



Revista Brasileira de
Alternative Dispute Resolution

RBADR

02

Ano 1 · Número 02
Jul./Dez. 2019

Publicação Semestral
ISSN: 2596-3201

Presidente

Gustavo da Rocha Schmidt

Editor-Chefe

Daniel Brantes Ferreira



CBMA | CENTRO BRASILEIRO DE
MEDIÇÃO E ARBITRAGEM

FORUM



Arbitragem trabalhista: um eficaz método alternativo à jurisdição estatal

Julia de Castro Tavares Braga

Mestranda em Direito do Trabalho pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). Pós-Graduada em Direito Empresarial pela PUC-Rio. Presidente da Comissão de Arbitragem Trabalhista do Centro Brasileiro de Mediação e Arbitragem (CBMA) e Sócia de Souto Correa Advogados. *E-mail:* julia.braga@soutocorrea.com.br.

Flavio Portinho Sirangelo

Desembargador Aposentado e Ex-Presidente do TRT da 4ª Região (RS). Membro do Conselho Nacional de Justiça no biênio 2013/2015. Ministro Substituto no Tribunal Superior do Trabalho (2010/2012). Ex-Diretor da Escola Judicial do TRT da 4ª Região. Especialista em Administração Judiciária. Mestre em Direito (LL.M) pelo *Washington College of Law – American University* (Washington – EUA). Consultor de Souto Correa Advogados. *E-mail:* flavio.sirangelo@soutocorrea.com.br.

Resumo: O presente artigo tem por objetivo principal apresentar o instituto da arbitragem trabalhista sem pré-conceito ou vieses ideológicos, afastando, assim, concepções equivocadas acerca desse idôneo e eficaz método de solução de disputas, que obteve estrondosa aceitação e reconhecimento nos últimos vinte anos, após sua consagração no direito brasileiro por decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) do início dos anos 2000. Tal como ocorreu com a arbitragem comercial, a arbitragem trabalhista tem assento legal e deve seguir o caminho de sucesso que conquistou em outras áreas do direito. O primeiro capítulo abordará a evolução histórica/legislativa da arbitragem trabalhista no direito brasileiro. Após, será apresentado o instituto da arbitragem conforme a novel legislação trabalhista, as principais características e vantagens desse método de solução de disputas e, então, os chamados mitos que rondam o instituto. Finalmente, serão apresentadas sugestões práticas de como operacionalizar a arbitragem trabalhista entre empregadores e empregados, indicando as câmaras arbitrais de renome do país que já criaram regulamentos específicos e já adaptaram tabelas de custos e normas procedimentais, de modo a garantir acessibilidade à arbitragem trabalhista, com a reconhecida eficiência e celeridade que marcam esse sistema. O modelo precisa ser mais bem conhecido e avaliado entre os profissionais da área para que a discussão a respeito do tema ganhe a densidade própria do debate jurídico.

Palavras-chave: Arbitragem trabalhista. Métodos alternativos de solução de disputas. Reforma trabalhista.

Abstract: This paper has the main purpose of presenting the concept of labor arbitration without preconceptions or ideological biases, moving labor arbitration away from misconceptions about this qualified and effective means of dispute resolution, which has gained great acceptance and recognition in the last twenty years, after its admission in Brazilian law by the Federal Supreme Court (STF) in the early 2000s. As it happened with commercial arbitration, labor arbitration has a legal basis and must follow the path of success it has achieved in other areas of Law. The first chapter will address the historical/ legislative evolution of labor arbitration in Brazil. Afterwards, we will present the institute of arbitration, according to the new labor legislation, addressing the main characteristics and advantages of arbitration and, then, the so-called myths that surround the institute. Finally, we will provide practical suggestions on how to operationalize Labor Arbitration between employers and employees, identifying the country's renowned Arbitration Boards that have already created specific regulations and have

adapted cost tables and procedural rules in order to guarantee access to labor arbitration, with the recognized efficiency and speed of this system. The model needs to be better known and evaluated by professionals in the area so that the discussion on the matter achieve the relevance of the legal debate.

Keywords: Labor arbitration. Alternative dispute resolution. Brazilian labor reform.

Sumário: **1** Introdução – **2** Arbitragem trabalhista e seu surgimento no Brasil – **3** Arbitragem trabalhista à luz da reforma trabalhista – **4** Conhecendo a arbitragem trabalhista – **5** Operacionalizando, na prática, a arbitragem trabalhista – **6** Da escolha do procedimento e da câmara arbitral – **7** Considerações finais – Referências

1 Introdução

O desconhecimento sobre determinado assunto é uma das causas da discórdia que assola, nos dias que correm, as relações entre as pessoas e acaba por afetar diretamente o funcionamento das instituições. No mundo em que as informações são transmitidas de modo instantâneo, mas são, ao mesmo tempo, rasas e desprovidas de reflexão, qualquer assertiva sobre um assunto pode ser tida como verdadeira e, quando compartilhada sem o cuidado de uma simples verificação, será capaz de se alastrar.

A arbitragem como método de solução de conflitos em que os contendores aceitam que a resolução de seu litígio seja produzida por uma terceira pessoa ou colegiado da confiança de ambos os litigantes nunca foi objeto de curiosidade dos operadores do direito do trabalho, talvez por uma razão pragmática, qual seja, esta técnica não tinha aplicação para resolução de conflitos individuais entre empregadores e empregados conforme a jurisprudência quase uníssona do Tribunal Superior do Trabalho. Simples assim.

O fato é que, a despeito do olhar desconfiado e desinteressado da grande maioria dos profissionais e estudiosos do direito do trabalho, a arbitragem, instituída no Brasil há mais de vinte anos através da Lei nº 9.307/96 e consagrada no direito brasileiro por decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) do início dos anos 2000, cresceu e floresceu até ganhar estrondosa aceitação e reconhecimento. No universo das pessoas que conhecem tecnicamente o instituto da arbitragem, é unânime a percepção de que se trata de opção idônea para solucionar controvérsias com rapidez e pacificar relações, além de que é dotada da mesma integridade que possui o sistema de resolução de conflitos pela jurisdição estatal.¹

¹ A título exemplificativo, recentemente, o jornal *Valor Econômico* veiculou matéria na qual se discutia justamente a eficiência da arbitragem quando comparada à jurisdição estatal e os ganhos econômicos para ambas as partes com a celebração de compromisso arbitral após o litígio no Judiciário perdurar por 18 anos. O termo de arbitragem foi assinado em setembro de 2017 e, 15 meses depois da assinatura do

De acordo com dados do próprio Tribunal Superior do Trabalho (TST),² a Justiça do Trabalho recebeu 3,9 milhões de novos processos em 2016. Entre janeiro e setembro de 2017, as varas do trabalho receberam 2,1 milhões de reclamações trabalhistas. Ainda que o ajuizamento de ações tenha sido reduzido à metade no mesmo período de 2018, o número continua sendo muito expressivo, gerando altos custos à máquina pública, além de morosidade e ineficiência a quem busca seus direitos mais basilares.

Agora, com a reforma da legislação trabalhista, principalmente da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pela Lei nº 13.467/2017 (a chamada *Reforma Trabalhista*), o ordenamento jurídico passou a contemplar a arbitralidade de conflitos trabalhistas individuais, nos termos do artigo 507-A da CLT.

Significa dizer que, no contrato firmado entre a empresa e o empregado cuja remuneração seja estipulada em valor superior a R\$11.678,90,³ é válida e legítima a escolha da arbitragem como meio para dirimir litígios relativos ao respectivo pacto laboral, cuja decisão, irrecorrível, constituirá título de cumprimento obrigatório para as partes.

Dessa forma, parte dos trabalhadores que se encaixarem nos critérios de elegibilidade previstos em lei poderá *optar* pela via privada de resolução de disputas em detrimento à morosa via jurisdicional,⁴ resultante de uma enorme sobrecarga de trabalho submetida aos juízes e que acaba por absorver, inclusive, as demandas de altos executivos, atletas e atores renomados, os quais não apenas podem, como devem pagar pela solução de seus litígios.

Não há óbice sobre o relevante e fundamental papel desempenhado pela Justiça do Trabalho em âmbito nacional, mas sua atuação deve ser destinada e focalizada àqueles trabalhadores verdadeiramente hipossuficientes, que dependem da Justiça do Trabalho para fazerem valer seus direitos básicos, tão ordinariamente sonegados e suprimidos em nosso país.

Não parece fazer sentido, nos dias de hoje e considerando a evolução nas relações laborais, que todos os contribuintes brasileiros tenham que arcar com os

termo, foi proferida sentença que poderá representar mais de 2,5 bilhões de ganho para a administração pública. Disponível em: <https://mobile.valor.com.br/empresas/6053943/arbitragem-condena-libra-pagar-codesp>. Acesso em: 14 jan. 2019.

² Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/id/24724445. Acesso em: 29 jan. 2019.

³ Valor equivalente ao dobro do teto previdenciário em vigor, de R\$5.839,45, conforme Portaria do Ministério da Fazenda, publicada no Diário Oficial da União (DOU) em 11.01.2019.

⁴ Sobre a duração excessiva dos processos perante a Justiça do Trabalho, cite-se trecho do voto do ministro relator Luis Roberto Barroso no julgamento da ADI nº 5.766, em maio de 2018: “*O Estado oferece incentivos demasiados à litigância judicial e, portanto, à litigância de má-fé, sobrecarregando o sistema e aumentando o tempo de tramitação e resposta efetivas da Justiça*. Inserir dispositivos que colocam ônus ao trabalhador seria uma forma de fazê-lo pensar de forma mais responsável antes de ingressar com uma demanda” (STF. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE: ADI nº 5.766. Relator: Ministro Roberto Barroso. DJ: 14.05.2018).

custos do Poder Judiciário⁵ em relação às ações trabalhistas ajuizadas por altos empregados, que buscam, muitas vezes, o recebimento de indenizações milionárias decorrentes de planos de bonificações e/ou compensações financeiras de alta monta.

Assim, aos profissionais do direito do trabalho, que jamais se interessaram pela ideia da arbitragem trabalhista, convém conhecer o sistema que a regula e a abriga, assim como os seus procedimentos, suas técnicas e, principalmente, as suas vantagens, isso tudo para que a discussão a respeito do tema ganhe a densidade própria do debate jurídico e se desapegue da visão reducionista, marcadamente superficial, na qual incidiu até aqui uma boa parte da doutrina e da jurisprudência.

Portanto, o objetivo do presente artigo é desmistificar o instituto da arbitragem trabalhista e a aversão natural que as pessoas têm às mudanças culturais e de paradigmas, de modo a evidenciar que, em determinados casos, a escolha pela arbitragem – seja para os dissídios coletivos ou individuais – se mostra muito mais vantajosa a ambas as partes se comparada ao método judicial tradicional.

Procurar-se-á, assim, afastar as equivocadas impressões tão ordinárias e equivocadamente propagadas sobre instituto em âmbito trabalhista – aqui denominadas de *mitos envolvendo a arbitragem trabalhista* –, esclarecendo de forma técnica e desprovida de qualquer viés ideológico as características e vantagens desse instituto, cujas higidez, solidez e eficiência são amplamente reconhecidas pelos demais operadores do direito e, sobretudo, pelo Superior Tribunal de Justiça (STJ).⁶

⁵ De acordo com o relatório anual *Justiça em Números*, apresentado pelo CNJ no ano de 2018 – referente, portanto, ao ano de 2017 –, as despesas totais do Poder Judiciário somaram R\$90,8 bilhões. Desse total, R\$18,2 bilhões foram destinados ao custeio da Justiça do Trabalho, o que representa o percentual de aproximadamente 20%. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2018/08/44b7368ec6f888b383f6c3de40c32167.pdf>. Acesso em: 29 jan. 2019.

⁶ Considerando a aplicação do princípio competência-competência no âmbito das arbitragens, para que não seja inoportuna ou indevida a interferência do Poder Judiciário, deve-se respeitar a precedência temporal da decisão arbitral e, somente após, realizar o adequado controle pela via judicial. Neste ponto, deve-se ressaltar a remansosa jurisprudência do STJ no sentido de observar, do modo mais rigoroso possível, a aplicação do princípio competência-competência, com exceções apenas em hipóteses verdadeiramente patológicas. [...] Trata-se de uma política de respeito à vontade das partes, que optaram pela arbitragem na solução dos seus conflitos. Em outras palavras, é uma garantia de acesso à jurisdição arbitral. Considerando que há apenas uma decisão provisória proferida pela Presidência da Câmara de Arbitragem do Mercado, acerca da intervenção de terceiros e da participação da UNIÃO no procedimento arbitral, é dever do Poder Judiciário aguardar a manifestação competente do Tribunal Arbitral, o qual decidirá tais matérias em termos definitivos. Desse modo, a decisão imediata do Poder Judiciário sobre a devida participação da UNIÃO FEDERAL na relação arbitral que sequer está instalada é inoportuna e impertinente, que ofende e desconsidera o poder e a autonomia das decisões do árbitro. Aliás, não se pode perder de vista que o próprio árbitro poderá julgar indevida a presença da UNIÃO no procedimento arbitral. A decisão liminar, portanto, concedida no bojo da ação declaratória de inexistência de relação jurídica, também se mostra obstrutora do procedimento arbitral (STJ - CC: 151130 SP 2017/0043173-8, Relator: Ministra Nancy Andrighi, Data de Publicação: DJ 09.05.2018).

Por fim, pretende-se apresentar ao leitor que está ingressando no universo da arbitragem sugestões de como operacionalizá-la na prática, observando algumas cautelas neste primeiro momento de maior imprevisibilidade jurídica, bem como a indicação das câmaras arbitrais, que já se organizaram para receberem os procedimentos arbitrais trabalhistas, com a adoção de regulamentos próprios e específicos.

Como já dizia Márcio Yoshida⁷ nos idos dos anos 2000, a arbitragem em matéria trabalhista caminha a passos firmes e parece ser o mais eficaz método alternativo à jurisdição estatal, pelo que é necessário o preparo técnico à nova realidade e, de especial valia, a observação da experiência já construída no âmbito das arbitragens comerciais.

2 Arbitragem trabalhista e seu surgimento no Brasil

Antes de iniciar a análise detalhada sobre a evolução do instituto da arbitragem trabalhista envolvendo os dissídios de natureza individual, interessante observar que a arbitragem não é estranha ao direito do trabalho. Muito pelo contrário.

Em verdade, desde 2004, com a entrada em vigor da Emenda Constitucional nº 45, a arbitragem trabalhista passou a ser expressamente positivada na Carta Magna⁸ (art. 114, §§1º e 2º) como método de resolução para as disputas coletivas. Antes mesmo de o referido *método adequado de solução de conflitos* ter sido alçado ao patamar de *status* constitucional, é possível observar que algumas leis esparsas trabalhistas⁹ já previam sua utilização de forma bastante clara.

Além das referidas leis, destaca-se que o art. 83, XI, da Lei Complementar nº 75/1993,¹⁰ que dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do

⁷ YOSHIDA, Márcio. Arbitrabilidade dos Direitos Trabalhistas. *Revista Brasileira de Arbitragem*, Anais do II Congresso do Comitê Brasileiro de Arbitragem, Florianópolis, ano I, nº 0, jul./out. 2003.

⁸ Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)
(...)

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

§2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

⁹ Apenas a título ilustrativo, citem-se os seguintes diplomas legais que já tratavam da arbitragem trabalhista de natureza coletiva: (i) art. 4º, II, da Lei nº 10.101/2000, que trata sobre PLR; (ii) art. 3º da Lei nº 7.783/1989, que trata sobre o direito da greve; e (iii) art. 23 da Lei nº 8.630/1993, que dispõe sobre o regime jurídico da exploração dos portos organizados e das instalações portuárias.

¹⁰ Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:

(...)

XI - atuar como árbitro, se assim for solicitado pelas partes, nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho;

Ministério Público da União, também previa que os procuradores do trabalho poderiam atuar como árbitros, se assim fossem solicitados pelas partes, *nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho*.

Diante da escolha hermenêutica do legislador em referir apenas a *dissídios de competência da Justiça do Trabalho*, e não a *dissídios coletivos de competência da Justiça do Trabalho*, muitos passaram a advogar a tese segundo a qual a arbitragem também poderia ser utilizada para os dissídios de natureza individual, posto que, inequivocamente, esses conflitos se inseririam dentro do âmbito de competência da justiça trabalhista.¹¹

Além disso, havia quem argumentasse que o silêncio do legislador quanto aos dissídios de natureza individual na Constituição Federal não implicava em sua vedação, na medida em que, no fim do dia, os conflitos individuais estarão inseridos dentro dos conflitos coletivos.¹²

No entanto, esse entendimento foi sendo gradativamente afastado pelo TST,¹³ que firmou a tese – consolidada em 2015¹⁴ e que deve ser revista com a entrada em vigor da Reforma Trabalhista¹⁵ – segundo a qual a arbitragem seria um método restrito apenas às disputas de natureza *coletiva*.

No entanto, há de se questionar o motivo pelo qual esse método – tão amplamente aceito no direito brasileiro por decisão do STF do início dos anos 2000¹⁶ – não se desenvolveu no âmbito das disputas coletivas trabalhistas.¹⁷

¹¹ Nesse sentido, Sérgio Pinto Martins: “Permite o inciso XI do artigo 83 da Lei Complementar nº 75/93 ao Ministério Público do Trabalho atuar como árbitro, se assim for solicitado pelas partes, nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho. Não se faz referência apenas a dissídios coletivos. Isso quer dizer que a lei permite a arbitragem em dissídios individuais, pois a lei não proíbe” (MARTINS, Sérgio Pinto. Cabimento da arbitragem para solucionar conflitos trabalhistas. *Revista do Advogado*, n. 86, v. 26, 2006, p. 83).

¹² PEREIRA, Ana Lúcia. Considerações sobre a utilização da arbitragem nos contratos individuais do trabalho. *Revista de Arbitragem e Mediação*, São Paulo: LTr, 2009, ano 6, n. 23, p. 91.

¹³ Nesse mesmo sentido, Carreira Alvim: “O fato de a Constituição (art. 114, §1º) referir-se apenas à negociação coletiva, ao facultar a eleição de árbitro, não significa que tenha sido avessa à sua admissão nos dissídios individuais” (ALVIM, J. E. Carreira. *Tratado geral da arbitragem*. Belo Horizonte: Mandamentos, 2000. p. 75, nota de rodapé).

¹⁴ TST, SBDI 1, Proc. E-ED-RR 25900-67.2008.5.03.0075, Rel. Min. João Oreste Dalazen, j. 16.04.2015.

¹⁵ Até o presente momento, não há nenhuma ADIN ajuizada questionando a constitucionalidade do art. 507-A da CLT, de modo que se espera que o TST altere seu posicionamento consolidado em 2015 a respeito do assunto (Cf. TST, SBDI 1, Proc. E-ED-RR 25900-67.2008.5.03.0075, Rel. Min. João Oreste Dalazen, j. 16.04.2015), considerando válida a celebração da cláusula compromissória nos contratos de trabalho a partir de 11.11.2017.

¹⁶ STF, Pleno, Proc. SE 5.206 AgR/EP, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, j. 12.12.01, DJU 30.04.04.

¹⁷ Estêvão Mallet, em seu artigo *Arbitragem em litígios trabalhistas individuais*, chama atenção para esse fato ao mencionar que a arbitragem para os litígios de natureza coletiva foi raramente utilizada na prática, ao contrário do que se observa em outros países, como os Estados Unidos da América, onde a arbitragem é prevista como forma de solução dos conflitos coletivos em mais de 90% das normas coletivas (MALLETT, Estêvão. *Arbitragem em litígios trabalhistas individuais*. *Rev. TST*, São Paulo, v. 84, n. 2, abr./jun. 2018). Nesse mesmo sentido, Rodolfo Pamplona Filho citando Georgenor de Sousa Franco Filho (FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *A nova lei de arbitragem e as relações de trabalho*. São Paulo: LTr Editora, 1997. p. 9): “Imperioso recordar que, apesar de consagrada há quase 10 anos na Carta Constitucional, a opção pela arbitragem em conflitos coletivos de trabalho ainda é de reduzida e insignificante no Brasil. Anos

A resposta a tal indagação parece estar ligada, basicamente, a dois fatores: (i) desinteresse e, conseqüentemente, desconhecimento sobre o assunto pelos operadores do direito – aí inseridos advogados, magistrados e membros do Ministério Público – e, também, pela sociedade em geral; e (ii) aversão às mudanças legislativas e de paradigmas/culturais, aliadas ao paternalismo estatal,¹⁸ que não admitia que parte dos litigantes tivesse autonomia para optar por um método privado de resolução de disputas, camuflado sob o equivocado receio de perda de poder do judiciário trabalhista.¹⁹

Como bem observado por Rodolfo Pamplona Filho:²⁰

A dificuldade reside na cultura do cidadão brasileiro, que vem se caracterizando cada vez mais por uma mentalidade demandista, às vezes valendo-se do próprio atraso na prestação jurisdicional para obter vantagens ilícitas. Somente com a superação de tais obstáculos, poder-se-á conseguir a criação de “uma cultura arbitral”, reservando ao Poder Judiciário estatal somente as grandes e inconciliáveis questões de Direito.

Nesse mesmo sentido, vale transcrever as palavras de Carlos Alberto Carmona:²¹

atrás, Arnaldo Sussekind e Délio Maranhão decidiram matéria dessa espécie envolvendo a Eletrobrás, e os Acordos Coletivos da ALBRÁS, na cidade de Barcarena (Pará), consignaram cláusula compromissória, que, no entanto, nunca chegou a ser aplicada”.

¹⁸ Nesse sentido, Márcio Yoshida: “A falta de tradição da arbitragem no nosso país pode ser debitada à cultura intervencionista que moldou grande parte da nossa história neste século, marcada pelo autoritarismo de seguidas ditaduras e pela onipresença do Estado, tolhendo as liberdades individuais e a iniciativa privada. Acostumamo-nos a sempre esperar do Estado uma providência para resolver nossos problemas” (YOSHIDA, Márcio. Arbitrabilidade dos Direitos Trabalhistas. *Revista Brasileira de Arbitragem*, Anais do II Congresso do Comitê Brasileiro de Arbitragem, Florianópolis, ano I, n. 0, jul./out. 2003).

¹⁹ Conforme será mais bem detalhado no tópico sobre os mitos envolvendo a arbitragem trabalhista, essa argumentação não se sustenta, na medida em que a arbitragem trabalhista é restrita a empregados que auferiram remuneração mensal superior a aproximadamente R\$11,6 mil, o que corresponde à parcela muito restrita da população empregada brasileira. Nesse mesmo sentido, vale mencionar artigo de Sebastião José Roque, veiculado em 2010 no CONJUR e disponível para consulta no sítio do TST, no qual ele relata os verdadeiros empecilhos à arbitragem trabalhista: “Entretanto, quando mais estava se consolidando com o tempo, começaram a surgir empecilhos, não decorrentes dela, mas de fatores políticos extrajudiciais, problemas econômicos extrínsecos, surgidos em outros campos. Antes de comentá-los, devemos indicar os fatores primordiais que se antepõem ao uso da arbitragem na área trabalhista. A primeira é a posição da Caixa Econômica Federal, a segunda o domínio dos sindicatos nas relações do trabalho e a terceira as constantes interferências do Ministério Público e da Ordem dos Advogados do Brasil”. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/14253/a-justica-do-trabalho-e-o-campo-ideal-de-aplicacao-da-arbitragem>. Acesso em: 29 jan. 2019.

²⁰ FILHO PAMPLONA, Rodolfo. *Atualizando uma visão didática da arbitragem na área trabalhista*. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/6831/atualizando-uma-visao-didatica-da-arbitragem-na-area-trabalhista>. Acesso em: 29 jan. 2019.

²¹ CARMONA, Carlos Alberto. *Arbitragem e Processo: Um comentário à Lei nº 9.307/96*. 3. ed. Revista, Atualizada e Ampliada. São Paulo: Ed. Atlas, 2009. p. 43.

Ainda uma última palavra sobre as restrições à arbitragem em matéria trabalhista: é indisfarçável uma certa antipatia (política, sobretudo!) dos doutrinadores juslaboralistas em relação à solução arbitral de conflitos especializados, e isto apesar da larga utilização do instituto em paragens estrangeiras. Nos Estados Unidos da América o instituto é de larguíssima utilização, sendo por todos reconhecida sua vantagem em relação à solução judicial dos conflitos. Chega-se mesmo a constatar que a arbitragem é o meio de solução de conflitos individuais de trabalho mais utilizado entre empregados sindicalizados e empregadores, tudo graças à tradição norte-americana que estimulou intervenção apenas subsidiária do governo nas relações trabalhistas. Diferentemente do que ocorreu no Brasil, os norte-americanos não *receberam* direitos, *conquistaram-nos*, de modo que os sindicatos restaram historicamente fortalecidos, o que decididamente não aconteceu em nosso país. Como resultado, nos Estados Unidos os sindicatos dão suporte aos empregados no momento em que se instaura uma disputa arbitral em face do empregador, equilibrando as forças entre os litigantes; no Brasil isto não ocorre, gerando forte desconfiância em relação a qualquer forma de resolver conflitos entre partes economicamente desiguais fora do Poder Judiciário. Oxalá possam os sindicatos, patronais e dos empregados, acostumarem-se, nas convenções coletivas, a estabelecer uma forma de composição de conflitos através de órgão neutro: esta experiência já tem bons precedentes, como se constata dos dados oferecidos pelo Conselho Arbitral do Estado de São Paulo (Caesp), que tem atuado exatamente por força de disposições inter-sindicais, por meio das quais o órgão institucional em questão é eleito para resolver controvérsias trabalhistas. Os números são eloquentes, eis que em cerca de dez anos de existência, o órgão arbitral em questão já tratou de mais de 26.000 causas, grande parte das quais versando sobre questões trabalhistas.

No âmbito do Poder Legislativo, observa-se que o legislador já havia tentado positivar a celeuma envolvendo a arbitragem trabalhista para dissídios de natureza individual no anteprojeto da Lei de Arbitragem, que resultou na Lei nº 13.129/2015, ao incluir o §4º no artigo 4º,²² que ampliava o âmbito de aplicação da arbitragem e introduzia correções e inovações importantes no sistema.

Por meio do dispositivo que acabou vetado, propunha-se que os contratos individuais de trabalho estabelecessem cláusula compromissória de arbitragem nos casos específicos em que “o empregado ocupe ou venha a ocupar cargo ou função de administrador ou de diretor estatutário, que só terá eficácia se o empregado

²² 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.

§4º Desde que o empregado ocupe ou venha a ocupar cargo ou função de administrador ou diretor estatutário, nos contratos individuais de trabalho poderá ser pactuada cláusula compromissória, que só terá eficácia se o empregado tomar a iniciativa de instituir a arbitragem ou se concordar, expressamente, com a sua instituição.

tomar a iniciativa de instituir a arbitragem ou se concordar expressamente com a sua instituição”.

O veto a essa norma se deu, no entanto, por acolhimento de opinião externada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, segundo a qual a restrição da arbitragem aos contratos de determinados empregados, a depender de sua ocupação, “acabaria por realizar uma distinção indesejada entre empregados, além de recorrer a termo não definido tecnicamente na legislação trabalhista”, o que “colocaria em risco a generalidade de trabalhadores que poderiam se ver submetidos ao processo arbitral”.²³

Ora, a noção de que a lei produziria uma “distinção indesejada” constitui-se num juízo de valor ou de conveniência, dotado de pesada carga de subjetividade, que não explica, sob racionalidade estritamente jurídica, por que empregados de alto nível, como os exercentes de “cargo ou função de administrador ou de diretor estatutário” nas sociedades empresárias, não podem exercer liberdade de escolha na estipulação das cláusulas dos seus contratos de trabalho.

Ocorre que, por óbvio, a igualdade só é realmente agredida “quando o fator diferencial adotado para qualificar os atingidos pela regra não guarda relação de pertinência lógica com a inclusão ou exclusão no benefício deferido ou com a inserção ou arredamento imposto”.²⁴ Isto é, não haverá afronta ao princípio da isonomia quando houver adequação racional entre o elemento de diferenciação adotado e a razão lógica que o justifique.

Tanto assim que a Reforma Trabalhista estabeleceu, justamente, o patamar remuneratório mais elevado do empregado como critério de diferenciação e, assim, afastou a aplicabilidade, nesses casos, de normas protetivas, como a irrenunciabilidade de direitos ou a consideração de desigualdade das partes, como óbices à permissão legal para a pactuação do compromisso arbitral.

3 Arbitragem trabalhista à luz da Reforma Trabalhista

A Reforma Trabalhista, através da introdução do art. 507-A à CLT, passou a admitir o cabimento da via arbitral para resolução de conflitos trabalhistas de natureza individual exatamente para aqueles empregados que auferirem remuneração equivalente a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social:

²³ Ver Mensagem nº 162, de 26.05.2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Msg/VEP-162.htm. Acesso em: 22 ago. 2018.

²⁴ BANDEIRA DE MELLO, Celso Antonio. *O conteúdo jurídico do princípio da igualdade*. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 1984. p. 49.

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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Em relação à adoção do critério remuneratório pelo legislador, compartilhamos do entendimento manifestado por Estêvão Mallet²⁵ no sentido de que:

Rigorosamente mais acurado seria investigar, caso a caso, a concreta capacidade negocial do empregado, que nem sempre dependa remuneração que lhe é paga. O empregado com elevada formação e amplo patrimônio, que trabalha apenas para sua realização pessoal, não por necessidade – um exemplo pode ser o do economista de sucesso que, após amealhar fortuna em longa carreira no mercado financeiro, dele se afasta para e resolve preencher seu tempo livre com atividade acadêmica em uma faculdade de economia, com remuneração bastante modesta –, certamente deveria ter a faculdade de decidir sobre a arbitrabilidade das controvérsias decorrentes de seu contrato. É preciso reconhecer, contudo, (...) insistir na apuração in concreto da capacidade negocial do trabalhador, por mais desejável que seja, é impraticável. (...) Substitui-se o conceito, fluido e aberto, correspondente à capacidade negocial, por uma cifra, que se reputou ser a sua melhor expressão quantitativa.

Veja que, embora bastante simplista, esse é, atualmente, o único dispositivo legal que trata sobre o assunto na esfera trabalhista.

Justamente em virtude da sua simplicidade, entende-se ser importante a análise de todo o contexto fático envolvendo a arbitragem trabalhista, de modo a buscar a real intenção do legislador com a positivação do art. 507-A.

Nesse sentido, com base na interpretação literal do art. 507-A, chega-se à conclusão de que a lei apenas impôs a observância de dois requisitos de *elegibilidade* para celebração da cláusula compromissória, quais sejam: (i) os empregados auferirem, mensalmente, remuneração²⁶ superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social

²⁵ MALLETT, Estêvão. Arbitragem em litígios trabalhistas individuais. *Rev. TST*, São Paulo, v. 84, n. 2, abr./jun. 2018.

²⁶ Vale ressaltar a diferença conceitual entre salário e remuneração. De acordo com Vólia Bomfim Cassar, “salário é toda contraprestação ou vantagem em pecúnia ou em utilidade devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado, em virtude do contrato de trabalho”. Já a remuneração “é a soma do pagamento direto com o pagamento indireto, este último entendido como toda contraprestação paga por terceiros ao trabalhador, em virtude de um contrato de trabalho que este mantém com seu empregador” (CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho de acordo com a reforma trabalhista Lei 13.467/2017*. São Paulo: Ed. Método, 2018. p. 249-250).

(atualmente o valor correspondente a R\$11.678,90); e (ii) que os empregados sejam capazes,²⁷ nos termos do art. 1º da Lei nº 9.307/1996.²⁸

Além do requisito de *elegibilidade*, o legislador também atentou para o requisito da *validade* da cláusula compromissória. Assim, a celebração da cláusula compromissória apenas e tão somente é válida desde que firmada por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa e para dirimir os direitos trabalhistas disponíveis (c/c art. 1º da Lei nº 9.307/96).

A conclusão a que se chega, portanto, é que, respeitados ambos os requisitos acima aduzidos – aliados aos critérios previstos no art. 1º da Lei nº 9.307/1996 –, a celebração da cláusula compromissória será válida e eficaz, não sendo possível afastá-la, conforme vem sendo amplamente decidido pelo STJ.²⁹

Assim, admitir o ajuizamento e prosseguimento de ação trabalhista quando há cláusula compromissória devidamente pactuada, cuja constitucionalidade se encontra afirmada pelo STF, é negar todo o sentido à previsão do art. 507-A da CLT. Equivale a tornar facultativo o que a lei quis obrigatório.³⁰ Como a atividade jurisdicional é exercida mediante interpretação da norma jurídica, é inaceitável que esse poder de interpretação jurídica se transforme em desculpa para o exercício de pura e simples “construção” jurídica, na qual se estará praticando, na

Portanto, o conceito de remuneração é mais abrangente que o conceito de salário. Estêvão Mallet (*op. cit.*) acertadamente critica a opção (ou atecnicidade) do legislador pelo termo *remuneração*, e não *salário*. Isso porque, embora tenha indicado como critério a remuneração, não houve a indicação do seu modo de aferição. Desse modo, ele defende que a remuneração a ser considerada é a *mensal*, por interpretação sistêmica ao art. 444 que mais se assemelha ao art. 507-A, e fala em “salário mensal”. Assim, as parcelas pagas em períodos superiores ao mês, ainda que tenham natureza remuneratória e integrem a apuração de outros créditos devidos ao empregado, não podem ser invocadas para o atingimento do valor previsto no art. 507-A. A gratificação ajustada paga uma vez ao ano, por exemplo, não é tomada em conta, ainda que, considerada pelo seu duodécimo, faça o ganho mensal do empregado ultrapassar o limite legal.

²⁷ A capacidade a que se refere o art. 1º da Lei nº 9.307/1996 é aquela prevista no art. 104 do Código Civil. Portanto, estariam excluídos da celebração da cláusula arbitral, por exemplo, os menores aprendizes até os 18 anos, atores e/ou atletas profissionais mirins.

²⁸ Art. 1º. As pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis.

²⁹ 3. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento do SE nº 5206 AgR, proclamou que a Lei da Arbitragem é constitucional e que a parte, ao firmar contrato com previsão de cláusula compromissória, não ofende o art. 5º, XXXV, da CF/88. 4. As questões relacionadas à existência de cláusula compromissória válida para fundamentar a instauração do Juízo arbitral deve ser resolvido, com primazia, por ele, e não pelo Poder Judiciário. 5. O STJ tem orientação no sentido de que nos termos do art. 8º, parágrafo único, da Lei de Arbitragem a alegação de nulidade da cláusula arbitral, bem como, do contrato que a contém, deve ser submetida, em primeiro lugar, à decisão do próprio árbitro, sendo prematura a apreciação pelo Poder Judiciário. Precedentes. 6. Cuidando-se de cláusula compromissória cheia, na qual foi eleito o órgão convencional de solução do conflito, deve haver a instauração do Juízo arbitral diretamente, sem passagem necessária pelo Judiciário (STJ - REsp: 1602696. Relator: Ministro HUMBERTO MARTINS, Data de Publicação: DEJT 03.04.2017).

³⁰ MALLETT, Estêvão. Arbitragem em litígios trabalhistas individuais. *Rev. TST*, São Paulo, v. 84, n. 2, abr./jun. 2018.

realidade, verdadeira “alteração normativa”³¹ em relação ao que dispôs legitimamente o Poder Legislativo.

4 Conhecendo a arbitragem trabalhista

4.1 Características, vantagens e conveniência de sua adoção

Cabe salientar, a propósito, que a arbitragem como método alternativo à jurisdição estatal é praticada no Brasil há mais de 20 (vinte) anos em diversas áreas do direito e tem recebido crescente adesão em estipulações contratuais onde ela se mostra cabível, exatamente porque possui características de confiabilidade, confidencialidade e menor imprevisibilidade de resultados, além da celeridade com que os casos são resolvidos. Esses fatores, inegavelmente positivos sob o ponto de vista de todos os que buscam solucionar litígios de maneira rápida, econômica e eficaz, não têm sido apresentados, como se sabe, pelos órgãos do Judiciário no Brasil.

Além desses pontos, vislumbramos inúmeras outras vantagens da arbitragem em relação à justiça do trabalho:

- *Especialização*: as partes podem indicar como árbitros profissionais especializados nas questões envolvidas no conflito, o que incrementa a qualidade da decisão por conta do maior grau de conhecimento do árbitro sobre a realidade do trabalho desenvolvido pelas partes e do cenário no qual atuam.

Embora as questões surgidas de contratos de trabalho regidos pela CLT devam ser resolvidas, também na arbitragem, por aplicação das regras legais de direito do trabalho, os árbitros não estão vinculados aos precedentes judiciais e tenderão, exatamente por serem especialistas, a análises mais realistas do quadro fático que lhes for apresentado, o que tende a conferir maior razoabilidade e previsibilidade nas decisões.

Os árbitros e os tribunais arbitrais poderão eventualmente considerar argumentações jurídicas desenvolvidas em decisões judiciais em casos semelhantes, mas não se sujeitarão a constrições ideológicas enviesadas e a condutas “protetivas” exageradas e desproporcionais que se verificam nos julgamentos da Justiça do Trabalho.

³¹ Sobre o tema, ver artigo de Ronaldo Kochem, *O artigo 1.015 do CPC em destaque: o STJ e a construção jurídica*, Conjur, 19 mar. 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-mar-19/ronaldo-kochem-artigo-1015-cpc-stj-construcao-juridica?imprimir=1>.

Estudo acadêmico envolvendo a análise de milhares de sentenças arbitrais em casos trabalhistas nos EUA, prolatadas ao longo de 11 anos, mostrou que: (1^ª) empregadores com maior quantidade de arbitragens tendem a ter maior sucesso do que empregadores que apenas ocasionalmente se envolvem em litígios arbitrais; e (2^ª) o índice de sucesso do empregador é ainda maior quando o mesmo árbitro atua em seus conflitos – exatamente pelo grau de especialização do órgão arbitral sobre as situações envolvendo a operação da empresa e a atividade dos seus empregados.³²

A arbitragem apresenta inúmeras vantagens em relação à Justiça do Trabalho, tais como o alto grau de especialização dos árbitros e a tendência de obtenção de decisões mais justas, imparciais e consentâneas com a realidade dos negócios.

- *Maior autonomia das partes na condução do litígio:* na arbitragem, as partes podem escolher livremente, de comum acordo, o(s) árbitro(s) ou tribunais arbitrais de suas preferências e têm liberdade para definir as regras processuais a serem aplicadas pelos árbitros, inclusive participando ativamente de deliberações sobre calendários e cronogramas do processo arbitral. Em suma, na arbitragem, ao contrário do que acontece com os processos judiciais, não haverá sujeição obrigatória das partes às regras processuais impositivas da CLT ou do CPC, ressalvando-se apenas a necessidade de observância de procedimentos gerais previstos no regulamento da câmara arbitral que escolherem.
- *Confidencialidade:* o procedimento arbitral pode ser sigiloso se as partes assim estipularem ao convencionar a cláusula de arbitragem,³³ o que serve para preservar eventual desgaste das partes pela exposição do litígio.
- *Relacionamento das partes:* normalmente, o ambiente da arbitragem tende a ser menos conflituoso e tensionado do que no cenário tipicamente adversarial da Justiça do Trabalho. Isso porque o procedimento arbitral tende a priorizar o foco das partes na solução eficaz e justa da controvérsia.
- *Custo x benefício:* a eleição da arbitragem importa em custos que deverão ser suportados quando do surgimento de algum litígio. Esse aspecto precisa ser sopesado ao ser feita a escolha por esse meio de resolução de conflitos. Contudo, não é demais lembrar que o processo judicial, por

³² Conforme aponta Guilherme Rizzo Amaral ao analisar estudo publicado em 2015 por professores das Universidades de Cornell e Penn State, nos EUA. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-jan-23/guilherme-amaral-arbitragem-conflitos-trabalhistas-individuais?imprimir=1>. Acesso em: 08 nov. 2018.

³³ O art. 189, IV, do CPC assegura a validade do sigilo da arbitragem quando convencionado pelas partes.

força das alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017, ficou mais oneroso ao prever a possibilidade de pagamento de honorários de sucumbência, tanto para a empresa quanto para o empregado, além das custas, honorários de peritos e eventuais multas por litigância de má-fé.

- *Tempo de finalização do litígio*: o tempo médio de duração de um processo na Justiça do Trabalho é de 5 (cinco) a 10 (dez) anos, tendo em vista a possibilidade de interposição de recursos para instâncias superiores. Na via arbitral, esse tempo pode ser reduzido para durar de 6 (seis) meses a 1 (um) ano, pois não há possibilidade de recurso. Portanto, em uma análise de custo-benefício, a arbitragem se mostra mais segura e eficiente.

É importante destacar que a decisão arbitral é irrecorrível, pois a Lei nº 9.307/96 prevê apenas que será possível ao árbitro ou tribunal arbitral rever o decidido para corrigir erro material ou esclarecer obscuridade, contradição ou algum ponto omitido na sentença arbitral, mediante solicitação da parte no prazo de 5 (cinco) dias a partir da ciência do teor da sentença arbitral.

Além disso, as hipóteses legais para anulação da sentença arbitral são taxativas, sendo elas, conforme o art. 32 da Lei nº 9.307/96: nulidade da convenção de arbitragem proferida por alguém que não poderia ser árbitro; não observação dos requisitos obrigatórios da sentença arbitral; não observação dos limites estabelecidos na convenção de arbitragem; prevaricação, concussão ou corrupção passiva; quando proferida fora do prazo ou forem desrespeitados os princípios do contraditório, da igualdade das partes, da imparcialidade do árbitro e de seu livre convencimento.

Diante do exposto e, principalmente, para assegurar um meio seguro de se afastar das inadequações e dos danos causados pelo viés tendencioso e ideológico contido em grande número de decisões da Justiça do Trabalho no Brasil, é possível afirmar que a arbitragem, onde couber, tende a ser um caminho melhor, mais seguro e justo para a resolução de disputas trabalhistas envolvendo determinados tipos de empregados.

4.2 Mitos envolvendo a arbitragem trabalhista

Acredita-se haver desconhecimento sobre a arbitragem entre os profissionais da área trabalhista, fruto de ideias preconcebidas e nunca submetidas a simples verificações, causadoras de percepções errôneas sobre esse método de resolução de conflitos amplamente utilizado em outras áreas do direito.

Objetiva-se, portanto, que os profissionais do direito do trabalho procurem conhecer melhor a disciplina jurídica da arbitragem, assim como os seus procedimentos, suas técnicas e a sua própria institucionalidade, de modo a que sejam superados alguns mitos que, notadamente, rondam o assunto, tais como:

- *O empregador escolherá sempre o árbitro ou o tribunal arbitral; assim, a sentença arbitral será necessariamente tendenciosa à empresa:* pessoas capazes de contratar poderão se valer da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis. Isso só acontecerá se a empresa e o empregado de alta remuneração tiverem um consenso quanto à escolha do árbitro. Se não houver esse consenso, a indicação será feita pela câmara arbitral a partir de uma lista de especialistas. Se a escolha for por um colegiado, cada uma das partes fará a indicação de um coárbitro.

Os dois coárbitros indicados pelas partes escolherão, de comum acordo, um terceiro para compor o órgão arbitral colegiado, que o presidirá. Não se pode falar, portanto, de qualquer favorecimento às sociedades empresárias em relação à escolha dos árbitros.

- *Os árbitros terão posições/teses mais favoráveis às empresas:* o direito do trabalho deve ser a fonte primordial da arbitragem trabalhista e aplicável às disputas submetidas à arbitragem. As câmaras arbitrais agirão da mesma forma que fazem nas outras áreas do direito, ou seja, os árbitros que chamarem para atuar, além de obrigados a declarar independência, imparcialidade e disponibilidade para o caso, serão especialistas experimentados na matéria discutida. Portanto, a especialidade e o alto nível de capacitação técnica desses profissionais contribuirão para a formação de decisões imparciais, mais conformadas à juridicidade e menos imprevisíveis.
- *O juiz do trabalho é sempre favorável ao trabalhador, o que gera desincentivos à via arbitral:* a Justiça do Trabalho tem produzido, na verdade, decisões muito duras e rigorosas em relação aos trabalhadores de alto escalão. Uma decisão recente do TRT da 2ª Região (SP),³⁴ por exemplo, determinou que um executivo de banco ressarcisse o seu ex-empregador em mais de R\$9 milhões por ter reclamado em juízo dívida já paga. Em outras decisões recentes, têm sido aplicadas multas por litigância de má-fé, além de honorários de sucumbência.³⁵ Isso para não falar no

³⁴ (1) Reformada a sentença, adita-la com condenação por litigância de má-fé, impondo multa e indenização à parte contrária e; (2) julgar procedente a reconvenção, para condenar o reclamante reconvindo a restituir em dobro o valor da transação extrajudicial, nos termos do artigo 940, do Código Civil, tudo nos termos da fundamentação. Custas da reclamação, como estipuladas. Custas da reconvenção arbitradas em R\$ 184.000,00, sobre o valor arbitrado à condenação de R\$ 9.200.000,00, a cargo do reclamante (TRT - 2ª Região. RECURSO ORDINÁRIO: RO 0001921-14.2015.5.02.0090. Relator Marcos Neves Fava, 14ª Turma. DEJT: 05 maio 2017).

³⁵ Nesse sentido, vale menção de matéria veiculada no jornal *Valor Econômico* sobre a aplicação de altos valores de honorários de sucumbência pelos juízes trabalhistas após a entrada em vigor da Reforma Trabalhista. Disponível em: <https://www.valor.com.br/legislacao/5680175/juizes-trabalhistas-estabelecem-altos-valores-de-honorarios>. Acesso em: 18 jan. 2019.

tempo de tramitação do processo judicial, na média superior a 1.200 dias se o caso subir ao TST, além de seguir por mais três anos na fase de execução.³⁶

- *A arbitragem trabalhista vai acabar com a Justiça do Trabalho:* a arbitragem trabalhista é restrita aos empregados de remuneração mensal superior a R\$11.678,90. Conforme o IBGE,³⁷ a renda média do trabalhador com carteira assinada é pouco superior a dois mil reais. É fácil verificar, portanto, que o universo das disputas trabalhistas que podem ser submetidas à arbitragem é ínfimo, incapaz de impactar o volume de cerca de 1,5 milhão de ações trabalhistas novas por ano, que continuarão a cargo da Justiça do Trabalho.
- *A arbitragem trabalhista é cara e impedirá o acesso do trabalhador à solução de sua disputa:* talvez este seja o mito mais arraigado na cultura vigente e o que produz a forte carga de resistência em buscar conhecimento adequado sobre a arbitragem. Ocorre que, exatamente em função das peculiaridades e da dimensão econômica das relações trabalhistas, as principais câmaras de arbitragem do país já criaram regulamentos específicos e já adaptaram tabelas de custos e normas procedimentais de modo a garantir acessibilidade à arbitragem trabalhista, com as reconhecidas eficiência e celeridade que marcam esse sistema.

5 Operacionalizando, na prática, a arbitragem trabalhista

5.1 Elegibilidade com base em critérios mais conservadores

Conforme indicado acima, apesar de o art. 507-A ter elencado apenas o requisito remuneratório para elegibilidade à arbitragem trabalhista, entende-se, por cautela, neste primeiro momento de maior imprevisibilidade jurídica (até que os tribunais superiores se manifestem especificamente sobre o assunto), que seria mais recomendável aos empregadores elegerem os empregados não apenas com base nas suas remunerações mensais (valores absolutos), mas também com base em outros critérios, mais especificamente escolaridade e relevância dos cargos ocupados na empresa (*i.e.* cargos de confiança).

Referida recomendação se deve a partir de uma análise contextualizada da intenção do legislador com a inclusão do art. 507-A na CLT.

³⁶ Disponível em: www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/prazos. Acesso em: 27 ago. 2018.

³⁷ Disponível em: ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Renda_domiciliar_per_capita/Renda_domiciliar_per_capita_2017.pdf. Acesso em: 29 jan. 2019.

Nesse contexto, importante fazer referência às decisões do TST a respeito do tema para se concluir que um dos principais fundamentos jurídicos contrários à utilização da arbitragem trabalhista para conflitos de natureza individual até então se referia à suposta presunção de coação dos empregados ou, *mutatis mutandis*, do suposto vício de consentimento presumido.

Em outras palavras, o entendimento era no sentido de que os trabalhadores estariam sempre em posição desvantajosa e que “o ato de vontade do empregado não é concreto na sua plenitude, no momento da admissão da empresa, em face da subordinação implícita no contrato de trabalho e à hipossuficiência do empregado”.³⁸

Justamente em razão dessa presunção equivocada de hipossuficiência de todos os trabalhadores é que a Reforma Trabalhista passou a diferenciar os trabalhadores *hipossuficientes* dos denominados trabalhadores *hipersuficientes*.

O art. 444 da CLT, em seu parágrafo único, passou a prever que “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”.

A interpretação que se extrai do art. 444 acima é a de que os empregados que possuam, concomitantemente, diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a R\$11.678,90 (valores de hoje) – os denominados trabalhadores hipersuficientes – teriam autonomia para (re)negociar/flexibilizar as

³⁸ RECURSO DE REVISTA. COISA JULGADA. INCOMPATIBILIDADE DO INSTITUTO DA ARBITRAGEM COM O DIREITO DO TRABALHO. INDISPONIBILIDADE DOS DIREITOS E PRINCÍPIO DA HIPOSSUFICIÊNCIA. No direito do trabalho não há como se entender compatível a arbitragem, pela inserção no contrato de trabalho da cláusula compromissória, ou pelo compromisso arbitral posterior ao fim da relação contratual, com o fim de solucionar o conflito decorrente da relação de emprego, visto que a essência do instituto é a disponibilidade dos direitos que as partes pretendem submeter, conforme art. 1º da Lei da Arbitragem. Ainda que se recepcione, em diversos ramos do direito, a arbitragem como solução de conflitos que acaba por desafogar o judiciário, é preciso enfrentar que o ato de vontade do empregado não é concreto na sua plenitude, no momento da admissão na empresa, em face da subordinação insita ao contrato de trabalho e à hipossuficiência do empregado, a inviabilizar que se reconheça validade à sentença arbitral como óbice ao ajuizamento de ação trabalhista, porque incompatível com os princípios que regem o direito do trabalho. Isso porque à irrenunciabilidade e à indisponibilidade está adstrita ao conteúdo do contrato de trabalho em razão do princípio fundamental a ser protegido, “o trabalho”, e as parcelas de natureza alimentar dele decorrentes, por consequência. Para submeter o conflito trabalhista ao juízo arbitral necessário seria relevar todos os princípios que regem esse ramo do direito, em especial a hipossuficiência, presumida em face da relação contratual em que se coloca o empregado, como a parte mais fraca, a indisponibilidade das verbas decorrentes do trabalho, a sua natureza alimentar e, em especial, a impossibilidade da manifestação volitiva plena, própria do processo arbitral. Recurso de revista conhecido e provido para afastar a coisa julgada e determinar o retorno dos autos ao Eg. TRT para o julgamento da pretensão, como entender de direito (TST-RR-2253/2003-009-05-00.9. Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos. DEJT: 09.04.2014).

cláusulas dos seus contratos de trabalho em vigor em relação aos temas listados no art. 611-A e, por óbvio, em relação à cláusula compromissória.

Assim, a partir de uma interpretação sistemática entre o art. 507-A e o art. 444, parágrafo único, da CLT, conclui-se que, por cautela, seria mais aconselhável aos empregadores celebrarem a cláusula compromissória em relação àqueles empregados que recebam remuneração acima de R\$11.678,90 e possuam diploma de nível superior.

Essa recomendação faz ainda mais sentido se levarmos em conta os bastidores envolvendo a elaboração do art. 507-A da CLT, nos quais se especula que o legislador apenas não exigiu o diploma de nível superior (tal como disposto no art. 444, parágrafo único) para que a arbitragem também pudesse abranger atletas (sobretudo jogadores de futebol) e artistas que, eventualmente, não possuam escolaridade.

Essa interpretação ganha ainda mais força tomando-se por base o já mencionado anteprojeto da Lei nº 13.129/2015 (que alterou a Lei nº 9.307/1996), que previa a arbitragem trabalhista apenas para os empregados ocupantes do cargo ou função de administrador ou de diretor estatutário.

Fica evidente que a intenção do legislador³⁹ naquele momento era restringir a arbitragem trabalhista àqueles cargos de maior relevância nas sociedades empresariais, de modo a se afastar qualquer alegação de coação. Ora, não faria o menor sentido argumentar que os altos executivos, com extensos currículos, atuação nacional e internacional e vasta experiência profissional, seriam coagidos e/ou não teriam discernimento suficiente para pactuar as cláusulas dos seus contratos de trabalho.

Em resumo, buscando-se afastar qualquer questionamento futuro por parte do Poder Judiciário Trabalhista quanto à presunção de coação dos empregados no ato da celebração da cláusula compromissória, recomenda-se que, nas sociedades empresárias, incluam-se como requisitos adicionais a exigência de diploma de nível superior e/ou outras características do contrato de trabalho (como a relevância do cargo ocupado) que demonstrem que o empregado tinha plena liberdade de escolha e conhecimento/discernimento quanto ao teor do que fora pactuado.

³⁹ Justificação PLS nº 406/2013: *“Em contratos trabalhistas, aqueles que ocupem cargos de elevada hierarquia nas grandes empresas poderão optar pela arbitragem, desde que deem início ao procedimento ou concorde expressamente com a sua instituição pelo empregador”*. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=4412647&disposition=inline>.

5.2 Da elegibilidade por grupos de empregados

Recomenda-se, ainda, por cautela e até mesmo por uma questão de coerência lógica, que os empregadores sempre optem por celebrar a cláusula compromissória quando todos (ou a grande maioria) os empregados ocupantes daquele cargo específico estiverem enquadrados dentro dos requisitos de elegibilidade estipulados pela empresa (remuneração + diploma de nível superior + cargo de confiança).

Na eventualidade de que essa questão seja discutida judicialmente ou mesmo em inspeções do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) ou do Ministério Público do Trabalho (MPT), a empresa demonstrará coerência e afastará qualquer alegação de coação direcionada àquele empregado específico, visto que todos os seus pares (ou seja, empregados exercendo as mesmas funções e com as mesmas características contratuais) serão submetidos ao mesmo tratamento no que se refere à arbitragem.

Esse tipo de estratégia “por blocos” de empregados elegíveis à arbitragem trabalhista dará maior segurança, coerência e robustez às sociedades empresárias em caso de questionamentos futuros.

5.3 Da implementação da cláusula compromissória aos contratos de trabalho dos atuais e futuros empregados

Em relação aos empregados elegíveis contratados após a entrada em vigor da Reforma Trabalhista, entende-se que basta a inclusão da cláusula compromissória nos futuros contratos de trabalho, sem qualquer tipo de questionamento em relação aos empregados já contratados e exercentes das mesmas funções que eventualmente ainda não possuam essa cláusula, a teor do disposto na Súmula nº 51⁴⁰ do TST, aplicada por analogia ao presente caso.

Quanto aos empregados elegíveis que já eram ativos antes da entrada em vigor da Reforma Trabalhista, entende-se que basta a celebração de termos aditivos aos contratos de trabalho celebrados no passado prevendo a cláusula compromissória para litígios futuros.

⁴⁰ NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (ex-OJ nº 163 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999)

Note que, nesse caso específico, não se trata de alteração lesiva ao contrato de trabalho em vigor – a teor do disposto nos arts. 9⁴¹ e 468⁴² da CLT –, visto que, na época da celebração de tal contrato, não havia o permissivo legal.

Como é sabido, os contratos de trabalho são caracterizados como relações de trato sucessivo entre o empregador e o empregado, nas quais as obrigações inerentes ao contrato se renovam periodicamente, como ciclos renovatórios de direito.

Tomando tal entendimento como base, verifica-se que a continuação de regime jurídico anterior à nova lei vigente se mostra inexigível, e se conclui que, para os contratos de trabalho celebrados antes da vigência da Reforma Trabalhista, as inovações legais por ela trazidas são aplicáveis a eles após a data de vigência da Lei nº 13.467/2017.

Por enquanto, ainda não há um posicionamento unísono dos tribunais trabalhistas com relação a esse tema. A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) divulgou “enunciados” a respeito da Reforma Trabalhista que não possuem valor como precedentes, mas indicam que pelo menos alguns magistrados caminhariam no sentido oposto, por entenderem que os contratos firmados antes da Reforma Trabalhista teriam direito adquirido à manutenção das regras previstas na lei anterior.

Tal entendimento, além de ser contrário à lei e à melhor interpretação sobre o tema, demandaria que os empregadores tivessem controles e políticas paralelas de recursos humanos aplicáveis aos empregados de acordo com a data de contratação deles – o que, além de absurdo, se revela fatalmente equivocado.

Mais alinhados com os princípios constitucionais e basilares do direito brasileiro, o Ministério do Trabalho emitiu, em 14.05.2018, parecer concluindo que, mesmo após a perda da eficácia do artigo 2º da MP nº 808/2017, as disposições legais trazidas pela Reforma Trabalhista são aplicáveis de forma geral, abrangente e imediata a todos os contratos de trabalho regidos pela CLT, inclusive àqueles celebrados antes da vigência da Reforma e que permanecem em vigor após 11.11.17.

Em 16.05.2018, uma comissão de ministros do TST também publicou um parecer às alterações trazidas pela Lei nº 13.467/2017, no qual os ministros concluíram que, no que diz respeito ao direito material, deverá haver uma construção jurisprudencial sobre as alterações a partir do julgamento de casos concretos.

⁴¹ Art. 9º. Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

⁴² Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Sendo assim, não obstante a manifestação da comissão de ministros do TST relegar a questão à formação de jurisprudência, o fato é que, de acordo com os princípios da aplicação das normas do direito brasileiro, as disposições da Reforma Trabalhista são aplicáveis de forma geral, abrangente e imediata a todos os contratos de trabalho regidos pela CLT, inclusive aos celebrados antes da vigência da Reforma e que permanecem em vigor após 11.11.17.

5.4 Das cautelas na celebração das cláusulas compromissórias

Na celebração das cláusulas compromissórias tanto dos futuros empregados (contratados após 11.11.17) quanto dos atuais empregados (contratados antes de 11.11.17), sugere-se que alguns cuidados sejam observados pelos empregadores.

O art. 507-A da CLT inclui no rol de requisitos de validade da cláusula compromissória que ela seja firmada por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa.

No entanto, o diploma trabalhista é silente quanto ao que seria *concordância expressa*. Desse modo, por cautela, recomenda-se que sejam aplicadas – por analogia aos contratos de trabalho – as regras previstas na Lei de Arbitragem (Lei nº 9.307/96) em relação aos contratos de adesão consumeristas.

De acordo com o §2º do art. 4º da Lei nº 9.307/96, “nos contratos de adesão, a cláusula compromissória só terá eficácia se o aderente tomar a iniciativa de instituir a arbitragem ou concordar, expressamente, com a sua instituição, *desde que por escrito em documento anexo ou em negrito, com a assinatura ou visto especialmente para essa cláusula*”.

Assim, sugere-se que a cláusula compromissória seja destacada e negritada dentro dos contratos de trabalho (e/ou termos aditivos). Além disso, recomenda-se que haja um termo de ciência e anuência anexo indicando que eles foram orientados quanto ao conteúdo de referida cláusula – sobretudo quanto à renúncia ao Poder Judiciário –, que eles leram e concordaram com o teor ali descrito e, dependendo dos casos (especialmente para altos executivos), que eles foram assistidos por seus advogados particulares na celebração da cláusula arbitral. Por fim, é muito importante que eles rubriquem ao lado da cláusula e que assinem o referido termo de ciência e anuência.

Por outro lado, o termo de ciência e anuência poderia ser substituído, por exemplo, por uma cláusula compromissória *explicativa*, nos moldes do modelo de cláusula disponível no sítio do Centro Brasileiro de Mediação e Arbitragem (CBMA):

Todas as controvérsias ou disputas trabalhistas arbitráveis oriundas ou relacionadas ao presente contrato de trabalho, inclusive quanto a sua interpretação, existência, validade, eficácia, cumprimento, inadimplemento ou rescisão, excetuadas aquelas que comportem, desde logo, execução judicial específica, serão resolvidas de forma definitiva por arbitragem, nos termos do Protocolo para Arbitragem Trabalhista do CBMA - Centro Brasileiro de Mediação e Arbitragem, por um árbitro nomeado nos termos do referido Protocolo.

Ao aceitar a presente cláusula arbitral, as Partes renunciam à Justiça do Trabalho para resolução de controvérsias decorrentes deste Contrato, não cabendo recurso contra a decisão proferida na arbitragem.

Em relação à coação, é importante destacar que toda a construção doutrinária e jurisprudencial trabalhista é, historicamente, baseada na presunção de coação, como se todos os empregados – independentemente dos cargos ocupados e do nível de escolaridade – não tivessem a possibilidade de tomar decisões em seu próprio benefício.

Como já esclarecido acima, a Reforma Trabalhista veio justamente impor limites à presunção de coação indiscriminada ao criar a figura do trabalhador hipersuficiente e dispor que ele pode estipular livremente sobre as cláusulas dos seus contratos de trabalho, salvo em relação aos direitos previstos no art. 611-B.

Independentemente dessa tentativa trazida pela Reforma Trabalhista de afastar a presunção de coação e de hipossuficiência dos trabalhadores, entende-se que as empresas deverão se atentar muito em relação a esse aspecto quando da celebração das cláusulas compromissórias, buscando-se, assim, evitar futuras alegações de coação e anulação do negócio jurídico, por meio de ação anulatória da sentença arbitral (art. 507-A c/c art. 32 da Lei nº 9.307/96).

Portanto, além dos cuidados indicados acima na redação das cláusulas compromissórias, é muito importante que os empregadores planejem a melhor forma de abordar e implementar essa alteração junto aos empregados elegíveis. A mera entrega dos contratos de trabalho e/ou dos termos aditivos sem nenhum tipo de esclarecimento e/ou diálogo pode soar como imposição por parte do empregador e acabar prejudicando a aderência à arbitragem trabalhista.

Nesse sentido, recomenda-se que os empregados sejam apresentados ao instituto da arbitragem por profissional externo imparcial, que possa esclarecer todas as dúvidas existentes e que, ao final, eles atestem terem participado do treinamento proporcionado pelo empregador. Além disso, sugere-se que uma cartilha abordando os principais pontos da arbitragem trabalhista fique disponível na intranet para consulta.

Por fim, para aqueles empregados que eventualmente não concordarem com a celebração da cláusula compromissória, é importante que não haja nenhum tipo de punição/retaliação por parte da empresa. Em verdade, como forma de evidenciar a ausência de qualquer prática de coação – em um contexto de ação anulatória ou mesmo inspeção/investigação –, é, inclusive, recomendável que a empresa evidencie que alguns empregados se negaram à via arbitral e que não houve qualquer tipo de punição/retaliação.

6 Da escolha do procedimento e da câmara arbitral

Há liberdade das partes em estabelecer as regras de procedimento da arbitragem ou adotar aquelas já estabelecidas por uma instituição arbitral, através de sua eleição para administrar o conflito.

O procedimento a ser seguido poderá ser feito pelas partes, portanto, através da cláusula compromissória (ou por meio do termo de arbitragem posteriormente à instauração do procedimento arbitral) ou pela indicação de câmara arbitral, cujo regulamento conterá as regras a serem observadas, conforme art. 21 da Lei nº 9.307/1996:

Art. 21. A arbitragem obedecerá ao procedimento estabelecido pelas partes na convenção de arbitragem, que poderá reportar-se às regras de um órgão arbitral institucional ou entidade especializada, facultando-se, ainda, às partes delegar ao próprio árbitro, ou ao tribunal arbitral, regular o procedimento.

A câmara arbitral cuidará dos trâmites procedimentais para se realizar a arbitragem. Trata-se, basicamente, de atribuição cartorária a ser desempenhada com a finalidade de dar aos árbitros e às partes as condições para o desenvolvimento e conclusão da arbitragem. Aliás, cada câmara tem autonomia para apresentar a sua tabela de custas por procedimento, geralmente estimadas de acordo com o valor da causa e considerando, ainda, atos praticados, como audiências e diligências.

Destaque-se que os regulamentos das câmaras de arbitragem versam sobre o caráter *procedimental*, motivo pelo qual a lei *material* aplicável às controvérsias no Brasil será a CLT.

Algumas câmaras arbitrais já possuem regulamentos trabalhistas, a exemplo do Centro Brasileiro de Mediação e Arbitragem (CBMA) e do Centro de Arbitragem e Mediação (AMCHAM), cujas regras seguem abaixo detalhadas:

	CBMA	AMCHAM	
Número de árbitros	Árbitro(a) único(a)	No silêncio das partes, o litígio será decidido por árbitro(a) único(a). As partes poderão, no entanto, acordar pela submissão da disputa a um painel de três árbitros(as). ⁴³	
Requisitos para instauração do procedimento	(i) Valor da causa inferior a R\$6 milhões; (ii) consentimento do empregado para pactuação da cláusula compromissória ou compromisso arbitral; (iii) remuneração atrelada ao seu contrato individual de trabalho superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência.	A Secretaria do Centro transmitirá ao tribunal arbitral constituído os autos do procedimento, desde que o pagamento de todas as custas da arbitragem exigidas até esta fase tenha sido efetuado de acordo com o regulamento. O tribunal e as partes poderão, a qualquer momento, firmar termo de arbitragem que regule de forma diversa, prospectivamente, o procedimento. No silêncio das partes e salvo decisão do tribunal em sentido diverso, o procedimento seguirá as disposições desse regulamento.	
Prazo para sentença	15 dias úteis, prorrogáveis por mais 15, independentemente de consentimento das partes.	Dois meses, a contar do recebimento das alegações finais ou da audiência designada para a prolação da sentença arbitral final. Por motivos justificados, este prazo poderá ser prorrogado por até 30 (trinta) dias pelo tribunal arbitral. ⁴⁴	
Taxa de instauração do procedimento	Não aplicável	Sócio AMCHAM R\$3.000,00	Não sócio AMCHAM R\$3.750,00
Custas	A taxa de administração do procedimento arbitral devida ao CBMA corresponde a 1% (um por cento) do valor da causa, obedecido o piso de R\$5 mil (cinco mil reais).	Sócio AMCHAM	Não sócio AMCHAM
		À vista: R\$21.600,00 Parcelamento até 12x, variando de R\$22.080,00 até R\$24.000,00	À vista: R\$27.000,00 Parcelamento até 12x, variando de R\$27.600,00 até R\$30.000,00.
Honorários arbitrais	Os honorários do árbitro correspondem a 3% (três por cento) do valor da causa, obedecido o piso de R\$9 mil (nove mil reais) e o teto de R\$120 mil (cento e vinte mil reais).	Os honorários do árbitro obedecem ao piso de R\$25.000,00 (vinte e cinco mil reais) e o teto de R\$75.000,00 (setenta e cinco mil reais), dependendo do valor da causa.	

⁴³ Quando as Partes concordarem com um painel de árbitros(as) formado por três árbitros(as), cada Parte indicará um(a) árbitro(a) dentro do prazo previsto no artigo 9.3. Se uma das Partes não indicar o(a) árbitro(a), este(a) será indicado(a) pelo(a) Secretário(a) Geral do Centro, no prazo de 10 (dez) dias. O(A) terceiro(a) árbitro(a), que presidirá o Tribunal Arbitral, será indicado pelos(as) dois(uas) coárbitros(as). Quando não houver acordo dos(as) dois(uas) árbitros(as) no prazo de 10 (dez) dias a partir da data de

Além da AMCHAM e do CBMA, há outras câmaras arbitrais com menor prestígio e reconhecimento no mercado que também possuem regulamentos arbitrais trabalhistas, a exemplo do TASP – Centro de Mediação e Arbitragem de São Paulo.⁴⁵

É de se destacar que, feita a análise dos regulamentos da AMCHAM, do CBMA e do TASP, percebe-se que a arbitragem e seu procedimento são flexíveis. As partes são livres em estabelecer as regras de desenvolvimento da arbitragem ou adotar aquelas estabelecidas por uma instituição arbitral, através de sua eleição para administrar o conflito – mesmo nessa hipótese, as partes gozam de autonomia para interferir, quando for possível, nos prazos e procedimentos dispostos nos regulamentos e escolher a sede da arbitragem, idioma, etc.

Muito se discute em relação aos custos envolvendo a arbitragem e que isso poderia ser um impeditivo à via arbitral, ao menos do ponto de vista do empregado. No entanto, o que se observa é que, tanto os custos administrativos das câmaras arbitrais quanto os honorários dos árbitros são bastante razoáveis se considerarmos que são divididos por dois (empregador e empregado).

Portanto, não nos parece, em absoluto, que os valores listados na tabela acima impediriam os ex-empregados de buscarem a via arbitral para solução de suas disputas, mormente se considerarmos as remunerações por eles recebidas e o fato de que teriam uma decisão técnica e final em curto espaço de tempo.

É preciso, portanto, a adoção de um novo olhar, pelos operadores do direito, sobre esse método de resolução de disputas que seja desprovido de qualquer viés ideológico e que leve em consideração todas as características e vantagens intrínsecas à arbitragem, de modo que os destinatários finais do instituto, empregadores e empregados, possam fazer uma escolha acertada. Ao invés da resistência à inovação legislativa, propõe-se o preparo técnico à nova realidade.

recebimento da última ratificação de coárbitro(a), o(a) Secretário(a) Geral do Centro indicará o(a) terceiro(a) árbitro(a).

⁴⁴ Caso o tribunal arbitral seja composto de mais de um(a) árbitro(a), a sentença arbitral será proferida por maioria de votos, tendo cada árbitro(a) direito a 1 (um) voto. Se não houver acordo majoritário, prevalecerá o voto do(a) presidente do tribunal arbitral. O(A) árbitro(a) que divergir poderá fundamentar o voto vencido, que integrará a sentença arbitral.

⁴⁵ O TASP, no Capítulo VI do Regulamento, prevê o Regulamento da mediação e da arbitragem nos dissídios coletivos e individuais do trabalho. No que se refere às custas, prevê o regulamento que “o valor das custas administrativas será de um salário mínimo e poderá ser alterado de acordo com o valor da causa, sendo certo que nunca será superior a 1% do valor da causa” e que “nos processos em que se formar painel de árbitros, quando forem eleitos árbitros notáveis ou outros fora do corpo de árbitros do TASP, estes previamente determinarão o valor de seus honorários para conhecimento e anuência das partes, inclusive sobre a forma de pagamento”. Por fim, ainda nesse aspecto, o regulamento do TASP prevê que “as custas finais serão calculadas de 2% a 6% do valor atribuído à causa ou do resultado pretendido em cada ação e deverão ser recolhidas para a expedição da notificação da sentença”. No TASP, a sentença será proferida no prazo de 30 (trinta) dias, contados do término do prazo para as alegações finais das partes, salvo se as partes tenham disposto de outra forma ou se o árbitro presidente julgar oportuno dilatar referido prazo, por período que não poderá ser superior a 90 (noventa) dias.

7 Considerações finais

A arbitragem trabalhista tem assento legal e deve seguir o caminho de sucesso que conquistou em outras áreas ao longo dos últimos 20 anos. O modelo precisa ser mais bem conhecido e avaliado entre os profissionais da área, sem pré-conceito ou vieses ideológicos, afastando-se, assim, concepções equivocadas acerca desse idôneo e eficaz método de solução de disputas.

Observa-se que as restrições impostas à arbitragem trabalhista nos últimos anos – talvez mais políticas/culturais do que jurídicas –, seja para dissídios de natureza coletiva ou individual, parecem estar ligadas, basicamente, a dois fatores: (i) desinteresse e, conseqüentemente, desconhecimento sobre o assunto pelos operadores do direito – aí inseridos advogados, magistrados e membros do Ministério Público – e, também, pela sociedade em geral; e (ii) aversão às mudanças legislativas e de paradigmas/culturais, aliadas ao paternalismo estatal, que não admitia que parte dos litigantes tivesse autonomia para optar por um método privado de resolução de disputas, camuflado sob o equivocado receio de perda de poder do judiciário trabalhista.

Trata-se, portanto, de limitações/barreiras impostas à arbitragem, que não são decorrentes do instituto em si, mas de fatores políticos extrajudiciais e culturais extrínsecos, os quais devem ser repensados pelos operadores do direito do trabalho diante do novel permissivo legal.

A Reforma Trabalhista, ao autorizar que parte dos trabalhadores que se encaixarem nos critérios de elegibilidade previsto em Lei *opte* pela via privada de resolução de disputas em detrimento à via jurisdicional, tão somente ratifica o relevante papel que a Justiça do Trabalho desempenha, qual seja: atuar em prol dos trabalhadores verdadeiramente hipossuficientes, que dependem da Justiça do Trabalho para fazerem valer seus direitos básicos, tão ordinariamente sonogados e suprimidos no Brasil.

Não parece fazer sentido, nos dias de hoje e considerando a evolução nas relações laborais, que os altos empregados submetam seus litígios ao Poder Judiciário, onerando todos os contribuintes brasileiros.

Assim, procurou-se apresentar as principais características da arbitragem, de modo a evidenciar que, para determinados casos, a escolha pela arbitragem se mostra muito mais vantajosa a ambas as partes se comparada ao método judicial tradicional.

Ainda, buscou-se, no presente artigo, debater os denominados *mitos envolvendo a arbitragem trabalhista*, esclarecendo, de forma técnica e desprovida de qualquer parcialidade, como as pré-concepções acerca da arbitragem são ordinariamente equivocadas e não se sustentam do ponto de vista jurídico.

Portanto, (i) a arbitragem trabalhista não é tendenciosa às empresas, já que ambas as partes escolhem o(s) árbitro(s) (ou a instituição arbitral em não havendo consenso); (ii) os árbitros eleitos não terão posições/teses mais favoráveis às empresas, pois o direito do trabalho deve ser a fonte primordial da arbitragem trabalhista, além de a especialidade e o alto nível de capacitação técnica desses profissionais contribuir para a formação de decisões imparciais, mais conformadas à juridicidade e menos imprevisíveis; (iii) o juiz do trabalho não é sempre favorável ao trabalhador, ainda mais em se tratando de altos empregados, o que é evidenciado por meio das recentes decisões, aplicando multa por litigância de má-fé e honorários de sucumbência; (iv) a arbitragem trabalhista não vai acabar com a Justiça do Trabalho, já que apenas pouquíssimos empregados se enquadram dentro do critério remuneratório de elegibilidade ao instituto; e (v) a arbitragem não é, necessariamente, mais cara do que a Justiça do Trabalho, na medida em que as câmaras arbitrais já criaram regulamentos específicos e já adaptaram tabelas de custos e normas procedimentais, de modo a garantir acessibilidade à arbitragem trabalhista, com as reconhecidas eficiência e celeridade que marcam esse sistema.

Diante da novidade do instituto para os operadores da área trabalhista e, principalmente, considerando este momento inicial de maior imprevisibilidade acerca da interpretação a ser dada pelos tribunais superiores quanto ao art. 507-A da CLT, também foram apresentadas algumas recomendações e cautelas práticas a serem implementadas pelos empregadores no momento da celebração da cláusula compromissória, buscando-se evitar questionamentos futuros acerca do consentimento por parte dos empregados.

Para tanto, sugerem-se: (i) a adoção de critérios de elegibilidade mais conservadores que os dispostos em lei; (ii) a celebração da cláusula compromissória por *grupos de empregados*, evitando-se, assim, qualquer alegação de coação direcionada àquele empregado específico; (iii) que a cláusula compromissória seja destacada e negritada dentro dos contratos de trabalho (e/ou termos aditivos); e (iv) assinatura de um termo de ciência e anuência anexo indicando que os empregados foram orientados quanto ao conteúdo de referida cláusula (ou a celebração de cláusula compromissória explicativa, conforme modelo previsto pelo CBMA).

Por fim, foram apresentados ao leitor os regulamentos específicos de arbitragem trabalhista de duas câmaras arbitrais de grande renome no mercado – Centro Brasileiro de Mediação e Arbitragem (CBMA) e Centro de Arbitragem e Mediação (AMCHAM) –, cujos procedimentos poderão ser adotados pelas partes, quando da celebração da cláusula compromissória, através de sua eleição para administrar o conflito.

Assim, aos profissionais do direito do trabalho que jamais se interessaram pela ideia da arbitragem trabalhista, convém conhecer o sistema que a regula e a abriga, assim como os seus procedimentos, suas técnicas e, principalmente, as suas vantagens, isso tudo para que a discussão a respeito do tema ganhe a densidade própria do debate jurídico e se desapegue da visão reducionista, marcadamente superficial, na qual incidiu até aqui uma boa parte da doutrina e da jurisprudência.

Dos empregadores, espera-se uma postura de diálogo com os seus altos empregados, evitando a pura e simples imposição de cláusulas compromissórias. Da Justiça do Trabalho, é legítimo que se espere a compreensão sobre a licitude da arbitragem quando preenchidos os requisitos legais e sobre a idoneidade dessa alternativa, tal como já fazem, há muito tempo e de forma pacífica, os outros segmentos do Poder Judiciário em relação à arbitragem em geral.

Referências

AGUIAR, Adriana. *Juízes trabalhistas estabelecem altos valores de honorários*. Disponível em: <https://www.valor.com.br/legislacao/5680175/juizes-trabalhistas-estabelecem-altos-valores-de-honorarios>. Acesso em: 18 jan. 2019.

ALVIM, J. E. Carreira. *Tratado geral da arbitragem*. Belo Horizonte: Mandamentos, 2000. p. 75, nota de rodapé.

AMARAL, Guilherme Rizzo. *Arbitragem nos Conflitos Trabalhistas Individuais*. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-jan-23/guilherme-amaral-arbitragem-conflitos-trabalhistas-individuais?imprimir=1>. Acesso em: 08 nov. 2018.

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antonio. *O conteúdo jurídico do princípio da igualdade*. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 1984. p. 49.

CARMONA, Carlos Alberto. *Arbitragem e processo: um comentário à Lei nº 9.307/96*. 3. edição, revista, atualizada e ampliada. São Paulo: Ed. Atlas, 2009. p. 43.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho de acordo com a reforma trabalhista Lei 13.467/2017*. São Paulo: Ed. Método, 2018. p. 249-250.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa, *A nova lei de arbitragem e as relações de trabalho*, São Paulo: LTr Editora, 1997. p. 9.

IBGE divulga o rendimento domiciliar per capita 2017. Disponível em: ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Renda_domiciliar_per_capita/Renda_domiciliar_per_capita_2017.pdf. Acesso em: 29 jan. 2019.

Justiça em Números. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2018/08/44b7368ec6f888b383f6c3de40c32167.pdf>. Acesso em: 29 jan. 2019.

MALLET, Estêvão. Arbitragem em litígios trabalhistas individuais. *Rev. TST*, São Paulo, v. 84, n. 2, abr./jun. 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. Cabimento da arbitragem para solucionar conflitos trabalhistas. *Revista do Advogado*, n. 86, v. 26, 2006, p. 83.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Atualizando uma visão didática da arbitragem na área trabalhista*. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/6831/atualizando-uma-visao-didatica-da-arbitragem-na-area-trabalhista>. Acesso em: 29 jan. 2019.

PEREIRA, Ana Lúcia. Considerações sobre a utilização da arbitragem nos contratos individuais do trabalho. *Revista de Arbitragem e Mediação*, São Paulo: LTr, 2009, ano 6, n. 23, p. 91.

PIRES, Fernanda. *Arbitragem condena Libra a pagar CODESP*. Disponível em: <https://www.valor.com.br/empresas/6053943/arbitragem-condena-libra-pagar-codesp>. Acesso em: 14 jan. 2019.

Primeiro ano da Reforma Trabalhista: efeitos. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/id/24724445. Acesso em: 29 jan. 2019.

ROQUE, Sebastião José. *A Justiça do trabalho é o campo ideal de aplicação da arbitragem*. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/14253/a-justica-do-trabalho-e-o-campo-ideal-de-aplicacao-da-arbitragem>. Acesso em: 29 jan. 2019.

YOSHIDA, Márcio. Arbitrabilidade dos Direitos Trabalhistas. *Revista Brasileira de Arbitragem*, Anais do II Congresso do Comitê Brasileiro de Arbitragem, Florianópolis, ano I, n. 0, jul./out. 2003.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

BRAGA, Julia de Castro Tavares; SIRANGELO, Flavio Portinho. Arbitragem trabalhista: um eficaz método alternativo à jurisdição estatal. *Revista Brasileira de Alternative Dispute Resolution – RBADR*, Belo Horizonte, ano 01, n. 02, p. 39-67, jul./dez. 2019.
