

ARBITRAGEM EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO

*José Affonso Dallegrave Neto*¹

*Phelippe Henrique Cordeiro Garcia*²

SUMÁRIO: 1. Introdução. 2. A natureza de jurisdição privada da Arbitragem. 3. Da Nomenclatura e da alegação da Convenção de Arbitragem. 4. Direitos patrimoniais indisponíveis. 5. Desconstruindo preconceitos. 6. Vantagens da Arbitragem. 7. Conclusão.

RESUMO: A "reforma trabalhista" passou a permitir um método alternativo de resolução de conflitos: a arbitragem. Considerando o critério exigido, as multinacionais detêm terreno fértil para sua implementação. É necessário, porém, o estabelecimento de balizas para que a via arbitral não seja subterfúgio para violação de direitos dos empregados. Para tanto, é preciso compreender a arbitragem como autêntica Jurisdição Trabalhista, devendo consignar em seu bojo as garantias a ela inerentes. O objetivo deste trabalho é discutir a arbitrabilidade dos litígios (em que os altos executivos figurem em um dos polos) e o seu acesso à justiça.

PALAVRAS-CHAVE: arbitragem; trabalhista; indisponibilidade; executivos.

ABSTRACT: The "Laborite Reform" allowed a alternative method of conflict resolution: the arbitration. Considering the required criteria, multinationals have fertile ground for their implemations. It is necessary, nevertheless, the establishment of beacons so that the arbitration channel doesn't become a subterfuge for violation of employees' rights. Therefore, it is necessary to understand arbitration as an authentic Labor Jurisdiction, and shall consign in its entirety the garantees attached to it. The objective of this work is to discuss the arbitrability of litigation (in which the top executives appear in one of the poles) and their access to justice.

KEYWORDS: Arbitration; Labor Relations; Unavailability; Executives

1. Introdução

Tema ao mesmo tempo polêmico e instigante, a arbitragem trabalhista ganhou seu espaço no ordenamento jurídico brasileiro com a edição da Lei 13.467/2017 ("Reforma Trabalhista"). Sufragada na concepção de que os trabalhadores teriam condições de negociar com seu empregador, em verdadeira reorientação motriz do Direito do Trabalho, esta lei passou a permitir que empregados com patamar remuneratório relativamente elevado e curso superior negociem o conteúdo contratual, com força normativa superior à lei, nas hipóteses do parágrafo único do art. 444, combinado com o art. 611-A, ambos da CLT. Uma espécie de negociado sobre o legislado. Não propriamente uma *negociação coletiva* com a participação

¹ Advogado; Mestre e Doutor pela UFPR; Pós-Doutor pela Universidade de Lisboa.

² Acadêmico de Direito da Universidade Federal do Paraná.

do sindicato, mas uma pactuação direta interpartes. A estes empregados com remuneração superior a duas vezes o valor do teto dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social, a doutrina vem chamando de *hiperssuficiente*, nomenclatura que os diferencia dos hipossuficiente.

Como se vê, o legislador adotou critério meramente econômico para conferir dosimetria à subordinação jurídica. Dito de outro modo, a lei presumiu que o empregado que recebe salário em valor igual ou superior a dobra do teto do INSS detém autonomia para negociar suas condições contratuais diretamente com o empregador e de forma diversa (mesmo *in pejus*) ao que dispõe a proteção legal. Além disso, passou a permitir a estipulação da cláusula compromissória de arbitragem, independentemente de formação em ensino superior, nos casos em que o empregado receba remuneração superior *de até* duas vezes o valor do teto dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social, nos termos do art. 507-A, da CLT. Observa-se aqui uma certa dissonância do legislador, vez que para a hipótese de fixação do conteúdo contratual, exige-se que o hiperssuficiente tenha curso superior e receba *mais do que* a dobra do teto previdenciário, enquanto que para firmar cláusula compromissória o curso superior é prescindível e o valor é *de até* a dobra do teto do INSS. Esta desarmonia bem reflete o processo açodado em que tramitou a indigitada Reforma Trabalhista.

De nossa parte, também o critério eleito pelo legislador merece críticas, sendo simplista determinar o grau de subordinação e a liberdade de negociação de um empregado com base apenas no valor do seu salário. Houve aqui um resgate da antiga concepção de subordinação pela mera "dependência econômica"³. E o que é pior: o valor estabelecido está aquém daquele comumente recebido pelos altos executivos que efetivamente detêm tal capacidade diferenciada e autonomia para as tratativas do contrato. Seria preferível que o legislador tivesse adotado, de forma complementar, a diretriz proposta no vetado art. 4º, § 4º da Lei da Arbitragem (n. 9.307/1996), que exigia *o desempenho de cargo ou função de administrador ou diretor estatutário*, evitando-se, assim, que empregados sem qualquer poder possam ser coagidos a assinar pacto compromissório apenas em razão do seu patamar remuneratório⁴.

Logo, o critério adotado pelo legislador há que ser tomado com cautela pelo intérprete, devendo analisar a efetiva possibilidade de estipulação da cláusula compromissória e o conhecimento de seus efeitos por parte do empregado. Aqui, por analogia, invoca-se o Código

³ SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de et alli. *Reforma Trabalhista: Análise Comparativa e Crítica da Lei 13.467/2017*. São Paulo: Editoria Rideel, 2017, p. 238. "Chama a atenção que o legislador reformista não tenha adotado os mesmo parâmetros de definição do trabalhador 'hipersuficiente' nos arts. 444, parágrafo único, e 507-A da CLT. Afinal, além da inexigibilidade da graduação universitária para o dispositivo legal em análise, fala-se aqui em remuneração - ou seja, o complexo de verbas recebidas usualmente pelo empregado (salário, horas extras, gratificações, adicionais, abonos etc.) - e não apenas em salário. Logo, é potencialmente maior o campo de aplicação do art. 507-A do que o diâmetro de incidência do art. 444, parágrafo único, da CLT".

⁴ Eis a redação do aludido dispositivo da Lei 9.307/1996, art. 4º, § 4º: "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. (VETADO)"

de Defesa do Consumidor, *ex vi* do art. 51, VII: “São nulas de pleno direito, entre outras, as cláusulas contratuais relativas ao fornecimento de produtos e serviços que: VII - determinem a utilização compulsória de arbitragem”.

Por outro lado, vencidas estas observações críticas, não resta dúvida de que a arbitragem, enquanto nova possibilidade para os dissídios individuais do trabalho, poderá ser bem aproveitada pelas partes, sobretudo pela celeridade, rigor técnico e confidencialidade que o instituto propicia. Cabe, no entanto, investigar de que maneira deve se dar a resolução de conflitos deflagrados no seio de uma relação assimétrica, a fim de atender aos postulados da jurisdição trabalhista, não permitindo que a *opção* pela via arbitral seja ainda mais onerosa para o empregado do que a via judicial. É preciso utilizá-la de modo responsável, assegurando a efetividade dos direitos dos trabalhadores e o respeito à teleologia do Direito material e processual do Trabalho.

Quanto aos dissídios coletivos de trabalho, há expressa autorização na Lei de Greve⁵ e na Constituição, em seu art. 114, § 2º, ao dispor: “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”. Como se vê, a nossa Carta da República seguiu tendência internacional de contemplar a arbitragem como meio de solução de conflitos trabalhistas coletivos:

“Em matéria de conflitos trabalhistas coletivos, pode-se dizer que a arbitragem já faz parte da tradição ibero-americana. Na Espanha, ela encontra-se prevista no Real Decreto-Ley 17/1977, tanto para a hipótese de greve quanto para a negociação de acordos coletivos. Em Portugal, o Novo Código do Trabalho (Lei 7/2009 de 12/02/2009) prevê em seu artigo 529 a arbitragem em conflitos coletivos que não resultem da celebração ou revisão de convenção coletiva”⁶.

No que diz respeito à arbitragem em dissídios individuais trabalhistas, a Constituição Federal nada previu ou proibiu. Resta saber se este silêncio foi eloquente ou se a expressa previsão era prescindível no bojo da Constituição, a exemplo de igual postura silente em relação às arbitragens de outros ramos do direito. De qualquer modo, enquanto não houver declaração de inconstitucionalidade, persiste a presunção de validade do art. 507-A, da CLT.

2. A natureza de jurisdição privada da Arbitragem

Por um bom tempo houve certa hesitação acerca da natureza da arbitragem. O Código de Processo Civil de 2015 pacificou a matéria para declarar que se trata de jurisdição. Senão vejamos da redação do art. 3º, parágrafo 1º:

⁵ Reza o art. 7º da Lei 7783/89: “Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, *laudo arbitral* ou decisão da Justiça do Trabalho”.

⁶ AMARAL, Guilherme Rizzo. *Arbitragem nos conflitos trabalhistas individuais*. Revista Consultor Jurídico, 23 de janeiro de 2018. Fonte: <http://www.cmaj.org.br/2018/01/23/arbitragem-nos-conflitos-trabalhistas-individuais/>

Art. 3o Não se excluirá da apreciação jurisdicional ameaça ou lesão a direito.
§ 1o É permitida a arbitragem, na forma da lei.

Ao se repetir o mesmo texto da Constituição Federal, atinente ao princípio da inafastabilidade da jurisdição⁷, o *caput* do art. 3º do CPC deixou claro que a arbitragem se equipara à jurisdição estatal, conforme reconheceu o Superior Tribunal de Justiça, (CC 111.230/DF, Relª Minª Nancy Andrighi, julgado em 08.05.2013). Conforme assevera Fredie Didier, o mencionado parágrafo possui dois propósitos, um ostensivo e outro simbólico:

“Ostensivamente, serve para deixar claro que o processo arbitral se submete a um microsistema jurídico, previsto em lei extravagante, servindo o Código de Processo Civil como diploma de aplicação subsidiária. Do ponto de vista simbólico, relaciona a arbitragem ao princípio da inafastabilidade da jurisdição, de modo a evitar discussões sobre se a escolha pelo juízo arbitral, com a impossibilidade de discussão do mérito da sentença arbitral, é proibida constitucionalmente. A possibilidade de submissão da questão à arbitragem é, assim, vista também como forma de concretizar o princípio de que a jurisdição, no Brasil, é inafastável e universal – há a jurisdição civil estatal, regulada pelo CPC, e a jurisdição civil arbitral, regulada por lei extravagante”⁸.

Hoje é possível asseverar que o Brasil tem uma *jurisdição estatal* e uma *jurisdição arbitral*. Isto vale para as relações civis e trabalhistas. Quanto a estas, a arbitragem se aplica apenas às hipóteses de empregado hiperssuficiente de que trata o art. 507-A, da CLT. Quanto aos trabalhadores que mantêm relação de trabalho (*lato sensu*), sem vínculo de emprego, a competência material recai sobre a Justiça do Trabalho, conforme art. 114, I, da Constituição em redação trazida pela Emenda Constitucional 45 (de 31/12/2004). São relações civis de trabalho, a exemplo do cooperado, agenciador, representante, diretor sem vínculo, estagiário, prestador de serviço, empreiteiro, etc. Nestes casos, os direitos que integram o conteúdo dos contratos não estão previstos na CLT, mas nas respectivas legislações civis aplicáveis a espécie. Referidos trabalhadores (sem subordinação) também poderão optar pela jurisdição arbitral, ficando dispensados da observância dos requisitos do art. 507-A, da CLT (remuneração acima da dobra do teto previdenciário e cláusula compromissória).

Dito de outro modo, os trabalhadores autônomos e afins não se submetem aos contornos do art. 507-A da CLT, mas apenas ao estatuto da arbitragem em geral (Lei 9307/96 e CPC). Logo, para estes a opção pela jurisdição arbitral constitui direito mais amplo, podendo sua opção ser manifestada independente do valor remuneratório ou de modalidade especial para a convenção de arbitragem. O próprio TST, em Instrução Normativa, já declarou a diferença dos créditos decorrentes da relação de trabalho com aqueles oriundos da relação

⁷ Reza o art. 5º, XXXV da CF: “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”.

⁸ DIDIER, Fredie. *A Arbitragem no novo Código de Processo Civil (versão da Câmara dos Deputados – Dep. Paulo Teixeira)*. Pág. 73, Fonte: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/55987/004_didierjunior.pdf?sequen

de emprego⁹. Não se ignore o fato da CLT só contemplar a *cláusula compromissória*, negando o caminho mais amplo do *compromisso arbitral*:

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.

Enquanto a *cláusula compromissória* de arbitragem está prevista em contrato para eventuais (e futuros) conflitos dele emergentes, no *compromisso arbitral* o instrumento firmado pelas partes poderá ser celebrado a qualquer momento, inclusive após a rescisão ou para quaisquer controvérsias concretas já deflagradas. Ao buscar proteger o empregado do temor reverencial próprio do contrato subordinado em atividade, o legislador permitiu apenas a estipulação pela modalidade da *cláusula compromissória* de arbitragem. Vale dizer, as partes somente estão autorizadas a convencionar a jurisdição arbitral trabalhista antes da ocorrência do dano, em sede de tratativa contratual.

Nos termos do art. 5º, da Lei da Arbitragem, a cláusula compromissória poderá ser *vazia* (aberta e sem especificação) ou *cheia* (quando as partes apontam para o regramento específico de uma Câmara). Em relação ao compromisso arbitral os requisitos legais são mais abrangentes, vez que contêm todos os elementos para a instauração da arbitragem, conforme dispõem os artigos 9 a 11 da Lei 9307/96. Registre-se que o CPC de 2015, ao contrário do seu antecessor (CPC/73), prestigia a jurisdição arbitral e a cooperação entre juiz e árbitro, consoante expressa previsão da Carta Arbitral:

Art. 237, IV: “Será expedida carta: (...) IV – arbitral, para que órgão do Poder Judiciário pratique ou determine o cumprimento, na área da sua competência territorial, de ato objeto de pedido de cooperação judiciária formulado por juízo arbitral, inclusive os que importem efetivação de tutela antecipada”.

Via de regra, não competirá ao Poder Judiciário rever o mérito da decisão arbitral, mas apenas praticar e determinar o cumprimento da Carta Arbitral, a qual deverá preencher os requisitos do § 3º do art. 260 do CPC. A carta arbitral é muito útil para solicitar o auxílio do juízo estatal em relação a efetividade das medidas tomadas pelo juízo arbitral¹⁰. Como exemplo mencione-se a condução coercitiva de uma testemunha que resiste a comparecer na Câmara de Arbitragem¹¹.

3. Da Nomenclatura e da alegação da Convenção de Arbitragem

⁹ Reza o art. 3º, § 3º da Instrução Normativa n. 27/2005: “Salvo nas lides decorrentes da relação de emprego, é aplicável o princípio da sucumbência recíproca, relativamente às custas”.

¹⁰ DIDIER, Fredie. *Obra citada*. Pág. 77-78.

¹¹ Conforme art. 22, § 2º da Lei 9307/96.

Por convenção das partes, a controvérsia poderá ser julgada por árbitro único ou por um colegiado de árbitros (Tribunal Arbitral). Denomina-se avulsa (ou *ad hoc*), quando o árbitro é a única figura deste procedimento, ficando aos seus cuidados todo o desenvolvimento da arbitragem¹². Na arbitragem institucional (ou arbitragem administrada), a demanda será solucionada por uma entidade ou instituição de arbitragem, geralmente chamada Câmaras (ou Centro) de Arbitragem. Logo, *Tribunal Arbitral* é o colegiado de árbitros que irá decidir aquela controvérsia específica, enquanto *Câmara (ou Centro) de Arbitragem* é a entidade ou órgão institucional que administra o procedimento de solução do conflito. Registre-se aqui o teor da Resolução 125 do CNJ, art. 12-F, que proíbe a todos os órgãos privados de Mediação e Arbitragem: - o uso de brasão e demais signos da República Federativa do Brasil; - a denominação de “tribunal” ou expressão semelhante para a entidade; - o uso da expressão de “Juiz” ou equivalente para seus árbitros e membros.

Pelo CPC/2015 há uma impossibilidade do órgão judicante conhecer de ofício a existência de arbitragem (art. 485, VII), cabendo ao Réu alegá-la no primeiro momento em que tiver que falar nos autos. No silêncio, será presumida a aceitação do Poder Judiciário (art. 337, § 6º). Em igual sentido é o art. II, nº 3, da *Convenção de Nova Iorque*, que versa sobre sentenças arbitrais estrangeiras, em vigor no Brasil desde 2002¹³. A arguição há que estar acompanhada do respectivo instrumento da convenção de arbitragem (art. 260, § 3º), devendo ser feita em peça autônoma e antes da apresentação da contestação. Entendimento diverso (arguição em conjunto com a defesa de mérito) poderia prejudicar aquilo que é precioso na arbitragem: a confidencialidade das matérias. Logo, somente se rejeitada a alegação de pactuação de arbitragem, será aberto ao Réu prazo para apresentar sua contestação. E nem se diga que o *segredo de justiça*, previsto para estes casos (art. 189, IV, do CPC/15), eximiria o prejuízo da violação de confidencialidade, pois, o sigilo previamente convencionado pelas partes visa evitar que o litígio seja revelado fora do juízo arbitral¹⁴.

4. Direitos patrimoniais indisponíveis

Situação recorrente se verifica nos corredores do Fórum, ou nas salas de audiência trabalhista, em que advogados e juízes orientam as partes a fecharem acordos com valores aquém do devido, a fim de evitar a longa espera de quase meia década na tramitação do processo. Não se pode negar que o fator tempo, no processo judicial, tem achatado o valor dos acordos e contribuído para a renúncia de direitos trabalhistas, vez que o ônus da longa duração recai de modo mais sensível sobre os trabalhadores, geralmente premidos pelo desemprego e a cessação de sua fonte de subsistência.

¹² CAHALI, Francisco José. *Curso de arbitragem*. 6ª edição. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, pág. 152.

¹³ A Convenção de Nova Iorque sobre *Reconhecimento e Execução de Sentenças Arbitrais Estrangeiras* restou incorporada ao nosso direito interno pelo Decreto de Promulgação n. 4.311/2002.

¹⁴ DIDIER, Fredie. *Obra citada*, pág. 77.

A arbitragem é um método heterocompositivo de resolução de conflito, que tem como conteúdo direitos patrimoniais disponíveis. Nela os árbitros, sujeitos imparciais, são escolhidos pelas partes para julgarem algum tema previamente delimitado. Quando as partes se comprometem a submeter o conflito à arbitragem opera-se a renúncia à *processualidade estatal* da relação jurídica¹⁵. Pelo CPC/15. O árbitro único ou em Colegiado com número ímpar (Tribunal Arbitral) proferem decisão vinculante para as partes, tal qual uma decisão judicial irrecorrível. A opção por essa via se dá através de negócio jurídico, devendo-se observar os requisitos de validade, gerais e específicos. A convenção arbitral pode ser instituída antes do conflito (por meio da cláusula compromissória de arbitragem) ou depois (via compromisso arbitral), sendo que nos dissídios individuais trabalhistas só se admitem na primeira modalidade.

É sabido que a arbitragem se aplica apenas aos direitos patrimoniais disponíveis (art. 1º, Lei 9.307/1996), questão que ganha relevo na órbita do Direito do Trabalho, o qual guarda os princípios da irrenunciabilidade e indisponibilidade. Quanto ao tema, vale a transcrição das indagações formuladas pelo professor da USP, Estêvão Mallet:

“O direito trabalhista é ou não disponível? Indisponibilidade absoluta certamente não existe, tanto é que em toda ação trabalhista individual há uma fase conciliatória, pela qual necessariamente se deve passar. Mas, significa isso uma disponibilidade tal qual aquela exigível para que se possa utilizar da arbitragem? Esta é uma questão que permanece ainda por resolver. O próprio TST não tem jurisprudência pacificada sobre o assunto. Curiosamente há decisões, de diferentes turmas, em ambos os sentidos, tanto no sentido de admissão da arbitragem como no sentido oposto, de proscrição da arbitragem em matéria de litígio trabalhista individual”¹⁶.

Eis aqui um dos pontos essenciais que circunscrevem a arbitragem trabalhista¹⁷, sobretudo quando boa parte da doutrina apontava, antes mesmo da Reforma (Lei 13.467), a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas como óbice ao seu implemento¹⁸. Conforme salientado, a Lei da Arbitragem prevê que só serão objeto da jurisdição arbitral os *direitos patrimoniais disponíveis*. Em face disto, Daniela Muradas afirma haver óbice à via arbitral em

¹⁵ MIRANDA, Francisco Cavalcanti Pontes de. *Tratado de Direito Privado*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012, Tomo XXVI, p. 490. "A cláusula compromissada (...) é pacto de compromisso, ou mesmo, negócio por declaração unilateral de vontade (i.e., inserta em títulos ao portador), em que ainda não se determinou a demanda ou não se determinaram as demandas que têm de ser decididas por árbitros. O compromisso é o contrato, dificilmente o negócio por declaração unilateral de vontade, em que já se determina a demanda submetida ao juízo arbitral. A eventualidade é que dilata em cláusula, aplicada a demandas apenas determináveis, o pacto de compromisso".

¹⁶ MALLET, Estêvão. *Arbitragem Trabalhista*. Revista de Arbitragem e Mediação, São Paulo, v. 25/2010, n. 521, p.41, jan. 2018.

¹⁷ Homero Bastista destaca que esse é o ponto mais complexo da discussão acerca da arbitragem, uma vez que a prática trabalhista brasileira é cheia de contradições. Segundo o autor, “o debate terá de ser retomado com urgência e as contradições terão de aflorar”. SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à Reforma Trabalhista: Análise da Lei 13.467/2017 - Artigo por Artigo*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 98.

¹⁸SCHIAVI, Mauro. *A Reforma Trabalhista e o Processo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2017, p. 67.

qualquer caso de assimetria negocial, caso típico dos contratos de emprego¹⁹. Por outro lado, o próprio legislador reconhece o cabimento da jurisdição arbitral nos contratos envolvendo consumidor, administração pública direta e indireta e relações civis com signatário vulnerável como é o caso da locação, por exemplo.

Para solver esta controvérsia jurídica, importa diferenciar renúncia e transação. Américo Plá Rodriguez define irrenunciabilidade como a "impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio"²⁰. Já a *transação* é diferente, pois implica recíprocas concessões. A Reforma Trabalhista flexibilizou este tema, ao ponto de permitir, até mesmo, *quitação anual de obrigações* durante a vigência do contrato (desde que perante o sindicato; art. 507-B, da CLT)²¹, e *homologação de acordo extrajudicial* (desde que as partes estejam representadas por advogados distintos; arts 855-B a 855-E, da CLT²²).

A indisponibilidade de direitos para efeitos de cabimento da Arbitragem se aproxima do que Plá Rodriguez denomina de "intransigibilidade". Vale dizer: a impossibilidade de *sacrificar* algum direito mesmo havendo concessões recíprocas. Boa parte dos direitos tidos como irrenunciáveis durante o curso do contrato, torna-se, *a posteriori*, passível de transação, sobretudo quando se converte em crédito trabalhista. Nesta medida, pode-se dizer que, com raras exceções (a exemplo de créditos previdenciários e fiscais), os chamados direitos trabalhistas irrenunciáveis tornam-se disponíveis, quando convertidos em créditos sujeitos à transação, ou quando ausente a subordinação do trabalhador. Sobre o tema, Sérgio Arenhart, ao mencionar o exemplo dos créditos alimentícios (caso trabalhista), acrescenta uma terceira hipótese:

“É certo que o direito a alimentos é indisponível, no sentido de que não se pode a ele renunciar. Porém, a quantificação do valor e a forma de prestá-los são aspectos perfeitamente disponíveis, sendo objeto frequente, como se sabe, de transação judicial. Ora, nada impediria que se sujeitasse esses efeitos disponíveis (ainda que dos direitos indisponíveis) à arbitragem, mesmo porque isso não implicaria qualquer restrição à existência ou à caracterização do

¹⁹MURADAS, Daniela. *Notas sobre a (in)disponibilidade contratual do hipovulnerável e impossibilidade da via arbitral*. In: MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto (Org.). *Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista*. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 171-179.

²⁰RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios do Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015, p.142.

²¹ “Art. 507-B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria. Parágrafo único. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.”

²² **Art. 855-B:** O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado. § 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum. § 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria. **Art. 855-C:** O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no § 6º do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º art. 477 desta Consolidação. **Art. 855-D:** No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença. **Art. 855-E:** A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados. Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo.

direito indisponível em si. Dessa forma, portanto, mesmo os direitos indisponíveis podem ser objeto de arbitragem, desde que em relação aos efeitos disponíveis que gerem.²³

Como se vê, a questão trazida por Arenhart se aplica perfeitamente aos direitos de personalidade. Assim, ninguém pode renunciar seu direito à honra, intimidade, imagem, privacidade, etc. Contudo, a indenização decorrente de sua violação assumirá um caráter disponível e patrimonial, sujeitando-se à mensuração ou transação tanto em sede de jurisdição estatal como arbitral²⁴. O chamado Direito Autoral é um bom exemplo do que estamos a demonstrar. De um lado os inalienáveis e irrenunciáveis direitos morais do criador (art. 27 da Lei n. 9.610/98), traduzidos no direito de nominar o produto e fazer constar que é dele a paternidade da criação. De outro, os direitos patrimoniais consistentes na reprodução e exploração econômica da obra ou invento (art. 4º da Lei n. 9.609/98):

“DIREITOS AUTORAIS. PROFESSORA. ELABORAÇÃO DE APOSTILAS. Afigura-se inválida qualquer pactuação que restrinja os direitos de ‘autor’, uma vez que esses são irrenunciáveis por estarem incluídos dentre os direitos personalíssimos (art. 5º, XXVII da Carta Magna e art. 11 do Novo Código Civil brasileiro). Incumbe ao Judiciário tornar efetiva a proteção prevista em lei aos ‘autores’, a fim de preservar a autoria e o conteúdo de suas obras, até como forma de incentivá-las a compartilhar suas idéias, seus estudos, suas constatações e seus ensinamentos com o restante da coletividade, proporcionando crescimento e desenvolvimento intelectual. (...) Daí, exsurgir inegável o direito da professora reclamante *de ver seu nome publicado* nas apostilas que elaborou em decorrência do contrato de trabalho, *bem como direcionar-lhe reconhecida participação financeira* nos frutos de sua obra que vem sendo comercializada pelas rés.” (TRT, 9ª. R. Processo n. 23.077-2001-006-09-00-6. Rel. Rosemarie Pimpão, DJPR: 11.10.2005)

Observa-se que a própria ordem jurídica reconhece a disponibilidade dos direitos trabalhistas, na medida em que admite a arbitragem nos dissídios individuais do trabalho portuário (art. 23 da Lei 8.630/93), permitindo a atuação do Ministério Público como árbitro. Ademais, fosse mesmo pacífica a indisponibilidade de todos direitos correlatos à relação de emprego, “não teríamos o incentivo à conciliação por parte da CLT (arts. 764, 831, 846 e 852-E), ou pela própria Justiça do Trabalho, mediante a promoção de semanas destinadas à realização de audiências conciliatórias”²⁵. Se pode conciliar é porque se trata de direitos disponíveis. Logo, sobre eles também cabe a jurisdição arbitral.

²³ ARENHART, Sérgio Cruz. *Breves Considerações sobre o Procedimento Arbitral*. Disponível em: <https://www.academia.edu/214088/BREVES_OBSERVAÇÕES_SOBRE_O_PROCEDIMENTO_ARBITRAL>. Acesso em: 09 fev. 2018.p. 6.

²⁴ROQUE, Andre Vasconcelos. *Novos paradigmas e perspectivas para a arbitragem de dissídios individuais no Direito do Trabalho*. In: CONPEDI/UNINOVE (Org.), *Direito do trabalho*, Florianópolis: FUNJAB, 2014, v. II, p. 315.

²⁵ SILVA, Antônio Álvares da; SILVA, George Augusto Mendes e. *Arbitragem nos dissídios individuais de trabalho dos altos empregados*. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região: Reforma Trabalhista II, Curitiba, v. 7, n. 62, p.29, set. 2017. "Naturalmente, fosse mesmo pacífica a indisponibilidade de todos direitos correlatos à relação de emprego, não teríamos o incentivo à conciliação por parte da CLT (arts. 764, 831, 846 e 852-E), ou pela própria Justiça do Trabalho, mediante a promoção de semanas destinadas à realização de audiências conciliatórias".

5. Desconstruindo preconceitos.

O ramo trabalhista, em âmbito doutrinário e jurisprudencial, sempre apresentou resistência à utilização do instituto da arbitragem. No entanto, o desconhecimento acerca do funcionamento da arbitragem e o preconceito com relação ao *novo* conduzem a premissas equivocadas. Dentre os principais argumentos contrários à arbitragem trabalhista, apontados antes da Reforma pela doutrina e pela jurisprudência, destacamos:

- a) hipossuficiência econômica²⁶;
- b) vulnerabilidade contratual e subordinação do trabalhador²⁷;
- c) aplicação analógica do Código de Defesa do Consumidor;
- d) primado da progressividade e não retrocesso social²⁸.

Quanto aos primeiros argumentos (hipossuficiência, vulnerabilidade e subordinação) reputo-os insuficientes para afastar a convenção da arbitragem, sobretudo se considerarmos que o acionamento da Câmara decorre de prévia iniciativa ou concordância expressa de empregados que tenham remuneração mais elevada.

A exemplo dos contratos de consumo e de adesão, é correto afirmar que os empregados são considerados vulneráveis no que diz respeito às tratativas e a execução do contrato. Contudo, a arbitragem trabalhista foi criada para altos empregados com remuneração diferenciada, sendo presumida uma menor intensidade de subordinação. Por sua vez, a cláusula compromissória é previamente estabelecida em contrato por escolha ou concordância expressa do empregado hiperssuficiente. Ademais, resguardadas as peculiaridades de cada ramo, a arbitragem no Direito do Consumidor é uma antiga realidade que apresenta resultados satisfatórios, com igual possibilidade de intervenção do Judiciário nos casos de vícios volitivos na convenção da arbitragem ou para invalidar a sentença arbitral.

Logo, conforme afirmam Maurício Godinho e Gabriela Neves Delgado, a simples existência de cláusula compromissória não tem o condão de afastar o *amplo* acesso do trabalhador ao Judiciário²⁹. Por certo que, na hipótese de intervenção judicial, só haverá enfrentamento do mérito, se o Judiciário constatar algum vício capaz de invalidar o negócio jurídico que chancelou o pacto compromissório da arbitragem. Nos demais casos o juiz do trabalho apenas determinará o refazimento válido do procedimento arbitral escolhido pelas partes.

²⁶ SCHIAVI, Mauro. *Obra citada*, pág. 67.

²⁷ SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de et alli. *Obra citada*, pág. 236.

²⁸ MURADAS, Daniela. *Obra citada*, pág.175.

²⁹ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017, p. 194.

Quanto à aplicação analógica do Código de Defesa do Consumidor (Lei 8078/90), em especial ao dispositivo que se reporta à nulidade das cláusulas contratuais, cabe lembrar que referidas diretivas também se aplicam à Justiça do Trabalho. Refiro-me ao art. 51, IV, que reputa nula quaisquer cláusulas contratuais que estabeleçam obrigações iníquas, abusivas, com desvantagem exagerada ao consumidor, ou que sejam incompatíveis com a boa-fé e a equidade. Nestas hipóteses, também caberá acionar a Justiça do Trabalho a fim de enfrentá-las e coibi-las em caso de incidência.

Ainda no tocante ao tema, Daniela Murada afirma que se a vulnerabilidade é a marca de todo e qualquer empregado, independentemente de seu grau de instrução e distinção salarial, “a assimetria contratual exige interditar qualquer espécie de despojamento, conforme enuncia princípio *pro aderente* do direito comum, fonte subsidiária do Direito do Trabalho, na forma do parágrafo introduzido ao art. 8º da CLT”³⁰. Na mesma esteira, há doutrinadores que sustentam ser inconstitucional qualquer lei que prejudique o empregado ante o que dispõe o art. 7º, XXXII, que veda a distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os respectivos profissionais³¹. Com relação à (im)possibilidade de conferir tratamento diferenciado aos hiperssuficientes, assim sustenta a doutrina:

“A Constituição Federal não insinua tal possibilidade, pois apenas no caso dos empregados domésticos foram descartados alguns dos direitos sociais contemplados no art. 7º, o que permite a ilação de que o conjunto de direitos trabalhistas constitucionalizados há de contemplar todos os demais trabalhadores subordinados, salvo pontuais exceções plenamente justificáveis (excluir da tutela do tempo no trabalho os gestores com amplos poderes pela autonomia funcional presumida pela posição hierárquica destacada de que desfrutam ou os trabalhadores externos sem controle de jornada pela liberdade na administração de seus horários, por exemplo, como prevê o art. 62, I e II, da CLT)”³².

Particularmente, entendemos que a lógica é diversa. Quanto mais débil for o trabalhador maior deverá ser a tutela jurídica, e vice versa. Este silogismo (ou dosimetria) se aplica tanto à hipossuficiência econômica quanto à vulnerabilidade contratual. Não se pode ignorar que o Direito do Trabalho surgiu justamente quando abdicou do princípio da igualdade meramente formal (forte na dogmática jurídica do Estado Liberal) para defender a igualdade material. Vale dizer, a ordem jurídica do Estado Social propugna pelo tratamento isonômico apenas aos sujeitos em análoga situação, devendo tratar de forma desigual os desiguais na medida da sua desigualdade. Logo, recebendo o empregado um salário diferenciado e ocupando cargo estratégico na empresa, não há fundamento para esvaziar a sua diferenciada autonomia da vontade. A arbitragem trabalhista foi autorizada por lei apenas a esta classe de trabalhadores (hiperssuficientes).

³⁰ MURADAS, Daniela. *Obra citada*, pág.176.

³¹ MURADAS, Daniela. *Obra citada*, pág.172-174.

³² SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de et alli. *Obra citada*, pág. 238-239.

Ademais, conforme observa Alvares da Silva, não é possível defender que os CEOs, CFOs³³ e diretores de uma forma geral, “que detêm maior autonomia na negociação dos seus contratos de trabalho e recebem remunerações substancialmente maiores que a média, gozam da mesma situação de hipossuficiência que a dos demais trabalhadores”³⁴. O mesmo se diga em relação ao argumento de que a Constituição não contempla distinção de tratamento jurídico entre trabalhadores celetistas. Havendo justificativa plausível o tratamento desigual se torna válido.

Outro argumento utilizado pelos refratários da Arbitragem Trabalhista é o “primado da progressividade e não regresso de condições sócio-jurídicas dos trabalhadores”³⁵. Novamente este argumento nos parece inadequado para o debate, vez que, conforme as razões já expostas, a arbitragem não é, necessariamente, um meio de solução prejudicial à classe trabalhadora. Ao contrário, com as inúmeras dificuldades trazidas pela Reforma Trabalhista, premida por um governo (e base aliada) com perfil neoliberal, pode-se dizer que a Justiça do Trabalho tornou-se, em certa medida, mais onerosa, imprevisível e prejudicial ao trabalhador. Basta compararmos os fatores de custo, possibilidade de escolha dos árbitros e a celeridade de trâmite. Em média um processo judicial trabalhista perdura 5 anos, quando computados os inúmeros recursos cabíveis e as medidas protelatórias. Na Arbitragem a duração será inferior a um ano, não tendo o árbitro qualquer acúmulo de trabalho ou pilha de processos para despachar. Em face disso, a sua atuação se torna mais qualitativa, máxime pela ausência de pressões das obrigações *eficientistas* de cumprimento de metas impostas pelo CNJ. Quanto ao quesito imparcialidade dos árbitros, recomenda-se que as Câmaras de Arbitragem sejam específicas para a seara trabalhista, com relação de nomes de profissionais que atuaram tanto em prol da empresa quanto do trabalhador e, acima de tudo, que as Câmaras sejam desvinculadas de qualquer Associação de classe.

6. Vantagens da Arbitragem

Muitas vezes respeitáveis da doutrina afirmam que a Arbitragem além de ter custo maior é menos protetiva ao trabalhador. Sinceramente, revendo posição anterior, hoje discordamos desta afirmação. Há tempo vejo boa parte de magistrados da Justiça do Trabalho deixando de aplicar o princípio de proteção ao demandante hipossuficiente, conforme se vê da jurisprudência. É triste dizer isto, mas na prática o que se vê é uma verdadeira loteria para ambas as partes. De um lado vemos um grande número de juízes insensíveis à causa do trabalhador, preocupando-se apenas em evitar ou reduzir os valores da condenação. De outro, vemos magistrados excessivamente paternalistas que acolhem praticamente todos os pedidos do Reclamante. O mesmo se diga em relação aos Colegiados dos Tribunais que julgam os recursos. O destino do processo é selado com o sorteio da Turma, compostas por Desembargadores e Ministros afinados em suas ideologias (ora social ora patrimonial; sem

³³ As siglas CEO e CFO significam, respectivamente, Chief Executive Officers (CEO) e Chief Financial Officer (CFO).

³⁴ SILVA, Antônio Álvares da; SILVA, George Augusto Mendes e. *Obra citada*, pág. 30.

³⁵ MURADAS, Daniela. *Obra citada*, pág. 175.

meio termo). Na Arbitragem não existe o risco do sorteio (ou tómbola da sorte), vez que cada parte escolhe o seu árbitro, e os escolhidos indicam, de comum acordo, o presidente do Tribunal Arbitral. Os árbitros são profissionais técnicos, com isenção e imparcialidade e, acima de tudo, com expertise na matéria objeto da Arbitragem.

Não se ignore que o instituto da Arbitragem, tão forte nos EUA, na França e também no Brasil para questões societárias, decorre do Princípio da Autonomia Privada. Não bastasse a questão econômica e o menor risco de cair na mão de um julgador ideologicamente tendencioso, a arbitragem é sensivelmente mais célere (até porque a decisão arbitral vale como sentença irrecurável).

Ademais, a Arbitragem pode ser plenamente confidencial se assim convencionarem os demandantes. O fator sigilo é cada vez mais valorizado tanto pelo empregado como pelo empregador. Ambos querem evitar o estigma social. Da parte do trabalhador em se expor no mercado de trabalho, ao integrar uma velada “lista negra de reclamantes”. Da parte do empresário, a exposição negativa se dá tanto em relação à exposição de suas irregularidades, bem como do nome da empresa no rol dos reclamados em demandas trabalhistas.

Quanto à afirmação de que o procedimento arbitral sempre implicará custos mais elevados, em comparação com os da Justiça do Trabalho, mais uma vez ousamos discordar. Senão vejamos. Com o advento da malsinada Reforma Trabalhista (Lei 13.467) é possível afirmar que a Justiça do Trabalho, em certa medida, tornou-se mais onerosa do que as Câmaras de Arbitragem, sobretudo diante dos seguintes fatores:

- redução das hipóteses de Justiça Gratuita com previsão de pagamento das perícias para todos os casos, inclusive aos seus beneficiários;
- custas proporcionais ao valor da causa (quantificado de acordo com a soma de cada pedido);
- honorários advocatícios de sucumbência recíproca em relação a cada pedido formulado (na razão de 5 a 15%).

Imagine-se uma demanda no valor de R\$ 1 Milhão. Segundo apurou reportagem da Folha de São Paulo³⁶, as Câmaras de Arbitragem já existentes apresentam custos de aproximadamente R\$ 50 Mil para demandas nestes patamares. Na Justiça do Trabalho a conta poderá chegar a R\$ 170 Mil, entre custas processuais (2%) e honorários advocatícios (15%). Ainda assim, recomenda-se, a exemplo da arbitragem consumerista, que as Câmaras Arbitrais Trabalhistas criem sistema de pagamento que onere o mínimo possível o trabalhador.

Por fim, cumpre salientar que, antes mesmo do advento da Lei 13.467/2017 ("Reforma Trabalhista"), o Judiciário já aceitava, com a devida cautela, a convenção de arbitragem. Neste sentido vale a transcrição de paradigmática Ementa do Tribunal do Trabalho do Rio de Janeiro, tendo na Relatoria o Desembargador (e jurista) Enoque Ribeiro dos Santos:

³⁶ *Empresas querem árbitro privado para solucionar disputas trabalhistas*. Matéria de Natália Portinari, publicada no Jornal *Folha de São Paulo*, em 31 de julho de 2017. Fonte: <http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/07/1905729-empresas-querem-arbitro-privado-para-solucionar-disputas-trabalhistas.shtml>

RECURSO DO RECLAMADO. PRELIMINAR DE CONVENÇÃO DE ARBITRAGEM. TRANSAÇÃO ENVOLVENDO DIREITOS TRABALHISTAS. POSSIBILIDADE. O fundamento principal para justificar que os direitos trabalhistas são indisponíveis/irrenunciáveis é fulcrado na hipossuficiência/vulnerabilidade do trabalhador. E, é exatamente por isso que o próprio TST, ainda que timidamente, já vem admitindo a arbitragem nos casos em que não se vislumbra esta hipossuficiência, deixando claro que tal indisponibilidade/irrenunciabilidade não é absoluta. Fato é que nem todos os direitos trabalhistas são, a todo tempo, indisponíveis, pois, se assim o fossem, jamais poderiam ser objeto de transação ou mesmo de negociação coletiva de trabalho. Aliás, se todos os direitos gozassem de uma indisponibilidade absoluta intangível, haveria, certamente, um entrave à evolução da ordem jurídica e social. Na verdade, não há que se falar em indisponibilidade absoluta de qualquer direito em abstrato, pois é, no caso concreto, que o Judiciário vai aferir se aquele direito é ou não indisponível, analisando-o e ponderando-o com os demais direitos, princípios e normas presentes no ordenamento jurídico. No caso em questão, a magistrada sentenciante afastou a cláusula de arbitragem prevista no contrato celebrado entre o autor e o réu utilizando como fundamentos a "inafastabilidade da jurisdição" e a "indisponibilidade dos direitos trabalhistas". Quanto à inafastabilidade da jurisdição, esta não é violada com a aplicação da arbitragem, pois o decidido pelo árbitro evidentemente poderá ser apreciado pelo Poder Judiciário. E no que tange à indisponibilidade dos direitos trabalhistas, se está é fulcrada na hipossuficiência/vulnerabilidade do trabalhador, então, obviamente, não tem aplicabilidade no presente caso, eis que o autor era um alto executivo do banco réu, verdadeiro alter ego e detentor de expertise e brain-power financeiro, com vultosos ganhos mensais e vasto conhecimento na área, razão pela qual não se vislumbra qualquer hipossuficiência/vulnerabilidade por parte dele, mas sim sua paridade com a parte adversa. Aliás, é justamente no setor do conhecimento e da informação que a relação jurídica de dependência muitas vezes se inverte, ou seja, é o empregador que fica dependente ou refém do empregado dotado do expertise e neurônios privilegiados, que dá um diferencial ao seu negócio, proporcionando-lhe elevados ganhos financeiros, levando-o a celebrar pactos e aditivos para a manutenção de tais empregados laborando a seu favor. Entendo também que os direitos indisponíveis do empregado se mantêm ao longo de todo o contrato de trabalho, pois, a partir da ruptura deste há uma transmutação dos direitos indisponíveis do empregado em créditos, na esteira do que expressa o art. 11 da CLT e o art. 7o., inciso XXIX da CF/88, o que permite até mesmo a transação entre as partes em juízo ou fora dele. Portanto, havendo instrumento alternativo entre os canais de acesso ao sistema de justiça, que não se confunde com acesso à jurisdição, que, na verdade constitui-se em apenas um entre os vários outros disponíveis ao empregado na seara laboral, deve-se privilegiar os demais meios de pacificação dos conflitos individuais e coletivos de trabalho e não rechaçá-los como fez o juízo monocrático, porque de nada vale o discurso, corroborado pelo CPC/2015, se, diante dos casos concretos, na prática, o judiciário ao invés de acolhê-los, os afasta. Preliminar acolhida.³⁷

Esta ementa sintetiza muito do que foi proposto neste estudo. Diante das diversas vantagens que a arbitragem pode proporcionar aos altos empregados e empregadores, há um

³⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho – TRT, 1ª Região. Ementa nº 0011289-92.2013.5.01.0042. Relator Enoque Ribeiro dos Santos, DJ: 11/04/2017.

campo amplo de possibilidades a ser explorado, desde que o seja de maneira responsável e imparcial.

7. Conclusão

Pretendeu-se neste artigo demonstrar que muito do que se critica na arbitragem constitui mera falta de conhecimento ou argumentos fundados em premissas que não se sustentam.

A partir do CPC/15 restou pacífico que a arbitragem encerra natureza de jurisdição privada autorizada em lei. Trata-se de eficaz meio de solução de controvérsia trabalhista aplicável tanto aos conflitos coletivos quanto aos individuais. Em relação a estes o legislador da Reforma Trabalhista estendeu apenas aos empregados que recebam remuneração igual ou superior ao teto dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social.

Diante das inúmeras dificuldades criadas pela Lei 13.467/17, capitaneadas às pressas por um Executivo e Legislativo de cariz neoliberal, chega-se a conclusão de que a Justiça do Trabalho tornou-se, em certa medida, um meio desinteressante para a solução dos conflitos trabalhistas da classe trabalhadora. Para comprovar esta inferência, basta compararmos os fatores de custo, a maior celeridade de trâmite e a possibilidade de escolha dos árbitros pelas próprias partes, possibilidade esta que esvazia a surpresa dos julgamentos ideologicamente tendenciosos. Some-se a isso a questão da confidencialidade mais plena do que o *segredo de justiça*. O fator sigilo é cada vez mais valorizado por ambas as partes a fim de evitar estigmas. Do empregado em integrar uma velada “lista negra de reclamantes”, prejudicando-se no mercado de trabalho. Da parte do empresário, a confidencialidade elimina a exposição negativa acerca de suas irregularidades e do nome de sua empresa no rol dos reclamados em ações trabalhistas.

O escopo das reflexões lançadas neste trabalho não é incentivar a adoção irresponsável e desmedida da arbitragem. Pelo contrário, é tão somente demonstrar que a arbitragem, enquanto técnica de solução de litígios, pode se revelar mais vantajosa às partes quando comparadas com os novos percalços introduzidos na Justiça do Trabalho pela malsinada Reforma Trabalhista. Para tanto, importa que os operadores do Direito superem seus preconceitos e desconfianças, descortinando uma possibilidade célere, segura e adequada aos novos tempos pós-modernos.

Por último, urge fazermos duas recomendações. A primeira é que as partes estejam sempre assistidas por seus advogados, tal como usualmente acontece nas tratativas contratuais envolvendo altos executivos, jogadores de futebol, artistas e exercentes de funções estratégicas. A segunda diz respeito à impossibilidade da *arbitragem por equidade*, qual seja aquela em que o árbitro pode decidir com base no seu senso subjetivo de justiça, ainda que à margem da lei (se necessário). Via de regra, esta espécie é admitida quando as partes assim o convencionam. Todavia, na seara trabalhista a legislação aplicável é sempre do tipo cogente (não supletiva). Vale dizer: as normas trabalhistas são de caráter tutelar e, portanto, de ordem

pública, não sendo possível afastá-la pela vontade das partes ou dos árbitros. Dito com outras palavras, “ao escolher a arbitragem trabalhista, as partes não estarão escolhendo um direito alternativo, mas sim um método alternativo de resolução de conflitos”³⁸.

REFERÊNCIAS

AMARAL, Guilherme Rizzo. *Arbitragem nos conflitos trabalhistas individuais*. Revista Consultor Jurídico, 23 de janeiro de 2018. Fonte: www.cmaj.org.br/2018/01/23/arbitragem-nos-conflitos-trabalhistas-individuais/

ARENHART, Sérgio Cruz. *Breves Considerações sobre o Procedimento Arbitral*. Fonte: www.academia.edu/214088/BREVES_OBSERVAÇÕES SOBRE O PROCEDIMENTO ARBITRAL>. Acesso em: 09 fev. 2018.

CAHALI, Francisco José. *Curso de arbitragem*. 6ª edição. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017.

DIDIER, Fredie. *A Arbitragem no novo Código de Processo Civil (versão da Câmara dos Deputados – Dep. Paulo Teixeira)*. Pág. 73, Fonte: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/55987/004_didierjunior.pdf?sequen

MALLET, Estevão. *Arbitragem Trabalhista*. Revista de Arbitragem e Mediação, São Paulo, v. 25/2010, n. 521, p.40-42, jan. 2018.

MIRANDA, Francisco Cavalcanti Pontes de. *Tratado de Direito Privado*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

MURADAS, Daniela. *Notas sobre a (in)disponibilidade contratual do hipovulnerável e impossibilidade da via arbitral*. In: MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto (Org.). **Resistência**: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 171-179.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios do Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015.

ROQUE, Andre Vasconcelos. *Novos paradigmas e perspectivas para a arbitragem de dissídios individuais no Direito do Trabalho*. In CONPEDI/UNINOVE (Org.), *Direito do trabalho*, Florianópolis: FUNJAB, 2014, v. II, p. 307-328.

SCHIAVI, Mauro. *A Reforma Trabalhista e o Processo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2017.

³⁸ AMARAL, Guilherme Rizzo. *Arbitragem nos conflitos trabalhistas individuais*. Revista Consultor Jurídico, 23 de janeiro de 2018. Fonte: <http://www.cmaj.org.br/2018/01/23/arbitragem-nos-conflitos-trabalhistas-individuais/>

SILVA, Antônio Álvares da; SILVA, George Augusto Mendes e. *Arbitragem nos dissídios individuais de trabalho dos altos empregados*. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região: Reforma Trabalhista II, Curitiba, v. 7, n. 62, p.27-35, set. 2017. Mensal.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à Reforma Trabalhista: Análise da Lei 13.467/2017* - Artigo por Artigo. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de et al. *Reforma Trabalhista: Análise Comparativa e Crítica da Lei 13.467/2017*. São Paulo: Editoria Rideel, 2017.