A [Justiça do Trabalho](#) é comumente conhecida por maior celeridade diante da Justiça Comum. Considerando o trâmite em 1ª e 2ª Instância, e incluindo os Tribunais Superiores, uma ação na Justiça Comum, leva em média de 3 (três) anos a 3 (três) anos e 11 (onze) meses, a depender da competência, se estadual ou Federal. Em contrapartida, uma ação nos mesmos moldes na Justiça do Trabalho possui duração média de 2 (dois) anos e 6 (seis) meses¹.

Entretanto, desde a Lei 9.307/96 (“Lei de Arbitragem”), institui-se a possibilidade de arbitragem no Brasil, na qual permite-se às partes, em relação aos direitos disponíveis, obter a solução por meio da jurisdição privada.

A definição pela arbitragem pode ocorrer via compromisso arbitral ou cláusula arbitral, os quais materializam a manifestação da vontade das partes, possuindo como vantagem em relação à jurisdição pública, a liberdade de escolha dos árbitros, flexibilidade nas regras, a câmara arbitral, sigilo, maior celeridade, dentre outros; contudo, destaca-se que a decisão em sede de arbitragem é irrecorrível.

Até a Lei 13.467/2017 (“Reforma Trabalhista”), entendia-se que os direitos individuais trabalhistas eram indisponíveis, tornando-os incompatíveis com a arbitragem. Com efeito, apenas os litígios decorrentes de direitos coletivos detinham a permissão de serem submetidos a tal procedimento (art. 114, § 2º da Constituição Federal²).

Porém, com a Reforma Trabalhista, a Consolidação das [Leis do Trabalho \(“CLT”\)](#) passou a permitir o uso de arbitragem para solucionar conflitos relacionados aos Direitos Individuais do Trabalho, desde que cumprido o requisito de patamar base de salário ao empregado, proporcionando modelo jurídico inovador no âmbito trabalhista.

CLÁUSULA DE COMPROMISSO ARBITRAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Antes de mais nada, é importante realizar uma distinção entre relação de trabalho e relação de emprego. A primeira se trata de qualquer relação em que exista a prestação de serviços de uma pessoa para outra, sejam elas físicas ou jurídicas.

Neste modelo, encontram-se os trabalhadores autônomos, diretores estatutários, administradores não sócios, prestadores de serviços por meio de constituição de pessoa

jurídica unipessoal, representantes comerciais, transportadores autônomos de carga, estagiários, microempreendedores individuais, o trabalhador voluntário, rural, dentre outros, regulados por leis específicas da matéria e o direito civil comum.

Já a relação de emprego se trata de uma espécie do gênero relações de trabalho, [regulamentada na CLT](#), em que os empregados são registrados, pelo empregador, por meio de contrato tácito ou por escrito. Neste modelo, existem 4 (quatro) requisitos para sua configuração, que são a pessoalidade, não-eventualidade, subordinação e onerosidade.³

Destarte, em decorrência do aperfeiçoamento jurídico obtido com a Reforma Trabalhista, permitiu-se a inserção de cláusula arbitral no contrato individual de trabalho aos empregados que possuem salário duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios da previdência social.

Para o ano de 2023, com o teto dos benefícios da previdência social em R\$ 7.507,49 (sete mil quinhentos e sete reais e quarenta e nove centavos), sendo possível inserir a cláusula arbitral nos contratos individuais de trabalho dos empregados que recebem salário igual ou superior a R\$ 15.014,98 (quinze mil e catorze reais e noventa e oito centavos).

O requisito do salário se justifica pelo entendimento de que estes empregados possuem maior capacidade de negociação, fazendo com que a relação com o empregador esteja mais equilibrada.

A possibilidade de se pactuar a cláusula está disposta no art. 507-A da CLT⁴, trazido com as mudanças da Reforma Trabalhista, os quais se devem compatibilizar com as regras gerais dispostas na Lei de Arbitragem.

Considerando que as relações civis já permitiam a utilização da Lei de Arbitragem, a partir da interpretação sistêmica do art. 507-A da CLT com a Lei de Arbitragem e o direito comum, é possível extrair a possibilidade de prever que eventuais discussões que transmutem das relações de trabalho já exemplificadas, para um pleito de vínculo de emprego, poderão previamente estabelecer que a discussão se dê, via arbitragem, afastando-se a Justiça do Trabalho para tal pedido, inclusive nas hipóteses de requerimento de vínculo de emprego, caso abarcados pelo cumprimento do requisito de contraprestação duas vezes maior que o limite máximo estabelecido para os benefícios da previdência social.

RECOMENDAÇÕES PARA EMPRESAS E EMPREGADORES

Uma vez contextualizada a inserção da Arbitragem nas relações de trabalho, recomendamos que a cláusula arbitral nos contratos de trabalhos seja minuciosamente detalhada, tratando do número de árbitros indicados e validados pelas partes (podendo ser um ou três), a instituição arbitral seja especificada, bem como sua forma de nomeação.

Importante tratar também das especificidades quanto ao procedimento, valor de custas, honorários sucumbenciais e a sede onde será realizada a arbitragem.

Quanto mais detalhada for a cláusula, menor margem será deixada para eventuais discussões de nulidade, entretanto, nada impede que mesmo diante da convenção da cláusula arbitral entre as partes, estas optem por desistir de solucionar o conflito por meio de arbitragem, devendo o não exercício da cláusula ser devidamente expressado pelo empregador ou empregado.

Ademais, com relação ao uso de arbitragem nas relações de trabalho em geral, principalmente com relação à terceirizados e prestadores de serviços, uma vez dada a quitação geral para a relação jurídica, resta enfraquecida a discussão sobre a validade do procedimento adotado e busca pela Justiça do Trabalho, eis que obedecidos todos os requisitos legais.

Por fim, destacamos que caso as partes optem pela cláusula arbitral, não será possível recorrer após proferida sua sentença, sendo que esta é caracterizada como título executivo, não podendo ser discutida na esfera judicial. Contudo, o Poder Judiciário pode vir a anular a sentença nos casos previstos no art. 32 da Lei de Arbitragem⁵.