

## **A ARBITRAGEM NO CONTEXTO DA REFORMA TRABALHISTA**

Nas últimas duas décadas tem-se observado no Brasil uma série de modificações legislativas que buscam meios alternativos de resolução de conflitos. Em uma perspectiva histórica e política, esta movimentação guarda relação com a necessidade de diminuir e/ou encurtar os processos judiciais, dando maior efetividade às soluções dos conflitos.

Para nortear: conforme estatísticas do Conselho Nacional de Justiça<sup>1</sup>, só em 2016, foram recebidas pela Justiça do Trabalho 3,9 milhões de novos processos, provocando uma taxa de congestionamento de 51%. Tais números, quando vistos sob a perspectiva do caráter alimentar da maior parte das verbas trabalhistas torna, esta morosidade ainda mais grave e preocupante.

Assim, diante do crescimento do número de ajuizamento de ações trabalhistas no Brasil e considerando o fortalecimento legal e normativo dos meios alternativos de solução de conflitos, intensificou-se a discussão sobre as possibilidades de utilização da Arbitragem para resolução de dissídios individuais trabalhistas. Conjuntura esta que culminou com a introdução do artigo 507-A à Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Vale a transcrição:

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.

O artigo em destaque, trata, primeiramente, de expressar a possibilidade de resolução de conflitos individuais do trabalho pela via arbitral. Em seguida, estabelece alguns requisitos, sob os quais pormenorizaremos.

O primeiro requisito é de que a remuneração do trabalhador seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do RGPS, ou seja, o dobro do teto do RGPS. Assim, considerando as médias apresentadas pelo Censo Demográfico do IBGE (2010)<sup>2</sup>, bem como os valores de salário mínimo e do teto do Regime Geral de Previdência Social

---

<sup>1</sup> Para mais informações, vide Relatório Geral da Justiça do Trabalho (2016), disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/d905f629-e0b9-1cdc-ed41-c104e05446f9>>. Acesso em: 10 de agosto de 2017.

<sup>2</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Censo Demográfico 2010. Disponível em: <<https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/>>. Acesso em: 10 de agosto de 2017.

correspondente, tem-se, por aproximação, que seria necessário que trabalhador recebesse mensalmente mais que 13,59 salários mínimos.

No entanto, cotejando os dados de rendimentos mensais dos trabalhadores brasileiros conforme o mencionado Censo, temos que, aproximadamente, apenas 3,1% dos trabalhadores brasileiros poderiam, efetivamente, se utilizar da arbitragem como meio de solução de conflitos de cunho individual. Trata-se, portanto, de uma nata da classe trabalhadora, já bastante agraciada por perceber uma remuneração tão superior à média brasileira e é esta parcela que também será agraciada com a possibilidade de resolver seus litígios laborais com maior celeridade e confidencialidade pela via arbitral. Questiona-se, então, se este dispositivo incorreria em ofensa ao princípio da isonomia.

O segundo requisito é que a convenção arbitral seja firmada sob a forma de “cláusula compromissória” de arbitragem, a qual é estabelecida no momento da contratação, na celebração do contrato de trabalho. Também questionável a forma, porquanto, de acordo com Mauro Schiavi (2015, p. 68)<sup>3</sup>, a convenção arbitral deveria ser estabelecida mediante “compromisso arbitral” e não por cláusula compromissória. Explica-se: aquele é firmado após o encerramento do vínculo empregatício, momento em que o empregado está livre da subordinação patronal, permitindo maior autonomia do trabalhador para negociar a celebração ou não do compromisso arbitral.

Críticas ao texto do art. 507-A à parte, é perfeitamente adequada a interpretação de que, à luz dos princípios da isonomia e da legalidade, não restou vedada expressamente a aplicabilidade da arbitragem aos dissídios individuais do trabalho em relação aos trabalhadores que, embora não preencham o requisito remuneratório, poderiam vir a celebrar a convenção arbitral na modalidade de compromisso arbitral.

Outrossim, muitos dos argumentos contrários à utilização da arbitragem no âmbito trabalhista puderam ser superados. Neste toar, destaca-se que: primeiro, não mais subsiste no contexto reformista a ideia de indisponibilidade genérica dos direitos trabalhistas; segundo, a presumida hipossuficiência e subordinação do trabalhador podem ser minimizadas por meio da assistência de advogado e da inclusão de cláusula que delimite o procedimento arbitral nos documentos de negociação coletiva de trabalho; terceiro, de modo semelhante, os custos do procedimento arbitral podem ser ajustados para que o trabalhador não tenha que arcar

---

<sup>3</sup> SCHIAVI, Mauro. Manual de direito processual do trabalho. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

diretamente com tais valores, deixando-os a cargo do empregador ou do sindicato correspondente.

Além disso, a possibilidade de escolha do árbitro, assim como a informalidade do procedimento e a irrenunciabilidade da decisão arbitral tornam a arbitragem uma via mais célere – e, às vezes mais efetiva (evita, por exemplo, a revelia ou arquivamento por ausência de comparecimento da parte) – de resolução de conflitos do que o é a jurisdição.

Conclui-se, portanto, que a aplicação da arbitragem para a solução de conflitos individuais do trabalho não implica na inconstitucionalidade do dispositivo reformista, porquanto passível de interpretação e implementação em consonância com os direitos individuais do trabalhador e garantias do processo laboral. Ademais, a celeridade e, conseqüentemente, a efetividade da arbitragem a aproxima ainda mais do objetivo maior do Estado Democrático de Direito, a paz social.

### **Fernanda Augusta Silva Araújo**

Advogada, Graduada pela Universidade Federal de Sergipe, Pós-Graduada em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho pela Faculdade Damásio. Membro da Comissão de Mediação, Conciliação e Arbitragem da OAB/SE. Foi professora de Direito Processual do Trabalho junto à Universidade Federal de Sergipe (2016).