

ARBITRAGEM EM DISSÍDIOS TRABALHISTAS: PERSPECTIVAS PÓS REFORMA (LEI Nº 13.467/17)

ARBITRATION ACT IN LABOR AGREEMENTS: PERSPECTIVES AFTER REFORM (LAW No. 13.467 / 17)

Mirella Franchini de Almeida Prado Salum¹

RESUMO: O presente trabalho traz como destaque a Lei da arbitragem aplicada como ferramenta de resolução de conflitos entre empregador e funcionário. A arbitragem é um instrumento salvaguardado pela Lei Nº 9.307/1996, e tem se mostrado eficiente e célere em processos que envolvem questões onde se dispensa a interferência direta e imediata do Estado. Será apresentado como objetivo uma análise da evolução em curso da arbitragem, a partir da reforma trabalhista. Trata-se de uma revisão de literatura, onde foram consultadas as plataformas scielo, google acadêmico, entre outras, bem como livros, artigos científicos e trabalhos de conclusão de curso. À conclusão se refere positivamente sobre a arbitragem quando lhe toca ser aplicada em casos onde o Estado não precise se fazer presente, durante as relações conflituosas de ordem trabalhista entre empregado e empregador.

ABSTRACT: This paper highlights the Federal Arbitration Act of Brazil as a tool for conflict resolution between employer and employee. The Arbitration Act is an instrument safeguarded by the Law No. 9307/1996, and has been shown to be efficient and swift in processes involving issues where direct and immediate State interference is dispensed with. The objective of this paper is to analyze the ongoing evolution of the Arbitration Act, based on labor reform. This is a literature review that has, as sources of research, platforms such as scielo, google academic, as well as books, articles, work papers, and so on. At the end, this papers refers positively to the arbitration act when it comes to being applied in cases where the State does not need to be present, during conflicting labor relations between employee and employer.

PALAVRAS-CHAVE: Arbitragem. Reforma trabalhista. Lei da arbitragem.

KEYWORD: Arbitration. Labor reform. Arbitration law.

INTRODUÇÃO

Os mecanismos de resolução de disputas são criados e evoluem de acordo com as características de uma determinada sociedade.

¹ Mestranda em Direito pela Escola Paulista de Direito (2019). Professora de Direito Empresarial, Direito do Trabalho e Conciliação, Mediação e Arbitragem. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7117456767364837>. Contato: mi_franchini@hotmail.com.

O enunciado tem base no que escreve Mancuso (2020), acerca de quem tem a responsabilidade sobre a resolução de disputas. Nos casos em que a sociedade é organizada de acordo com o Estado de direito, a criação e administração de mecanismos de resolução de disputas é principalmente uma função do Estado, particularmente de seu Poder Judiciário, que atua tanto como um amortecedor entre governantes e governados, quanto como árbitro e aplicador de normas legais nas relações privadas. (MANCUSO, 2020).

Assim, mecanismos de resolução de conflitos podem ser criados para atender a necessidades específicas que não são atendidas pelo Judiciário, seja por seus custos, ineficiências ou outros motivos que são importantes o suficiente para levar as partes interessadas a pensar sobre alternativas. (BRANDT; JUNIOR, 2018).

Um desses mecanismos criados pelo Estado, para a resolução de conflitos, e que é o assunto nuclear deste artigo, é o da arbitragem.

As relações de trabalho, na ausência de organização dos trabalhadores, são marcadas pela diferença de poder entre o empregador e o empregado. Nesse sentido, o uso de mecanismos unilaterais para resolver disputas trabalhistas individuais pode favorecer os empregadores, por terem esses supostamente melhores recursos e possibilidades. A arbitragem atuará com imparcialidade na resolução dos conflitos entre as partes (MALLET, 2018).

Parece não ser possível compreender a arbitragem como ferramenta de resolução de conflitos trabalhistas sem antes rastrear o que foi a reforma trabalhista no Brasil e o que a tornou tão influente e ao mesmo tempo polêmica em se tratando de requisitos de arbitragem.

De acordo com Vital (2017), antes da reforma trabalhista, o Brasil ocupava o lugar de país com um considerável número de processos trabalhistas. Até final de 2017, os processos trabalhistas em todo país eram de 2 milhões de ações ao ano. A abordagem judicial reflete uma legislação rígida e uma tradição que incentiva o funcionário a tentar a sorte contra o empregador na Justiça. (JORNAL DO BRASIL, 2020).

Nesse contexto, o governo propôs, e o Congresso Nacional aprovou, a reforma trabalhista, que entrou em vigor em 11 de novembro 2017 por meio da Lei 13467/17. (LACAZ, 2019).

A reforma tem como principal pilar a possibilidade de que a negociação entre empregador e empregado prevaleça sobre a lei - resguardando direitos

constitucionais -. As novas regras também preveem, entre outros pontos, o fim da cota sindical obrigatória e a flexibilização da jornada de trabalho. (KREIN; OLIVEIRA; FILGUEIRA, 2019).

A Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 não permitia relações de trabalho já comuns no país, como o trabalho em casa (home office), ou o plantão (diário ou por jornada de trabalho) ou dias de até 12 horas, no cumprimento de até 48 horas semanais, divulgadas em empresas de vigilância e hospitais. Agora, a reforma trabalhista regulamentou esses contratos. (MORAIS, 2020).

Ao desvelar a arbitragem como mecanismo de auxílio em resolução de conflitos, e, sendo um assunto ainda muito atual, este trabalho apresenta como justificativa o interesse em monitorar o que já existe em literatura e que está relacionado com a situação da arbitragem trabalhista e, a partir disso favorecer a comunidade com um estudo de abordagem atual, ao mesmo tempo em que fomenta a comunidade acadêmica em continuar explorando e trabalhando sobre o tema em futuras pesquisas.

O objetivo deste artigo é analisar a evolução em curso da arbitragem laboral no Brasil, a partir da reforma trabalhista. O trabalho exploratório que foi desenvolvido em ordem à elaboração deste artigo se baseou em artigos científicos que tiveram relação com o tema, assim como portais online, livros e revistas. Explorou-se, além disso, plataformas de busca como Google Scholar e Scielo, considerando que estes canais de pesquisa brindam com uma diversificada possibilidade de achados na literatura.

À conclusão se faz referência ao modo como a reforma do trabalho influenciou a prática da arbitragem trabalhista no Brasil, e a partir disso se elabora comentários sobre o problema de pesquisa levantado.

1 A ARBITRAGEM NO BRASIL E SEU MODUS OPERANDI

No Brasil, parece ser que a arbitragem, como mecanismo de resolução de conflitos, tem evoluído continuamente. O Brasil tem implementado uma regulamentação jurídica considerada adequada para a arbitragem, que tem se mostrado útil, estratégica e eficiente na resolução de conflitos.

O principal marco da arbitragem no Brasil foi a promulgação da Lei de arbitragem, em 1996. Essa norma determinou a natureza vinculante das sentenças arbitrais, e regulamentou alguns aspectos essenciais da arbitragem, que deram origem à inserção efetiva da arbitragem brasileira no contexto econômico global, como os acordos de arbitragem e as questões elegíveis para a arbitragem. (YOSHIDA, 2021).

De acordo com a Lei Nº 9.307, de 23 de setembro de 1996, uma convenção de arbitragem, seja na forma de uma cláusula compromissória ou de uma apresentação arbitral, deve ser feita por escrito. Pode ser incluída no contrato principal ou inserida em instrumento separado. A convenção de arbitragem é independente do contrato objeto, portanto, se esse contrato for considerado nulo e sem efeito, isso não invalida necessariamente a convenção de arbitragem. (BRASIL, 1996).

As partes são livres para escolher a lei aplicável à convenção de arbitragem, e também devem incluir em sua convenção de arbitragem um número ímpar de árbitros junto com as regras para sua nomeação. As partes podem consultar as regras das instituições de arbitragem para a nomeação de árbitros. No entanto, também podem concordar mutuamente em não se vincular às regras das instituições de arbitragem que preveem a seleção dos especialistas de suas listas de árbitros. Se as partes não especificarem como nomear seus árbitros, os tribunais têm o poder de determinar isso. (YOSHIDA, 2021).

A anulação de uma sentença arbitral pode ser solicitada nos tribunais brasileiros dentro de 90 dias após o seu processamento. A invalidade da convenção de arbitragem, a falta de capacidade, independência e/ou imparcialidade do árbitro e o descumprimento dos requisitos formais constituem os principais motivos de anulação nos termos da lei. (NUNES, 2016).

Após a promulgação da Lei ocorreu um debate no Supremo Tribunal Federal, sobre os seus aspectos constitucionais, que durou cerca de seis anos. O STF apreciou casos envolvendo dispositivos aparentemente conflitantes nos interesses entre a Lei de Arbitragem e o artigo 5º, § XXXV da Constituição Federal. O debate chegou a um acordo em 12 de dezembro de 2001, e a partir daí, se espalhou por todo o país. (PEREIRA, 2018).

No ano seguinte, o Brasil tornou-se signatário da Convenção de Nova York sobre o Reconhecimento e Execução de Sentenças Arbitrais Estrangeiras —

Convenção de Nova York— por meio do Decreto Presidencial 4.311 de 23 de julho de 2002, dando ainda mais credibilidade ao Brasil como país em favor da arbitragem. (FREITAS, 2002).

A receptividade da doutrina e o apoio dos tribunais nacionais foram fatores decisivos para a consolidação da arbitragem no país. Durante o período de amadurecimento da arbitragem brasileira, juristas e tribunais endossaram, em diversas ocasiões, sua validade, garantindo o respeito à autonomia contratual das partes e o fortalecimento da arbitragem como método eficaz de resolução de conflitos.

2 A REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL

Não é intenção deste trabalho esmiuçar toda a complexa lista de mudanças que a reforma trabalhista trouxe para a realidade laboral do Brasil; contudo, como se deseja compreender bem o tema construtor deste artigo, tornar-se importante explorar a estrutura básica da reforma, bem como conhecer algo sobre a sua origem e trajetória, considerando toda a transformação que vem causando no cenário trabalhista.

A fase embrionária de consolidação dos direitos trabalhistas, despontou no Brasil, com o fim da escravidão, em 1888, época em que começaram as primeiras discussões sobre direitos trabalhistas e como resolver conflitos entre empregadores e funcionários. (MAIOR, 2017).

As primeiras regras de proteção aos trabalhadores surgiram na última década do século XIX. Em 1891, o decreto n. 1.313 visou regulamentar o trabalho de menores. (Brasil, 2021). Em 1944, surgia a lei da sindicalização rural (Reis, 2018), e em 1907 a lei que fiscalizava a sindicalização de todas as profissões. (BRASIL,2021).

A primeira tentativa de criação de um Código do Trabalho foi de Maurício de Lacerda, deputado federal no final de 1800, com data de 1917 (Júnior, 1960). No ano de 1923 foi criado o Conselho Nacional do Trabalho, vinculado ao então Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio. (CABRAL, 2019).

Mas foi depois da Revolução de 1930, com a ascensão ao poder de Getúlio Vargas, que a Justiça do Trabalho e a proteção dos direitos dos trabalhadores

realmente surgiram. (Ney; Gonçalves, 2020). Nesse cenário histórico, em 1943 nascia a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) brasileira, com base nas matrizes italianas inspiradas na Carta do Estado Novo, nas quais se reunia toda a legislação trabalhista brasileira existente. pela primeira vez em um único documento. Surgida como uma necessidade constitucional, após a criação da Justiça do Trabalho, essa nova lei tinha como objetivo principal regular as relações individuais e coletivas de trabalho.(VIEIRA, 2020).

74 anos após os eventos acima mencionados, a sociedade mudou, as necessidades sociais mudaram, assim como os valores e métodos de negociação da força de trabalho: a dinâmica das relações sociais, a velocidade da comunicação e o desenvolvimento das tecnologias, deram origem a um nova forma de organização das relações sociais e, com isso, também se mudou a forma de trabalhar.

Novos tipos de acordos com a força de trabalho; novas formas de trabalho; novos tipos de contratos de trabalho, como home office ou teletrabalho; a necessidade de flexibilizar o horário de trabalho, ou de privilegiar a negociação direta para que a vontade das partes prevalecesse sobre a imposição legislativa, passou a exigir a modernização da legislação. (MORAIS, 2020).

Para atender às novas e urgentes necessidades de trabalhadores e empresas, em 2016, o Presidente da República, Michel Temer, apresentou o Projeto de Lei 6.787 à Câmara dos Deputados. Projeto que, após inúmeras revisões e alterações ao texto original, foi apresentado ao Senado Federal, por meio da PLC 38/17, a qual foi aprovada, na redação final da lei, em abril de 2017. A 13 de junho de 2017, o Presidente da República sancionou o último texto do PLC 38/17 e decretou a Lei 13467/17, com vacatio legis de 120 dias. A partir de 11 de novembro de 2017, a nova legislação trabalhista entrou em vigor em todo o Brasil. (JUNIOR, 2018).

Como toda mudança dessa magnitude, a reforma trabalhista brasileira tem enfrentado resistências e gerado debates acalorados entre quem aprova e quem não aprova. Mas, no final das contas, a reforma está acontecendo, e beneficiará a todos os envolvidos. Por um lado, reduzindo significativamente os encargos e riscos trabalhistas, o que em última instância pode trazer ganhos econômicos para as empresas. Por outro lado, tende a impulsionar significativamente a geração de empregos. Para que isso ocorra, as organizações precisam adequar suas práticas

de gestão de pessoas à nova lei - e contar com o apoio de fornecedores especializados pode fazer uma grande diferença.

Conforme Martins (2018), um dos principais pilares da nova lei é a modernização. Com flexibilidades, como permitir que as empresas contratem trabalhadores autônomos, pode-se gerar uma redução nos custos e riscos trabalhistas.

Outro aspecto importante da nova lei é o citado por Lisbôa (2019), sobre a possibilidade que ela dá de proteger os trabalhadores que atualmente trabalham na informalidade. Com relação a isso, Alvarenga (2021), assevera que pouco mais de 30 milhões de Brasileiros estão trabalhando atualmente de carteira assinada, o que coloca todos os demais fora da legislação empresarial e trabalhista. A situação do mercado de trabalho informal reduziu as oportunidades de emprego formal.

Essa flexibilidade também traz os profissionais de home office e os empregos com horários flexíveis sob a proteção da lei. Neste último caso, as empresas podem manter seus funcionários trabalhando por menos horas, se necessário. Também ajuda a evitar demissões durante a baixa temporada. (MARTINS, 2018).

A reforma trabalhista acabou com a contribuição sindical obrigatória. Depois de esperadas controvérsias e debates, de acordo com o texto da Medida Provisória 873/2019, o pagamento da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e voluntária do empregado (sindicalizado ou não). Tal autorização deve ser individual, expressa e por escrito, não sendo permitida a autorização tácita, coletiva ou a necessidade de oposição para evitar o pagamento. (BATISTA, 2020).

De acordo com Lisbôa (2019), é considerada nula qualquer regra ou cláusula normativa que estabeleça a cobrança obrigatória, aos empregados ou empregadores, ainda que avalizada por negociação coletiva, assembleia geral ou outras formas previstas no estatuto do sindicato. Assim, mesmo que inserida no âmbito da negociação coletiva, a cláusula que exige o pagamento da contribuição é cancelada.

Outro fator importante para a redução dos processos trabalhistas promovida pela reforma é a tendência crescente dos tribunais do trabalho de aplicar o conceito de repercussão geral às reclamações trabalhistas repetitivas, resolvendo pacotes de disputas semelhantes de maneira mais ágil e eficiente. (LISBÔA, 2019).

No que se refere ao mercado jurídico, os litigantes trabalhistas e as empresas voltadas para o contencioso foram severamente afetados pela reforma, que levou a uma queda significativa de processos e à conseqüente queda da receita. Inúmeras empresas decidiram mudar seu foco para áreas de prática mais ativas abrindo novos departamentos, enquanto outras optaram por diferentes abordagens, e estão se concentrando no lado da consultoria do mercado de trabalho. (PEREIRA, 2018).

A reforma trabalhista ambiciona proporcionar acesso a empregos e benefícios a uma grande massa de profissionais - mas exige ajustes tanto dos empregados quanto dos empregadores. Espera-se que as empresas consigam diluir custos e manter seus funcionários. Conforme Martins (2018), em tempos de depressão econômica, a alternativa às dispensas pode ser, por exemplo, a redução das horas trabalhadas, mantendo assim bons profissionais no emprego.

3 A ARBITRAGEM NO ÂMBITO DO TRABALHO

Conforme se viu, a reforma trabalhista estabelecida pela Lei 13.467/17, e atualmente em vigor, tem construído uma forte influência no relacionamento entre empregadores e funcionários. A Lei constitui um importante dispositivo que é o de reconhecer como possível um entendimento razoável entre empregados e empresas, quando lhes toca a resolução de conflitos.

Não há dúvidas de que a reforma democratizou as leis do trabalho, enquanto deliberou para as partes envolvidas a liberdade de poder resolver em comum acordo as querelas de ordem laboral que antes eram arbitradas pela presença do Estado. Com a nova Lei, o protagonismo se encontra entre empregados e empregadores, e o Estado agora pode ser acionado em última instância, quando os recursos bilaterais entre eles se esgotam e se torna necessária a atuação de uma instância que atue com plena imparcialidade, em ordem a resolver os impasses causados. (MARTINS, 2018).

Visto isso, a legislação do trabalho prevê expressamente que, ao ser acionado, o Estado deve fazer uso da arbitragem para a resolução das disputas que envolvem os direitos do trabalhador e do empresário. A utilização deste recurso é prevista no artigo 507-A da CLT, que assim se lê:

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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (BRASIL, 2017).

O artigo mencionado enaltece a instituição da arbitragem quando da possibilidade de que esta atue nas situações de conflitos laborais entre funcionários e empregadores. Também apresenta outros dois requisitos.

O primeiro requisito a ser destacado aqui é o de que a oferta de salário do funcionário tenha como montante um valor corrigido equivalente a duas vezes o máximo determinado para os benefícios regulamentados pela Previdência Social, ou seja, para que a arbitragem, nos moldes do artigo 507-A seja aplicada, será necessário que o trabalhador perceba rendimento mensal em torno de 13 mil reais. (ESTEVEES, 2020).

Nesse sentido, Almeida (2021) aduz que o legislador teve como critério basilar tão somente o poder econômico para submeter o direito de arbitragem individual do empregado. A presunção da Lei que aufere ao funcionário que detém rendimentos superiores a duas vezes o teto máximo de benefícios do INSS, a independência para resolver assuntos dirimentes de contratos em privado com o empregador, apenas apresenta uma didática fundamentada em critérios econômicos.

De fato, nos dizeres de Esteves (2020), considera-se que, a quantidade de cidadãos brasileiros que são remunerados mensalmente com valores similares ao teto máximo de benefícios previdenciais determinados pelo Estado, é ínfima. Trata-se de um dispositivo jurídico que beneficia só a um grupo seleto de pessoas que já se localizam em um lugar razoavelmente confortável na sociedade, em se tratando de poder de compra e vantagens que só o dinheiro oferece, e que por Lei, são amparadas pela exclusiva possibilidade de verem seus problemas laborais, ao serem submetidos a processos arbitrais, brindados com uma maior rapidez na execução e confidencialidade. (ESTEVEES, 2020).

O outro requisito discutido por autores como Pipek e Dutra (2018) é que a aplicação da arbitragem, tal qual convencionada no artigo em destaque, seja assinada por meio de uma cláusula compromissória, que deve ser consolidada quando empregado e empregador celebram o acordo contratual de trabalho. Os

autores discordam justificando que em casos trabalhistas, a arbitragem deveria ser tomada a partir de um compromisso bilateral no âmbito da arbitragem individual, e não por meio de uma cláusula compromissória. (PIPEK; DUTRA, 2018).

Sobre essa questão, Cassar (2017) concorda com Pipek e Dutra (2018) ao asseverar que a localização de cláusula compromissória em meio ao pronunciamento de vontade emitido pelas partes não deveria implicar uma obrigatoriedade para o procedimento de arbitragem; embora não esteja extinguida a possibilidade de que o procedimento seja impetrado a partir de vontade expressa dos envolvidos, e, somente neste caso, a arbitragem se torna válida, já a manifestação da vontade das partes interessadas seria suficiente, uma vez que o conflito seria extrajudicial.

Desse modo, no âmbito da legislação do trabalho, que protege os trabalhadores devido ao desequilíbrio de poder existente nas relações laborais, estas disposições foram pensadas para permitir a utilização de métodos alternativos de resolução de litígios apenas quando empregador e empregado estejam de acordo com a conclusão mediada de disputas, seja devido às características da função do empregado na empresa ou em razão de seus benefícios trabalhistas. (MARTINS, 2018).

Nesse sentido Lacaz (2019) corrobora ao aduzir que se torna mandatário ao empregador e empregado, o estabelecimento de acordos bilaterais de conciliação, de tal modo que se evitem disputas fora do âmbito de suas relações trabalhistas. O autor assevera ainda que, o desarmamento ideológico recíproco das partes, pode vir a resolver as situações que atingem malsinadamente os interesses mútuos.

Ao facultar a possibilidade de aplicação da arbitragem apenas em situações onde a cláusula compromissória demande uma razoável importância, sendo por todos tida em acórdância, e assinada convenientemente, é que a Lei garante que não existam abusos de poder proveniente do empregador, causando desagradados de ordem legal ao funcionário, quando da atuação, por parte do empregador, de imposição de critérios particulares de mediação nos conflitos. (JÚNIOR, 2020).

Com a reforma trabalhista, a instituição da arbitragem após a instauração do conflito, e não antes dele, só ocorre quando já se encontram as partes envolvidas adequadamente concordes em submeter a situação para disputa mediada sob caráter litigioso.

Além disso, segundo Esteves (2020), o procedimento arbitral proporciona às partes diversas vantagens não previstas em uma ação, como o fato de ser um procedimento geralmente mais rápido.

Sobre isso Júnior (2020) vai dizer que o procedimento de arbitragem é mais especializado, onde as partes escolhem um ou mais árbitros especializados nas questões da reivindicação que desejam discutir, como uma discussão envolvendo opções de ações, e etc; além disso, Martins (2018) assevera que a arbitragem é, pela própria natureza de sua constituição, dotada de confidencialidade, na medida em que o acesso de terceiros ao processo, documentos, sentença, entre outros, não é possível, o que faz com que prevaleça um desejo de acordo entre as partes.

No que se refere à questão dos custos processuais, a arbitragem pode se mostrar mais vantajosa, pois, embora tenda a ser mais onerosa em relação às ações judiciais, a Reforma Trabalhista também introduziu taxas recíprocas por perda de processo trabalhista, fator que afeta consideravelmente os valores envolvidos. (MARTINS, 2018).

Segundo Almeida (2021), a arbitragem pode ser acordada por convenção de arbitragem, firmada com base na autonomia da vontade das partes, que estipulam que, em caso de conflito, serão assistidas por tribunal arbitral, e não pelo Judiciário.

Com a existência de convenção de arbitragem, cria-se uma suposição negativa, de forma que se uma das partes entrar com uma ação judicial apesar de já ter celebrado convenção de arbitragem com a outra parte, esta última poderá levantar a existência de tal suposição negativa, que implicará a extinção do processo sem resolução de mérito, a menos que seja demonstrado que o consentimento em submeter eventuais litígios a jurisdição arbitral está eivado de vício, o que implicaria a sua anulação. (RIBEIRO; LIMA, 2020).

Conforme Junior (2020), um outro modo de se ver realizada a arbitragem é por meio do Acordo de Arbitragem ou Compromisso Arbitral. Após a ocorrência do conflito, a arbitragem é submetida a um ou mais árbitros. Quando se inicia o processo arbitral, para que o procedimento seja válido, é necessário observar todas as regras da própria arbitragem, a saber, as diretrizes da Lei nº 9.307/96, como a confirmação da capacidade das partes envolvidas, objeto da arbitragem (direitos de propriedade alienável), entre outros.

Entre os cuidados para que a validade da arbitragem trabalhista não seja posteriormente questionada, recomenda-se também a existência de documento pelo

qual o empregado tome a iniciativa de iniciar o procedimento arbitral ou manifeste sua expressa concordância com a medida. Ao final do procedimento arbitral, o (s) árbitro (s) emitirá (ão) sentença arbitral, a qual constituirá instrumento judicial executório, sendo irrecorrível e passível de cumprimento no juízo competente. (RIBEIRO; LIMA, 2020).

Antes da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), a jurisprudência dos tribunais não permitia que o empregado pudesse optar pelo procedimento arbitral para resolver litígios individuais, a esse respeito invocando, entre outros argumentos, o fato dos direitos de os trabalhadores serem indisponíveis e, portanto, incompatíveis com arbitragem. Porém, quando o assunto é analisado sob o enfoque constitucional, não há vedação legal à realização da arbitragem na esfera trabalhista em litígios individuais, até porque a arbitragem é autorizada na forma infraconstitucional. (MORAIS, 2020).

Assim, embora expressamente autorizado por lei, a utilização da arbitragem como forma de solução de conflitos envolvendo litígios individuais, por empregados que recebem remuneração superior ao dobro do limite máximo do Regime Geral da Previdência Social (RGPS), é um processo relativamente novo, que pode até encontrar alguma resistência por parte da doutrina e até mesmo da jurisprudência, porém já é uma realidade, e não encontra nenhum obstáculo de natureza constitucional e/ou infraconstitucional.

Desse modo, as sentenças arbitrais envolvendo conflitos trabalhistas, devem ter sua validade reconhecida pela Justiça do Trabalho, desde que o processo não seja eivado de vício, visto que em caso de erro no procedimento a própria Lei de Arbitragem, em seu Art. 33, prevê a possibilidade de anulação da sentença arbitral junto ao Poder Judiciário competente.

CONCLUSÃO

As questões aqui incluídas demonstram que a Reforma Trabalhista promulgada pela Lei nº 13.467/2017 tem uma tendência fortemente liberal e busca dar prevalência às regras negociadas pelas próprias partes (tanto na esfera coletiva quanto individual) sobre as regras estatutárias.

Em outras palavras, a reforma visa claramente reduzir a interferência do governo nas relações de emprego. Representa um claro esforço, no que se refere às relações de trabalho, no sentido de deixar o público para o setor privado, o que é - de certa forma - muito arriscado em um país ainda marcado por extrema desigualdade social e onde os trabalhadores geralmente não negociam em igualdade de condições com a outra parte contratante.

A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) incluiu o artigo 507-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o qual prevê que empregados cuja remuneração supere o dobro do teto do Regime Geral da Previdência Social (RGPS), podem celebrar convenções arbitrais, desde que por iniciativa própria ou por meio de acordo expresso, nos termos da Lei nº 9.307/1996 (Lei de Arbitragem).

Com isso, a arbitragem que antes só era aceita pela Justiça do Trabalho nas hipóteses de dissídio coletivo, também passa a ser admitida nas ações envolvendo conflitos individuais. Essa mudança fez com que surgissem novas câmaras de arbitragem, em todo o Brasil, para tratar especificamente do assunto, com regras e especificidades próprias.

Assim como as reivindicações judiciais, a arbitragem é uma forma de resolução de conflitos autônoma, pela qual um terceiro é nomeado para resolver a disputa entre as partes. A diferença, porém, reside no fato de que, nas ações judiciais, a nomeação do terceiro resulta da lei, enquanto na arbitragem a escolha é feita por nomeação conjunta das partes ou através dos regulamentos das câmaras especializadas.

A questão a ser respondida é se o uso da arbitragem prejudicará os empregados, considerando a diferença de poder nessa relação. Na maioria dos casos, isso pode ser verdade, especialmente quando os representantes dos trabalhadores não participam do projeto do sistema de resolução de disputas.

A proibição total da arbitragem para litígios trabalhistas individuais, entretanto, não parece ser a melhor opção, pois pode haver aspectos positivos para seu uso em circunstâncias específicas, como com trabalhadores altamente especializados ou a alta administração.

A arbitragem pode desempenhar um papel importante nos mecanismos de resolução de disputas trabalhistas individuais, mas para o mercado se desenvolver é necessário primeiro que esse mecanismo seja permitido, e legalmente seguro, o que depende de como os tribunais interpretam seu uso no Brasil. No entanto, se

permitido, os tribunais poderiam controlar as situações em que o uso da arbitragem fosse injusto, ainda protegendo os funcionários mais fracos sem prejudicar o desenvolvimento de mecanismos alternativos de resolução de disputas.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Maira Souza. A constitucionalidade da via arbitral para dirimir conflitos individuais trabalhistas. *In: Revista Direito, trabalho e política social*, Cuiabá, v.7, n.12, 2021.

ALVARENGA, Darlan. **Número de brasileiros com carteira assinada é o menor desde 2012**, mostra IBGE. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/02/26/numero-de-brasileiros-com-carteira-assinada-e-o-menor-desde-2012-mostra-ibge.ghtml>. Acesso em: 16 abr. 2021.

BATISTA, Flávio Roberto. Financiamento sindical, direito do trabalho e crise: aproximações empíricas ao tema da funcionalidade do direito do trabalho para o capitalismo. *In: Rev. Direito Prax.*, Rio de Janeiro, v.11, n.4, 2020.

BRANDT, Laís Michele; JUNIOR, Lauro Brandt. A mediação como forma alternativa para as soluções dos conflitos familiares. *In: Prolegómenos*, Bogotá, v21. n. 42. Dez/2018.

BRASIL, **Artigo 507A do Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943 CLT - Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943**. 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/173000098/artigo-507a-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943> Acesso em: 16 abr. 2021.

BRASIL, **Decreto nº 1.313, de 17 de janeiro de 1891**. 2021. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1313-17-janeiro-1891-498588-publicacaooriginal-1-pe.html> Acesso em: 14 abr. 2021.

BRASIL, **Decreto nº 1.637, de 5 de janeiro de 1907**. 2021. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-1637-5-janeiro-1907-582195-publicacaooriginal-104950-pl.html>. Acesso em: 14 abr. 2021.

BRASIL. **Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996**. 2021. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9307.htm Acesso em: 16 abr. 2021.

CABRAL, Dilma. **Conselho Nacional do Trabalho**. 2019. Disponível em: mapa.an.gov.br/index.php/dicionario-primeira-republica/810-conselho-nacional-do-trabalho Acesso em: 14 abr. 2021.

CASSAR, V. B. **Comentários à reforma trabalhista: lei 13467, de 13 de julho de 2017**. São Paulo: Método, 2017.

ESTEVES, Juliana Teixeira. A contrarreforma da previdência, crise do capital e da previdência privada. *In: Rev. Direito Prax.*, Rio de Janeiro, v.11, n.4, 2020.

FREITAS, Fernanda. **Arbitragem e a ratificação da convenção de Nova York pelo Brasil**. 2002. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2002-nov-09/arbitragem_ratificacao_convencao_york. Acesso em: 16 abr. 2021.

JORNAL DO BRASIL. **Número de novas ações trabalhistas no país caem 32% dois anos após reforma**, 2020. Disponível em: <https://www.jb.com.br/economia/2020/01/1021394-numero-de-novas-acoes-trabalhistas-no-pais-caem-32--dois-anos-apos-reforma.html> Acesso em: 16 abr. 2021.

JÚNIOR, Arnaldo. **Reforma trabalhista**. São Paulo: Rideel, 2018.

CESARINO JÚNIOR, Antonio Ferreira. **Codificação das leis sociais no Brasil**. Tucumán: CNDT, 1960.

SCAVONE JÚNIOR, Luiz Antonio. **Arbitragem: mediação, conciliação e negociação**. São Paulo: Forense, 2020.

KREIN, Dari José.; OLIVEIRA, Roberto Vêras de.; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **As reformas trabalhistas: promessas e impactos na vida de quem trabalha**. CA. CRH, São Paulo, v.32, n. 86, 2019.

LACAZ, Francisco Antonio de Castro. A (Contra) Reforma Trabalhista: lei 13.467/2017, um descalabro para a Saúde dos Trabalhadores. *In: Ciência, saúde coletiva*, Rio de Janeiro, v.24, n.3, 2019.

LISBÔA, José Lucio Munhoz. **Reforma trabalhista**. Rio de Janeiro: LTR, 2019.

MAIOR, Jorge. **História do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTR, 2017.

MALLET, Estêvão. Arbitragem em litígios trabalhistas individuais. *In: RILB*, São Paulo, v.4, n.6, 2018.

MANCUSO, Roberto. **A resolução de conflitos e a função judicial no contemporâneo estado de direito**. São Paulo: Juspodium, 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Reforma Trabalhista**. São Paulo: Saraiva, 2018.

MORAIS, Maria. O contexto das reformas trabalhistas do governo Temer: precarização do trabalho no Brasil. *In: Serviço social em perspectiva*, v.2, n.1, 2020.

NEY, Marcia Silveira; GONÇALVES, Carlos Alberto Grisólia. Reformas administrativas e o desmonte neoliberal do estado brasileiro: desafios para o enfrentamento ao novo coronavírus. *In: Physis*, v.30, n.3, 2020.

NUNES, Caio de Faro. Arbitragem aos olhos do judiciário brasileiro. *In: Revista de doutrina*, Porto Alegre, n.72, v.3, 2016.

PEREIRA, Ariane Lopes. **O juízo arbitral como alternativa para conter o crescimento das demandas judiciais**. Trabalho de conclusão de curso (Direito Processual Civil). Escola de Magistratura do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2018.

PIPEK, A.; DUTRA, A. **Reforma trabalhista**. Rio de Janeiro: Blucher, 2018.

REIS, Mário. **Crédito Rural: Teoria e Prática**. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

RIBEIRO, Ludmila.; LIMA, Flora Moara. Será que vai virar processo? Determinantes da elucidação dos homicídios dolosos em uma cidade brasileira. *In: Opin. pública*, Campinas, v.26, n.1, 2020.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. Trabalho e cuidado no Direito: perspectivas de sindicatos e movimentos feministas. *In: Estud. av. São Paulo*, v.34, n.98, 2020.

VITAL, E. **98% dos processos trabalhistas de todo o planeta estão no Brasil**, 2020. Disponível em: <https://espaco-vital.jusbrasil.com.br/noticias/458885251/98-dos-processos-trabalhistas-de-todo-o-planeta-estao-no-brasil#:~:text=98%25%20dos%20processos%20trabalhistas%20de%20todo%20o%20planeta%20est%C3%A3o%20no%20Brasil> Acesso em: 16 abr. 2021.

YOSHIDA, M. **A nova arbitragem trabalhista**. São Paulo, Dialética, 2021.