

# A VALIDADE DA CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA DE ARBITRAGEM NOS CONTRATOS TRABALHISTAS: ANÁLISES PONTUAIS E IMPRESCINDÍVEIS

THE VALIDITY OF THE COMMITMENT CLAUSE OF ARBITRATION IN LABOR CONTRACTS: PUNCTUAL AND ESSENTIAL ANALYZES

CLÁUDIO JANNOTTI DA ROCHA<sup>1</sup>  
MARIA JÚLIA FERREIRA MANSUR<sup>2</sup>  
DANIELLA GONÇALVES STEFANELLI<sup>3</sup>

## RESUMO

O art. 507-A da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), possibilitou a pactuação da cláusula compromissória de arbitragem nos contratos de trabalho individuais que atendam aos requisitos especificados no referido dispositivo legal. Isso significa que o empregado e o empregador, quando da celebração do negócio jurídico que deflagra o vínculo laboral, podem estabelecer que os conflitos dele oriundos serão solucionados mediante o método heterocompositivo em estudo, afastando, assim, a jurisdição estatal. Diante das particularidades dos direitos trabalhistas, torna-se premente verificar a compatibilidade da arbitragem com essa seara; para tanto, após breve exposição dos aspectos gerais do instituto no direito brasileiro e aprofundamento do seu exame no âmbito laboral, será feita concisa pesquisa, a fim de apurar a validade da cláusula compromissória de arbitragem nos contratos de trabalho individuais. Adianta-se que a conclusão da pesquisa, filiada à linha crítico-metodológica e à vertente jurídico-teórica, trabalhadas pelo raciocínio indutivo, é que o art. 507-A da CLT é inconstitucional, devendo ser interpretado à luz da CRFB e norteado pelos princípios da proteção e da indisponibilidade dos direitos laborais, ante a assimetria entre empregados e empregadores. Contudo, considerando que o art. 507-A da CLT expressamente autoriza a aplicação do instituto à seara trabalhista e que ele já vem sendo utilizado nas relações laborais, é necessário utilizar métodos que garantam melhor proteção aos obreiros, impedindo que venham a ser lesados, o que requer atribuição de papel de relevo aos juízes togado e arbitral.

**Palavras-chave:** Arbitragem. Cláusula Compromissória. Reforma Trabalhista.

- 1 Professor Adjunto do Curso de Direito e do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Pós-Doutor em Direito pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). Doutor e Mestre em Direito e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas). Coordenador e Pesquisador do Grupo de Pesquisa Trabalho, Seguridade Social e Processo: diálogos e críticas (UFES-CNPq). ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-2379-2488>.
- 2 Aluna Especial do Programa de Pós-Graduação em Direito Processual da Universidade Federal do Espírito Santo (PPGDIR-UFES). Graduada em Direito pela Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Membro dos Grupos de Pesquisa "O direito civil na pós-modernidade jurídica" (UFES-CNPq) e "Trabalho, seguridade social e processo: diálogos e críticas" (UFES-CNPq). Advogada. Pesquisadora. ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0001-5848-2020>.
- 3 Mestranda em Direito Processual pela Universidade Federal do Espírito Santo (PPGDIR-UFES). Graduada em Direito pela Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Membro dos Grupos de Pesquisa "O direito civil na pós-modernidade jurídica" (UFES-CNPq) e "Trabalho, seguridade social e processo: diálogos e críticas" (UFES-CNPq). Advogada. Pesquisadora. ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-4651-3288>.

### Como citar esse artigo:/How to cite this article:

ROCHA, Cláudio Jannotti da; MANSUR, Maria Júlia Ferreira; STEFANELLI, Daniella Gonçalves. A validade da cláusula compromissória de arbitragem nos contratos trabalhistas: análises pontuais e imprescindíveis. *Revista Meritum*, Belo Horizonte, v. 17, n. 1, p. 213, 2022. DOI: <https://doi.org/10.46560/meritum.v17i1.8452>.

## ABSTRACT

*The article 507-A of the CLT, included by Law nº 13.467/2017 (Labor Reform), made it possible to formalize the arbitration clause in individual employment contracts that meet the requirements specified in said legal provision. This means that the employee and the employer, when entering into the legal transaction that triggers the employment relationship, can establish that the conflicts arising from it will be resolved through the heterocomposition method under study, thus removing the state jurisdiction. Given the particularities of labor rights, it is urgent to verify the compatibility of arbitration with this area; to this end, after a brief explanation of the general aspects of the institute in Brazilian's law and further examination in the labor field, a concise research will be carried out in order to ascertain the validity of the arbitration clause in individual employment contracts. The conclusion of the research, affiliated with the critical-methodological line and the legal-theoretical aspect, worked by inductive reasoning, is that article 507-A of the CLT is unconstitutional, must be interpreted in the light of the CRFB and guided by the principles of protection and unavailability of labor rights, given the asymmetry between employees and employers. However, considering that art. 507-A of the CLT expressly authorizes the application of the institute to the labor field and since it has already been used in labor relations, it is necessary to use methods that ensure better protection to the workers, preventing them from being harmed, which requires assignment of the role of relief to the judges in charge and arbitration judges.*

**Keywords:** Arbitration. Arbitration Clause. Labor Reform.

## 1. INTRODUÇÃO

O direito material do trabalho é fruto de questões sociais que emergiram com a Primeira Revolução Industrial (1760-1860), questões sociais estas que despertaram a população para a necessidade de garantia de condições mínimas aos trabalhadores das indústrias, voltadas para a preservação e a manutenção da dignidade desses obreiros. Igualmente, o direito processual do trabalho exsurge como instrumento apto à proteção dos trabalhadores, mediante a garantia e oportunização do acesso à justiça, imprescindível à composição justa de conflitos laborais.

A hipossuficiência do obreiro, é, portanto, preceito presente na matéria trabalhista desde a sua origem, não parecendo demais afirmar que foi fator fundamental para o desenvolvimento desse ramo do direito, que continua sendo delineado e orientado a partir da vulnerabilidade do empregado frente ao empregador, máxime no concernente aos princípios próprios dos direitos material e processual do trabalho que refletem e concretizam as diretrizes constitucionais.

Nesse diapasão, o entendimento majoritário, esposado tanto pela jurisprudência quanto pela doutrina laborais, pelo menos até a Reforma Trabalhista promovida pela Lei nº 13.467/2017, era no sentido de que a arbitragem, enquanto método heterocompositivo de solução de conflitos realizado fora dos lindes da jurisdição estatal, não era compatível com os conflitos individuais trabalhistas, o que obstava a sua aplicação à maior parte das demandas ajuizadas perante a Justiça do Trabalho. O posicionamento era assente acerca da possibilidade da realização da arbitragem, tão somente, com relação aos conflitos coletivos trabalhistas.

Embora a Lei nº 9.307/1996 tratasse há muito sobre a arbitragem, o direito brasileiro, como um todo, não contava com uma cultura ou uma tradição de resolução de conflitos por meio dessa via. Apenas com o advento do Código de Processo Civil (CPC), instituído pela Lei nº 13.105/2015, a utilização dos métodos alternativos, entre eles a arbitragem, passou a ser incentivada, especialmente nos âmbitos civil e processual civil.

A seu turno, a doutrina e a jurisprudência laborais, como também a Justiça do Trabalho, passaram a conferir destaques à arbitragem apenas depois da introdução do art. 507-A na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por intermédio da Reforma Trabalhista efetivada pela Lei nº 13.467/2017. O referido enunciado normativo tornou possível a pactuação de cláusula compromissória de arbitragem nos contratos individuais de trabalho, como opção para dirimir os litígios deles oriundos, quando o trabalhador receber remuneração superior ao dobro do teto dos benefícios da Previdência Social, equivalente a pouco mais de R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

Como será visto adiante, não acredita-se, tampouco defende-se, que a via arbitral deva ser utilizada para solucionar os conflitos decorrentes dos contratos individuais de trabalho, pois tem-se a convicção de que o método alternativo em estudo é incompatível com as demandas laborais de cunho individual, marcadas, como regra, pela vulnerabilidade e hipossuficiência do empregado perante o empregador. Entretanto, fato é que, legalmente, a pactuação da cláusula compromissória de arbitragem é autorizada - e vem sendo utilizada nas controvérsias trabalhistas - ante a previsão expressa do art. 507-A da CLT.

Por essa razão, ganha importância a análise dos impactos que a inclusão e a incorporação da arbitragem, método extrajudicial heterocompositivo, à seara trabalhista podem desencadear para a resolução de conflitos, mormente os com natureza individual, análise esta que reivindica reflexões a respeito dos modos pelos quais a proteção do obreiro, com a estrita observância dos princípios que regem e orientam os direitos material e processual do trabalho, pode ser garantida de forma que a parte hipossuficiente da relação empregatícia não seja lesada com a arbitragem. Defende-se, neste ensaio, que os juízes, sejam eles togados ou arbitrais, exercem um importante papel quanto à promoção da proteção dos trabalhadores, sendo aqui abordado como eles podem e devem proceder para efetivarem a tutela de direitos e garantias da parte hipossuficiente.

A presente pesquisa tem por objetivo explicar a arbitragem de uma maneira geral, mas voltada ao direito do trabalho, por meio do exame da compatibilidade entre esse método alternativo e os conflitos individuais trabalhistas, com vistas a verificar e a refletir formas e os modos de proteção do obreiro, para evitar que ele seja prejudicado pela pactuação da cláusula arbitral.

Destaca-se que os autores não pretendem oferecer solução completa para a problemática em voga, tampouco esgotar o estudo do tema, mas apenas suscitar questões e pontos para a sua discussão, haja vista tratar-se de um assunto relativamente novo na seara trabalhista no tangente às demandas individuais, com pouco respaldo e substrato na doutrina e na jurisprudência, principalmente pela ótica dos trabalhadores hipersuficientes, um conceito novo trazido pela Reforma Trabalhista, promovida pela Lei nº 13.467/2017, que apresenta, até certo ponto, contraposição para com a ideia de hipossuficiência e vulnerabilidade do obreiro.

A pesquisa, filiada à linha crítico-metodológica, utiliza a vertente jurídico-teórica para o seu desenvolvimento, pois a aproximação entre os planos teórico e prático, por intermédio do emprego de elementos conceituais e doutrinários extraídos da revisão bibliográfica e do estudo legislativo e jurisprudencial, com o intuito de apreender o instituto jurídico e os seus impactos também por uma ótica social, econômica e cultural, é imprescindível para averiguar e apurar a compatibilidade da arbitragem com o direito laboral, a possibilidade de pactuação da cláusula compromissória arbitral no bojo de contratos individuais de trabalho e os agentes,

os modos e os instrumentos para atenuar e obstar os efeitos deletérios do método à proteção do obreiro.

Com relação à investigação, os tipos jurídico-interpretativo e jurídico-propositivo serão empregados, para que a apreensão do problema objeto do estudo, viabilizada pela realização de procedimento analítico de decomposição, permita a resolução concreta de eventuais impasses de ordem jurídica, cultural, econômica e social pelo questionamento de normas e de institutos jurídicos no todo. Lado outro, o raciocínio utilizado será o indutivo, por partir-se da verificação de fatos e fenômenos em busca de constatações gerais que possam, segundo o caso, servir como premissas comuns para os diversos aspectos da matéria e da problemática ora discutidas.

## 2. APONTAMENTOS SOBRE O INSTITUTO DA ARBITRAGEM

A arbitragem é um instituto muito antigo, tendo “origem e precedentes históricos que se confundem com a história do direito e também com a história da humanidade” (ZAPPALÁ, 2011, p. 102), ademais, é cronologicamente anterior às formas de administração judiciária (ZAPPALÁ, 2011, p. 101).

Não obstante a historicidade do instituto, possuindo, a arbitragem, regramento próprio no direito brasileiro desde 1996, com a Lei nº 9.307, lei esta que trouxe vários avanços estipulados em tratados internacionais (FRANCO, 2002, p. 253) –, este método heterocompositivo de solução de conflitos (SCAVONE JR, 2018, p. 18) somente ganhou maior destaque na ordem interna, enquanto modalidade autônoma de jurisdição, com a previsão contida no art. 3º, §1º, do CPC, a despeito de não ter inovado, textualmente, a ordem jurídica, tampouco conferido nova classificação ao instituto. Isso porque, o art. 18 da Lei nº 9.307/1996, ainda vigente, já dispunha sobre a equiparação do juiz arbitral ao juiz togado, bem como acerca da qualidade da sentença prolatada pelo último, consistente em título executivo judicial que dispensa posterior homologação judicial.

O exposto reconhecimento do caráter jurisdicional e da independência do método da arbitragem, face da atividade judiciária, pela legislação processual civil, fortalece o “instituto como meio alternativo de solução de conflitos” (SCAVONE JR, 2018, p. 18), o que, além de conferir destaque para a matéria, possibilita o “desenvolvimento como importante mecanismo para consecução do objeto maior do direito: a paz social” (SCAVONE JR, 2018, p. 18).

A arbitragem pode ser conceituada como “mecanismo jurisdicional não judiciário” (REZEK, 2014, p. 209) de solução de contendas. Um método extrajudicial (RODOVALHO, 2015, p. 10) em que um terceiro imparcial, o juiz arbitral, pacifica uma controvérsia. Noutras palavras, é “meio privado, jurisdicional e alternativo de solução de conflitos decorrentes de direitos patrimoniais e disponíveis por sentença arbitral, definida como um título executivo judicial e prolatada pelo árbitro, juiz de fato e de direito, normalmente especialista na matéria” (SCAVONE JR, 2018, p. 19).

Tem-se, portanto, que a arbitragem é classificada como um método alternativo de solução de conflitos, compreendendo “uma opção mais simples e informal que aquela ofertada pelo Poder Judiciário e que tem como objetivo fundamental a busca e concretização de que trata o tão almejado princípio da celeridade das decisões” (GADELHA, 2013, p. 107). A arbitragem, a despeito de não consistir em jurisdição estatal, “possui o condão de produzir os mesmos efeitos” (GADELHA, 2013, p. 107) do processo judicial, mesmo porque o árbitro, assim como o juiz togado, substitui as vontades das partes e decide o caso concreto segundo o direito, inclusive a partir de “métodos integrativos de raciocínio jurídico, a analogia e a equidade” (REZEK, 2014, p. 204), quando a norma jurídica é insuficiente ou inexistente.

Contudo, cabe pontuar que as jurisdições arbitral e a judiciária diferem pelo fato desta última ser “implementada diretamente por órgãos judiciários permanentes” (LIMA, 2008, p. 11), ao passo que a atividade exercida pelo árbitro apresenta um caráter transitório. Quer isso dizer que a função jurisdicional arbitral é transitória, destinada a decidir, tão somente, a matéria que lhe fora confiada, sendo, por isso, qualificada como avulsa e não profissional (REZEK, 2014, p. 209).

De uma forma geral, a arbitragem mostra-se mais vantajosas em alguns pontos: (a) as causas judiciais tendem a demandar bastante tempo e a serem caras financeiramente falando, enquanto a arbitragem é uma saída para os litigantes que buscam velocidade e economia financeira; (b) a arbitragem prescinde de padrões solenes de julgamento; e (c) a grande habilidade dos árbitros, por serem especialistas renomados (OLIVEIRA; ZANQUIM JUNIOR; ESPÍNDOLA, 2016, p. 149).

As conceituações e explanações expostas até então compreendem as principais características da jurisdição arbitral. Todavia, importante destacar a feição contratual que reveste o instituto, fruto da expressão da vontade das partes (LIMA, 2008, p. 12), seja para se submeterem ao referido método jurisdicional ou para estabelecerem as regras que regerão o seu procedimento (REZEK, 2014, p. 209). Nesse diapasão, arbitragem trata de “um exercício da própria liberdade das partes” (RODOVAHO, 2015, p. 10), que têm autonomia para optar pelo meio e pelo modo como o conflito será solucionado. Para tanto, basta que as partes preencham os requisitos do art. 1º da Lei nº 9.307/1996: serem civilmente capazes e o objeto tratar de direito patrimonial disponível. O art. 42 do CPC, por exemplo, destaca esse exercício de liberdade das partes ao facultar aos envolvidos na desavença a instituição de um juízo arbitral e determinar o afastamento da jurisdição estatal em hipóteses em que houver esta escolha, isto é, quando as partes optarem pela jurisdição contratual, conforme a lei.

Há, ainda, outros pontos: o método arbitral é estabelecido pelos interessados a partir da celebração do negócio jurídico, materializado “em instrumento formal escrito, denominado convenção de arbitragem” (MAIA NETO; RENNO; CREMASCO, 2015, p. 18); e uma vez iniciado, o procedimento arbitral é conduzido por um árbitro que exerce atividade jurisdicional e encerrado com a prolação de uma sentença, apta a fazer a coisa julgada material (SCAVONE JR, 2018, p. 20), o que explicita que a autonomia das partes se limita a escolher a jurisdição contratual e a delinear a convenção de arbitragem.

Realizados alguns apontamentos gerais sobre o instituto arbitral, considerados relevantes para a compreensão do debate do tema proposto no presente artigo, necessário perquirir um pouco mais sobre o modo e a forma com que as partes podem optar pela jurisdição con-

tratual. Antes, ressalva-se que a análise realizada nestes tópicos, a princípio, busca tratar da arbitragem como é trazida pela legislação e pela doutrina, ainda sem um viés muito crítico.

## 2.1 A CONVENÇÃO DE ARBITRAGEM

Por força do art. 3º da Lei nº 9.307/1996, as partes que optem por instituir um juízo arbitral para dirimir seus conflitos devem, necessariamente, convencionar sobre o assunto, mediante o ajuste da cláusula compromissória ou do compromisso arbitral. A simples leitura desse artigo de lei permite concluir que “convenção de arbitragem é gênero do qual são espécies a cláusula arbitral (cláusula compromissória) e o compromisso arbitral” (SCAVONE JR, 2018, p. 104).

Assim como a legislação, parte da doutrina não tem a praxe de definir, explicitamente, o que é a convenção de arbitragem, haja vista se dedicar, sobretudo, para o estudo das suas formas de manifestação (cláusula compromissória ou compromisso arbitral). Logo, é mais comum que seja sintetizada como um negócio jurídico contratual formal que evidencia a opção pelo instituto arbitral (MAIA NETO; RENNO; CREMASCO, 2015, p. 18) ou, ainda, como “o espaço da liberdade para as partes contratarem livremente (nos limites da lei) a arbitragem e seus detalhes” (CAHALI, 2015, p. 64).

Percebe-se que a arbitragem não pode ser imposta, sequer por lei (SCAVONE JR., 2018, p. 101), mas, uma vez convencionada, mediante “manifestação volitiva livre e consciente” (SCAVONE JR., 2018, p. 101), a via arbitral torna-se obrigatória em razão do princípio da autonomia privada.

A convenção arbitral “afasta a competência do juiz estatal para processar e julgar demanda perante o Poder Judiciário, sendo causa, inclusive, de extinção do processo sem a resolução de mérito, desde que invocada pelo interessado, a tempo e modo, na sua contestação” (MAIA NETO; RENNO; CREMASCO, 2015, p. 18), consoante o estatuído pelo art. 337, X, c/c art. 485, VII, ambos do CPC (SCAVONE JR, 2018, p. 101).

Ademais, o momento em que estabelecida a opção pela via da arbitragem é de grande importância para determinar qual das espécies será utilizada pelas partes: se a pactuação ocorrer previamente ao conflito, consistirá em cláusula compromissória de arbitragem; se a celebração for decorrência do início da lide, posterior ao surgimento da controvérsia, será um compromisso arbitral (MAIA NETO; RENNO; CREMASCO, 2015, p. 18).

A legislação estabelece, também, a necessidade desta convenção ser formulada por escrito e a sua ocorrência pode ser extrajudicial, se resultar de um “comum acordo pelas partes de forma privada” (MAIA NETO; RENNO; CREMASCO, 2015, p. 23), bem como judicial, se fruto de “ação de instituição compulsória da arbitragem [...] ou [...] acordo de vontades no curso de um processo judicial” (MAIA NETO; RENNO; CREMASCO, 2015, p. 23), o que remonta para o art. 7º da Lei nº 9.307/1996.

Diversos doutrinadores conceituam a cláusula compromissória de arbitragem como a obrigação de submeter futuras e eventuais contendas ao juízo arbitral, ainda que ajustada pelos contratantes posteriormente ao tempo da celebração do contrato (SCAVONE JR, 2018, p. 104), qualificando-a como a espécie de convenção de arbitragem preventiva (CAHALI, 2015, p. 64).

O art. 4º da Lei nº 9.307/1996 também é expresso quanto ao fato de a cláusula arbitral ser um compromisso de submeter ao método arbitral os “litígios que possam vir a surgir” do contrato. O dispositivo em tela, além de sobressaltar a força vinculante da cláusula, a qual só pode ser afastada por renúncia expressa ou tácita das partes, estipulou a sua forma de ajuste, a saber, a escrita, podendo estar inserida no bojo do próprio contrato ou em documento apartado. Pode, então, a cláusula compromissória de arbitragem ser considerada, simultaneamente, como (a) fato jurídico, pois afetada pelo direito; (b) ato jurídico, visto tratar de fato jurídico voluntário; (c) negócio jurídico, por gerar obrigação às partes; (d) contrato, posto “resultar de atos negociais” volitivos que convergem para o “propósito de criar direito de ação” (LIMA, 2008, p. 69).

Essa espécie de convenção de arbitragem é subdividida em cláusula compromissória cheia e cláusula compromissória vazia. Será cheia se seu teor revelar “os requisitos mínimos para que possa ser instaurado o procedimento arbitral” (SCAVONE JR, 2018, p. 105), “especificar de forma clara e precisa as regras de indicação dos árbitros ou o regulamento de arbitragem que será adotado” (MAIA NETO; RENNO; CREMASCO, 2015, p. 18), à vista do estatuído no art. 5º da Lei nº 9.307/1996, que viabiliza a instauração do procedimento arbitral para solucionar o conflito.

As partes podem optar por uma arbitragem institucional, ocasião em que a simples menção ao regulamento de uma entidade especializada já é suficiente para a confecção da cláusula compromissória cheia, tendo em vista que esta contém procedimentos e regras preestabelecidos de instauração da arbitragem que vinculam as partes (SCAVONE JR., 2018, p. 105). Entretanto, se os contratantes elegem a arbitragem *ad hoc*, cabe a eles pactuar a forma de indicação do árbitro e instauração da arbitragem (MAIA NETO; RENNO; CREMASCO, 2015, p. 20).

A seu turno, a cláusula compromissória vazia apenas faz menção ao fato de as partes terem elegido a “arbitragem como método de solução de conflitos” (MAIA NETO; RENNO; CREMASCO, 2015, p. 18), sem que seu conteúdo estipule as regras procedimentais ou indique os regulamentos de uma entidade especializada (SCAVONE JR, 2018, p. 106). Nessa hipótese, com o surgir da contenda, os contratantes deverão celebrar um compromisso arbitral que cesse a “inviabilidade da pronta provocação” deste tipo de juízo (CAHALI, 2015, p. 66).

Vale destacar que “mesmo diante de uma cláusula compromissória vazia já há pelas partes renúncia à jurisdição estatal quanto à matéria objeto do contrato, e esta iniciativa vincula os contratantes”, logo, é óbice para a utilização da via judicial (CAHALI, 2015, p. 66).

A prática contratual criou uma terceira modalidade de cláusula compromissória, a escalonada, que trata a “previsão expressa da busca pela solução da controvérsia por meio de mediação ou conciliação previamente à arbitragem (*cláusula med-arb*), ou em uma fase própria durante seu procedimento, com a suspensão deste (*cláusula arb-med*)” (CAHALI, 2015, p. 69).

Em relação ao compromisso arbitral, de forma breve – por não se tratar de objeto principal do presente estudo –, calha pontuar que é utilizado quando (a) os contratantes não estipularam uma cláusula arbitral (CAHALI, 2015, p. 70) ou quando (b) esta foi estipulada na modalidade vazia (SCAVONE JR, 2018, p. 106), sendo necessário, por esse motivo, estabelecer seu conteúdo. Para o primeiro contexto de celebração do compromisso arbitral, tem-se que a convenção de arbitragem pode “se manifestar antes ou durante a demanda judicial”

(SCAVONE JR, 2018, p. 109), oportunidades em que obstará o acesso ao Judiciário e ensejará a extinção do processo, sem a apreciação do seu mérito, respectivamente.

Realizadas as breves considerações sobre a arbitragem no direito brasileiro, torna-se possível perquirir como o instituto se apresenta no âmbito da Justiça Laboral, quanto à sua compatibilidade com esse ramo do direito, e, em caso de incompatibilidade, os meios para minimizar os danos relacionados à aplicação da arbitragem.

### 3. O INSTITUTO DA ARBITRAGEM NO ÂMBITO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

O ordenamento jurídico brasileiro possui leis que dispõem a respeito da arbitragem, leis estas que, por força do art. 8º, §1º, c/c art. 769, da CLT, podem ser aplicadas subsidiariamente aos direitos material e processual do trabalho (BEZERRA LEITE, 2017, p. 151). Contudo, até a vigência da Reforma Trabalhista realizada pela Lei nº 13.467/2017, discutia-se o alcance da utilização desse método heterocompositivo na Justiça do Trabalho: se cabível para a resolução de conflitos de caráter individual e/ou coletivo (SCAVONE JR, 2018, p. 46).

Não obstante a expressa previsão legal do art. 114, §1º (“frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros”) e §2º (“recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem[...]”), da CRFB, a via arbitral raramente era empregada para a solução de litígios trabalhistas (BEZERRA LEITE, 2017, p. 151). Quanto a este aspecto, registra-se que o dispositivo constitucional apenas menciona as negociações coletivas, restando omissis no concernente à admissão da arbitragem nos conflitos trabalhistas individuais, assim como a CLT (VEIGA, 2011).

Também a Convenção nº 154 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), cujo texto foi aprovado pelo Decreto Legislativo nº 22/1992 e promulgado pelo Decreto nº 1.256/1994, traz a arbitragem como método de negociação coletiva, definida pelo art. 2º como a realizada entre, “de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores”, com finalidades voltadas à fixação das condições de trabalho e emprego; regulação das relações entre empregadores e empregados, além da regulação do vínculo entre empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de empregados para alcançar os fins propostos..

Observa-se, pois, que a relação entre a arbitragem e os conflitos laborais não é recente, remontando, a sua utilização voluntária à resolução dos litígios coletivos, a princípio oriundos de contratos coletivos de trabalho e das greves, para o final do Século XVIII, quando, muito em razão dos esforços empreendidos na Primeira Revolução Industrial, a classe trabalhadora, então organizada, conquistou direitos e fundou os primeiros sindicatos (ZAPPALÁ, 2011, p. 124).

A “tradição” pela qual a via arbitral servia para dirimir controvérsias muito específicas do direito material do trabalho, todas voltadas ao direito coletivo, sem compreender o individual em nenhuma medida, foi incorporada pelos legisladores e pelos constituintes brasileiros:

“A postura do legislador é evidente. No plano dos conflitos coletivos, todo o apoio às fórmulas extrajudiciais de solução como a negociação coletiva e a arbitragem, remanescendo a via judicial apenas como última opção. No campo dos litígios laborais individuais, o caminho da ação judicial é apresentado como via adequada para validamente compor a lide, sem qualquer estímulo ao uso de ferramentas extrajudiciais como a mediação ou a convenção arbitral.” (TEIXEIRA, 2017, p. 162).

Os entendimentos doutrinário e jurisprudencial eram no sentido de que a arbitragem, no âmbito trabalhista, somente alcançava demandas coletivas decorrentes de greve (arts. 3º e 7º da Lei nº 7.783/1989) e participação nos lucros (art. 4º da Lei nº 10.101/2000) (SCAVONE JR, 2018, p. 47). Por muito tempo, a possibilidade de aplicação da via arbitral para a solução de conflitos provenientes de litígios individuais restou afastada, sendo a jurisprudência refratária quanto ao tema (BEZERRA LEITE, 2017, p. 152).

Um dos fundamentos para a negativa da viabilidade da arbitragem na esfera trabalhista, relativamente às causas individuais era – e ainda é –, a indisponibilidade dos direitos em discussão (MENDONÇA, 2011). Como exemplo, julgados do Tribunal Superior do Trabalho, por diversas vezes, sedimentaram que “a arbitragem é instituto pertinente e recomendável a outros campos normativos [...] em que há equivalência de poder entre as partes envolvidas, mostrando-se, contudo, sem adequação [...] no que diz respeito ao âmbito das relações individuais laborativas” (TST-RR 192700-74.2007.5.02.0002, Rel. Ministro Maurício Godinho Delgado, 6ª Turma, Julgamento: 19.05.2010, Publicação no DEJT: 28.05.2010). Nesta oportunidade, o relator ainda consignou que o sucesso da arbitragem está atrelado a segmentos jurídicos caracterizados pela forte presença da autonomia privada, fator que somente ratifica o desajuste do mecanismo em ramos jurídicos que rechaçam o princípio civilista tradicional (DELGADO, 2015, p. 1546).

Houve, por parte da doutrina e da jurisprudência, manifestação majoritária em sentido contrário à aplicação da arbitragem para a solução de conflitos individuais trabalhistas, ante a hipossuficiência do trabalhador, a irrenunciabilidade do crédito trabalhista, o direito de acesso amplo e irrestrito do obreiro à justiça e o estado de subordinação a que ele é submetido durante todo o contrato de trabalho (SCHIAVI, 2017, p. 67). Acresça-se que o art. 114, §1º e §2º, da CRFB é restrito aos conflitos coletivos trabalhistas, posto sua incidência na área laboral individual mostrar-se incompatível com princípios informadores da matéria, a citar: a proteção e a indisponibilidade de direitos individuais dos trabalhadores (BEZERRA LEITE, 2017, p. 428).

Contudo, com a vigência da Lei nº 13.467/2017, que efetivou a Reforma Trabalhista, passou a ser expressamente autorizada a arbitragem na esfera trabalhista como um todo, inclusive nas lides que têm por objeto direitos individuais dos empregados, devido à inclusão do art. 507-A na CLT. Segundo o enunciado normativa em estudo:

“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 n. 9.307, de 23 de setembro de 1996”.

Percebe-se, portanto, com a leitura do dispositivo supratranscrito, a necessidade de o empregado (a) solicitar firmamento empregados a pactuação da cláusula compromissória de arbitragem ou (b) concordar expressamente para com a sua pactuação. Destaca-se que a cláusula arbitral, uma vez inserida no contrato de trabalho individual, deve ser negritada e conter assinatura ou visto do obreiro, consoante a forma prescrita pelo art. 4º, §2º, da Lei nº 9.307/1996, que regula e disciplina os contratos de adesão (SCAVONE JR, 2018, p. 46).

O art. 507-A da CLT incorporou, também, a figura dos “empregados hipersuficientes”, assim considerados os que receberem remuneração em valor superior ao equivalente ao dobro do teto fixado para os benefícios da Previdência Social. A partir de um critério puramente objetivo, a legislação atribuiu, a esses trabalhadores, a ideia abstrata de que detêm um maior discernimento para manifestarem a sua vontade no referente aos seus direitos trabalhistas (LIMA JR, 2018), o que, particularmente, configura um tipo de presunção *juris tantum*, admitindo prova em contrário.

A hipersuficiência consta no art. 444, parágrafo único, da CLT, porém, diversamente do art. 507-A da CLT, está presente, além do requisito monetário, a necessidade de o empregado ser portador de um diploma de nível superior. Para que seja pactuada cláusula compromissória de arbitragem sequer é preciso que o obreiro tenha uma formação profissional de nível superior, houve, portanto, o estabelecimento de um requisito único e não um requisito duplo pela legislação no tocante à cláusula arbitral, diferindo do artigo retro (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 191).

Neste diapasão, a introdução do art. 507-A na CLT inovou, sobremaneira, a ordem jurídica ao ampliar a abrangência da jurisdição arbitral de modo a alcançar os conflitos trabalhistas de ordem individual, hipótese esta não prevista na Lei nº 9.307/1996.

## 4. A ATUAÇÃO DOS SUJEITOS PROCESSUAIS FACE DA CLÁUSULA ARBITRAL

Como regulamentada pela Lei nº 9.307/1996, a arbitragem foi idealizada e desenvolvida para campos do direito cujas relações jurídicas contam com certo equilíbrio de poder entre os litigantes, como o cível e/ou o coletivo. Afinal, a celebração de uma convenção de arbitragem, seja por cláusula contratual ou compromisso arbitral, é fundamentada na livre manifestação de vontade do interessado, que ao optar pela via alternativa extrajudicial abdica do seu direito de demandar perante a jurisdição estatal (SCAVONE JR, 2018, p. 19).

Entretanto, a paridade entre os contratantes e o equilíbrio da relação jurídica, essenciais para a verificação da liberdade contratual, elemento imprescindível para a arbitragem, não estão presentes nos contratos laborais (FERREIRA; ALENCAR; JACOB, 2019, p. 562), fator este que interfere diretamente no exercício da autonomia privada por parte dos trabalhadores.

A realidade observada nas controvérsias trabalhistas permite constatar que, de um lado, têm-se o empregador, e, do outro lado, tem-se o empregado. Este último apresenta-se totalmente dependente em relação ao primeiro para prover o sustento próprio e familiar, o que é acentuado diante das subordinações econômica e/ou jurídica, existentes independentemente do valor pago

a título de remuneração, característica das relações desta estirpe (FERREIRA; ALENCAR; JACOB, 2019, p. 578), mitigando, por si só, a ideia de um livre acordo de vontades entre as partes, a fim de convencionar uma cláusula compromissória de arbitragem. Nesse sentido:

O instituto da arbitragem, entretanto, embora tenha algum sucesso em segmentos jurídicos nos quais prepondera o princípio da autonomia e simetria das vontades (Direito Empresarial; Direito Internacional; alguns segmentos do Direito Civil), mostra-se flagrantemente incompatível com os campos do Direito em que vigoram princípios distintos, especialmente em vista da lancinante diferenciação de poder entre os sujeitos das relações jurídicas centrais desses campos normativos específicos. É o que acontece, por exemplo, com o Direito do Trabalho e com o Direito do Consumidor (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 192).

Os pilares dos direitos material e processual do trabalho, por assentados em princípios como a proteção do trabalhador e a indisponibilidade dos direitos e garantias laborais, tornam a arbitragem incompatível com as diretrizes do processo trabalhista individual, visto que, como dito, é repleto de normas jurídicas protecionistas que visam conferir ao obreiro maior segurança e equilíbrio frente ao empregador (SILVA; CUSTÓDIO, 2014, p. 220). A assertiva realizada encontra reforço no art. 1º da Lei nº 9.307/1996, que estatui, como únicos requisitos (RODOVALHO, 2015, p. 10) para a instituição de um juízo arbitral, a capacidade da parte de contratar e a disponibilidade dos direitos patrimoniais que serão discutidos.

Uma busca rápida no texto da legislação infraconstitucional torna evidente que não há qualquer menção a termos próprios da matéria laboral, sequer há referência aos hipossuficientes ou ao necessário equilíbrio entre as partes contratantes, denotando grande destaque para o exercício da autonomia privada. Aliás, a Lei nº 13.129/2015 tentou tratar a arbitragem no direito trabalhista, para casos específicos de empregado administrador ou diretor estatutário, caso iniciasse o procedimento arbitral ou com ele consentisse, mas ao fim os dispositivos foram vetados (MAIA NETO; RENNO; CREMASCO, 2015, p. 20).

Para fins de esclarecimento, sobreleva-se que o entendimento esposado não é uníssono na doutrina, havendo autores que, por considerarem a completude da lei arbitral, reguladora de aspectos materiais e processuais do instituto no direito brasileiro, a colocam como aplicável às relações de trabalho subordinado (COSTA, 2007, p. 99). Mais que isso: após a introdução do art. 507-A na CLT, parte da doutrina tem defendido, a partir do afastamento dos fundamentos tradicionalmente utilizados para obstá-la no plano trabalhista individual, a aplicação quase que irrestrita da arbitragem também para solução de conflitos dessa natureza (TEIXEIRA, 2017).

Entre os diversos argumentos, estão que nem todos os direitos e garantias laborais são absolutamente e integralmente indisponíveis, a exemplo dos direitos patrimoniais oriundos do contrato de emprego (TEIXEIRA, 2017, p. 165). Além disso, sustenta-se que os juízes arbitrais, tal como os togados, possuem capacidade, legitimidade e aptidão para solucionarem de maneira adequada os conflitos trabalhistas de viés individual, o que é inclusive reconhecido pela própria legislação processual comum, aplicável subsidiariamente ao direito processual do trabalho ante o art. 769, da CLT, quando estimula, reiteradamente, a adoção dos métodos consensuais para a resolução de conflitos para “desinchar” o Poder Judiciário (TEIXEIRA, 2017, p. 168 e 173).

Defende-se, ainda, que a omissão do art. 114, §1º e §2º, da CRFB, o qual permite às partes recorrerem à via arbitral para tratarem demandas coletivas, não importa em uma vedação implícita da sua adoção, com igual fim, quanto às lides individuais (YOSHIDA, 2006, p. 91). Isso sem contar nos supostos benefícios do método heterocompositivo extrajudicial, a exemplo da celeridade, confidencialidade e confiabilidade no profissionalismo e na eticidade dos árbitros (FERREIRA; ALENCAR; JACOB, 2019, p. 562-568), citados como reforço argumentativo.

O art. 507-A da CLT intentou dirimir o problema que, inquestionavelmente, é, ainda, um grande, senão o principal, óbice para a admissão da pactuação de cláusula compromissória de arbitragem e a adoção da via arbitral para a resolução de conflitos trabalhistas individuais, a saber, a disparidade entre as partes contratantes, com a criação da figura do trabalhador hipersuficiente. Para tanto, pressupõe que os empregados que recebem valor superior ao dobro do teto da Previdência Social detêm a força e o discernimento necessários para negociar e dispor dos seus direitos frente ao empregador e discutir os termos do contrato de trabalho que lhe é apresentado e posto.

Ocorre que o pensamento é completamente falacioso por duas razões principais: (a) o simples fato de o obreiro receber mais que a média nacional não lhe confere conhecimento jurídico e técnico para compreender o que está negociando; e (b) não é garantida ao trabalhador a estabilidade do emprego para que lhe seja possível negar a pactuação da cláusula compromissória de arbitragem, tampouco negociar os seus termos, de modo que fica à mercê das vontades e/ou da coação do empregador, sob o risco de retaliação.

Assim, “não há sustentação jurídica para criar uma nova categoria de trabalhadores [...], visto que, os empregados, dentro da relação laboral, sempre serão hipossuficientes quando comparados aos seus empregadores” (FERREIRA; ALENCAR; JACOB, 2019, p. 562-568). A hipersuficiência garante, tão somente, a “falsa sensação de poder e de autonomia, com o intuito de excepcioná-lo [o trabalhador] e, imediatamente após, praticar atos lesivos aos princípios que regem a relação de emprego, histórica e indiscutivelmente consolidados” (ALLAN, 2018, p. 62-63), afinal, a subordinação e a falta de equilíbrio entre as partes é verificada em toda e qualquer relação de emprego, independentemente do valor da remuneração.

O descabimento da figura do empregado hipersuficiente trazida pelo art. 507-A da CLT é latente, principalmente quando comparada com a figura do obreiro hipersuficiente criada pelo art. 444, parágrafo único, da CLT, a qual, além do critério renda/remuneração, exige um nível educacional diferenciado do trabalhador para a livre estipulação de relações contratuais de trabalho entre as partes interessadas (CISNEIROS, 2017, p. 160). . A formação superior do trabalhador é requisito muito mais consistente e robusto para a verificação da hipersuficiência do que, simplesmente, a renda auferida pelo obreiro, mas, por ausência de previsão legal, não pode ser considerado como requisito para a validade da cláusula compromissória de arbitragem (CISNEIROS, 2017, p. 160). Registra-se que, não obstante seja mais consistente, nem sequer a escolaridade, o grau de discernimento ou a posição ocupada pelo obreiro são aptos a mitigarem o desequilíbrio e a subordinação que caracterizam o vínculo trabalhista, ante a dependência que o empregado apresenta em relação ao empregador, dependência esta que acaba por viciar o consentimento do primeiro, de maneira que a manifestação de vontade do trabalhador não é assim tão livre quanto o necessário para a pactuação da cláusula compromissória de arbitragem.

Ademais, o art. 507-A da CLT também não apresenta qualquer solução em relação à possibilidade de dispor dos créditos trabalhistas; isso porque a arbitragem pode versar apenas sobre direitos patrimoniais disponíveis, entre os quais não está compreendido o crédito trabalhista, por consistir em uma verba de caráter alimentar, logo, indisponível. Considerando que a Lei nº 9.307/1996 “de maneira expressa veda a sua incidência [da arbitragem] para o fim de transação ou composição de direitos indisponíveis, o seu lançamento dentro do direito do trabalho se mostra absolutamente desarrazoado” (ALLAN, 2018, p. 63).

Vigora na seara trabalhista, principalmente no que se refere aos conflitos individuais, o princípio da indisponibilidade dos direitos, que torna inválida qualquer renúncia ou transação lesiva realizada pelo empregado ao longo da vigência do contrato de trabalho que firmou com o empregador (DELGADO, 2015, p. 1545). A via arbitral pode conduzir à uma considerável redução – ou mesmo supressão – de direitos, portanto, o emprego desse método alternativo para dirimir litígios de natureza individual e/ou caráter indisponível contraria, completamente, princípios básicos do ramo trabalhista (DELGADO, 2015, p. 1545).

A partir do art. 507-A da CLT, considerando a arbitragem de uma forma geral, é evidente a incompatibilidade do instituto com as peculiaridades das relações trabalhistas e dos princípios específicos que regem os direitos material e processual do trabalho, contidos, inclusive, no bojo da Carta Magna, fazendo padecer de inconstitucionalidade o dispositivo legal ora em estudo. Não obstante as tentativas de atenuar e extirpar a assimetria e o desequilíbrio entre empregado e empregador, o objetivo não é alcançado mesmo com a figura do trabalhador hipersuficiente, de modo que a assimetria e o desequilíbrio impossibilitam o exercício pleno da liberdade em optar pela via arbitral, sem contar, é claro, com a própria indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

Embora entenda-se que a arbitragem não deva ser aplicada às lides individuais trabalhistas, fato é que a sua possibilidade está expressamente prevista e autorizada no art. 507-A da CLT, tanto que já vem sendo observada no bojo dos mais diversos contratos trabalhistas. Cabe, então, analisar e pensar a aplicação da cláusula compromissória de arbitragem de maneira a garantir segurança e proteção ao trabalhador que porventura possa ser lesado em razão da sua pactuação, garantia esta possibilitada por meio da atuação de juízes togados e arbitrais.

A atuação dos juízes togados mostra-se relevante diante da viabilidade do ajuizamento de demandas judiciais para verificar a validade da cláusula compromissória de arbitragem que foi pactuada – inclusive com fundamento em algum vício de vontade (TEIXEIRA, 2017, p. 184) –, ocasião em que pode, ainda, ser arguida a nulidade da sentença arbitral que tenha se fundado na cláusula arbitral declarada inválida, a exemplo do art. 20, §2º c/c o art. 33, ambos da Lei nº 9.307/1996.

Por sua vez, os juízes arbitrais também devem realizar a análise da validade da cláusula compromissória de arbitragem, pois o art. 8º c/c art. 20, ambos da Lei nº 9.307/1996, lhe confere a competência absoluta para “decidir sobre eventual nulidade do contrato que contenha a cláusula arbitral e a nulidade da própria convenção de arbitragem” (SCAVONE JR, 2018, p. 18), dentre outros.

A atuação jurisdicional, arbitral ou judicial, defendida, deve ser realizada considerando que o art. 8º, §3º, da CLT não é aplicável, sob nenhuma hipótese, aos conflitos individuais, independentemente do mecanismo jurídico-integrativo que vise utilizar. O dispositivo deixa

claro que os juízes trabalhistas têm atuação irrestrita e ampla para examinar a validade dos negócios jurídicos firmados no âmbito individual, posto a restrição da sua atuação, limitada na apreciação dos elementos listados no art. 104 do Código Civil (CC), estar adstrita ao exame das convenções coletivas ou dos acordos coletivos, como expresso em lei.

Outrossim, a análise da validade da cláusula compromissória de arbitragem deve ser procedida tomando em conta que o vínculo laboral pode ser dividido em (a) pré-contratual e contratual, momentos nos quais o empregado, independentemente do grau de instrução e do valor da remuneração recebida, guarda certa vulnerabilidade e hipossuficiência em face do empregador, tendo em vista que depende do trabalho e da verba salarial para a subsistência do núcleo familiar. Deve-se, aqui, perquirir se o empregador exerceu algum tipo de coação, mesmo implícita, que tenha interferido no pleno exercício da autonomia privada pelo obreiro, por intermédio da livre manifestação de sua vontade, logo, a verificação perpassa a eventual existência de algum vício de vontade, a despeito da sua capacidade de contratar (CRUVINEL, 2016, p. 68).

O outro momento é o (b) pós-contratual, relativamente ao qual grande parte da doutrina sustenta a viabilidade da arbitragem, sem maiores ressalvas, visto a indisponibilidade do salário, decorrente do seu caráter de verba alimentar, deixar de existir, pois este torna-se mera obrigação pecuniária que enseja o pagamento de quantia certa (YOSHIDA, 2006, p. 92). Ademais, argumenta-se que, uma vez encerrado o vínculo trabalhista, cessa “o estado de subordinação, o empregado pode renunciar e transacionar direitos” (SCHIAVI, 2017, p. 43), que deixam de ser indisponíveis.

Em que pese a existência de argumentos favoráveis à submissão de litígios individuais à via arbitral no momento pós-contratual, o encerramento do contrato individual de trabalho não encerra, *de per se*, a vulnerabilidade jurídica e econômica do obreiro com relação ao seu ex-empregador: a uma, porque os contratos de trabalho são essencialmente adesivos (CISNEIROS, 2017, p. 159); a duas, porque a via arbitral pode apresentar custos mais altos para os seus usuários, que, às vezes, não conseguem acesso imediato ao juízo arbitral, pelo fato de a cláusula compromissória arbitragem ser vazia, demandando compromisso arbitral.

Mesmo que com o término do vínculo empregatício não fique tão sobressalente a subordinação na acepção tradicional do direito do trabalho, fatores outros interferem no equilíbrio entre as partes, principalmente devido à hipossuficiência econômico-financeira do obreiro, que, na maioria dos casos, está desempregado, dependendo da procedência da demanda e do reconhecimento do seu direito para prover o sustento próprio e familiar, enquanto busca outro labor.

Logo, caberia aos juízes, togados e arbitrais, analisarem, dependendo do momento em que foi estabelecida a cláusula compromissória de arbitragem, (a) a existência de vícios de vontade, decorrentes da subordinação do trabalhador perante o empregado, em hipóteses de pactuação da convenção de arbitragem antes ou durante a vigência do contrato de trabalho; ou (b) a existência de hipossuficiência econômico-financeira do obreiro para situações em que a convenção arbitral é firmada após findo o contrato de trabalho, desde que antes do surgimento do conflito, caso contrário estar-se-ia diante de um compromisso arbitral. Indicando, o exame contextual, a presença de um dos problemas retromencionados, visando proteger o trabalhador, parte mais frágil no direito do trabalho, bem como evitar que ele seja lesado e impedido de alcançar os seus direitos, a cláusula compromissória de arbitragem deve ser declarada inválida e a sentença dela decorrente nula.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A vigência do Código de Processo Civil instituído pela Lei nº 13.105/2015 trouxe destaque aos métodos alternativos de resolução de conflitos, entre os quais a arbitragem, entendida como um método extrajudicial em que um terceiro imparcial substitui a vontade das partes e realiza a aplicação do direito, a exemplo do que ocorre no Poder Judiciário, diferindo deste pela transitoriedade da jurisdição. Por sua vez, a Lei nº 9.307/1996, alterada pela Lei nº 13.129/2015, há muito regula a arbitragem material e processualmente, inclusive, traz em seu bojo a jurisdição e a independência do juízo arbitral, face da atividade judiciária estatal.

Registra-se que a opção pela jurisdição arbitral resulta da manifestação de vontade das partes, que ao celebrarem a convenção de arbitragem afastam a jurisdição estatal para a resolução dos conflitos decorrentes do contrato que firmaram. Curioso observar que se referida escolha anteceder o surgimento do conflito, a convenção de arbitragem (gênero) é formalizada como cláusula compromissória de arbitragem (espécie), porém, se o ajuste for posterior ao surgimento do conflito, a convenção de arbitragem (gênero) consiste em compromisso arbitral (espécie).

Com relação à cláusula arbitral, esta pode ser dividida em cheia ou vazia, conforme discipline ou não, respectivamente, o procedimento de instituição do juízo arbitral, mesmo que com a simples menção ao regulamento de uma entidade especializada no assunto. Há, ainda, a cláusula arbitral escalonada que prevê a realização de mediação e de conciliação durante a arbitragem.

Entretanto, a maneira como a arbitragem foi disciplinada no direito pátrio, até então, prestigia relações jurídicas equilibradas, estabelecidas entre pares, posto consistir em negócio jurídico contratual, fruto da livre manifestação de vontade das partes, que tem como únicos requisitos a capacidade de contratar dos sujeitos e a disponibilidade do direito patrimonial em discussão. Essa não é a realidade verificada nos contratos individuais trabalhistas que, além de caracterizados pelo elemento da subordinação, próprio do vínculo laboral, é firmado por parte que guarda elevado grau de vulnerabilidade e de hipossuficiência jurídica e econômica, a saber, o empregado; acresça-se, também, que os direitos trabalhistas são indisponíveis por força de lei, logo, matéria de ordem pública, fato este que coloca a doutrina e a jurisprudência contrárias à realização da arbitragem na seara trabalhista individual.

Ocorre que a Lei nº 13.467/2017, denominada Reforma Trabalhista, inseriu o art. 507-A na CLT, inovando a ordem jurídica ao prever a possibilidade de celebração de cláusula compromissória de arbitragem nos conflitos trabalhistas individuais. O dispositivo autoriza a pactuação da cláusula arbitral nos contratos de trabalho individual, desde que a remuneração do obreiro supere o dobro do limite máximo estabelecido para os benefícios da Previdência Social, o que criou, segundo a doutrina, a figura do trabalhador hipersuficiente, a partir da presunção equivocada de discernimento para discutir e dispor de seus direitos.

Destarte, entende-se que a arbitragem não deve ser aplicada às lides individuais trabalhistas, diante da inconstitucionalidade do art. 507-A da CLT, decorrente da violação do arcabouço normativo trabalhista constitucional, bem como dos princípios da proteção e da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, face da assimetria e do desequilíbrio existente entre o empregado e o empregador.

Porém, como o artigo já vem sendo aplicado desde a entrada em vigor da Reforma Trabalhista, mediante a Lei nº 13.467/2017, devem ser pensados meios que minimizem ou evitem a geração de prejuízos aos empregados cujos contratos de trabalho possuam cláusula compromissória de arbitragem pactuada, conferindo efetividade aos direitos e garantias trabalhistas legalmente e constitucionalmente previstos, sobretudo, porque os contratos desta estirpe normalmente detêm uma essência adesiva.

A forma encontrada para minimizar os prejuízos seria a atuação dos juízes, tanto togados quanto arbitrais, para avaliar a validade das cláusulas arbitrais, por consequência, das sentenças proferidas com fundamento nelas, conforme o estágio em que se encontre o vínculo laboral, o que encontra amparo legal no art. 20, §2º c/c art. 33, ambos da Lei nº 9.307/1996 para os juízes togados e no art. 8º c/c art. 20, ambos da Lei nº 9.307/1996 para os juízes arbitrais. Essas autoridades, revestidas do poder jurisdicional, devem investigar o contexto em que a proposta ou a aceitação da cláusula compromissória de arbitragem foi promovida, não limitando-se a apreciar os elementos base dos negócios jurídicos, listados no art. 104 do CC, a fim de verificar se a subordinação – própria da relação trabalhista – ou a hipossuficiência jurídica e econômica – característica do trabalhador –, segundo o momento contratual de fixação, não foi fator determinante para tanto. Isso porque, se houve influência de tais fatores, a celebração da convenção de arbitragem, mediante a modalidade de cláusula arbitral, restará eivada de vício de consentimento e de vontade, portanto, será nula de pleno direito.

## REFERÊNCIAS

- ALLAN, Nuredin Ahmad. A arbitragem e a figura do trabalhador hipersuficiente. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 73, p. 59-64, nov. 2018.
- BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de direito processual do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.
- CAHALI, Francisco José. Convenção de arbitragem. In: **Manual de arbitragem para advogados**. CONIMA. Disponível em: <http://www.conima.org.br/arquivos/6500>. Acesso em 03 fev. 2019.
- CISNEIROS, Gustavo. Reforma trabalhista: interpretada e comentada. Disponível em: [www.gustavocisneiros.com.br](http://www.gustavocisneiros.com.br). Acesso em 02 fev. 2019.
- COSTA, Guilherme Soncini da. **A arbitragem como meio alternativo na solução de conflitos de interesses e sua efetividade na pacificação social e algumas questões polêmicas**. 2007. 154 f. Dissertação (Mestrado) – Curso de Mestrado em Direito, Centro Universitário Toledo, Araçatuba, 2007.
- CRUVINEL, Carolina Garcia. **Arbitragem e o direito trabalhista: a (in)aplicabilidade nos conflitos individuais**. 2016. 85 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Curso de Direito, Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade São Paulo, 2016.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.
- DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/2017**. São Paulo: LTr Editora, 2017.
- FRANCO, Mariulza. Aspectos da arbitragem. **Revista de Ciências Jurídicas e Sociais da Unipar**, Toledo, v. 5, n. 2, p. 255-262, jul.-dez. 2002. Disponível em: <https://revistas.unipar.br/index.php/juridica/article/view/1288>. Acesso em 08 jun. 2021.

FERREIRA, Vanessa Rocha; ALENCAR, Mayara de Oliveira; JACOB, Carolyne Lima. O novo art. 507-A da CLT: a incompatibilidade do instituto da arbitragem com o direito individual do trabalho. **Revista Meritum**, Belo Horizonte, v. 12, n. 2, p. 553-581, jul./dez. 2019.

GADELHA, Bárbara Veras. A evolução do instituto da arbitragem como garantia de acesso à justiça. **RJurFA7**, Fortaleza, v. X, n. 1, p. 103-116, abr. 2013. Disponível em: <https://periodicos.uni7.edu.br/index.php/revistajuridica/article/view/92/89>. Acesso em 08 jun. 2021.

LIMA JÚNIOR, Asdrubal Nascimento. A arbitragem trabalhista para hipersuficientes e hipossuficientes. **CBMAE**. Disponível em: <http://www.cbmae.org.br/n/artigo/a-arbitragem-trabalhista-para-hipersuficientes-e-hipossuficientes>. Acesso em 02 fev. 2019.

LIMA, Sérgio Mourão Corrêa. **Arbitragem**: aspectos fundamentais. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

MAIA NETO, Francisco; RENNO, Leandro, CREMASCO, Suzana Santi. Da convenção de arbitragem e seus efeitos. In: **Reforma da lei de arbitragem**: comentários ao texto completo. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/361826310/2015-Reforma-Da-Lei-de-Arbitragem-Comentarios-Ao-Texto-Completo>. Acesso em 02 fev. 2019.

MENDONÇA, Euclides José Marchi. Espaço para arbitragem na Justiça do Trabalho diminui. **CONJUR**, São Paulo, 2011. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2011-jun-25/jurisprudencia-trabalhista-resiste-arbitragem-excecoes>. Acesso em: 02 fev. 2019.

OLIVEIRA, Celso Maran de; ZANQUIM JUNIOR, José Wamberto; ESPÍNDOLA, Isabela Battistello. The arbitral tribunal as an alternative legal instrument for solving water conflicts in Brazil. **Revista Ambiente e Sociedade**, São Paulo, v. XIX, n. 1, p. 145-162, jan./mar. 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/asoc/a/9QdrQqfmcystNhyLJtWJ-fy/?lang=en>. Acesso em: 08 jun. 2021.

REZEK, José Francisco. **Direito internacional público**: curso elementar. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. [livro eletrônico].

RODOVALHO, Thiago. Aspectos introdutórios da arbitragem. In: **Manual de arbitragem para advogados**. **CONIMA**. Disponível em: <http://www.conima.org.br/arquivos/6500>. Acesso em: 03 fev. 2019.

SCAVONE JUNIOR, Luiz Antonio. **Manual de arbitragem**: mediação e conciliação. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018. [livro eletrônico].

SCHIAVI, Mauro. **A reforma trabalhista e o processo do trabalho**: aspectos processuais da Lei n. 13.467/17. São Paulo: LTr Editora, 2017.

SILVA, Breno Cesar; CUSTODIO, Maraluce Maria. Arbitragem como forma de resolução de conflitos trabalhistas. **Revista Eletrônica Letras Jurídicas**, Belo Horizonte, n. 3, mai. 2015. Disponível em: <http://npa.newtonpaiva.br/letrasjuridicas/wp-content/uploads/2015/06/LJ-0335.pdf>. Acesso em: 02 fev. 2019.

TEIXEIRA, Sérgio Torres. Vias alternativas à jurisdição contenciosa da Justiça do Trabalho: superando mitos e apontando caminhos à luz da Lei nº 13.467 de 2017. **Revista de Direito Econômico e Socioambiental**, Curitiba, v. 8, n. 3, p. 155-197, set./dez. 2017. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/index.php/direitoeconomico/article/view/21996/22580>. Acesso em: 08 jun. 2021.

VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa da. Não há lei que proíba arbitragem em questões trabalhistas. **CONJUR**, São Paulo, 2012. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2012-set-26/mauricio-veiga-nao-lei-proiba-arbitragem-questoes-trabalhistas>. Acesso em: 02 fev. 2019.

YOSHIDA, Márcio. **Arbitragem trabalhista**: um novo horizonte para a solução de conflitos laborais. São Paulo: LTr Editora, 2006.

ZAPPALÁ, Franceso. Memória histórica da arbitragem. **Revista Meritum**, Belo Horizonte, v. 6, n. 1, p. 101-132, jan./jun. 2011. Disponível em: <http://revista.fumec.br/index.php/meritum/article/view/1067>. Acesso em: 07 jun, 2021.

#### **Dados do processo editorial**

- Recebido em: 24/03/2021
- Controle preliminar e verificação de plágio: 29/03/2021
- Avaliação 1: 12/04/2021
- Avaliação 2: 04/05/2021
- Decisão editorial preliminar: 17/05/2021
- Retorno rodada de correções: 11/06/2021
- Decisão editorial/aprovado: 06/09/2021

#### **Equipe editorial envolvida**

- Editor-chefe: 1 (SHZF)
- Editor-assistente: 1 (ASR)
- Revisores: 2