cláusula compromissória exige tão somente o preenchimento do critério econômico.

Para Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, p. 157-160), a autonomia destes empregados para negociar cláusulas com conteúdo previsto no art. 611-A, com aplicação até mesmo de uma lógica civil, é questionável, pois no direito do trabalho não seria admissível e tampouco compatível a preponderância da autonomia da vontade privada, tendo em vista a preponderância dos direitos constitucionais.

Em nota técnica, o Ministério Público do Trabalho (2017, p. 34) sustenta a inconstitucionalidade deste dispositivo que permite a livre negociação do conteúdo do contrato de trabalho subordinado, em vista da evidente (in)flexibilidade dos direitos trabalhistas, vez que a Constituição não permite derrogação ao princípio de proteção social, pelo legislador ordinário, “seja por critério de remuneração ou de formação acadêmica”.

Assim, o legislador ordinário, ao eleger como critério para enquadrar o empregado como hipersuficiente o fator econômico e o diploma superior, desconsidera completamente a subordinação jurídica existente entre empregado e empregador, o que comprometeria a liberdade para livre estipulação das cláusulas contratuais e, que, portanto, ao negar a proteção mínima prevista pela Constituição, constituiria prática discriminatória pela violação ao art. 7º, incisos V e XXXII¹⁰.

10 Insta ressaltar que a hipossuficiência do empregado na relação empregatícia precisa ser reconsiderada diante do caso concreto, pois é plenamente possível e admissível, em determinados casos, que o empregado tenha ampla capacidade e liberdade para estipular, juntamente com o empregador, o conteúdo das cláusulas do contrato de trabalho. Nessa linha, Luiz Silva (2018, p. 208) assinala que: “a hipossu-

Entretanto, é preciso sobrepujar esta visão tradicional, em vista da nova possibilidade que a arbitragem permite e que “poderá ser bem aproveitada pelas partes, sobretudo pela celeridade, rigor técnico e confidencialidade que o instituto propicia” (DALLEGRAVE, 2017, p. 161).

Com isso, um novo modelo de resolução de conflitos trabalhistas passa a ser admissível, com plena participação dos empregados que agora podem exercer com maior liberdade sua autonomia contratual com a pactuação de comum acordo de cláusula compromissória arbitral, contribuindo, de sobremaneira, para redução da cultura do litígio. Não obstante, frisa-se que é plenamente aconselhável que o empregado, por cautela, tenha assessoria de um advogado quando da celebração desta cláusula.

4 – Cláusula arbitral nos contratos de trabalho

Após esmiuçar a adequação e a vantagem de aplicação da arbitragem como método alternativo de resolução de conflitos trabalhistas, pertinente inquirir especificamente sobre o formato e os elementos básicos que devem compor esta cláusula, bem como identificar o conteúdo de direito material do trabalho, que poderá ser submetida ao procedimento arbitral.

Inicialmente, vale consignar que a cláusula arbitral – ao estipular a submissão ao procedimento arbitral na eventual hipótese de litígio atinente ao contrato – é classificada pela doutrina como negócio jurídico processual¹¹ e, assim sendo, produz tanto efeitos negativos, ao negar a jurisdição estatal, quanto efeitos positivos, ao aceitar atribuir jurisdição ao processo arbitral. (CARMONA, 2009, p. 109).

Neste sentido, Cahali (2017, p. 157) define a cláusula compromissória como:

“A cláusula compromissória é a previsão em contrato de que eventuais conflitos dele emergentes serão resolvidos pela arbitragem. Tem caráter preventivo, na medida em que as partes estão na expectativa de contratar e honrar seus compromissos contratuais, porém, desde então,

ficência legalmente estabelecida do empregado não o torna incapaz. É possível que sua vontade seja, de fato, exprimida em condições de liberdade substancial. Logo, para efeitos jurídicos, a ênfase deve estar, aí sim, na mitigação da subordinação que geralmente se constata naqueles contratos. É esse o único traço diferenciador que merece ser levado em conta pelo direito, e não a presunção (leia-se, preceito) acerca do grau de intelectualidade ou da condição socioeconômica das pessoas”.

11 Depois de longa discussão e investigação pela doutrina quanto à natureza jurídica, o entendimento predominante é de que a cláusula compromissória é um acordo de vontades – negócio jurídico – até mesmo podendo ser um contrato autônomo (CHAVES, 2010, p. 80)

deixam previsto que eventual conflito decorrente do contrato deverá ser resolvido por arbitragem, não pelo Judiciário.”

A cláusula compromissória, por afastar a competência estatal para resolver o litígio, deve conter alguns elementos essenciais – tais como, o consentimento, a capacidade das partes, o objeto e a forma – para que seja reputada como válida e permita, por conseguinte, a instalação do procedimento arbitral (CHAVES, 2010, p. 76).

Cumprе ressaltar que a vinculação das partes que celebraram a cláusula compromissória representa uma certa autonomia negocial, caracterizando-se como negócio jurídico, o que assegura, inclusive, autonomia em relação ao contrato, diante da sua “plena juridicidade” (SAMPAIO, 2011, p. 187).

Registra-se que a Lei de Arbitragem não deixou margem para discussão quanto à autonomia da cláusula arbitral nos contratos, como consta na redação do art. 4^o¹² da Lei nº 9.307/96. Inclusive, é possível a celebração da cláusula em contrato separado com efeitos sobre o contrato principal. Embora a nulidade do contrato não leve à nulidade da cláusula compromissória (CHAVES, p. 81-83).

Veja-se que, o vínculo arbitral há uma convergência de interesses, pois as partes, de comum acordo, estabelecem a cláusula arbitral, o que é caracterizado pela doutrina como um negócio jurídico dispositivo e construtivo, o que, evidentemente, favorece tanto o desenvolvimento do procedimento em si quanto o cumprimento da sentença arbitral (SAMPAIO, 2011, p. 185).

Tendo em vista sua natureza, é de extrema relevância que exista, entre as partes contratantes – notadamente empregado e empregador – uma relação de fидúcia, posto que o conteúdo da cláusula compromissória tem o condão de prever, além do conteúdo que será apreciado pelo juízo arbitral, as regras próprias do procedimento arbitral (para além daquelas previstas pela legislação) (SAMPAIO, 2011, p. 173).

A cláusula compromissória, para ser considerada válida, não pode ser vazia, isto é, as partes devem indicar as relações abrangidas (qual contrato, as matérias que serão submetidas ao juízo arbitral, o número de árbitros, lei aplicável, entre outros) (CHAVES, 2010, p. 81 e 164-165), além de apresentar os elementos necessários para dar início à arbitragem, como, por exemplo, indicação da câmara arbitral escolhida pelas partes, entre outros (CAHALI, 2017, p. 161). Contudo, não há exigência, pela lei, que a cláusula especifique como

12 “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.”

será o procedimento arbitral, sendo admissível essa previsão em documento apartado, sem afetar a validade do pactuado.

O que não se admite, entretanto, é a cláusula vazia, também denominada patológica, a qual não contém nenhum dos elementos essenciais, o que acaba por prejudicar as partes vinculadas que não possuem sequer as informações mínimas para dar início ao procedimento arbitral, tendo em vista que, se houver resistência por qualquer das partes, deverá ser proposta uma ação judicial para que, por meio de sentença judicial, seja instituído o juízo arbitral (SAMPAIO, 2011, p. 168).

A despeito de a legislação trabalhista autorizar a celebração de contrato de trabalho sem formalidade (vez que é admissível até mesmo contrato tácito), entende-se pela especificidade da cláusula arbitral, sobretudo por afastar a competência da jurisdição estatal para apreciar dissídio individual de índole trabalhista.

Nesta toada, Dallegrave Neto (2018, p. 164-166) adverte que o legislador foi específico ao autorizar a celebração de cláusula compromissória de arbitragem, isto é, aquela que é convencionalizada pelas partes, antes da ocorrência do dano, não subsistindo, conseqüentemente, espaço, na seara trabalhista, para compromisso arbitral¹³.

No tocante ao conteúdo de direito material (do trabalho) que poderá ser objeto de apreciação pelo juízo arbitral, considerando os princípios norteadores do Direito do Trabalho, pode ser admissível discussão acerca de direitos economicamente mensuráveis, com salvaguarda, conseqüentemente, das normativas de natureza de ordem pública, como, por exemplo, normas de segurança e medicina do trabalho.

Apenas a título exemplificativo, para além da discussão sobre a flexibilidade introduzida pela Reforma, podemos mencionar as hipóteses traçadas tanto no art. 611-A quanto no art. 611-B, visto que tratam de direitos que permitem uma aferição patrimonial (ou econômica) objetiva, com o resguardo daqueles direitos que não admitem a arbitrabilidade (CARVALHO, 2017, p. 83).

5 – Considerações finais

A presente pesquisa buscou demonstrar que o modelo de sociedade que anseia por desenvolvimento social e econômico não pode esperar do Poder

13 Compromisso arbitral se distingue da cláusula arbitral na medida em que aquele pode ser celebrado a qualquer momento, seja após extinção do vínculo jurídico seja quando deflagrado o conflito.

DOCTRINA

Judiciário julgamento de todas as demandas com excelência e celeridade. Fato é que a prestação jurisdicional, como monopólio estatal, está em declínio. É real, tanto que o Conselho Nacional de Justiça adotou como política institucional a promoção da inclusão (e aceitação pelos operadores do direito) dos métodos alternativos para resolução dos conflitos.

É um caminho com horizonte promissor, sem possibilidade de retorno ao *status quo ante*. Não seria diferente no âmbito juslaboral, que precisa superar os paradigmas até então considerados intocáveis para acolher a arbitragem como um método efetivo, eficaz e célere para resolução de conflitos, contribuindo, assim, para o desenvolvimento social com a redução da cultura do litígio.

Não obstante, concernente ao conteúdo da cláusula arbitral nos contratos de trabalho, depreende-se do conteúdo explanado que a cláusula, para ser considerada válida, deve observar alguns requisitos, quais sejam: (i) deve ser, necessariamente, escrita; (ii) não pode ser cláusula vazia, isto é, precisa prever todos os elementos para instalação do procedimento arbitral (como, por exemplo, a escolha de árbitro, lei aplicável, quais direitos serão passíveis de discussão no juízo arbitral, entre outras especificidades do caso concreto); (iii) não poderá ser objeto de negociação qualquer estipulação constante em norma de natureza de ordem pública; e, (iv) a previsão para dirimir conflitos, pelo juízo arbitral, deve estar restrita a direitos trabalhistas que são passíveis de mensuração econômica, com salvaguarda dos direitos de ordem pública.

Referências bibliográficas

ABBUD, André de Albuquerque Cavalcanti. *Arbitragem no Brasil*: pesquisa CBar-Ipsos. Comitê Brasileiro de Arbitragem CBar & Ipsos, 2011. Disponível em: <http://www.cbar.org.br/PDF/Pesquisa_CBar-Ipsos-final.pdf>. Acesso em: 22 abr. 2018.

ALEM, Fabio Pedro. Arbitragem. In: BONFIM, Edilson Mougenot (Coord.). *Coleção prática do direito*. São Paulo: Saraiva, 2009.

ALLAN, Nuredin Ahmad. A arbitragem e a figura do trabalhador hipersuficiente. *Revista Fórum Justiça do Trabalho*, Belo Horizonte, ano 35, n. 409, p. 133-139. jan. 2018.

AMARAL, Guilherme Rizzo. *Arbitragem nos conflitos trabalhistas individuais*. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-jan-23/guilherme-amaral-arbitragem-conflitos-trabalhistas-individuais>>. Acesso em: 20 jun. 2018.

ANDRIGHI, Fátima Nancy. A arbitragem: solução alternativa de conflitos. *Revista da Escola Superior da Magistratura do Distrito Federal*, n. 2, p. 149-173, maio/ago. 1996.

BRAGHETTA, Adriana; GABBAY, Daniela Monteiro; PITOMBO, Eleonora Coelho; ALVES, Rafael Francisco; LEMES, Selma Ferreira (Coord.). Arbitragem e Poder Judiciário: uma radiografia dos casos de arbitragem que chegam ao judiciário brasileiro. *Cadernos Direito FGV*, v. 6. n. 6, nov. 2009.

DOCTRINA

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 25 mar. 2018.

_____. *Lei nº 13.105, de março de 2015*. Código de Processo Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm>. Acesso em: 15 jun. 2018.

CAHALI, Francisco José. *Curso de arbitragem: mediação: conciliação*. 6. ed. São Paulo: RT, 2017.

CAMPOS, André Gambier. *Conflitos laborais no Brasil: a justiça do trabalho e as alternativas de resolução*. 2017.

CARMONA, Carlos Alberto. *Arbitragem e processo: um comentário à Lei nº 9.307/96*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

CHAVES, Isadora Costa. *Da cláusula compromissória nos contratos brasileiros*. 115 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2010.

CONDADO, Elaine Christina Gomes. *A arbitragem como instrumento eficaz de acesso à justiça*. 254 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2008.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Justiça em números 2017: ano-base 2016*. Brasília: CNJ, 2017. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2017/12/b60a-659e5d5cb79337945c1dd137496c.pdf>>. Acesso em: 10 maio 2018.

COUTINHO, Aldacy Rachid. A indisponibilidade de direitos trabalhistas. *Revista da Faculdade da UFPR*, 2000, v. 33, p. 9-17.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso; GARCIA, Phelippe Henrique Cordeiro. *Arbitragem em dissídios individuais de trabalho*. Disponível em: <http://ead.trt21.jus.br/pluginfile.php/5765/mod_resource/content/1/Revista%20TRT21%20-%202018.pdf#page=159>. Acesso em: 29 maio 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

_____; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017.

DISSENHA, Leila Andressa. *Arbitragem e conflitos trabalhistas: panorama nacional e experiência comparada*. 232 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2007.

_____. *Arbitragem e conflitos trabalhistas: receios e expectativas pós reforma, 2017*. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/111512/2017_dissenha_leila_arbitragem_conflitos.pdf?sequence=1>. Acesso em: 10 jun.2018.

DISSENHA, Leila Andressa. *Lei laboral de arbitragem*. 200 f. Tese (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2011.

GABBAY, Daniela Monteiro; ALVES, Rafael Francisco; LEMES, Selma Ferreira. *Arbitragem e Poder Judiciário*. 2009. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/2866/working%2520paper%252042.pdf>>. Acesso em: 28 mar. 2018.

LONGA, Daniel Pinheiro. *A possibilidade de se utilizar da arbitragem como meio de resolução de conflitos trabalhistas envolvendo funcionários de alto escalão*. Direito UNIFACS – Debate

DOUTRINA

Virtual, n. 172, 2014. Disponível em: <<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/3342>>. Acesso em: 25 jul. 2018.

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

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Arbitragem em conflitos individuais do trabalho: a experiência mundial. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 68, n. 1, p. 181-189, 2002.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *Nota técnica n. 8*. 28 de junho de 2017. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/ce4b9848-f7e4-4737-8d816b3c6470e4ad/Nota+t%C3%A9cnica+n%C2%BA+8.2017.pdf?MOD=AJPERES>. Acesso em: 4 abr. 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

OIT. *Justicia Laboral y medios alternativos de solución de conflictos colectivos e individuales del trabajo*. Oficina Internacional de Trabajo, 2002. Disponível em: <http://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1149/dt_149.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 8 abr. 2018.

OLIVEIRA, Lourival José de; FIGUEIREDO, Mayra Freire de. A reforma trabalhista e liberdade contratual: o direito ao trabalho construído sob a perspectiva puramente econômica. *Revista de Direito Econômico e Socioambiental*, Curitiba, v. 8, n. 3, p. 93-121, set./dez. 2017.

PEREIRA Jr., Antonio Jorge; SERRA, Miguel Arcanjo. A (im)possibilidade da arbitragem nos dissídios individuais do direito do trabalho. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v. 106, n. 986, p. 127-145, dez. 2017.

PUGLIESE, Antonio Celso Fonseca; SALAMA, Bruno Meyerhof. *A economia da arbitragem*: escolha racional e geração de valor. 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rdgv/v4n1/a02v4n1>>. Acesso em: 28 abr. 2018.

ROQUE, André Vasconcelos. *Novos paradigmas e perspectivas para a arbitragem de dissídios individuais no direito do trabalho*. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=6cc6e45d2f9cf66f>>. Acesso em: 5 jun. 2018.

SILVA, Antônio Álvares da; SILVA, George Augusto Mendes e. Arbitragem nos dissídios individuais de trabalho dos altos empregados. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*, v. 81, n. 7, p. 775-779, jul. 2017.

SILVA, Camila Paronetti. Da arbitragem nos conflitos individuais do trabalho. *Caderno de Iniciação Científica*, n. 6, 2015. Disponível em: <<https://revistas.direitosbc.br/index.php/CIC/article/view/626>>. Acesso em: 27 jul. 2018.

SILVA, Luiz Augusto da. Arbitragem trabalhista e o problema da liberdade. *Revista de Arbitragem e Mediação*, ano 15, v. 56, jan./mar. 2018.

TEIXEIRA, Sergio Torres. Vias alternativas à jurisdição contenciosa da Justiça do Trabalho: superando mitos e apontando caminhos à luz da Lei nº 13.467, de 2017. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 44, n. 187, p. 51-89, mar. 2018.

VIEIRA, Adriana de Souza. Limites à negociação individual no contrato de trabalho. 147 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012.

Recebido em: 11/10/2018

Aprovado em: 29/10/2018