



UTILIZAÇÃO DA ARBITRAGEM PARA RESOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS

O artigo 507-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – incluído pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) – estipulou que, para os empregados cuja remuneração seja superior a duas vezes o teto do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), será facultada a pactuação de cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa própria ou concordância expressa deles, nos termos previstos na Lei nº 9.307/1996 (Lei de Arbitragem).

Com isso, a arbitragem que, segundo o artigo 114, § 1º, da Constituição federal (CFRB), era admitida pelas cortes trabalhistas apenas em sede de dissídios coletivos, passou a ser aceita também em demandas individuais de empregados.

Essa mudança levou grandes câmaras de arbitragem já consolidadas, a exemplo da Centro de Arbitragem e Mediação Internacional (**CAMINTER**), **a abrir espaço para a arbitragem trabalhista e fez surgir diversas novas câmaras ao redor do país para tratar especificamente da matéria, com regulamentos e especificidades próprias.**

Assim como a jurisdição, a arbitragem é uma forma de heterocomposição na qual um terceiro é nomeado para resolver o litígio existente entre as partes. A diferença, contudo, está no fato de que, na jurisdição, a nomeação do terceiro decorre de lei, enquanto na arbitragem a escolha se dá por indicação conjunta das partes.

Além disso, o procedimento arbitral proporciona às partes optantes diversas vantagens não vislumbradas em uma demanda judicial, como ser: (i) comumente mais célere; (ii) mais especializado (as partes escolhem um ou mais árbitros especialistas nos assuntos da demanda que pretendem discutir como, por exemplo, em uma discussão envolvendo stock options); e (iii) dotado de sigilo (pode ser atribuído sigilo se as partes assim convierem).



Sob o aspecto dos custos processuais, a arbitragem pode se revelar mais vantajosa, pois, embora ela costume ser mais cara se comparada com a demanda judicial, a Reforma Trabalhista também introduziu os honorários sucumbenciais recíprocos no processo trabalhista, fator que afeta consideravelmente os valores envolvidos.

A arbitragem pode ser celebrada de duas formas:

- a. **Por cláusula compromissória:** firmada com base na vontade das partes, as quais estipulam que, no caso de um conflito entre elas, se socorrerão do juízo arbitral, e não do Poder Judiciário. Com a existência da cláusula compromissória, cria-se um pressuposto negativo, de maneira que, caso uma das partes ajuíze uma ação judicial tendo pactuado previamente uma cláusula compromissória com a outra parte, esta última poderá levantar a existência de tal pressuposto negativo, o que levará a extinção do processo sem resolução meritória (artigo 337 do Código de Processo Civil), salvo se ficar demonstrado que a vontade na pactuação da cláusula foi viciada, o que implicará em sua anulação.

- b. **Compromisso arbitral:** Depois da ocorrência do conflito, submete-se a arbitragem a um ou mais árbitros.

Instaurado o procedimento arbitral, é necessário observar todos os regramentos da própria arbitragem, quais sejam as diretrizes da Lei nº 9.907/96, como a confirmação da capacidade das pessoas participantes, o objeto da arbitragem (direitos patrimoniais disponíveis), entre outros.

Entre as cautelas para que a validade da arbitragem trabalhista celebrada não seja questionada posteriormente, recomenda-se ainda que haja documento no qual o empregado tome a iniciativa de instituir o procedimento arbitral ou manifeste sua concordância expressa com tal medida.

Ao fim do processo de arbitragem, o(s) árbitro(s) responsável(is) profere(m) uma sentença arbitral, que constituirá título executivo judicial, sendo irrecorrível e podendo ser cumprida de ofício ou executada no juízo competente.



Antes da Reforma Trabalhista, a jurisprudência dos tribunais não admitia a utilização de procedimento arbitral em dissídios individuais, invocando, entre outros argumentos, o fato de os direitos dos trabalhadores serem irrenunciáveis e, portanto, incompatíveis com a arbitragem. No entanto, quando a questão é analisada sob enfoque constitucional, não há qualquer vedação legal para realizar a arbitragem na seara trabalhista em dissídios individuais, até porque a arbitragem é autorizada de forma infraconstitucional.

Assim, apesar de expressamente autorizada por lei, a utilização da arbitragem em dissídios individuais para empregados que recebam remuneração superior a duas vezes o limite máximo do RGPS é procedimento relativamente novo, que pode até mesmo encontrar certa resistência de parte da jurisprudência trabalhista. No entanto, ele já é realidade e não encontra qualquer óbice de natureza constitucional e/ou infraconstitucional. **Dessa forma, se seu trâmite for seguido corretamente e se forem observadas as peculiaridades atinentes à Lei de Arbitragem, a sentença arbitral deverá ter sua validade reconhecida pela Justiça do Trabalho.**

Considerando e respeitando todas as posições que admitem ou não a arbitragem nas lides individuais de trabalho, nos posicionamos totalmente a favor da aplicação voluntária, e de comum acordo, deste instituto no direito individual do trabalho, que sem dúvida poderia dar uma enorme contribuição no esvaziamento das causas individuais laborais, especialmente as de grande monta, de trabalhadores do conhecimento e da informação, que podem arcar com as despesas processuais/honorários arbitrais, com base nos seguintes fundamentos:

1. Trata-se de um novo modo de resolução ou pacificação de conflito, coletivo ou individual, que não deve ser afastado no Judiciário Trabalhista, pelo contrário, consoante dispõe o novo Código de Processo Civil, deve ser privilegiado, incentivado e disponibilizado às partes que querem se valer deste instituto e tenham condições de arcar com os respectivos custos/despesas do processo arbitral;
2. Da mesma forma como entendem alguns doutrinadores, que a hermenêutica é clara ao aduzir que onde a lei não discrimina, não cabe ao interprete fazê-lo, e não encontramos qualquer vedação legal à utilização do instituto da arbitragem às lides individuais de trabalho;



3. Entendemos que o instituto também não agride ou colide com princípios basilares do Direito Individual do Trabalho, como o da Proteção e sua tríplice vertente, Irrenunciabilidade, Indisponibilidade, igualdade pois tais princípios se aplicam ao direito material individual e não ao direito processual (ou instrumental) do trabalho, no qual devem prevalecer a imparcialidade e os poderes assistenciais do magistrado, aptos a fazer valer o princípio da paridade de armas, já que não é um mero convidado de pedra no processo;
4. Desta forma, a arbitragem é plenamente aplicável às lides individuais de trabalho, da mesma forma que as CCP – Comissões de Conciliação Prévia (Lei 9958/2000). Se algum vício sobrevier no curso das arbitragens, da mesma forma que ocorre em relação às CCPS, as partes podem recorrer ao Judiciário para requerer sua nulidade;
5. A arbitragem se aplica geralmente a direitos materiais individuais disponíveis, sujeitos à transação, na medida em que as partes buscam a arbitragem apenas após a resolução do contrato individual de trabalho, ou seja, quando o contrato de trabalho está morto, restando claro que direitos indisponíveis trabalhistas somente têm guarida no contrato de trabalho vivo, que possui o guarda chuva protetor do Direito do Trabalho;

6. Quando o contrato de trabalho está vivo, em curso, remanescem todos os direitos individuais, “in full force and effect”, que são indisponíveis e vários deles de ordem pública (relacionados à saúde, medicina, segurança e meio ambiente laboral), o que já não ocorre quando o contrato de trabalho é rescindido. Neste caso, os direitos indisponíveis trabalhistas, a partir do momento da rescisão (morte) do contrato laboral se transmuda em “créditos”, e daí, ser objeto de transação nas lides individuais em juízo (conciliação judicial na audiência em dois momentos processuais, art. 846 e 850 da CLT), e também de eventual arbitragem.

7. É crível que não é todo trabalhador que se submeterá à arbitragem, que deverá ser um instrumento colocado à disposição de trabalhadores do conhecimento e da informação, com subordinação invertida ou mitigada, que detêm condições econômico-financeiras para arcar com os custos da arbitragem, o que não acontecerá com trabalhadores subordinados, que dependem da gratuidade de justiça e que não detêm condições de arcar com os custos do processo, sem prejuízo próprio e de sua família.



A arbitragem é uma forma de solução de conflitos, prevista na **Lei no 9.307, de 23 de setembro de 1996**, atualizada de acordo com as alterações da Lei no 13.129, de 26 de maio de 2015.

A Arbitragem é um procedimento alternativo extrajudicial, voluntário e tempestivo entre pessoas capazes de contratar no âmbito dos Direitos Patrimoniais Disponíveis, sem a tutela do Poder Judiciário, quando estamos diante de um impasse decorrente de um contrato. As partes elegem ou aceitam um árbitro de sua confiança, sujeitando-se a decisão final imposta pelo Tribunal ou Árbitro, em caráter definitivo, posto que, nesta modalidade não há grau de recurso. Com a edição desta Lei e inserida nos contratos, tem força obrigatória entre as partes e a Sentença Arbitral tem a mesma eficácia da Sentença Judicial, não precisando de homologação de qualquer natureza e não caberá recurso.

São várias as razões da busca cada vez maior pela arbitragem, pois esta possui muitas vantagens para as partes envolvidas:

Economicidade, confidencialidade e sigilo, escolha da sede, legislação e idioma do procedimento, expertise do árbitro escolhido, flexibilidade dos procedimentos, celeridade na resolução do conflito.

1– QUE SÃO DIREITOS PATRIMONIAIS DISPONÍVEIS?

São aqueles direitos que o cidadão pode dispor livremente, (direito Privado) referente ao comércio, indústria, prestação de serviço, alugueis, condomínio, compra e venda de modo geral, etc. E que não envolvam interesse do Município, Estado ou a União, pois estes são indisponíveis.

2– QUAL O PRAZO QUE SE TEM PARA RESOLVER UMA QUESTÃO NO CAMINTER?

Não havendo as partes e o árbitro acertado outro prazo a demanda deve terminar em 180 (cento e oitenta) dias de acordo com a Lei.

3– QUAL A EFICÁCIA DA SENTENÇA ARBITRAL?

A Sentença Arbitral tem a mesma eficácia da sentença prolatada pelo órgão do Poder Judiciário, e se for condenatória constitui título executivo.

4– O QUE FAZER PARA ADOTAR A ARBITRAGEM?

É preciso que nos contratos entre a instituição de ensino e o aluno, as partes façam a previsão de que, se houver algum litígio decorrente da sua execução, será necessariamente resolvido pelo Juízo Arbitral. Esta disposição denominada Cláusula Compromissória, tem força obrigatória entre os contratantes, de modo que surgindo algum litígio no curso da execução do contrato terá que ser solucionado pelo Juízo Arbitral e estarão obrigadas a cumprir o estabelecido no contrato, não podendo propor ação judicial.



5 – O QUE É CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA?

Cláusula Compromissória é uma Cláusula constante dos contratos envolvendo Direito negociável, onde as partes voluntariamente, estabelecem que os conflitos futuros e eventuais decorrentes do referido contrato serão resolvidos pelo CAMINTER (Centro de Arbitragem e Mediação Internacional).

6. QUAIS SÃO AS VANTAGENS DA RESOLUÇÃO DE CONTROVÉRSIAS PELA ARBITRAGEM?

- a) Rapidez: a arbitragem solucionará a questão no prazo fixado pelas partes e, se nada for previsto a respeito, determina a lei que será em 6 (seis) meses;
- b) Sigilo: a arbitragem é sigilosa. Nada do que for tratado poderá ser divulgado a terceiros. As partes e os árbitros deverão guardar sigilo; diferentemente, portanto, do processo judicial que é público.
- c) Especialidade: o árbitro pode ser um especialista na matéria. Com isso, poderá ser dispensada a perícia, porque o árbitro tem aptidão profissional para entender e decidir a questão.
- d) A possibilidade de poder acompanhar o Procedimento e falar diretamente com o Árbitro.
- e) As partes não podem recorrer ao judiciário no caso de não concordância da sentença.

7. PODE UMA PARTE SE RECUSAR A INSTITUIR A ARBITRAGEM QUANDO O CONTRATO TEM CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA?

Não. A cláusula compromissória pactuada é obrigatória e vinculante. A questão não pode ser levada ao Judiciário.

CAMINTER - Centro de Arbitragem e Mediação Internacional

