

ESTUDIOS

Os novos paradigmas da arbitragem no direito do trabalho a partir da reforma trabalhista brasileira

The new paradigms of arbitration in labor law from the Brazilian labor reform

Carolina Kolling Konzen 

Fabiana Marion Spengler 

Universidade de Santa Cruz do Sul, Brasil

RESUMO Analisamos os novos paradigmas da arbitragem no direito do trabalho, principalmente a partir da reforma trabalhista brasileira. Para tanto, o artigo foi elaborado utilizando-se como base o método de abordagem dedutivo e as técnicas de pesquisas bibliográficas, legislativas e doutrinárias, com a finalidade de responder o seguinte questionamento: a partir das alterações ocorridas na legislação brasileira, é possível utilizar a arbitragem enquanto método alternativo de resolução de conflitos individuais e coletivos advindos das relações trabalhistas? Ademais, a pertinência da pesquisa justifica-se diante das constantes modificações do estudo da arbitragem nas relações de trabalho. Conclui-se, portanto, que há expressa previsão na legislação obreira quanto à utilização do procedimento arbitral nos contratos laborais, embora ainda existam questões controvertidas.

PALAVRAS-CHAVE Arbitragem, direito do trabalho, reforma trabalhista.

ABSTRACT The present research analyzes the new paradigms of arbitration in labor law, mainly from the Brazilian labor reform. To this end, the article was prepared using as a basis the deductive approach method and the techniques of bibliographical, legislative, and doctrinal research, to answer the following question: from the changes that occurred in Brazilian legislation, is it possible to use arbitration as an alternative method of resolving individual and collective conflicts arising from labor relations? Moreover, the relevance of the research is justified by the constant changes in the study of the arbitrage. It is concluded, therefore, that there is express provision in the labor legislation regarding the use of the arbitration procedure in labor contracts, although there are still controversial issues.

KEYWORDS Arbitration, labor law, labor reform.

Introdução

A partir das evoluções ocorridas na legislação brasileira nas últimas décadas, especialmente em razão das significativas alterações promovidas no Código de Processo Civil em 2015, na consolidação das leis do trabalho em 2017, bem como na Lei de Arbitragem em 2015, se observou um avanço no que diz respeito aos métodos alternativos de resolução de conflitos.¹ Neste aspecto, os conflitos oriundos das relações trabalhistas — principalmente com o advento da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como a reforma trabalhista brasileira — passaram a ser solucionados através dos meios alternativos de resolução de controvérsias, sejam eles autocompositivos ou heterocompositivos.

Neste cenário, verifica-se que a arbitragem, enquanto método heterocompositivo de solução de conflitos, está sendo utilizada com mais frequência como alternativa à resolução dos litígios oriundos dos vínculos laborais. Isso porque a consolidação das leis do trabalho, aliada à Constituição Federal de 1988, preveem expressamente a possibilidade de valer-se do procedimento arbitral nas relações trabalhistas, especialmente quando há o encerramento do contrato de trabalho.

Assim, a presente pesquisa propõe examinar os novos paradigmas da arbitragem no direito do trabalho, principalmente após a reforma trabalhista. Dessa forma, o artigo pretende responder a seguinte questão: a partir das alterações ocorridas na legislação brasileira, é possível utilizar a arbitragem enquanto método alternativo de resolução de conflitos individuais e coletivos advindos das relações trabalhistas?

Para tanto, a pesquisa tem a arbitragem nas relações de trabalho como tema central e objetiva:

1. Analisar a evolução legislativa da arbitragem enquanto meio alternativo de resolução de conflitos nas relações trabalhistas, discorrendo sobre noções introdutórias para melhor compreensão de tal método heterocompositivo.
2. Investigar a utilização do procedimento arbitral para dirimir os conflitos coletivos laborais, investigando, assim, o que a legislação brasileira prevê sobre tal aspecto.

1. Em que pese o Código de Processo Civil de 2015 utilize o termo «métodos de solução consensual de conflitos», na presente pesquisa será adotada a expressão «métodos alternativos de resolução de conflitos», visto que os meios autocompositivos e heterocompositivos são alternativos à jurisdição estatal, de modo que nem sempre será alcançado o consenso entre os litigantes. Por sua parte, a palavra «conflito» transmite uma ideia de enfrentamento entre duas ou mais pessoas e de divergência de opiniões. Uma sociedade sem conflito é estática, de modo que ele é inevitável e salutar, sendo que devem ser encontrados meios autônomos de manejá-lo, encarando-o como um fenômeno importante, seja ele negativo ou positivo, de acordo com os valores de determinado contexto social (Spengler, 2016).

2. O presente trabalho utilizará como base as principais legislações brasileiras, especialmente a reforma trabalhista promulgada no ano de 2017.

3. Por fim, averiguar a (im)possibilidade de adoção da arbitragem nos conflitos individuais laborais, especialmente a partir da reforma trabalhista, cujo advento promoveu significativas modificações nas relações de trabalho.

Para fins de cumprir os objetivos propostos, utiliza-se como método de abordagem o dedutivo, visto que a pesquisa parte da teoria e da legislação, ou seja, de uma análise geral, para obter as conclusões de cada premissa. As técnicas de pesquisa, por sua vez, serão as bibliográficas, legislativas e doutrinárias, tendo em vista que o artigo será baseado em livros, artigos, periódicos e leis acerca do tema proposto.

Ademais, o presente trabalho justifica-se em razão da grande importância e relevância do estudo da arbitragem nas relações de trabalho, uma vez que se trata de um método heterocompositivo de resolução de conflitos em constante desenvolvimento e aperfeiçoamento no ordenamento jurídico brasileiro. Isso se verifica, notadamente, a partir da reforma trabalhista ocorrida no ano de 2017, cuja redação trouxe significativas alterações no âmbito do direito do trabalho, tanto individual quanto coletivo.

Diante desta abordagem inicial acerca dos novos paradigmas da arbitragem enquanto método alternativo de resolução de conflitos trabalhistas individuais e coletivos, passar-se-á aos estudos propriamente ditos.

A evolução legislativa da arbitragem como meio alternativo de resolução de conflitos nas relações trabalhistas

É importante trazer à tona, inicialmente, uma breve contextualização histórica acerca do desenvolvimento da arbitragem no Brasil, especialmente no que diz respeito à sua evolução na legislação, sobretudo por meio de um olhar voltado às relações trabalhistas e às suas respectivas normas inseridas no ordenamento jurídico brasileiro.

Neste aspecto, no Brasil a arbitragem teve sua primeira regulamentação a partir da promulgação da Constituição Imperial de 1824, mais especificamente no artigo 160, cuja redação era no sentido de possibilitar às partes, nas causas cíveis e nas penalmente intentadas, a nomeação de juízes árbitros, sendo que as suas sentenças seriam executadas sem recursos, desde que assim convencionassem os sujeitos envolvidos no conflito, segundo a Constituição Política do Império do Brasil de 1824.

Do mesmo modo, a Lei 556, de 25 de junho de 1850, que instituiu o Código Comercial — já revogado em grande parte — mencionava, em seu artigo 194, que: «O preço da venda pode ser incerto, e deixado na estimação de terceiro; se este não puder ou não quiser fazer a estimação, será o preço determinado por arbitradores».³ Além do mais, analisando os dispositivos legais que compunham a legislação referida, verifica-se que em vários deles há a figura do árbitro como alternativa à resolução dos conflitos. Veja-se mais um exemplo, disposto na seção VIII, relativa à liquidação

3. «Lei 556. Código Comercial», de 25 de junho de 1850, disponível em <https://tipg.link/NRsf>.

da sociedade, especialmente o artigo 348, cuja redação era no sentido de que, efetivada a liquidação da sociedade, o sócio que não a aprovar deveria reclamar dentro de dez dias, sendo que tal controvérsia seria decidida por árbitros.

Igualmente, destaca-se a Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 24 de fevereiro de 1891, a qual mencionava no artigo 34, número onze, que competia privativamente ao Congresso Nacional autorizar o governo a declarar guerra, se não tiver lugar ou malograr-se o recurso da arbitragem. E seguindo a Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934, também dispunha, em seu artigo quinto, inciso XIX, alínea «c», que competia privativamente à União legislar sobre normas fundamentais da arbitragem comercial.

Voltando-se às relações trabalhistas, revela-se o Decreto-Lei 2.065/1983, que instituiu o Sistema Nacional de Relações de Trabalho, sendo que, na sequência, o poder executivo editou o Decreto número 88.984, de 10 de novembro de 1983, o qual criou o Serviço Nacional de Arbitragem, junto aos membros do governo, dos trabalhadores e dos empregados, porém esse sistema sequer chegou a ser utilizado na prática (Martins, 2023). Neste aspecto, o artigo quarto, incisos II, III, IV e V, do Decreto número 88.984/1983, resumidamente dispunha que competia ao Serviço Nacional de Mediação e Arbitragem manter um serviço de arbitragem, a fim de promover o melhor desenvolvimento da negociação coletiva a partir de denúncias e de apoio aos Conselhos Regionais de Relações do Trabalho.⁴

O marco principal e central da utilização da arbitragem na seara trabalhista foi a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988, mais especificamente o artigo 114, § primeiro, cuja redação é no sentido de que as partes poderão eleger árbitros quando restar frustrada a negociação coletiva. Neste aspecto, durante os anos de estudo da aplicação da arbitragem ao direito do trabalho, grande parte da doutrina defende a ideia de que este método heterocompositivo de resolução de conflitos é incompatível com o direito individual do trabalho, em razão da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas e do trabalhador não pode dispor de normas e de condições que lhe são favoráveis e asseguradas pelo ordenamento jurídico — mas, de outro lado, pode ser utilizado no âmbito do direito coletivo do trabalho (Resende, 2020).

Assim, caso as partes não obtenham êxito na negociação coletiva — por meio das convenções e acordos coletivos de trabalho —, poderão valer-se da arbitragem para dirimir os conflitos, sendo que somente buscarão a jurisdição contenciosa, a partir da Justiça do Trabalho, quando frustrada tal via alternativa à jurisdição estatal (Teixeira, 2017). Acerca de tal situação, o artigo 114, § segundo, da Constituição Federal de 1988, enfatiza que quando da recusa de qualquer das partes à negociação coletiva ou

4. «Decreto número 88.984. Cria o Conselho Federal e os Conselhos Regionais de Relações do Trabalho, institui o Sistema Nacional de Relações do Trabalho e dá outras providências», de 10 de novembro de 1983, disponível em <https://tipg.link/NSs4>.

à arbitragem é facultado o ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica, cabendo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.

Feita esta breve contextualização histórica, sobretudo voltada às relações trabalhistas, é importante esclarecer, na sequência, o que afinal é o instituto da arbitragem enquanto método alternativo e heterocompositivo de resolução de conflitos e como está disciplinado no ordenamento jurídico brasileiro, especialmente a partir da Lei 9.307, de 23 de setembro de 1996, a qual dispõe sobre a arbitragem.

Esclarece-se, inicialmente, que a partir de um conflito de interesses entre duas ou mais partes, existem basicamente duas maneiras de resolvê-lo, quais sejam, mediante acordo de vontades entre os sujeitos envolvidos na controvérsia ou por meio de um terceiro que trará uma solução ao caso concreto. Neste sentido, o primeiro caso refere-se ao método autocompositivo, no qual as partes buscam um auxílio externo para chegarem a um consenso. Exemplificando, trata-se da mediação. De outro lado, o segundo caso diz respeito ao método heterocompositivo, no qual um terceiro resolverá o conflito, uma vez que não são as próprias partes que acordam. Exemplificando, trata-se da arbitragem, foco desta pesquisa (Morais e Spengler, 2019).

Sobre este aspecto, o instituto do juízo arbitral é antigo e caracteriza-se, principalmente, por ser um procedimento informal, que possui julgadores com formação técnica ou jurídica, sendo as partes sujeitas a decisões vinculatórias. Além do mais, trata-se de uma técnica rápida e pouco dispendiosa, mas pode tornar-se onerosa no aspecto dos honorários dos árbitros (Cappelletti e Garth, 1988). Logo, a arbitragem é vista como uma alternativa ao problema da morosidade do Poder Judiciário, porquanto trata-se de um procedimento célere e eficaz, bem como produz resultados socialmente justos, além de ser um método menos burocrático e menos oneroso.

Salienta-se, oportunamente, que a arbitragem não se trata de um método melhor ou pior de solução de conflitos, mas representa um caminho diferente, cujo procedimento possui características próprias; por exemplo, decisões técnicas e de qualidade, possibilidade de escolha dos árbitros pelas partes, previsibilidade das decisões, flexibilidade, independência e imparcialidade dos julgadores, confidencialidade, entre outros. Por outro lado, a visão atual é de que a arbitragem não se refere a um método amigável de solução de conflitos, e sim um procedimento adversarial e heterocompositivo. Nesta mesma percepção, por sua vez, a arbitragem também é reconhecida por ser colaborativa, justamente por se ajustar aos interesses dos litigantes (Machado e outros, 2018: 68).

De fato, a arbitragem trata-se de um dos meios alternativos mais importantes de solução de conflitos, sendo que por ela qualquer controvérsia de natureza patrimonial disponível pode ser resolvida. Isso ocorre por meio de decisões proferidas por árbitros, os quais, muitas vezes, possuem conhecimento técnico na área do conflito, o que propicia julgamentos mais precisos e adequados em comparação àqueles emanados junto ao Poder Judiciário. Ademais, a partir do advento da Lei 9.307, de 23 de

setembro de 1996, a arbitragem tornou-se um método autônomo e independente. Eis que as decisões passarem a ter força executiva, ou seja, constituindo título executivo judicial, independentemente de homologação da jurisdição estatal (Tosta, 2014).

Afinal, o que são direitos patrimoniais disponíveis? Verçosa (2013: 16) traz uma definição simplificada e de fácil compreensão, aduzindo que direitos patrimoniais disponíveis são «aqueles relativos a bens integrantes do patrimônio e que, além disso, ainda possam ser objeto de disposição, o que significa alienação, venda, entrega como garantia, doação, etcétera». Neste sentido, estabelece o artigo primeiro, *caput*, da Lei de Arbitragem que «as pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis».⁵

Acerca da conceituação do instituto da arbitragem, Carmona define que:

A arbitragem — meio alternativo de solução de controvérsias através da intervenção de uma ou mais pessoas que recebem seus poderes de uma convenção privada, decidindo com base nela, sem intervenção estatal, sendo a decisão destinada a assumir a mesma eficácia da sentença judicial — é colocada à disposição de quem quer que seja, para solução de conflitos relativos a direitos patrimoniais acerca dos quais os litigantes possam dispor (Carmona, 2009: 31).

Ora, convém esclarecer que a arbitragem somente será instituída pela livre vontade das partes, sendo que esta dar-se-á por meio de um acordo denominado convenção de arbitragem, entendido por cláusula compromissória ou compromisso arbitral. Assim, a cláusula compromissória refere-se ao acordo escrito pelas partes, por meio do qual comprometem-se a submeter à arbitragem futuras e eventuais controvérsias, relativas a direitos patrimoniais disponíveis e que possam vir a surgir através de um contrato, por exemplo. De outro lado, o compromisso arbitral fixa as condições efetivas para a instauração da arbitragem, a partir do acordado pelas partes (Bacellar, 2016).

Por fim, destaca-se que o árbitro será livremente escolhido pelas partes, sendo que poderá ser qualquer pessoa, desde que esteja em gozo de sua plena capacidade civil. Escolhido o árbitro, dar-se-á início ao procedimento arbitral propriamente dito, o qual deverá respeitar certos princípios processuais constitucionais, quais sejam, o contraditório, a igualdade das partes, a imparcialidade do árbitro, o livre convencimento motivado e a fundamentação da sentença arbitral (Figueira Júnior, 2019).

Conceituada e caracterizada a arbitragem, pode-se afirmar que, até então, os entendimentos doutrinários e jurisprudenciais majoritários eram no sentido de ser incompatível a utilização de tal procedimento nos conflitos individuais trabalhistas. Por outro lado, a Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como a reforma trabalhista, passou a possibilitar, de maneira expressa, a utilização da arbitragem no âmbito do

5. «Lei 9.307. Dispõe sobre a arbitragem», de 23 de setembro de 1996, disponível em <https://tipg.link/NSuC>.

direito individual do trabalho, através da inclusão do artigo 507-A na consolidação das leis do trabalho.

Antes mesmo de adentrar no estudo da arbitragem a partir dos conflitos individuais trabalhistas, é de suma importância esclarecer o que são as controvérsias laborais coletivas. Além do mais, discorrer-se-á sobre a expressa e unânime possibilidade de utilização do procedimento arbitral ao direito coletivo do trabalho, a fim de, ao final, trazer as principais mudanças ocorridas na legislação trabalhista, por meio da Lei 13.467/2017, no que diz respeito ao direito individual do trabalho.

A arbitragem enquanto método alternativo de resolução de conflitos coletivos trabalhistas

De antemão, é imprescindível esclarecer que os conflitos laborais podem ter natureza individual ou coletiva. Para Spengler e Costa, no primeiro caso «el conflicto implica un trabajador o varios trabajadores considerados individualmente y el empleador, y se basa en el contrato individual de trabajo», ao passo que no segundo «la caracterización se da debido a sus sujetos, que serán los grupos de trabajadores abstractamente considerados, por un lado, y el grupo de empleadores, por otro lado, con el fin de tratar materias de orden general del grupo» (Spengler e Costa, 2019: 44).

Realizada a diferenciação entre conflitos laborais individuais e coletivos, afinal, o que é o direito coletivo do trabalho e como ele se apresenta na legislação trabalhista? Em síntese, trata das relações coletivas de trabalho, por meio das quais os titulares atuam, via de regra, na qualidade de representantes de grupos sociais e econômicos (Leite, 2023). Dessa forma, os conflitos coletivos de trabalho são «o que se dá entre grupo de trabalhadores e empregadores ou grupo de empregadores, coletivamente considerados, cujo objeto tende à satisfação dos interesses dos referidos grupos» (Leite, 2023: 386).

Com efeito, a figura central do direito coletivo do trabalho é o sindicato, cuja concretização está disposta no artigo 511 da consolidação das leis do trabalho, *in verbis*:

Artigo 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.⁶

Ora, a partir do conceito de sindicato emanado da consolidação das leis do trabalho, infere-se que os trabalhadores autônomos e profissionais liberais também po-

6. «Decreto-Lei 5.452. Aprova a consolidação das leis do trabalho», do primeiro de maio de 1943, disponível em <https://tipg.link/NSvv>.

dem ser associar — não apenas os empregados e empregadores —, porém desde que exerçam atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas. Com isso, pode-se afirmar que o principal objetivo das organizações sindicais é a defesa dos interesses das profissões como um todo, não apenas de empregados e empregadores nos limites das relações de trabalho. Logo, o sindicato trata-se de uma associação permanente, representando os trabalhadores ou empregados, cuja finalidade é a defesa dos interesses coletivos (Resende, 2020).

Além do mais, o artigo oitavo da Constituição Federal de 1988 assegura ser livre a associação profissional ou sindical, sendo que ao sindicato cabe à defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria. Ainda, ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado ao sindicato, enquanto que este é obrigado a participar das negociações coletivas de trabalho. Ademais, convém ressaltar o artigo sétimo, inciso XXVI, da Carta Magna, assegura que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, segundo a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Outrossim, existem dois instrumentos coletivos negociados e elencados na legislação trabalhista brasileira, sendo eles a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho. O primeiro é aquele por meio do qual dois ou mais sindicatos de categoriais econômicas e profissionais acordam e estipulam condições de trabalho que serão aplicadas às relações individuais de trabalho. O segundo, por sua vez, é aquele por meio do qual o sindicato de determinada categoria profissional e uma ou mais empresas da mesma categoria acordam e estipulam condições de trabalho, que serão aplicáveis internamente na empresa ou nas empresas negociantes (Martinez, 2020).

Cumprido salientar, por fim, que o artigo 620 da consolidação das leis do trabalho, introduzido no ordenamento jurídico brasileiro por meio da Lei 13.467/2017, passou a prever expressamente que as condições instituídas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão em detrimento das estipuladas em convenção coletiva de trabalho. Logo, a grande novidade introduzida pela reforma trabalhista é que o acordo coletivo de trabalho é hierarquicamente superior em comparação à convenção coletiva de trabalho, justamente por ser mais específico e por refletir a realidade laboral interna da empresa ou das empresas.

Destaca-se, ainda, que no direito coletivo do trabalho a ideia central é de que as partes estão em igualdade de condições, uma vez que nas negociações coletivas os empregados necessariamente estão representados por seus sindicatos. De outro lado, no direito individual do trabalho se parte da premissa de que o empregado é hipossuficiente frente ao empregador, possuindo menor poder de negociação e demandando maior proteção (Coimbra, 2014).

Sob o aspecto dos conflitos coletivos trabalhistas, estes também podem ser denominados controvérsias ou dissídios, sendo que na prática possuem o mesmo signifi-

cado.⁷ Neste sentido, quando a solução dos conflitos trabalhistas é determinada por um terceiro, estar-se-á diante da heterocomposição, tendo como exemplo a arbitragem, foco do presente estudo. De fato, conforme já demonstrado anteriormente, a Carta Magna de 1988, em seu artigo 114, § primeiro, autoriza expressamente — embora facultativa — a utilização alternativa da arbitragem para a resolução dos conflitos coletivos, sendo que, frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros (Martins, 2023).

De fato, no que se refere aos conflitos trabalhistas coletivos, o legislador deixou em evidência o seu apoio aos métodos extrajudiciais de resolução de conflitos, incluindo a arbitragem, tornando a via judicial como última opção, o que se pode observar por meio do artigo 114, § segundo, da Constituição Federal. Por outro lado, no âmbito dos conflitos individuais laborais, a jurisdição estatal é apresentada como a via mais adequada para compor a controvérsia entre empregado e empregador, deixando de estimular as formas autocompositivas e heterocompositivas de resolução de conflitos, como a mediação, a conciliação e a arbitragem (Teixeira, 2017).

Igualmente, convém trazer à tona a convenção número 154 da Organização Internacional do Trabalho, que trata sobre o fomento à negociação coletiva, sendo que o artigo sexto refere que as suas disposições não impedirão o funcionamento de sistemas de relações de trabalho, nos quais a negociação coletiva ocorra por meio de instituições de conciliação ou de arbitragem.⁸

Além da Constituição Federal de 1988 e da Organização Internacional do Trabalho, outras disposições legais infraconstitucionais também preveem expressamente a possibilidade de utilização da arbitragem no direito coletivo do trabalho. Exemplificando, é o caso da Lei 7.783, de 28 de junho de 1989, que dispõe sobre o exercício do direito de greve, bem como em seu artigo terceiro, *caput*, refere que «frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho».⁹

Realizada a escolha pelo procedimento da arbitragem para dirimir conflitos oriundos do direito coletivo do trabalho, as partes definirão o árbitro de sua confian-

7. «Conflito, entretanto, tem sentido amplo e geral, correspondente à divergência de interesses, como ocorreria na greve e no lockout. A controvérsia diz respeito a um conflito em fase de ser solucionado, como no caso da greve e do lockout quando submetidos à mediação ou à arbitragem. Já o dissídio seria o conflito submetido à apreciação do Poder Judiciário, podendo ser individual ou coletivo, como na reclamação trabalhista do empregado contra a empresa ou no julgamento da greve pela Justiça do Trabalho» (Martins, 2023: 520).

8. «Convenção número 154», *Organização Internacional do Trabalho*, 19 de junho de 1981, disponível em <https://tipg.link/NRsK>.

9. «Lei 7.783. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências», 28 de junho de 1989, disponível em <https://tipg.link/NRsN>.

ça, sendo possível nomear mais de um, desde que seja número ímpar. Caso a parte pretenda arguir questões relativas à invalidade, ineficácia ou nulidade da convenção arbitral, deverá fazer na primeira oportunidade que puder se manifestar. Ainda, durante o procedimento da arbitragem não é obrigatório que as partes estejam acompanhadas de advogados, mas, se assim desejarem, poderão ser assistidas pelos respectivos procuradores. Além disso, o árbitro oportunizará a tentativa de conciliação entre as partes, assim como determinará a produção de tantas provas quantas forem necessárias. Concluído o procedimento, será proferida a sentença arbitral (Zaffari e outros, 2021).

Observa-se, portanto, que o ordenamento jurídico brasileiro, principalmente por meio da Constituição Federal de 1988 e da consolidação das leis do trabalho, prevê expressamente a possibilidade de utilização do procedimento arbitral como alternativa aos conflitos oriundos do direito coletivo do trabalho. Ademais, até a reforma trabalhista, ocorrida do ano de 2017, o entendimento majoritário era acerca da inviabilidade da aplicação de tal método na resolução dos conflitos individuais trabalhistas. De outro lado, a Lei 13.467/2017, especialmente o seu artigo 507-A, passou a permitir a adoção da arbitragem no direito individual do trabalho, conforme abordar-se-á na sequência da presente pesquisa.

A (in)aplicabilidade da arbitragem nos conflitos individuais laborais a partir da reforma trabalhista

Antes da entrada em vigor da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, a ideia dominante entre os operadores do direito era de que a arbitragem somente poderia ser admitida nos dissídios coletivos do trabalho; sendo assim, não havia a possibilidade de sua aplicação nos conflitos individuais. De outro lado, a reforma trabalhista introduziu na consolidação das leis do trabalho o artigo 507-A, cuja redação é no sentido de que:

Artigo 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 9.307, de 23 de setembro de 1996.¹⁰

Assim, analisando o dispositivo legal referido acima, observa-se que para ser acordada cláusula compromissória de arbitragem nos contratos individuais de trabalho, três requisitos devem ser preenchidos, quais sejam, a remuneração do empregado deverá ser superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do

10. «Decreto-Lei 5.452. Aprova a consolidação das leis do trabalho», do primeiro de maio de 1943, disponível em <https://tipg.link/NSvv>.

Regime Geral de Previdência Social; a inclusão da cláusula deverá ser por iniciativa do empregado ou por meio de sua concordância expressa, bem como deverá observar a Lei 9.307/1996, que dispõe sobre a arbitragem.

Diante disso, para ser firmado o pacto de arbitragem nos contratos individuais de trabalho, primeiro é necessário que decorra de iniciativa do empregado, sendo que, a partir de sua solicitação, as partes — empregado e empregador — firmarão a cláusula arbitral em documento apartado, isto é, em anexo ou aditivo ao contrato de trabalho. Inclusive, o trabalhador precisa concordar expressamente com a inclusão da cláusula compromissória de arbitragem, na forma da Lei de Arbitragem (Scavone Júnior, 2020).

Além do mais, em razão do critério da remuneração disposto no artigo 507-A da consolidação das leis do trabalho, pode-se afirmar que o trabalhador hipersuficiente economicamente — trata-se do empregado que não se encontra em posição considerável de desvantagem frente ao empregador, razão pela qual, em tese, não receberia toda a proteção conferida pela legislação trabalhista — poderá valer-se da arbitragem para a resolução das controvérsias oriundas do contrato de trabalho. Salienta-se que aqui o critério é puramente econômico — salário superior a duas vezes o teto do Regime Geral de Previdência Social — independentemente de o trabalhador ter ou não curso superior (Resende, 2020).

Aliás, antes da promulgação da Lei 13.467/2017, conhecida como a reforma trabalhista, a Lei 13.129/2015 promoveu inúmeras e significativas alterações na Lei de Arbitragem de 1996. Inclusive, vetou da Lei de Arbitragem o seu artigo quarto, § quarto, o qual previa a possibilidade de pactuação da cláusula compromissória de arbitragem nos contratos individuais de trabalho, desde que o empregado ocupe ou venha a ocupar cargo ou função de administrador ou de diretor estatutário. Por outro lado, as razões do veto foram no sentido de que a autorização de cláusula de compromisso arbitral em contratos individuais de trabalho acarretaria uma distinção indesejada entre empregados — por ser restrita a um grupo reduzido de trabalhadores —, além de recorrer a termo não definido tecnicamente na legislação obreira.¹¹

De fato, muitos operadores do direito entendem ser inconcebível a oposição ao veto do § quarto do artigo quarto, eis que as autoridades brasileiras insistem em ignorar as diferenças existentes entre os trabalhadores. Ainda, o veto demonstrou receio em autorizar a cláusula compromissória de arbitragem, eis que poderia acarretar

11. «Lei 13.129. Altera a Lei 9.307, de 23 de setembro de 1996, e a Lei 6.404, de 15 de dezembro de 1976, para ampliar o âmbito 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, e revoga dispositivos da Lei 9.307, de 23 de setembro de 1996», de 26 de maio de 2015, disponível em <https://tipg.link/NSxe>.

tar uma distinção indesejada entre os empregados. Por outro lado, no cotidiano das relações trabalhistas brasileiras, será que já não existe uma diferença prática entre os trabalhadores? Todos os empregados são realmente iguais? O obreiro não tem o direito de escolher um método de solução de conflitos que lhe parece mais correto e conveniente? (Figueira Júnior, 2019).

Ora, em que pese tais indagações, o veto do dispositivo legal acima citado tratou todos os empregados indistintamente como hipossuficientes, até mesmo aqueles que são responsáveis pela tomada das decisões mais importantes da empresa onde laboram, sendo que tais deliberações, muitas vezes, refletem diretamente na vida dos demais trabalhadores e de suas famílias. Logo, a crítica ao veto é no sentido de que ele tratou todos os obreiros como se não tivessem condições de decidir acerca da forma como gostariam que as suas controvérsias de natureza trabalhista fossem resolvidas (Figueira Júnior, 2019).

Neste compasso, a partir da reforma trabalhista, os argumentos contrários ao uso dos métodos alternativos à jurisdição contenciosa trabalhista foram superados, tendo em vista que nem todos os direitos trabalhistas são absolutamente irrenunciáveis. Logo, evidente que os direitos efetivamente indisponíveis, tais como os relativos aos direitos à integridade física e psíquica do obreiro, não podem ser submetidos a via extrajudicial de resolução de conflitos. Em contrapartida, no que se refere aos direitos laborais de natureza patrimonial é admissível a via alternativa da arbitragem para solução do conflito (Teixeira, 2017).

Voltando à análise do artigo 507-A da consolidação das leis do trabalho, observa-se que há o limite de aplicação da cláusula arbitral aos empregados cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios da Previdência Social. Ora, a permissão da arbitragem é para os empregados de alto escalão. Isso porque a própria contratação deles, pode-se dizer, é diferenciada, sendo que, via de regra, não são colocados em situação de vulnerabilidade ao celebrar o contrato de trabalho. E como fica a situação dos demais empregados? Veja-se que o texto legal apenas menciona a cláusula compromissória de arbitragem — àquela celebrada antes da existência do conflito —, mas silencia quanto ao compromisso arbitral — aquele firmado depois do conflito, em regra com a extinção do pacto laboral. Portanto, a interpretação final é no sentido da possibilidade de qualquer empregado, sem distinção, firmar o compromisso arbitral (Scavone Júnior, 2020).

Melhor explicando, o artigo terceiro da Lei de Arbitragem refere que «as partes interessadas podem submeter a solução de seus litígios ao juízo arbitral mediante convenção de arbitragem, assim entendida a cláusula compromissória e o compromisso arbitral».¹² A cláusula compromissória de arbitragem é aquela prevista no contrato,

12. «Lei 9.307. Dispõe sobre a arbitragem», de de 23 de setembro de 1996, disponível em <https://tipg.link/NSuC>.

firmada entre as partes, através da qual há a expressa previsão de que eventuais conflitos serão resolvidos e submetidos ao juízo arbitral. De outro lado, o compromisso arbitral se refere a conflitos eventuais e futuros e possui como pré-requisito a existência de uma controvérsia, sendo que a partir dela as partes livremente acordam e optam em submetê-la à arbitragem (Morais e Spengler, 2019).

Com efeito, salienta-se que o artigo 507-A nada diz acerca da escolha da arbitragem por meio do compromisso arbitral. Contudo, a maioria dos doutrinadores entende que, embora omissa a legislação, não há óbice para a utilização da arbitragem pelo compromisso arbitral após a rescisão do contrato de trabalho, aplicável para trabalhadores com qualquer valor de remuneração. Assim sendo, embora irrenunciáveis determinados direitos trabalhistas — décimo terceiro salário, férias, aviso prévio, horas extras, jornada de trabalho —, quando violados e encerrado o contrato de trabalho, são cabíveis de negociação através da arbitragem por se tratarem de direitos patrimoniais disponíveis lesados (Cahali, 2022).

Nota-se, portanto, que embora exista a presunção da irrenunciabilidade do direito individual do trabalho, infere-se que a indisponibilidade do direito por parte do empregado não se confunde com o conteúdo econômico de tal direito ou, até mesmo, com a possibilidade de acordá-lo. Se não fosse possível transigir eventuais direitos oriundos da relação laboral, também não poderia ser passível de conciliação no âmbito da Justiça do Trabalho, ocasião na qual as partes envolvidas no conflitos acabam por dispor e/ou ceder parte de seu crédito trabalhista para alcançar o consenso e pôr fim a controvérsia (Pamplona Filho e Souza, 2022).

Optando o trabalhador pelo procedimento da arbitragem, certamente as partes terão vantagens importantes em comparação às que teriam frente ao Poder Judiciário, especialmente a celeridade e o sigilo. No que se refere à celeridade, um processo oriundo da Justiça do Trabalho dura, em média, dois anos, enquanto que a resolução de controvérsias trabalhistas por meio da arbitragem entre seis e quatorze meses. Do mesmo modo, o sigilo também é interessante às partes que se submetem ao juízo arbitral; eis que durante o conflito geralmente os envolvidos desejam que seus argumentos, documentos e fatos não sejam expostos e acessíveis a terceiros, o que, por outro lado, ocorre em processos judiciais não abarcados pelo segredo de justiça. Ademais, quando o conflito é dirimido por um árbitro, o julgamento será muito mais técnico e tende a ser melhor analisado em comparação a um juiz de direito (Aguiar, 2018).

Feita toda esta explanação, pode-se concluir que, embora ainda existam questões controvertidas na doutrina acerca da possibilidade de utilização da arbitragem para dirimir conflitos individuais trabalhistas, a possibilidade é expressa e indiscutível na legislação obreira, mais especificamente no artigo 507-A. Além disso, por mais que a consolidação das leis do trabalho permita a pactuação da cláusula compromissória arbitral tão somente para empregados cuja remuneração seja superior a duas vezes

o teto do Regime Geral de Previdência Social, tendo silenciado quanto ao compromisso arbitral, o entendimento majoritário é no sentido de que não há impedimento para a utilização da arbitragem pelo compromisso arbitral após o encerramento do pacto laboral, aplicável, inclusive, para todos os trabalhadores, independentemente do valor da remuneração.

Conclusão

A pesquisa procurou abordar, inicialmente, acerca da evolução legislativa da arbitragem, realizando uma breve contextualização histórica sobre o desenvolvimento de tal método heterocompositivo no ordenamento jurídico brasileiro, sobretudo por meio de um olhar voltado às relações de trabalho. Além disso, neste primeiro item discorreu-se a respeito de noções introdutórias para melhor compreensão do procedimento arbitral.

Para tanto, constatou-se que o principal marco de utilização da arbitragem na seara trabalhista foi a partir da Constituição Federal de 1988, em seu artigo 114, § primeiro, cuja redação possibilita que as partes litigantes escolham árbitros quando restar frustrada a negociação coletiva. Evidenciou-se, ainda, que antes da promulgação da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como a reforma trabalhista, a tese majoritária era de que a arbitragem somente poderia ser adotada no âmbito do direito coletivo do trabalho, enquanto que para dirimir conflitos laborais individuais não era possibilitada a sua utilização, ante à irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas.

Neste sentido, para responder a problemática da pesquisa, tratou-se sobre a expressa e unânime possibilidade de utilização do procedimento arbitral ao direito coletivo do trabalho. Assim, constatou-se que os conflitos coletivos de trabalho são aqueles desencadeados entre grupos de trabalhadores e empregadores, coletivamente considerados. Ademais, observou-se que no direito coletivo do trabalho se parte da ideia de que os sujeitos estão em igualdade de condições, porquanto nas negociações coletivas os trabalhadores estão representados pelos sindicatos.

Nesse viés, verificou-se que ao disciplinar sobre os conflitos trabalhistas coletivos, o legislador evidenciou expressamente o seu apoio à adoção dos métodos alternativos de resolução de conflitos, incluindo a arbitragem, o que pode ser observado no artigo 114, § segundo, da Constituição Federal de 1988. Assim, realizada a escolha pelo procedimento arbitral para solucionar conflitos oriundos do direito coletivo do trabalho, os litigantes escolherão o árbitro de sua confiança, sendo que este, ao final, proferirá a decisão através de uma sentença.

Logo, concluiu-se que para os conflitos oriundos do direito coletivo do trabalho há na legislação brasileira a expressa possibilidade de utilização do procedimento arbitral como meio alternativo. Em contrapartida, até a reforma trabalhista, ocorrida no ano de 2017, o entendimento majoritário era acerca da inviabilidade de aplicação

da arbitragem na resolução dos conflitos individuais trabalhistas. O artigo 507-A da consolidação das leis do trabalho, por sua vez, inserido no ordenamento jurídico por meio da Lei 13.467/2017, passou a permitir a adoção da arbitragem no direito individual do trabalho.

Dessa forma, na sequência, a pesquisa analisou o artigo 507-A da consolidação das leis do trabalho, cuja redação prevê a possibilidade de utilizar o procedimento arbitral nas relações trabalhistas, por meio da inclusão de cláusula compromissória de arbitragem nos contratos individuais de trabalho, desde que três requisitos sejam observados, quais sejam: i) a remuneração do empregado deverá ser superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social; ii) a inclusão da cláusula deverá ser por iniciativa do emprego ou por meio de sua concordância expressa, e iii) deverá ser observada a Lei de Arbitragem.

Evidenciou-se, portanto, que a partir da reforma trabalhista os argumentos contrários ao uso dos métodos alternativos — especialmente a arbitragem — para solucionar controvérsias laborais foram superados, uma vez que nem todos os direitos trabalhistas são totalmente irrenunciáveis, principalmente aqueles de natureza patrimonial. Contudo, o dispositivo legal supracitado apenas refere acerca da possibilidade de inclusão da cláusula compromissória de arbitragem nos contratos individuais de trabalho, mas silencia quanto ao compromisso arbitral.

Por outro lado, averiguou-se que grande parte da doutrina entende que, embora omissa a legislação, não há óbice para a utilização da arbitragem pelo compromisso arbitral após o encerramento do vínculo laboral, aplicável para trabalhadores com qualquer valor de remuneração. De fato, ao optar pela arbitragem, os empregados terão importantes vantagens — celeridade, sigilo, cooperação, informalidade, decisões técnicas e de qualidade, flexibilidade, independência e imparcialidade dos julgadores — em comparação àquelas que teriam quando o conflito é decidido no âmbito da jurisdição estatal.

Concluiu-se, assim, que em que pese ainda existam questões controvertidas acerca da utilização da arbitragem para solucionar conflitos individuais trabalhistas, há previsão expressa na legislação obreira — consolidação das leis do trabalho — quanto à possibilidade de sua adoção. Ademais, embora as leis permitam estipular a cláusula compromissória arbitral apenas para trabalhadores cuja remuneração seja superior a duas vezes o teto do Regime Geral de Previdência Social, a maioria dos doutrinadores entende que é possível utilizar a arbitragem a partir do compromisso arbitral após o encerramento do contrato de trabalho, passível de ser adotada para todos os empregados, independentemente do valor do salário percebido.

Referências

- AGUIAR, Antonio Carlos (2018). *Advocacia trabalhista*. 2.^a ed. São Paulo: Saraiva Educação.
- BACELLAR, Roberto Portugal (2016). *Mediação e arbitragem*. 2.^a ed. São Paulo: Saraiva.
- CAHALI, Francisco José (2022). *Curso de arbitragem: Mediação, conciliação e tribunal multiportas*. 8.^a ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil.
- CAPPELLETTI, Mauro e Bryant Garth (1988). *Acesso à justiça*. Trad. Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris.
- CARMONA, Carlos Alberto (2009). *Arbitragem e processo: Um comentário à Lei número 9.307/96*. 3.^a ed. São Paulo: Atlas.
- COIMBRA, Rodrigo (2014). «A natureza jurídica do direito coletivo do trabalho no Brasil». *Revista Electrónica de Derecho Público*, 2 (1): 459-487. Disponível em <https://tipg.link/NPNy>.
- FIGUEIRA JÚNIOR, Joel Dias (2019). *Arbitragem*. 3.^a ed. Rio de Janeiro: Forense.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra (2023). *Curso de direito do trabalho*. 15.^a ed. São Paulo: Saraiva Jur.
- MACHADO, Carlos Henrique, Ricardo Soares Stersi dos Santos e João Ricardo Catarina (2018). «A arbitrabilidade objetiva dos conflitos envolvendo o poder público e as perspectivas da arbitragem tributária no Brasil». *Revista do Direito*, 54 (1): 59-85. DOI: 10.17058/rdunisc.v1i54.11278.
- MARTINEZ, Luciano (2020). *Curso de direito do trabalho*. 11.^a ed. São Paulo: Saraiva Educação.
- MARTINS, Sergio Pinto (2023). *Direito do trabalho*. 39.^a ed. São Paulo: Saraiva.
- MORAIS, José Luis Bolzan de e Fabiana Marion Spengler (2019). *Mediação e arbitragem: Alternativas à jurisdição*. 4.^a ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado.
- PAMPLONA FILHO, Rodolfo e Tercio Roberto Peixoto Souza (2022). *Curso de direito processual do trabalho*. 3.^a ed. São Paulo: Saraiva Jur.
- RESENDE, Ricardo (2020). *Direito do trabalho*. 8.^a ed. São Paulo: Método.
- SCAVONE JÚNIOR, Luiz Antonio (2020). *Arbitragem. Mediação, conciliação e negociação*. Rio de Janeiro: Forense.
- SPENGLER, Fabiana Marion (2016). *Da jurisdição à mediação: Por uma outra cultura no tratamento dos conflitos*. 2.^a ed. Ijuí: Unijuí.
- SPENGLER, Fabiana Marion e Márcio Dutra da Costa (2019). «La mediación procesal de conflictos colectivos en la justicia del trabajo brasileña». *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 19 (10): 41-62. DOI: 10.5354/0719-7551.2019.53755.
- TEIXEIRA, Sergio Torres (2017). «Vias alternativas à jurisdição contenciosa da justiça do trabalho: Superando mitos e apontando caminhos à luz da Lei número

13.467 de 2017». *Revista de Direito Econômico e Socioambiental*, 3 (8): 155-197. DOI: 10.7213/rev.dir.econ.soc.v8i3.21996.

TOSTA, Jorge (2014). «A arbitragem no Brasil: Noções gerais». Em Armando Sérgio Prado de Toledo, Jorge Tosta e José Carlos Ferreira Alves (coordenadores), *Estudos avançados de mediação e arbitragem* (pp. 267-281). Rio de Janeiro: Elsevier.

VERÇOSA, Haroldo Malheiros Duclerc (2013). *Os «segredos» da arbitragem: Para empresários que não sabem nada (e para advogados que sabem pouco)*. São Paulo: Saraiva.

ZAFFARI, Eduardo Kucker e outros (2021). *Direito coletivo do trabalho*. Porto Alegre: Sagah.

Sobre as autoras

CAROLINA KOLLING KONZEN é advogada cível e trabalhista. Mestranda em direito pelo programa de pós-graduação da Universidade de Santa Cruz do Sul, Brasil, com bolsa Prosuc-Capes, modalidade II, na linha de pesquisa políticas públicas de inclusão social. Pós-graduanda em direito e processo do trabalho pela Fundação Escola Superior do Ministério Público, Brasil. Integrante do grupo de pesquisas «Políticas públicas no tratamento dos conflitos», vinculado ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico. Seu correio eletrônico é carolina_kolling@yahoo.com.br.  <https://orcid.org/0009-0004-5471-3820>.

FABIANA MARION SPENGLER é bolsista de produtividade em pesquisa do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico. É pós-doutora em direito pela Università degli Studi di Roma Tre, Itália. Doutora em direito pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos e mestre em desenvolvimento regional pela Universidade de Santa Cruz do Sul, Brasil. É docente em cursos de graduação e de pós-graduação da Universidade de Santa Cruz do Sul e líder do grupo de pesquisa «Políticas públicas no tratamento dos conflitos», vinculado ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico. Seu correio eletrônico é fabiana@unisc.br.  <https://orcid.org/0000-0001-9477-5445>.

REVISTA CHILENA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* es una publicación semestral del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, y que tiene por objetivo el análisis dogmático y científico de las instituciones jurídico-laborales y de seguridad social tanto nacionales como del derecho comparado y sus principales efectos en las sociedades en las que rigen.

DIRECTOR

Claudio Palavecino Cáceres

EDITORA

Verónica Fernández Omar

SECRETARIO DE REDACCIÓN

Eduardo Yañez Monje

SITIO WEB

revistatrabajo.uchile.cl

CORREO ELECTRÓNICO

pyanez@derecho.uchile.cl

LICENCIA DE ESTE ARTÍCULO

Creative Commons Atribución Compartir Igual 4.0 Internacional



La edición de textos, el diseño editorial
y la conversión a formatos electrónicos de este artículo
estuvieron a cargo de Tipografía
(www.tipografica.io)