

**SOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS: POSSIBILIDADE DO EMPREGO  
DA ARBITRAGEM?**

**RESOLUTION OF LABOR CONFLICTS: POSSIBILITY OF EMPLOYING LEGAL  
ARBITRATION?**

*Samir Alves Merlo<sup>1</sup>*

**Resumo:** A arbitragem, concebida como meio adequado de solução de controvérsias, embora ainda não tenha encontrado um espaço de discussão próprio na maioria das academias de Direito brasileiras, vem se mostrando, com o passar dos tempos, genuína forma de acesso à justiça. Após considerações gerais acerca do instituto, passou-se a investigar o seu cabimento no âmbito das relações trabalhistas, enfocando-se na celeuma existente no campo dos dissídios individuais. Quando da primeira tentativa de disciplinar o uso da arbitragem para a resolução das controvérsias individuais trabalhistas, houve veto presidencial a dispositivo que viria a modificar a Lei Brasileira de Arbitragem. Com a inserção do artigo 507-A na Consolidação das Leis do Trabalho e a consequente autorização legislativa para o emprego da arbitragem na seara dos conflitos individuais de trabalho, novas discussões vieram à tona e/ou foram reavivadas, principalmente sob a ótica da (in) disponibilidade do direito trabalhista. Ao final, foram feitas algumas reflexões sobre os possíveis impactos da arbitragem como via idônea a propiciar a diminuição de processos na Justiça do Trabalho.

**Palavras-chave:** Acesso à Justiça; Arbitragem; Direito do Trabalho; Conflitos Trabalhistas

**Abstract:** The Legal Arbitration, conceived as an adequate means of resolving disputes, although it has not yet found its own space for discussion in most Brazilian Law Academies, has shown to be a genuine form of access to justice. After general considerations about the institute, its relevance started to be investigated in the scope of labor relations, focusing on the existing stir in the field of individual agreements. When the first attempt was made to discipline the use of arbitration for the resolution of individual labor disputes, there was a presidential veto on the provision that would amend the Brazilian Arbitration Law. With the insertion of article 507-A in the Consolidation of Labor Laws and the consequent legislative authorization for the use of arbitration in the area of individual labor conflicts, new discussions have come to the fore and/or been revived, mainly from the perspective of (un)availability of labor law. At the end, some reflections were made on the possible impacts of arbitration as a suitable way to promote the reduction of lawsuits in the Labor Court.

**Keywords:** Access to justice; Legal Arbitration; Labor law; Labor conflicts.

---

<sup>1</sup> Bacharel em Direito pela UniRitter. Especialista em Direito e Processo Civil pela FMP. Procurador do Estado do Rio Grande do Sul - Coordenador Jurídico Setorial junto à Secretaria da Justiça e Sistemas Penal e Socioeducativo. OAB/RS n.º 67.603. E-mail: samir-merlo@pge.rs.gov.br.

## 1. INTRODUÇÃO

O presente estudo tem por escopo – como sugere o título – averiguar a(s) hipótese(s) de cabimento da Arbitragem quando nos depararmos diante de litígios havidos no âmbito do Direito do Trabalho.

Instituto pouco dissecado nas academias de Direito, embora previsto há longa data no ordenamento jurídico brasileiro<sup>2</sup>, a Arbitragem começou a ganhar monta com o advento da Lei Federal n.º 9.307/96, lei esta cuja constitucionalidade já foi objeto de análise por parte do Supremo Tribunal Federal.<sup>3</sup>

Com o propósito de tornar clara a compreensão acerca da matéria, procurou-se realizar, preliminarmente à análise do objeto principal de investigação, uma abordagem sucinta da temática pertinente à arbitragem como forma de acesso à justiça.

Em um segundo momento, são trazidos à baila aspectos conceituais da Lei de Arbitragem, tais como: quem pode se utilizar do procedimento, como se estabelece a arbitragem, quem é o juiz, quais implicações da escolha pelo procedimento arbitral, etc. Calha referir que, embora não seja objeto deste trabalho o aprofundamento nas questões conceituais, uma boa compreensão dos conceitos é de vital importância para a assimilação das ideias que sobrevirão.

A partir das premissas trazidas, um bom pano de fundo será formado para adentrarmos no que, efetivamente, se buscará analisar neste estudo: a arbitragem como procedimento idôneo para a solução de litígios trabalhistas e os reflexos que poderão ser experimentados pela Justiça do Trabalho.

---

2 A título de exemplo, cita-se a previsão da arbitragem na Constituição Imperial de 1824, cujo artigo 160 assim fora redigido: *Art. 160. Nas civeis, e nas penaes civilmente intentadas, poderão as Partes nomear Juizes Arbitros. Suas Sentenças serão executadas sem recurso, se assim o convencionarem as mesmas Partes.*

3 Homologação de Sentença Estrangeira n.º 5206-7. Frise-se que, com o advento da Emenda Constitucional n.º 45/04, a competência para homologação de sentenças estrangeiras passou a ser do Superior Tribunal de Justiça (art. 105, I, i)

## 2. ARBITRAGEM E ACESSO À JUSTIÇA

Prefacialmente ao estudo específico da arbitragem, imperioso contextualizar o instituto dentro da garantia constitucional de acesso à Justiça, demonstrando o posicionamento da mais abalizada doutrina acerca do tema

Prevista de modo explícito no artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal de 1988 (*lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça de lesão a direito*), a garantia do acesso à justiça deve ser compreendida em sentido lato, não se restringindo – ou exaurindo - ao *mero exame da questão por parte do Poder Judiciário*.

Conforme sustenta Grinover (2004), o acesso à justiça deve ser entendido como *acesso à ordem jurídica justa*, ou seja, acesso a todos os instrumentos idôneos a propiciar uma decisão que melhor reflita os anseios pretendidos em sede de direito material.

Seguindo a mesma linha da autora supracitada, Marinoni (2000) destaca a importância/necessidade de se adequar a tutela jurisdicional ao plano do direito material que se discute, servindo o processo como verdadeiro instrumento para a efetivação do direito substancial.

A efetividade da tutela jurisdicional depende da predisposição de procedimentos adequados à tutela dos direitos e somente é possível a construção das tutelas jurisdicionais adequadas olhando-se de fora para dentro, ou seja, a partir do plano do direito material.

Hodiernamente, tendo em vista a positivação no Código de Processo Civil vigente de dispositivos que consagram/reafirmam a ideia de que a justiça pode - ou deve - ser alcançada não apenas por meio da atuação do Poder Judiciário, ganhou força a expressão *Justiça Multiportas*. Para Marinoni (2017), arbitragem, conciliação e mediação, anteriormente classificados como meios *alternativos* à jurisdição, passam a ser concebidos como meios *adequados* à solução de controvérsias, já que a efetiva tutela dos direitos não se daria apenas através da atividade jurisdicional exercida pelo Judiciário. Indo mais além, Carneiro da Cunha (2017) afirma que para cada tipo de controvérsia haveria um meio mais adequado para a sua solução, ou seja, nem sempre a jurisdição estatal seria a melhor *alternativa*.

## Volume 11 – Número 1 (2022) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

No plano legislativo, a remissão a essas outras formas de busca pela justiça é facilmente percebida pela leitura do artigo 3º da Lei Federal n.º 13.105/2015 (Código de Processo Civil), *verbis*:

Art. 3º Não se excluirá da apreciação jurisdicional ameaça ou lesão a direito. § 1º É permitida a arbitragem, na forma da lei. § 2º O Estado promoverá, sempre que possível, a solução consensual dos conflitos. § 3º A conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual de conflitos deverão ser estimulados por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial.

Diante do cenário que se apresenta, um importante embasamento teórico para o tema que se pretende discutir provém da doutrina italiana – o que não poderia deixar de ser devido à incomensurável influência que a mesma possui na órbita do Direito Processual Civil moderno.

Em artigo publicado na *Rivista Trimestrale di Diritto e Procedura Civile* de Milão, um dos principais periódicos italianos de Direito Processo Civil, Trocker (1986), renomado processualista italiano, entende que o acesso à justiça não se exaure na tutela judicial efetiva e que realize o direito material da maneira mais adequada. Para o mencionado autor, estão compreendidos entre os *meios de acesso à justiça* os procedimentos que se dão fora do âmbito do Poder Judiciário, tais como os de caráter eminentemente administrativo bem como a arbitragem.

Com base nos ideais trazidos pela doutrina podemos concluir, *prima facie*, que a arbitragem pode – e deve – ser encarada como “mais um caminho” capaz de conduzir à Justiça, já que os seus preceitos se coadunam com a garantia constitucional do acesso à justiça. Cabe, a partir de agora, verificar se há viabilidade para a utilização do procedimento arbitral como tutela jurídica adequada para a resolução das controvérsias havidas na seara do direito laboral.

### 3. ASPECTOS BÁSICOS DA LEI Nº 9.307/96

Como já foi destacado na *Introdução* deste trabalho, o instituto da arbitragem é pouco difundido nas academias de Direito em nosso país. Em vez de cursarmos uma disciplina específica relativa aos *meios adequados de solução de controvérsias* – dentre eles a arbitragem – somos, na maioria das vezes, apenas noticiados quanto à existência dos mesmos nas cadeiras introdutórias de Processo Civil, sem, contudo, estudarmos a matéria com a importância que merece.

## Volume 11 – Número 1 (2022) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

Frise-se que, neste momento, não se objetiva realizar uma análise aprofundada acerca dos dispositivos da Lei n.º 9.307/96; o que se busca, efetivamente, é apresentar alguns aspectos de suma importância para a compreensão do tema, sem os quais esta restaria demasiadamente prejudicada.

Passemos, de imediato, à verificação dos seguintes pontos:

a) *capacidade para ser parte na arbitragem* – por expressa disposição legal (artigo 1º), somente as partes capazes de celebrar contratos podem se utilizar da arbitragem para solucionar os seus litígios. Nesse sentido, devemos nos remeter ao que dispõe a lei civil (vide artigos. 5º e 104 do Código Civil de 2002). Assim, por exemplo, não pode participar de um procedimento arbitral um menor de 18 (dezoito) anos ou alguém que não dispõe de todas as faculdades mentais;

b) *dos litígios envolvidos na arbitragem* – são passíveis de solução pelo procedimento arbitral os litígios que versem sobre direitos patrimoniais disponíveis. Na visão de Mattos Neto (2005), “o direito patrimonial disponível é aquele direito passível de valoração pecuniária e que o seu titular possa aliená-lo, transmiti-lo *inter vivos* ou *mortis causa*, renunciá-lo ou transigi-lo” . Seguindo esta linha, não pode ser submetida ao procedimento arbitral controvérsia referente, por exemplo, ao estado civil da pessoa, já que, neste caso, se está diante de um direito indisponível;

c) *Sigilo* – uma das características do procedimento arbitral é o sigilo. Em determinados tipos de litígios, a publicidade pode ser um fator prejudicial à resolução da controvérsia. A título de exemplo, se duas grandes empresas litigam sobre o fornecimento de determinada mercadoria que envolve vultosas somas em dinheiro, a publicidade do procedimento poderá ocasionar uma série de dificuldades no andamento do feito, tal como o assédio maciço por parte da imprensa. Assim, no intuito de resguardar o sigilo do procedimento arbitral, não há nenhum artigo na lei que obrigue a publicidade do processo;

d) *Cláusula compromissória* – Conforme dispõe o *caput* do artigo 4º da Lei de Arbitragem, 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*”. Por intermédio desta cláusula, as partes “abrem mão” do procedimento judicial, sendo que, na eventualidade da ocorrência de algum litígio, deverá ser utilizado o procedimento arbitral, e não o estatal. Conforme já mencionado anteriormente, esta

## Volume 11 – Número 1 (2022) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

estipulação não mitiga a garantia do acesso à justiça, já que, na ótica das partes envolvidas, o procedimento arbitral é tido como a melhor solução;

e) *O árbitro* – é aquele sujeito da arbitragem que será o responsável por resolver a controvérsia que lhe é posta. Consoante dispõe o artigo 18 da Lei 9.307/96, o árbitro é *juiz de fato e de direito*, sendo que a decisão por ele proferida não está sujeita a recurso nem ao menos homologação por parte do juiz togado. Não necessita o árbitro ser advogado, tampouco bacharel em Direito para desenvolver tal mister. Basta ser pessoa capaz e que tenha a confiança das partes (artigo 13). Via de regra trata-se de profissional com profundo conhecimento técnico na causa em pauta na arbitragem;

f) *Sentença arbitral* – é a decisão proferida pelo árbitro que dá ensejo ao fim do procedimento arbitral. Se não for convencionado outro prazo pelas partes, a decisão deverá ser proferida no período de 6(seis) meses a contar da instituição da arbitragem ou da substituição do árbitro, consoante dispõe o artigo 23, *caput*, da Lei 9307/96. Esta sentença é considerada título executivo judicial (artigo 515, inciso VII, do Código de Processo Civil), podendo ser executada no juízo cível que seria o competente para o conhecimento da causa, no caso de resistência ao cumprimento espontâneo da mesma.

#### **4. O ARTIGO 1º DA LEI DE ARBITRAGEM E A (IN) DISPONIBILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS**

Conforme já foi mencionado em oportunidade anterior, somente poderão ser objeto da arbitragem os litígios que versem sobre direitos patrimoniais disponíveis. Diante desse cenário, é feita a seguinte indagação: há espaço para a arbitragem na órbita dos dissídios trabalhistas?

Para responder à questão formulada acima, será necessária uma abordagem pertinente à in(disponibilidade) dos direitos laborais. Isso porque, diante da previsão contida no artigo 1º da Lei Federal n.º 9.307/96, se partirmos da premissa de que os direitos trabalhistas são cunhados pela indisponibilidade, seriam afastadas, de pronto, quaisquer tentativas do empregado da via arbitral para a solução das controvérsias decorrentes da relação trabalhista.

Segundo sustenta considerável parte da doutrina, os direitos envolvidos na relação de trabalho seriam, em princípio, indisponíveis. Em decorrência disso, seria vedado ao trabalhador renunciar aos direitos trabalhistas (a título exemplificativo, diante do caráter cogente da norma

## Volume 11 – Número 1 (2022) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

que se extrai do artigo 7º, III, da CF/88, um empregado não poderia abrir mão do direito ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço).

O raciocínio empregado pelos autores que defendem tal posição guarda relação ao princípio da proteção, norteador do Direito do Trabalho. O Estado, a fim de equilibrar a disparidade existente entre empregador e empregado, interferiria na relação de trabalho, concedendo à parte mais débil da relação (o empregado) um conjunto de normas protetivas. A incidência do princípio protetivo nas relações de trabalho teria o condão de tornar indisponíveis os direitos trabalhistas, ou seja, impedir que o trabalhador livremente possa renunciar a tais direitos.

A fim de ilustrar o raciocínio supra, tomemos o seguinte exemplo: “A”, grande empresa de laticínios, com filiais nas principais capitais brasileiras, com um faturamento anual de R\$ 50.000.000,00 (cinquenta milhões de reais), que possui em quadro de 10.000 (dez mil) funcionários, despede sem justa causa “B”, auxiliar de serviços gerais, pai de três filhos, de mulher desempregada, morador da periferia e que percebe remuneração mensal de R\$ 1.000,00 (um mil reais).

A situação acima descrita e que, infelizmente, não é rara em nosso país reclama a presença do Estado para fins de proteção do trabalhador, concedendo-lhe a tutela jurisdicional da Justiça do Trabalho para que lá se possam ser pleiteadas as verbas decorrentes da terminação do contrato de trabalho. O princípio protetivo, assim, incide para reequilibrar a relação entre empregado e empregador, haja vista a flagrante disparidade existente entre ambos.

Mas, e se em vez de estarmos tratando de um simples auxiliar de serviços gerais estivermos falando de um gabaritado executivo, um alto empregado, pós-graduado no exterior, com fluência em inglês, francês e chinês, que perceba remuneração anual fixa equivalente a US\$500.000,00 (quinhentos mil dólares) mais diversos benefícios<sup>4</sup>, será que se faz necessária a presença constante do Estado a fim de conferir proteção a este profissional? Em outras palavras: será que este executivo realmente necessita da mesma proteção conferida àquele auxiliar de serviços gerais?

Segundo sustenta considerável parte da doutrina, o princípio protetivo do Direito do Trabalho deve incidir de maneira uniforme para todos os trabalhadores, sendo irrelevantes as

---

4 A fim de demonstrar as exorbitantes somas de dinheiro envolvidas na remuneração dos executivos, remetemos o público à leitura de periódicos especializados, tais como *Exame*, *Exame Você S.A.*, *Veja*, etc.



## Volume 11 – Número 1 (2022) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

condições pessoais do empregado. Nesse sentido, Martins (2004) defende que o Direito do Trabalho tem a missão de proteger o trabalhador subordinado, independentemente de sua posição na empresa. Aduz, ademais, não ser correto afirmar que altos empregados prescindem da legislação trabalhista.

Pelos dizeres do renomado autor, independentemente do fato do empregado ser um simples funcionário ou um alto empregado, a legislação trabalhista possui a mesma índole protetiva, o que vem a tornar o direito laboral indisponível.

Se trilharmos este caminho - proteção idêntica a todos os trabalhadores - somos obrigados a concluir que, por força da intervenção da legislação trabalhista nas relações trabalhistas, os direitos decorrentes da relação laboral se tornam indisponíveis, o que acarretaria, por conseguinte, na total impossibilidade de utilização do procedimento arbitral.

Entretanto, existem autores que defendem níveis de proteção diferenciada em razão das condições peculiares de cada trabalhador. Assim, averiguando-se o caso concreto, poderá haver uma proteção maior àquele empregado que realmente necessite. Nesses casos, o *nível de tutela estatal* estaria atrelado à maior ou à menor dependência do empregado em relação ao empregador.

Acerca dessa concepção de *proteções diferenciadas*, de inegável valia para a compreensão do tema é a lição trazida por Catharino (1982). A fim de demonstrar o desnível havido entre os empregados, o autor classificou os mesmos em *hiperempregados* e *hipoempregados*

[...] por força mesmo da igualdade perante a lei (CF, art. 153, § 1.º), os altos empregados, fracamente subordinados e melhor remunerados, não devem ser tratados da mesma maneira que os simples empregados, intensamente subordinados e pior retribuídos. A proteção legal deve ser diversificada, segundo o princípio: *mais e melhor proteção na razão direta do grau de subordinação*. Sem isso o Direito do Trabalho contradiz-se consigo próprio, pois converte-se em instrumento agravante de desigualdade, adotando um conceito abstrato de empregado, “individualista”, artificial, involutivo e anti-social

Seguindo a mesma linha de raciocínio, Gomes (2003) justifica os níveis de proteção diferenciada partindo do *status* que os trabalhadores possuem dentro da empresa. Para o autor, a distância havida entre um alto empregado e um empregado subalterno é fator preponderante para a concessão de um maior nível de proteção a este em detrimento daquele.



## Volume 11 – Número 1 (2022) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

A verdade é que os altos-empregados se acham distantes dos empregados subalternos. Bem remunerados, desfrutando da mesma consideração social que os empregadores e de uma situação econômica melhor e mais florescente do que a dos pequenos e médios empregados, não necessitam, assim, da proteção que a lei dispensa aos simples empregados.

Na mesma toada, Vidal (2016) entende que o princípio protecionista do Direito do Trabalho aplicar-se-ia de acordo com o cargo ocupado na empresa, presumindo-se que trabalhadores com as remunerações mais elevadas não seriam, em regra, hipossuficientes econômica e culturalmente.

Inolvidável é a lição trazida por Carmona (2004), um dos autores da Lei de Arbitragem, quando discorre acerca da possibilidade do uso desse meio de solução de controvérsias em litígios trabalhistas.

Quanto aos conflitos individuais, embora não se deixe de reconhecer o caráter protetivo do direito laboral, é fato incontestável que nem todos os direitos inseridos na Consolidação das Leis do Trabalho assumiriam a feição irrenunciável pregada pela doutrina especializada mais conservadora[...] de tal sorte que parece perfeitamente viável solucionar questões trabalhistas que envolvam direitos disponíveis através da instituição do júízo arbitral.

Reforçando-se a tese defendida pelos autores acima mencionados, artigo publicado em revista especializada do meio empresarial justifica o afastamento da proteção contida na CLT aos executivos. Na matéria intitulada *Executivo não precisa de CLT*<sup>5</sup>, Nelson Mannrich, professor da Universidade de São Paulo, apresenta os elementos ensejadores de uma proteção diferenciada em relação aos patamares de empregados.

Temos de tratá-los de forma diferenciada. Estamos falando aqui de três patamares: os trabalhadores braçais, os intelectuais (incluindo o pessoal de escritório, por exemplo) e a alta direção das empresas. Os executivos negociam tudo no individual, caso a caso. Isso já acontece e vai continuar assim. Os intermediários deveriam ter algumas garantias mínimas e o restante estaria aberto a negociação. Para os trabalhadores braçais também valem as garantias mínimas, com maior proteção. E as nuances não param por aí. É preciso levar em conta o tipo de empresa em que eles trabalham. É um absurdo, por exemplo, aplicar a CLT para todas as empresas, grandes e pequenas. Como posso submeter uma multinacional e uma empresa com dois empregados ao mesmo regime? Os dois tipos de funcionário tem os mesmos direitos fundamentais. São seres humanos e merecem ser tratados com dignidade e respeito, ter saúde e segurança garantidas. No mais, vivem diferentes realidades e têm necessidades diversas.

<sup>5</sup> JACOMINO, Dalen. Executivo não precisa de CLT. *Exame Você S.A.* São Paulo, n. 71, p. 17, maio 2004

## Volume 11 – Número 1 (2022) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

A corroborar os argumentos apresentados na citação acima, SILVA e SILVA (2017), ao defenderem o uso da arbitragem para a resolução de controvérsias laborais individuais, sustentam que grandes executivos – ou altos empregados – aceitariam incorrer em maiores gastos para poder resolver suas pendências de modo mais célere e eficiente.

Assim, tendo em vista a argumentação trazida, constatamos que dois rumos podem ser traçados; dependendo de qual deles for eleito, as consequências no que toca à aplicação da arbitragem serão diametralmente opostas.

Se partirmos da ideia de que o princípio da proteção incide indistintamente em qualquer relação de trabalho, o trabalhador, operário ou executivo, não se vê em condições de utilizar o procedimento arbitral, haja vista que a tutela estatal acabaria por tornar indisponível o seu direito. Entretanto, se nos filiarms à concepção de que a proteção conferida pelo Estado deve atender à necessidade demonstrada no caso concreto, protegendo a quem efetivamente necessita, poderemos pensar na arbitragem como uma alternativa plausível àquele trabalhador que dispensa a tutela estatal.

Dado o máximo respeito àqueles que defendem a proteção indiscriminada em qualquer relação de trabalho, nos filiamos à segunda concepção, por entendermos ser a que melhor se adéqua às situações vivenciadas em nossa sociedade. Analisando o tema em comento, se entendermos que o trabalhador se encontra em condições de dispensar a tutela do Estado, já que não necessita da mesma, um caminho poderia estar se abrindo para o procedimento arbitral.

Essa celeuma envolvendo a aplicação da Lei de Arbitragem aos conflitos individuais de trabalho esteve prestes a ser resolvida quando das discussões travadas por ocasião da reforma da Lei Federal n.º 9.307/96.

No âmbito do Senado Federal, foi proposto o Projeto de Lei n.º 406/2013, de autoria do Senador Renan Calheiros. Dentre as várias modificações sugeridas, uma estava diretamente relacionada ao emprego da arbitragem no âmbito de algumas relações individuais de trabalho. A esse respeito, colaciona-se o texto da proposta de inserção do parágrafo 4º no artigo 4º da Lei Brasileira de Arbitragem:

Desde que o empregado ocupe ou venha a ocupar cargo ou função de administrador ou de 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.

## Volume 11 – Número 1 (2022) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

Ocorre que a redação desse parágrafo acabou sendo vetada pela Presidente da República, sob o fundamento de que a previsão poderia realizar uma distinção indesejada entre empregados e colocar em risco a generalidade de trabalhadores que poderiam ser submetidos ao processo arbitral.<sup>6</sup>

Ao criticar o veto ao indigitado dispositivo do PL 406/2013, Verçosa (2019) sustenta que o texto empregara técnica adequada e estava em sintonia com a ideia de que o direito laboral deve dispensar proteção diferenciada aos trabalhadores. Nesse sentido:

Sob a égide do referido dispositivo, não se tratava de aferir se o empregado era “rico” ou “pobre”, mas, sim, se ele tinha condições de decidir aspectos importantes da empresa em que ele trabalhava. E, sendo este o caso, presumia-se que ele também teria condições de decidir este ou aquele aspecto de sua própria vida profissional, tal qual o método a ser adotado para solucionar as suas disputas trabalhistas. Isso porque, nos casos de empregados tais, pode-se até mesmo entrever uma certa mitigação de subordinação do empregado ao seu empregador.

Em 2017, com a promulgação da Lei Federal n.º 13.467, que promoveu diversas alterações na Consolidação das Leis do Trabalho, o instituto da arbitragem, pela primeira vez, passou a ser disciplinado no plano legislativo como um meio adequado de solução de controvérsias decorrentes de algumas relações individuais de trabalho. Nessa esteira, foi incluído na CLT o artigo 507-A, assim redigido:

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 n.º 9.307, de 23 de setembro de 1996

Ao refletir sobre essa inovação legislativa, Moreira (2017) refere que os indivíduos enquadráveis na situação em comento – ou seja, que percebem remuneração superior ao dobro do limite máximo dos benefícios da Previdência Social – seriam presumidamente hipersuficientes, pois estariam em pé de igualdade com o empregador.

Confrontando-se o novel artigo 507-A da Consolidação das Leis do Trabalho com o vetado §4º do artigo 4º da Lei Federal n.º 9.307/96, percebemos substanciais diferenças: enquanto aquele autoriza o uso da arbitragem somente para empregados que percebam

---

<sup>6</sup> Íntegra do veto presidencial disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2015/lei-13129-26-maio-2015-780858-veto-147043-pl.html>. Acesso em: 24 ago. 2022.

## Volume 11 – Número 1 (2022) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

remuneração superior ao dobro dos benefícios pagos pela Previdência Social e não estabelece qualquer exigência quanto à posição que o mesmo ocupe na empresa, este viabilizaria a arbitragem para empregados que ocupassem determinadas posições na empresa, sem a fixação de um patamar remuneratório mínimo.

Muito embora a legislação atual reconheça a arbitragem como meio adequado de solução de algumas controvérsias laborais de ordem individual, ainda parecem existir desconfianças/dúvidas a respeito de como isso se dará na prática. A começar pelo critério legal limitador: empregados que percebam remuneração superior ao dobro dos benefícios pagos pela Previdência Social. Será que um trabalhador que receba cerca de R\$ 14.000,00 (quatorze mil reais) mensais brutos – devendo serem descontados o imposto de renda e a contribuição previdenciária – encontra-se em “pé de igualdade” com o seu empregador? Será ele hipersuficiente, ou seja, dotado de capacidade para negociar amplamente as bases de seu contrato de trabalho?

Verçosa (2019) apresenta interessante raciocínio acerca do tema:

É bem verdade que menos de 2,5% da população economicamente ativa brasileira recebe mensalmente mais do que cinco salários mínimos (o que corresponde, atualmente, a R\$ 4.990,00), o que permitiria concluir que tais empregados constituiriam, de certa maneira, a “elite” no Brasil. Mas, na prática, considerando (I) o poder de negociação e barganha que um tal empregado tem perante seu futuro empregador no momento das tratativas com vistas à inclusão da cláusulas compromissória em seu contrato de trabalho; e (II) os montantes que precisam ser dispendidos para se levar a efeito um procedimento arbitral, a conclusão só pode ser uma: o valor de R\$ 11.678,90 acaba sendo baixo.

Em sede de jurisprudência, Verçosa (2019) aponta para o posicionamento contrário do Tribunal Superior do Trabalho ao emprego da arbitragem nos conflitos individuais de trabalho. A esse respeito, colaciona julgados daquela Corte Superior sobre a indisponibilidade do direito trabalhista <sup>7</sup> e até mesmo quanto à constitucionalidade da Lei de Arbitragem <sup>8</sup>, muito embora o Supremo Tribunal Federal já tenha se pronunciado quanto ao tema em 2001, consoante referido no início do trabalho.

7 RR 128300-94.2007.5.02.0020, 7ª Turma, Rel. Min. Cláudio Brandão, J. 19.09.2018.

8 RR 182200-18.2009.5.02.0021, 1ª Turma, Rel. Min. Lélío Benites Correa, J. 13.12.2017.

## Volume 11 – Número 1 (2022) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

Enquanto no dissídio individual trabalhista vigora certa indefinição quanto à utilização do procedimento arbitral, na órbita do direito coletivo do trabalho não existem maiores dificuldades para compreender o uso do mesmo.

Por força do artigo 114, parágrafo §1º da Constituição Federal de 1988, com redação dada pela Emenda Constitucional n.º 45/04, “frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.”<sup>9</sup> Assim, inexistem óbices à utilização da arbitragem quando dois sindicatos litigarem sobre determinado reajuste salarial da categoria “A”, por exemplo.

### 5. A EMENDA CONSTITUCIONAL N° 45/04 E A ARBITRAGEM TRABALHISTA

Muito se discutiu – e ainda se discute – acerca das consequências trazidas ao ordenamento jurídico brasileiro com o advento da Emenda Constitucional n.º 45/04.

Dentre muito tópicos debatidos em sede doutrinária, seguramente o alargamento da competência material da Justiça do Trabalho merece o devido destaque, haja vista que a Justiça laboral, historicamente, sempre apresentou um número bastante significativo de feitos em trâmite.<sup>10</sup> Seguindo esta linha, Couce de Menezes (2005) realça o crescimento dos litígios que agora passaram a ser da alçada da Justiça do Trabalho.

[...] Mas o destaque mesmo fica por conta do aumento da competência material da Justiça do Trabalho. Inúmeras matérias que até então eram da competência da Justiça Estadual, como as ações que envolviam a representação sindical, as ações que versavam sobre a relação de trabalho e matérias a ela conexas, agora fazem parte da Justiça do Trabalho. [...]

O que hoje é evidente – e o dia a dia nos mostra – é que o Judiciário trabalhista, que já não conseguia atender à exacerbada demanda que lhe era posta, fatalmente não terá as melhores condições de conceder a tutela da maneira mais adequada que poderia prestar. Nesse sentido, parte da doutrina acredita que a arbitragem constitui-se de um instrumento dotado de capacidade para, em certa medida, provocar a diminuição da sobrecarga de processos judiciais que hoje se acumulam no âmbito da Justiça do Trabalho e que, por conseguinte, impedem o verdadeiro acesso à justiça.

9 Cabe ressaltar que o texto original da Constituição já previa a arbitragem como meio adequado de solução de controvérsias oriundas das relações coletivas de trabalho.

10 Segundo dados coletados do sítio do Tribunal Superior do Trabalho ([www.tst.gov.br](http://www.tst.gov.br) – acesso em 22 set. 2006), no ano de 2005 foram distribuídos nas Varas Trabalhistas de todo o Brasil 2.400.364 de processos.

## Volume 11 – Número 1 (2022) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

Seguindo essa linha, Martins (2004) entende que a arbitragem pode auxiliar na redução do número de processos que hoje tramitam naquela justiça especializada. E esse parece também ter sido um dos propósitos da inserção do artigo 507-A na CLT, consoante se depreende da Exposição de Motivos da Lei Federal n.º 13.467/2017: <sup>11</sup>

Como já tivemos oportunidade de mencionar, temos como um dos objetivos pretendidos com esta Reforma reduzir o número de ações ajuizadas na Justiça do Trabalho, conferindo maior estabilidade aos procedimentos de homologação dos acordos extrajudiciais. E um dos caminhos defendidos é o da utilização da arbitragem nas relações de trabalho. A arbitragem, como um método alternativo ao Poder Judiciário, permite a solução de controvérsias de uma maneira mais ágil, sem abrir mão da tecnicidade. No entanto, como uma das suas características é a de se evitar que a demanda seja levada ao Judiciário, tivemos o cuidado de não a permitir indiscriminadamente a todos os empregados, uma vez que a sua fundamentação perpassa pela equivalência entre as partes.

Como solução para o grave problema dos inúmeros processos que tramitam perante o Judiciário Trabalhista aliado ao elevado custo das demandas, Batista Martins (1999), um dos autores da Lei Brasileira de Arbitragem, crê neste meio adequado para a solução de controvérsias laborais.

O acúmulo de processos que abarrotam o Judiciário, as dificuldades no acesso, na administração e na realização da Justiça e a própria desmitificação do Estado, levar-nos-á –cedo ou tarde – obrigatoriamente, a adotar um *approach* mais prático e informal dos aspectos que envolvem a administração da justiça, com tendência transparente e convergente para a utilização e aprimoramento dos instrumentos alternativos de solução de conflitos, onde despontam a conciliação e a arbitragem.

Pelo que foi visto, a arbitragem – assim como outros procedimentos extrajudiciais - pode ser uma ferramenta apta a *organizar o caos* que hoje está instaurado no Judiciário Trabalhista. Não se quer dizer com isso, evidentemente, que a arbitragem, por si só, terá o condão de acabar com a crise do Poder Judiciário. Entretanto, se forem estimulados os meios adequados de resolução de controvérsias, poderemos, quem sabe um dia, gozar de uma tutela jurisdicional adequada e que atenda aos anseios da população necessitada.

---

11 Íntegra do documento pode ser consultada em [://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1544961](http://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961). Acesso em: 25 ago. 2022.

## 6. CONCLUSÃO

Tivemos como missão primordial neste trabalho verificar se os direitos trabalhistas, por suas características próprias, poderiam ser classificados como disponíveis, já que a Lei Federal n.º 9.307/96, em seu artigo 1º, define que somente as controvérsias referentes a esses direitos podem ser dirimidas por meio da arbitragem,

Para o desenvolvimento do raciocínio, analisou-se, ainda que de modo superficial, que o acesso à justiça é uma expressão cujo alcance não pode ficar restrito à tutela jurisdicional do processo estatal. Isso porque outros meios de solução de controvérsias são dotados de plena aptidão para a promoção do verdadeiro acesso à justiça, estando bastante em voga, hodiernamente, a ideia de uma *Justiça Multiportas*..

Averiguando princípios e conceitos do Direito do Trabalho, constatamos que se mostra possível, dentro de certos limites, a utilização da arbitragem para dirimir controvérsias havidas nas relações individuais trabalhistas. Para tanto, mesmo diante da recente autorização legislativa (artigo 507-A da CLT), uma análise do caso concreto se mostra imprescindível, a fim de que nenhum tipo de escolha se demonstre precipitado.

Por fim, refletiu-se sobre o uso da Arbitragem como via capaz, em certa medida, de proporcionar a redução de demandas que tramitam perante a Justiça do Trabalho. Para tanto, é imperioso que se amplie a discussão em torno do instituto, possibilitando, assim, que os operadores do Direito e a sociedade em geral bem compreendam a sua finalidade e os benefícios da adoção deste meio adequado de solução de controvérsias.

## REFERÊNCIAS

CARMONA, Carlos Alberto. *Arbitragem e Processo – um comentário à lei 9.307/96*. 2. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2004.

CARNEIRO DA CUNHA, Leonardo. *A Fazenda Pública em Juízo*. 14. ed. rev. atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

CATHARINO, José Martins. *Compêndio de Direito do Trabalho*. v. 1. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1982.

CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. *Teoria Geral do Processo*. 20. ed. São Paulo: Malheiros, 2004.



Volume 11 – Número 1 (2022) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. *Curso de Direito do Trabalho*. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

JACOMINO, Dalen. Executivo não precisa de CLT. *Exame Você S.A.* São Paulo, n. 71, p. 17, maio 2004

MARINONI, Luiz Guilherme. *Novas Linhas de Processo Civil*. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2000

MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel. *Novo Código de Processo Civil Comentado*. 3. ed. rev. atual e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 20. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito Processual do Trabalho*. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MARTINS, Pedro A. Batista; LEMES, Selma M. Ferreira; CARMONA, Carlos Alberto. *Aspectos fundamentais da lei de arbitragem*. Rio de Janeiro: Forense, 1999.

MATTOS NETO, Antonio José de. Direitos patrimoniais disponíveis e indisponíveis à luz da lei da arbitragem. *Revista de Processo*. São Paulo, n. 122, p. 153-156, abr. 2005

MENEZES, Cláudio Couce de; BORGES, Leonardo Dias. A Emenda Constitucional 45 e algumas questões acerca da competência e do procedimento na Justiça do Trabalho. *Revista de Direito do Trabalho*. São Paulo, n. 118, p. 28, abr./jun. 2005.

MOREIRA, Adriano Jannuzzi. A Mediação e a Arbitragem como Meios Extrajudiciais de Resolução de Conflitos Trabalhistas na Vigência da Lei n.º 13.267/2017 – Reforma Trabalhista. *Revista Ltr*, v. 81, n. 9, set 2017.

SILVA, Antônio Alvares da; SILVA, George Augusto Mendes e. Arbitragem nos Dissídios Individuais do Trabalho de Altos Empregados. *Revista Ltr*, v. 81, n. 7, jul. 2017.

TROCKER, Nicolò. Accesso alla giustizia e assicurazione di difesa legale. *Rivista Trimestrale di Diritto e Procedura Civile*. Milano, n. 4, p. 1075, ott./dic. 1986)

VERÇOSA, Fabiane. Arbitragem para a Resolução de Dissídios Individuais Trabalhistas em Tempos de Reforma da CLT e de Conjecturas sobre a Extinção da Justiça do Trabalho: o Direito Trabalhista na Encruzilhada. *Revista Brasileira de Arbitragem*, v. 61, jan/mar 2019.

VERÇOSA, Fabiane. Arbitragem para Resolução de Dissídios Individuais Trabalhistas: Comentário ao Acórdão Prolatado pela 5ª Turma do TST no RR 11289-92.2013.5.01.0042, Rel. Min. Breno Medeiros, J. 06.02.2019. *Revista Brasileira de Arbitragem*, v. 62, abr/jun 2019.

VIDAL, Gustavo. Comentários ao veto presidencial que admitia a arbitragem no Direito do Trabalho para o administrador ou diretor estatutário (§4º do artigo 4º do Projeto de Lei do Senado n.º 406/2013). *Revista Brasileira de Arbitragem*. v. 51. jul/set 2016.