

Os desafios da instituição da arbitragem como forma de dirimir conflitos trabalhistas

21.07.2022 3 minutos de leitura

Autores

Larissa Medeiros Rocha

Luiza Romanó Pedroso

Assuntos

Trabalhista Solução de Conflitos
Reforma Trabalhista

Com a introdução do artigo 507-A na CLT, foi muito questionado qual seria o posicionamento dos Tribunais do Trabalho sobre a possibilidade de a empresa pactuar cláusula compromissória de arbitragem com seus empregados.

Isso porque a Reforma Trabalhista trouxe uma menção sutil ao tema, exigindo o cumprimento de somente dois requisitos para a adoção da arbitragem nas relações de emprego, quais sejam: (i) o recebimento, pelo empregado, de remuneração superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral da Previdência Social; e (ii) a previsão, no contrato de trabalho, de cláusula arbitral, firmada nos termos da Lei nº 9.307/1996 (Lei de Arbitragem).

Passados cinco anos da Reforma Trabalhista, foi possível verificar que o tema foi levado ao debate perante os Tribunais do Trabalho, tendo o judiciário sido acionado tanto para validar cláusulas compromissórias de arbitragem, como também para cancelar decisões proferidas pelo Juízo Arbitral em matérias trabalhistas.

A primeira análise feita pelos Tribunais nesses casos é o cumprimento dos dois requisitos previstos no artigo 507-A da norma trabalhista. Ou seja, é avaliado se o empregado recebia acima de duas vezes o Regime Geral da Previdência e se havia cláusula compromissória expressa no contrato de trabalho. Sem isso, a jurisprudência é pacífica no sentido de não reconhecer a competência do Tribunal Arbitral para dirimir litígio entre as partes.

Outro ponto geralmente avaliado pelos Tribunais na hora de debater a validade da cláusula compromissória é relativa à natureza dos direitos subjacentes à disputa entre as partes. Isso porque, nos termos do artigo 1º, *caput*, da Lei de Arbitragem, só se pode submeter à arbitragem as controvérsias relativas a direitos que sejam, ao mesmo tempo, *patrimoniais* (ou seja, tenham expressão econômica) e *disponíveis* (ou seja, aqueles dos quais as partes podem livremente dispor). É natural que essa discussão apareça com frequência perante os Tribunais do Trabalho, uma vez que nem todos os direitos decorrentes de relação empregatícia se encaixam nos critérios de patrimonialidade e disponibilidade exigidos pela legislação.

Nessa linha, tem sido feita com frequência a análise relativa à necessidade (ou não) de que a cláusula arbitral prevista no contrato de trabalho seja cheia – ou seja, que contenha todos os elementos necessários para a instauração imediata do procedimento arbitral – para que seja tida como válida. Esse questionamento parte da análise conjunta do artigo 507-A da CLT, com o artigo 5º da Lei de Arbitragem, segundo o qual “*reportando-se as partes, na cláusula compromissória, às regras de algum órgão arbitral institucional ou*

entidade especializada, a arbitragem será instituída e processada de acordo com tais regras, podendo, igualmente, as partes estabelecer na própria cláusula, ou em outro documento, a forma convencionada para a instituição da arbitragem". Em outras palavras, discute-se a exigência de que a cláusula arbitral contenha, no mínimo, a forma de instituição da arbitragem (a qual geralmente toma a forma de escolha de regulamento de alguma das muitas câmaras arbitrais que atuam no país).

Como consequência do não conhecimento da competência do Tribunal Arbitral, os Tribunais do Trabalho tornam sem efeito cláusulas compromissórias e sentenças arbitrais ou julgam nulos acordos firmados no âmbito da arbitragem, que muitas vezes traziam cláusulas de quitação geral do contrato de trabalho. Com a declaração de nulidade dos acordos, ficam os empregados livres para voltar a debater direitos trabalhistas perante a Justiça do Trabalho.

Diante disso, verifica-se que é importante ter um olhar atento ao firmar cláusulas compromissórias de arbitragem e submeter conflitos trabalhistas ao Tribunal Arbitral, estando o artigo 507-A da CLT longe de ter posto um fim nas discussões sobre a validade dessa modalidade de solução de conflito nas relações de emprego.

*>>> Este conteúdo faz parte do e-book **"5 anos da Reforma Trabalhista: Certezas, Incertezas e Expectativas". Clique aqui** para acessar os outros artigos da publicação.*

>>>Este artigo foi escrito pela advogada Trabalhista Larissa Medeiros Rocha e pela advogada de Solução de Conflitos Luiza Romanó Pedroso. A publicação foi veiculada pelo portal Migalhas no dia 21/07/2022. Clique aqui e confira.

Profissionais que aliam visão jurídica e visão de mercado



Larissa Medeiros Rocha



Luiza Romanó Pedroso