

Arbitragem Trabalhista e o Risco de Proteção Deficiente para o Trabalhador

Labor Arbitration and the Risk of Poor Protection for Workers

Rosângela de Paiva Leão Cabrera¹, Nivaldo dos Santos² e André Cavichioli Brito³

1. Mestranda do Curso de Pós-Graduação em Direito do Agronegócio e Desenvolvimento da Universidade de Rio Verde (UniRV), Especialista Direito Administrativo Contemporâneo (UCP/ASSESPI) e Direito do Agronegócio, Meio Ambiente e Desenvolvimento (UniRV). <https://orcid.org/0000-0002-1579-542X>

2. Pós-Doutor em Direito (PUC/MG). Doutor em Direito (PUC/SP). Orientador do Curso de Pós-Graduação em Direito do Agronegócio e Desenvolvimento da Universidade de Rio Verde (UniRV). Coordenador do Núcleo de Patentes e Transferência de Tecnologia do Estado de Goiás. Coordenador da Rede Estadual de Pesquisa em Propriedade Intelectual e Transferência de Tecnologia do Estado de Goiás (REPPITTEC/FA-PEG). Professor Permanente do Curso de Pós-Graduação em Direito do Agronegócio e Desenvolvimento da Universidade de Rio Verde (UniRV). <https://orcid.org/0000-0001-6184-5638>

3. Biomédico. Doutor em Biologia Oral pela Universidade do Sagrado Coração. Coordenador dos Cursos de Biomedicina, Biologia e Estética (UNICNEC). <https://orcid.org/0000-0002-7856-7010>.

rosangelacabreraadv@gmail.com, *nivaldosantos@unirv.edu.br* e *andre_cavichioli@yahoo.com.br*

Palavras-chave

Agronegócio
Arbitragem trabalhista
Contrato de trabalho

Keywords

Agribusiness
Employment contract
Labor arbitration

Resumo:

O tema deste estudo é a arbitragem trabalhista, com recorte principal na avaliação dos riscos do emprego da arbitragem nos contratos individuais de trabalho, considerando os atuais requisitos de validade trazidos pela Reforma Trabalhista. A problemática da pesquisa é a análise da aplicação e o perigo da utilização desse método alternativo de resolução dos conflitos trabalhistas no setor do agronegócio. O método de trabalho é o hipotético-dedutivo, com pesquisa qualitativa bibliográfica e normativa. O presente trabalho analisou as seguintes questões: os aspectos constitucionais do instituto da arbitragem; a autonomia negocial e a vulnerabilidade do obreiro na relação de emprego; a inserção do instituto da arbitragem nos contratos trabalhistas; a arbitragem como resolução de conflitos individuais da relação de emprego na forma Lei n. 13.467/2017 e os riscos dessa ferramenta; e, por fim, o mercado do agronegócio e a incidência da arbitragem nas relações trabalhistas desse setor. Conclusão: Existem características que são vantajosas na arbitragem, contudo, há riscos proeminentes quanto à neutralidade do árbitro e à possibilidade de indução do empregado na escolha do julgador. A inserção de parâmetros econômicos elevados na Consolidação das Leis do Trabalho afastou a aplicação da arbitragem trabalhista nas relações de emprego vinculadas ao agronegócio.

Abstract:

The subject of this paper is labor arbitration, with the main focus on the evaluation of the risks of using arbitration in individual employment contracts, considering the current validity requirements brought by the Labor Reform. The research aims to discuss the application and the danger of using this alternative method of resolving labor conflicts in the agribusiness sector. The working method is hypothetical-deductive, with qualitative bibliographic and normative research. The present work analyzed the following issues: the constitutional aspects of the institute of arbitration; the negotiating autonomy and the worker's vulnerability in the employment relationship; the insertion of the institute of arbitration in labor contracts; arbitration as resolution of individual conflicts in the employment relationship based on Law numbered as 13.467/2017 and the risks of this tool. Finally, it discusses the agribusiness market and the incidence of arbitration in labor relations in this sector. Conclusion: There are advantageous characteristics in arbitration, however, there are prominent risks regarding the neutrality of the arbitrator and the possi-

Artigo recebido em: 11.03.2022.

Aprovado para publicação em: 20.04.2022.

bility of inducing the employee to choose the judge. The inclusion of high economic parameters in the Consolidation of Labor Laws ruled out the application of labor arbitration in employment relationships linked to agribusiness.

INTRODUÇÃO

A reforma trabalhista modificou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para autorizar expressamente o uso da arbitragem nos contratos individuais de trabalho (novo art. 507-A da CLT), desde que: 1) a remuneração do trabalhador seja duas vezes superior ao limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social; 2) a cláusula compromissória seja celebrada por iniciativa do trabalhador ou através de sua concordância expressa nos moldes da lei.

Tal medida não representa a primeira tentativa de legislar sobre o emprego da arbitragem na esfera do direito individual do trabalho. A original redação da Reforma da Lei de Arbitragem admitia essa possibilidade desde que o obreiro exercesse função ou cargo de administrador ou de diretor estatutário. A estipulação apenas teria eficácia se o obreiro tomasse a iniciativa de implementar a arbitragem ou caso anuísse expressamente com a sua utilização. Todavia, a previsão foi objeto de veto pela presidência por, supostamente, discriminar trabalhadores.

Curiosamente, o novo art. 507-A da CLT também discrimina trabalhadores ao admitir a arbitragem somente para aqueles que auferem uma renda elevada e, nem por isso, foi alvo de veto.

Por um lado, muitos juristas defendem que a utilização da arbitragem está em consonância com o espírito da reforma trabalhista, de conferir maior relevância à vontade das partes e abrandar o peso da intervenção do Estado. Eles alegam ainda que se o objetivo era que, no mérito, o contratado tivesse primazia sobre o legislado, seria plausível estender à arbitragem, este racional favorável à liberdade das partes.

Por outro lado, não se pode ignorar o fato de a arbitragem trabalhista poder gerar abusos e acarretar desvantagens, conforme é explorado ao longo deste trabalho. Assim, o presente estudo faz uma análise do novo art. 507-A da CLT e tem por escopo avaliar o uso da arbitragem nas relações trabalhistas ligadas ao agronegócio.

Nesta esteira, as seguintes questões apresentam-se fundamentais: São as especificidades do agronegócio de conhecimento suficiente dos árbitros que decidirão o conflito? Quais são os riscos que o mecanismo da arbitragem pode apresentar na seara dos conflitos individuais trabalhistas?

No curso desse objetivo, o estudo em tela perpassa os seguintes assuntos: aspectos constitucionais do instituto da arbitragem; autonomia negocial do empregado nas relações de emprego e sua condição de vulnerabilidade; inserção do instituto da arbitragem no âmbito das relações de trabalho; a arbitragem como resolução de conflitos na forma da Lei n. 13.467/2017 e os riscos decorrentes dessa ferramenta e, por fim; a relação do mercado do agronegócio com o emprego da arbitragem nas relações trabalhistas.

Para fundamentar o presente estudo, serão empregadas coletas de dados, por meio documentação indireta, isto é, pesquisas bibliográficas (fonte secundária). O material a ser consultado para o desenvolvimento do trabalho está disponível em livros, artigos científicos, revistas, e legislações referentes ao assunto em questão. O método de abordagem a ser implementado parte de uma vertente jurídico-dogmática, através da aplicação de um raciocínio dedutivo, já que parte do conhecimento geral para o particular.

ASPECTOS CONSTITUCIONAIS DO INSTITUTO DA ARBITRAGEM

A legislação que disciplina o procedimento arbitral não traz em seu texto uma definição de arbitragem, a qual é frequentemente definida pela doutrina jurídica especializada como um método alternativo e privado de resolução de litígios, atinente a direitos disponíveis e patrimoniais, e que permite às partes escolherem um terceiro, que não integre o conflito, para prolatar uma decisão arbitral.

Aludido mecanismo tornou-se uma via alternativa frente a busca pela tutela jurisdicional para resolução dos conflitos. No sentir de Vilela (2004), a arbitragem é um mecanismo pelo qual os litigantes, facultativamente e em comum acordo, optam pela resolução de seu conflito através da intervenção de um indivíduo de sua confiança, tendo a sentença prolatada qualidade de coisa julgada material.

Como bem se sabe, o Poder Judiciário brasileiro tem enfrentado uma sobrecarga de demandas nos últimos anos devido às diversas mudanças na sociedade, o que gera morosidade nos processos judiciais, além de descrédito por parte dos seus usuários. Essa é uma realidade que não se coaduna com os ditames da Constituição Federal que prega a razoável duração do processo, ou seja, uma resolução em tempo hábil. No entanto, não é esta última a realidade dos usuários da via jurisdicional, o que faz com que diversas pessoas optem por procedimentos extrajudiciais.

O procedimento arbitral vem conquistando notoriedade em decorrência da sua celeridade na resolução do conflito, da maior disponibilidade dos julgadores arbitrais para o debate do litígio, da informalidade e da maior flexibilidade no procedimento. Deste modo, diversamente do que se observa no âmbito judicial, as demandas submetidas ao juiz arbitral são resolvidas rapidamente, especialmente pelo fato de os tribunais arbitrais não enfrentarem o grande congestionamento de processos vivenciados pelo Poder Jurisdicional.

A arbitragem é alicerçada na autonomia da vontade das partes por meio da cláusula contratual ou compromisso arbitral, por meio da qual confiam ao árbitro, de livre escolha e convicção, a resolução de conflitos dos direitos disponíveis e patrimoniais (DIAS, 2015).

No mesmo sentido estão as colocações de Fioravante (2015), o qual relembra que, a partir da opção pelo procedimento arbitral, as partes usufruem de várias vantagens em comparação à jurisdição estatal, dentre elas, a “rapidez com que é proferida a decisão final de mérito; maior especialidade dos julgadores; previsibilidade; possibilidade de sigilo das informações; procedimento mais flexível e menos formal”. (FIORAVANTE, 2015, p. 86).

Observa-se que, na via arbitral, há completa liberdade das partes para escolher o procedimento que norteará a negociação, podendo elas, até mesmo, renunciarem a direitos que lhes são garantidos para que, assim, se possa alcançar a mais célere e efetiva resolução para o conflito.

Frente às vantagens proporcionadas pelo instituto da arbitragem, é imperioso abordar alguns pontos negativos que permeiam o aludido procedimento. Nas considerações de Francisco José Cahali (2015, p. 187) temos que: “[...] o efeito negativo é dirigido ao Estado, pois impede o juiz estatal de analisar o mérito da controvérsia submetida a arbitragem; refere-se, pois, ao afastamento da jurisdição do Estado para apreciar a matéria objeto da convenção”.

Assim, entende-se que o efeito negativo perdura até a prolatação da decisão arbitral, ressalvadas as causas de urgência. Desta forma, no decorrer do procedimento arbitral, salvo na hipótese de nulidade, de nada adianta recorrer à via jurisdicional, visto que até o encerramento do procedimento arbitral, o Judiciário não pode intervir e deve abster-se de apreciar a questão.

Isto porque o Poder Judiciário não é competente para proceder com o reexame da demanda apreciada na convenção de arbitragem, seja quanto à matéria de direito, seja quanto à matéria de fato. Então, o efeito negativo da sentença arbitral, além de afastar a competência da via jurisdicional, afasta também a análise de lesão ou ameaça de lesão sofrida por uma das partes durante a convenção arbitral.

Não obstante, uma das maiores novidades positivadas pela Lei de Arbitragem que foi muito aplaudida pelos juristas brasileiros reside na autonomia e independência executória conferida à cláusula de arbitragem; a força executiva imediata da decisão prolatada, sem a obrigatoriedade de homologação do Poder Judiciário; a impossibilidade de interposição de recurso em face da sentença arbitral; a natureza sigilosa dos procedimentos arbitrais; além da possibilidade de concessão de medidas cautelares e decisões arbitrais a serem executadas na via jurisdicional, sem apreciação meritória (REZENDE, 2015).

Acerca das particularidades da técnica arbitral, Neves (2016) explica que parte da doutrina entende que a sentença arbitral não pode ser objeto de recurso, cristalizando como coisa julgada material a sentença prolatada pelo árbitro. Isso inviabiliza a reanálise pelo Poder Jurisdicional, ficando a revisão judicial adstrita aos vícios formais do próprio procedimento arbitral, o qual se faz via ação anulatória com fundamento nos arts. 32 e 33 da Lei n. 9.307/96. Posicionamento este recepcionado pelo STJ, ao apreciar a possibilidade de conflitos presentes entre a Câmara Arbitral e o Judiciário.

Revelada peculiaridade de irrecorribilidade da decisão arbitral é verificada no Código de Processo Civil (CPC), o qual aduz expressamente que o juiz, ao identificar a existência de convenção de arbitragem entre as partes, ou o reconhecimento de competência do juízo arbitral, não deverá adentrar no mérito da questão, de acordo com o disposto no art. 485, VII, do prolapado diploma legal.

Neste ínterim, é relevante indagar a respeito do preceito constitucional de acesso à justiça, garantia esta disposta no capítulo atinente aos Direitos Fundamentais da Carta Constitucional, mais especificadamente em seu art. 5º, XXXV, que prescreve o seguinte: “A lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito.” (BRASIL, 1988, n.p.). Efetivamente, o acesso à justiça consubstancia uma garantia fundamental colocada à disposição das partes. Desse modo, nada impede que, identificando as partes lesão ou ameaça de lesão durante alguma negociação extrajudicial, seja a controvérsia submetida à análise do Poder Judiciário. Pode-se inferir, então, que a não apreciação da questão pela via jurisdicional enseja clara ofensa à garantia constitucional do acesso à justiça.

No que se refere à convenção de arbitragem, esta funciona como ponto elementar para que se tenha um procedimento arbitral seguro, individualizado, célere e satisfatório. A convenção de arbitragem é eleita pelos próprios litigantes, em que eles expõem, de maneira livre (obviamente dentro dos limites da lei), os pontos a serem analisados na arbitragem. A convenção de arbitragem é disposta no art. 3º da Lei n. 9.307/96, tendo como espécies o compromisso arbitral e a cláusula compromissória (BRASIL, 1996).

AUTONOMIA NEGOCIAL DO EMPREGADO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO E SUA CONDIÇÃO DE VULNERABILIDADE

Dentre uma variedade de modelos de relações de trabalho, o legislador pátrio adotou como regra o emprego que compreende a categoria central a estruturar o conjunto de direito, deveres e obrigações oriundos da relação entre trabalho e capital. O modelo emprego possui seus pressupostos basilares positivados no arts. 2º e 3º do Compêndio Celetista e faz uma clara distinção no que se refere às posições de cada uma das partes da relação de trabalho, legitimando a existência de uma subordinação do trabalhador, seja ela econômica ou ju-

rídica. Isto porque é o empregador que assalaria e é o titular do poder diretivo da prestação pessoal de serviço, sendo o obreiro dependente deste.

A aludida dicotomia entre poder do empregador e dependência do trabalhador exigiu que, por circunstâncias históricas, o ente estatal adotasse medidas para contornar a desigualdade negocial sedimentada, tutelando o polo mais frágil, o trabalhador, e assegurando a executividade do contrato para o empregador.

Com o intuito de assegurar o equilíbrio da aludida relação jurídica, o sistema jurídico nacional elevou direitos e garantias basilares do trabalhador ao patamar de direitos fundamentais delineados na Carta Constitucional de 1988, especialmente em seu art. 7º (BRASIL, 1988), e restringiu expressamente a autonomia negocial do obreiro no art. 444 da Lei Trabalhista, quando estabeleceu que a livre estipulação deverá respeitar “[...] as disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e as decisões das autoridades competentes.” (BRASIL, 1943, n.p.).

Para que se possa entender o melhor tratamento direcionado ao trabalhador, assim como os limites impostos à sua autonomia negocial, no que se refere ao contrato de emprego, é necessário, a princípio, reconhecer a sua condição de vulnerabilidade.

Nesse contexto, a palavra “autonomia” detém diversas acepções, sendo, de acordo com Maurício Requião (2018), um termo polissêmico de papel elementar para o direito, razão pela qual o doutrinador delineia uma distinção entre a autonomia sob a ótica existencial, que não é objeto do presente estudo, e a autonomia privada, que, segundo o supracitado estudioso, não comporta uma consensualidade no que concerne à sua definição.

Por motivo de afinidade de posicionamento, este trabalho segue o conceito trazido por Leonardo Boff (2009), que entende a autonomia privada como a autorregulamentação de interesses, sejam eles patrimoniais ou não, princípio fundamental do direito privado nacional que atribui juridicidade àquilo que for definido pelo titular para regramento de seus interesses. Cumpre destacar que essa autorregulamentação não decorre estritamente da vontade, sendo indispensável a legitimação no mundo jurídico. Em razão do recorte conferido à matéria em estudo, a autonomia privada será abordada neste trabalho em seu viés negocial, aqui denominada de autonomia negocial.

Assim, o presente artigo trata da autorregulamentação tão somente na esfera do negócio jurídico e mais precisamente do contrato de emprego disciplinado pela Consolidação das Leis do trabalho. Nesse panorama negocial, a autonomia privada traduz a liberdade de escolher do contratante, de negociar, de determinar o teor do contrato e de delinear, quando possível, a forma do ato.

Em outras palavras, é a autonomia de autorregulamentar, nos moldes da lei, os termos do negócio jurídico. Cumpre enfatizar ainda que a autonomia negocial constitui um princípio proveniente da liberdade em sentido amplo, que abarca a ideia da liberdade econômica do indivíduo. Todavia, o contrário não ocorre, não podendo se reconhecer a liberdade irrestrita na concepção de autonomia privada, sob risco de exercício ilimitado do direito de contratação, o que fortaleceria as desigualdades estruturais presentes em determinadas searas do direito, como é o caso do Direito do Trabalho.

Constata-se que a autonomia é um meio de efetivação da dignidade da pessoa humana; é uma forma de concretização, tanto de escolhas simples quanto complexas; é um atributo fundamental ao desenvolvimento da existência plena do homem. Resta evidente que liberdade e economia, apesar de deterem uma correlação, não podem ser confundidas. A autonomia não se desenvolve de maneira irrestrita, como verdadeira liberdade ilimitada, logo, as limitações impostas à autonomia se apresentam imperiosas para que seu exercício não ocorra de forma descomedida.

Para avaliar as limitações imputadas à autonomia, Maurício Requião (2018) entende ser imprescindível buscar, tanto fatores quanto fundamentos que as justifiquem. Os fatores limitadores se referem aos fatos, valores ou direitos que são postos em confronto com a autonomia, limitando-a, tal qual acontece com a ordem pública e a lei. Por sua vez, os fundamentos limitadores constituem os argumentos que são contemplados como justificção para a efetivação da limitação, que podem ser desmembrados em limitação objetiva, limitação subjetiva e limitação relacional.

Na esfera das relações de emprego, o fundamento limitador da autonomia do empregado é a sua vulnerabilidade. Constitui-se esta uma limitação de ordem subjetiva que tem, por fim, evitar que ele venha a realizar atos que transgridam à sua dignidade enquanto ser humano. Partindo-se do pressuposto de que os contratos de emprego detêm natureza de adesão para garantir que o emprego seja concretizado, o trabalhador tende a aceitar qualquer regra que lhe seja imposta, por mais absurda que esta possa se apresentar. O mesmo se vislumbra no curso da relação, para assegurar a manutenção do contrato, sendo cediço que o empregado aceite e adira a qualquer mudança contratual.

A INSERÇÃO DO INSTITUTO DA ARBITRAGEM NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Muito se debate sobre o emprego da arbitragem na seara trabalhista, diante das particularidades do instituto arbitral e das nuances deste ramo do direito. No campo das relações laborais, a arbitragem se divide em dois contextos. O primeiro versa sobre a arbitragem nos dissídios coletivos de trabalho, encontrando previsão na Magna Carta de 1988, bem como sendo admitida pela doutrina e jurisprudência brasileira.

Já o segundo contexto versa sobre os dissídios individuais do trabalho que, por seu turno, não encontram guarida na Constituição Federal, assim como sempre foi matéria muito rejeitada pela jurisprudência nacional, visto que os dissídios individuais trabalhistas têm como base direitos indisponíveis, de interesse social, não suscetíveis de negociação.

Acerca da matéria, Francisco José Cahali (2015, p. 412) pontua que “nos dissídios individuais, os quais hoje, para a jurisprudência dominante, não podem ser solucionados por arbitragem, por serem de interesse social [...] ofenderia a ordem pública a utilização deste método de solução de conflitos”.

Compreende-se como dissídio individual trabalhista, a relação processual existente entre trabalhador e empregador, na qual o obreiro, diante de um conflito, com o intuito de ver resolvida a sua contenda, busca o Judiciário com o objetivo de ver seus direitos garantidos, submetendo o conflito à tutela judicial. O dissídio individual é o processo judicial em que o Estado vai conciliar ou julgar de forma definitiva os conflitos oriundos da relação de emprego (empregados e empregadores) e, por meio de previsão legal, outras controvérsias oriundas da relação de trabalho (NASCIMENTO, 2006).

A utilização da arbitragem nas negociações coletivas de trabalho é matéria pacífica no arcabouço jurídico nacional, uma vez que, com a modificação realizada no Poder Judiciário pela EC 45/2004, foi atribuída nova redação ao art. 114 da Constituição Federal, passando a estabelecer a competência da Justiça do Trabalho para conciliar e julgar o seguinte:

Art. 114 – Compete a justiça do trabalho processar e julgar: [...] § 1º – Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros. § 2º – Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o

conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente [...] (BRASIL, 1988, n.p.).

Desta forma, em virtude da EC 45/2004, o art. 114 da Constituição passou a estabelecer que, na existência de conflitos entre empresas e sindicatos, estes poderão submeter suas demandas ao instituto da arbitragem, inclusive, no que se refere a questões atinentes à redução salarial, assim como à modificação da jornada de trabalho.

Verifica-se que a previsão da norma constitucional se destina exclusivamente à resolução das demandas coletivas de trabalho, inexistindo, assim, na esfera da Constituição Federal, assim como na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, qualquer possibilidade quanto à utilização do instituto da arbitragem nas relações individuais de trabalho, conforme se pode verificar no julgado colacionado a seguir:

I – Agravo de instrumento em recurso de revista interposto sob a égide da Lei 13.015/14 – Arbitragem. Dissídios individuais trabalhistas. Inaplicabilidade. Constatada violação do art. 114, § 1º, da Constituição da República, merece provimento o agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. II – Recurso de revista – Arbitragem. Dissídios individuais trabalhistas. Inaplicabilidade. O instituto da arbitragem é aplicável apenas aos conflitos coletivos, nos termos do art. 114, §§ 1º e 2º, da Constituição da República. Julgados. Recurso de revista conhecido e provido. (TST, 2017, n.p.).

Na mesma esteira, está o entendimento da doutrina majoritária a respeito da impossibilidade do emprego da arbitragem nas negociações individuais trabalhistas, visto que, tanto a CLT quanto o texto constitucional, conferiram às disposições trabalhistas a natureza de ordem pública, imperativas, cogentes, portanto, insuscetíveis de transação.

Cumprir destacar o motivo da discordância do uso do mecanismo arbitral nas negociações individuais trabalhistas, haja vista que nestas, nota-se incontestável assimetria na equivalência de poderes entre as partes envolvidas, diversamente do que se vislumbra nas negociações coletivas de trabalho, nas quais a desigualdade detém feições menos notórias.

Asseverando acerca das decisões que negam a possibilidade do emprego da arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas, Francisco José Cahali (2015, p. 414) destaca que “[...]estes conflitos possuem uma verdadeira gama de direitos indisponíveis, pois são de caráter social (de ordem pública), acima, portanto, dos interesses meramente subjetivos das partes.”

O autor acrescenta: “Observam-se, ainda, referências de que não há equivalência de poderes entre as partes: a ínsita subordinação que caracteriza a relação empregatícia, bem como com o caráter alimentar das verbas trabalhistas.” (CAHALI, 2015, p. 414). Assim, o sistema normativo brasileiro, levando em conta a situação de subordinação em que se insere o empregado numa negociação individual trabalhista, destinou princípios e normas hábeis a garantirem esta proteção, sendo vedada – ressalvada expressa autorização – a transação ou renúncia de direitos trabalhistas em uma negociação individual trabalhista. A referida tutela advém dos princípios constitucionais da irrenunciabilidade e indisponibilidade das regras trabalhistas.

Aludido conjunto princípio lógico caracteriza clara limitação à autonomia da vontade dos litigantes no âmbito do Direito Trabalhista. Assim, mesmo que exista a prévia concordância do obreiro, são proibidos quaisquer atos de disponibilidade envolvendo seus direitos fundamentais em uma negociação individual trabalhista.

Desse modo, observa-se que a lei sempre buscou conferir maior proteção ao empregado frente a eventuais fraudes vislumbradas nas relações individuais do trabalho, levando em consideração a condição de vulnerabilidade em que se insere o trabalhador no ato da celebração do contrato de labor.

Por essa razão, Luiz Antônio Scavone Júnior (2010) afirma que a impossibilidade da utilização da convenção de arbitragem nos contratos de trabalho não ocorre devido à irrenunciabilidade ou à indisponibilidade, mas, sim, pela vulnerabilidade do trabalhador, seja no início ou durante a vigência do contrato de trabalho.

Como se pode notar, na Convenção Arbitral, existe total liberdade dos litigantes na adoção do procedimento a ser seguido na negociação, podendo até mesmo disporem de direitos que lhes são garantidos para que, assim, possam alcançar a mais célere e efetiva solução do conflito.

Claramente, nota-se que as nuances do instituto da arbitragem não se compatibilizam com a natureza de indisponibilidade das leis trabalhistas, visto que estas são dotadas de caráter público, imperativas, não suscetíveis de transação. Portanto, via de regra, não pode o trabalhador, antes da admissão, no curso do contrato ou após o seu encerramento, renunciar ou transacionar seus direitos trabalhistas, seja tácita ou expressamente (CASSAR, 2014).

O emprego da arbitragem nas relações individuais do trabalho integrou o Projeto de Lei n. 406, de 2013 (n. 7.108/14 na Câmara dos Deputados) que deu origem à Lei n. 13.129/2015 (Lei de Reforma da Arbitragem). No projeto, continha a previsão da aplicabilidade da arbitragem nas relações trabalhistas, sendo aludido dispositivo aprovado no Congresso Nacional. Entretanto, após ouvir o Ministério do Trabalho e Emprego, o chefe do poder executivo federal apresentou como razão para vetar o uso da cláusula compromissória em contrato individual de trabalho: “[...] uma distinção indesejada entre empregados, além de recorrer a termo não definido tecnicamente na legislação trabalhista. Com isso, colocaria em risco a generalidade de trabalhadores que poderiam se ver submetidos ao processo arbitral.”

O instituto da arbitragem sofreu uma substancial mudança na esfera das relações trabalhistas com o advento da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017), em que uma das inovações foi a regulamentação do emprego da arbitragem nas relações de labor, com a inserção do art. 507-A na CLT.

A ARBITRAGEM COMO RESOLUÇÃO DE CONFLITOS NA FORMA LEI N. 13.467/2017 E OS RISCOS DECORRENTES DESSA FERRAMENTA

Como dito, o instituto da arbitragem tem sido cada vez mais empregado para a resolução de litígios extrajudiciais, levando em conta a possibilidade de os litigantes celebrarem acordos fora do âmbito judicial, com o suporte de um juiz arbitral selecionado por ambas as partes ou por uma delas, desde que com a anuência da outra parte. Ao final da convenção arbitral, é exarada uma decisão que não se submete à homologação jurisdicional, em decorrência de sua principal característica, qual seja, a autonomia atribuída às partes na relação.

A utilização da arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas sempre foi matéria descartada no sistema normativo, haja vista a natureza de ordem pública das regras trabalhistas, tão bem elencadas, tanto na CLT, quanto no texto constitucional. Sendo assim, considerando os princípios da irrenunciabilidade e da indisponibilidade das regras trabalhistas, mesmo que o trabalhador entendesse ser uma vantagem transacionar seus direitos no decorrer de uma negociação de trabalho, a princípio, isso não seria possível, tornando-se nulo qualquer ato de renúncia de seus direitos laborais.

Nessa percepção, o art. 468 da CLT dispõe que, nos contratos individuais de trabalho, a alteração prejudicial ao trabalhador somente será lícita se houver o mútuo consentimento e ainda não poderá resultar nenhum tipo de prejuízo ao obreiro, sob pena de nulidade da cláusula que afrontar essa garantia (BRASIL, 1943, n.p.).

Isso quer dizer que o trabalhador não pode renunciar (ato unilateral), nem transacionar (ato bilateral) com o empregador os seus direitos trabalhistas, tornando-se nulo o ato praticado dessa forma. “Essa conduta normativa geral realiza, no plano concreto da relação de emprego a um só tempo, tanto o princípio da indisponibilidade de direitos trabalhistas, como o princípio da imperatividade da legislação do trabalho.” (DELGADO, 2016, p.220).

A legislação que protege os direitos individuais trabalhistas é clara no sentido de que os referidos direitos não são suscetíveis de disposição ou transação. Cabe destacar ainda que o art. 444 do Compêndio Celetista reforça esse entendimento e admite que as partes discutam, de forma livre, as disposições contratuais, desde que tais estipulações não transgridam os princípios de tutela das normas laborais contidas no art. 611-A da CLT. E, ainda: o empregado tem que possuir diploma superior, devendo o valor do seu salário mensal ser igual ou superior a duas vezes o teto máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social (RGPS).

Contudo, a cláusula de arbitragem prevista no art. 507-A da CLT constituiu uma das diversas inovações apresentadas pela Reforma Trabalhista, que prevê possibilidade de pactuação da cláusula compromissória nos contratos individuais de trabalho, desde que por iniciativa do empregado ou por meio de sua concordância expressa, e que a remuneração mensal seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social (BRASIL, 2017, n.p.).

A partir da leitura do dispositivo colacionado, pode-se inferir que, para aqueles trabalhadores cuja remuneração, no ano de 2021, seja superior ao importe de R\$ 12.867,14 (doze mil oitocentos e sessenta e sete reais e quatorze centavos), a lei autoriza a inserção da cláusula arbitral, nos moldes do art. 19 da Lei de Arbitragem. Novidade essa que desencadeou uma série de preocupações para os estudiosos da seara laboral, tendo em vista as especificidades do procedimento arbitral elencadas na Lei n. 9.307/96, a qual estabelece, em seu art. 1º, a solução de conflitos concernentes a direitos patrimoniais disponíveis. Por outro lado, o art. 114 do texto constitucional, regulamentando sobre a competência para processar e julgar controvérsias trabalhistas, prevê a submissão do procedimento arbitral tão somente aos dissídios coletivos, levando em consideração o viés de indisponibilidade dos direitos trabalhistas (BRASIL, 1988). Portanto, tais nuances das regras trabalhistas dispostas na Carta Magna foram ignoradas pelo legislador infraconstitucional.

Apesar de existir previsão expressa da arbitragem trabalhista na CLT, como relatado em linhas pretéritas, não se pode deixar de analisar a irrenunciabilidade e a impossibilidade de transação das normas trabalhistas, com o “fundamento na natureza desses direitos que são de ordem pública, cogentes, imperativos, logo, irrenunciáveis e intransacionáveis pelo empregado”, tal qual reforça o teor do art. 9º da CLT, documento que reconhece ser nulo qualquer ato que objetiva desvirtuar, impedir ou fraudar a efetiva aplicação dos direitos trabalhistas garantidos por lei (CASSAR e BORGES, 2017, p.12).

Além disso, em análise dos dois institutos (Direito Individual do Trabalho e Arbitragem), verifica-se que estes se contrapõem, visto que os dissídios individuais trabalhistas tratam de direitos indisponíveis, de natureza alimentar. Aos seus titulares, é garantido amplo acesso à justiça, consoante se depreende da leitura do art. 5º, XXXV da CF. Por outra via, a arbitragem é direcionada aos direitos patrimoniais disponíveis, detendo a sentença arbitral força de coisa julgada material e afastando a possibilidade de apreciação por parte do Poder Judiciário.

No que tange à renúncia a direitos salvaguardados na Carta Constitucional, George Marmelstein (2014) afirma que apenas será possível aceitar uma renúncia quando o sujeito estiver efetivamente em condições psicológicas de tomar uma decisão sem pressões e com total capacidade de discernimento. Da mesma maneira, é aquele trabalhador que, no anseio de obter um trabalho, ou até mesmo de preservá-lo, anui com a inserção da cláusula compromissória em seu contrato. Obviamente que, nesse momento, esse empregado não conseguirá antever as consequências que tal renúncia provocará ao final do seu contrato.

No tocante às experiências de outras nações em relação ao emprego da arbitragem como via de resolução de conflitos individuais trabalhistas, embora haja previsão em determinados arcações jurídicos dos Estados que integram a família romano-germânica – como as nações latino-americanas e países da Europa ocidental –, verifica-se, em termos práticos, que o referido instituto não é empregado de modo corrente em nenhum desses países. É importante pontuar que determinados países nem admitem o uso desta técnica na esfera dos conflitos individuais do trabalho, a exemplo da Alemanha. Já a Bélgica apenas permite esta possibilidade para trabalhadores considerados como autossuficientes, isto é, que auferem elevados salários (MAIOR, 2002).

Como se pode notar, a experiência da arbitragem como alternativa de resolução de litígios individuais de trabalho não pode ser extraída dessas nações, haja vista que, no campo dos fatos, ela inexistente. Nesta esteira, experiências são verificadas em nações de família anglo-saxônica, especialmente no Canadá (precisamente em Quebec) e nos EUA. Contudo, cumpre pontuar a lógica e a realidade destas experiências, uma vez que os defensores da arbitragem no Brasil afirmam somente que a aludida técnica é moderna por ser empregada nos EUA (MAIOR, 2002).

Inicialmente, vale assinalar que a arbitragem, tanto no Canadá quanto nos EUA, não constitui um instrumento alternativo de resolução de litígios individuais de trabalho, mas, em verdade, trata-se de modo único e obrigatório quando o impasse advém da interpretação e aplicação de direitos estabelecidos em convenções coletivas. Aliás, nessas duas nações, o Direito do Trabalho é disciplinado por convenções coletivas, inexistindo tradição legislativa no que concerne às relações de trabalho. Os conflitos desta natureza são decorrentes principalmente da interpretação destas leis (MAIOR, 2002).

A lógica funciona da seguinte forma: como o direito é fixado pelos litigantes, a forma de resolução de contendas segue a mesma sorte. Sob o prisma de países que pregam o afastamento do Estado das relações sociais, realmente não seria muito coerente o ente estatal intervir para tutelar um direito que ele nem criou. A princípio, o ente estatal pode intervir para assegurar que a boa-fé no processo de negociação seja observada. As normas existentes no EUA referentes às relações trabalhistas praticamente se restringem ao aspecto da negociação de boa-fé (MAIOR, 2002). Sendo assim, considerando que a realidade destes países não se assemelha ao contexto brasileiro, não é adequado defender a aplicação do instituto da arbitragem nas relações de conflitos individuais do trabalho no Brasil, com base no Direito Comparado.

Como primeiro risco da arbitragem trabalhista, pode-se apontar a capacidade econômica de o obreiro arcar com os custos, porquanto serem mais altos do que os da própria Justiça do Trabalho, sobretudo, tendo em vista potencial hipossuficiência de grande parcela dos reclamantes. Nesta esteira, a Reforma Trabalhista cuida parcialmente disso ao admitir arbitragem apenas para trabalhadores com maior remuneração. Em segundo lugar, subsiste o risco de o empregador induzir o trabalhador a erro de escolher instituição arbitral e árbitros com honorários e custos incompatíveis com o valor da causa e superiores à sua capacidade financeira.

Um terceiro risco que pode ser levantado é o de o trabalhador aceitar a arbitragem sem compreender sua natureza. E, por fim, a admissão do instituto nestas hipóteses abre maior espaço para a possibilidade de se re-

alizer arbitragens simuladas que, em verdade, consistiriam em termos de rescisão de contrato de trabalho com renúncia a direitos.

MERCADO DO AGRONEGÓCIO E UTILIZAÇÃO DA ARBITRAGEM NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

No setor do agronegócio nacional, tanto os produtores rurais como as empresas convivem com praticamente todos os riscos que permeiam os demais setores econômicos. Além disso, elas experimentam ameaças de cunho endêmico, tais como, clima, variação do câmbio, preços de *commodities*, ciclo de doenças e pragas no solo e plantas, etc. Há também os riscos internos e aqueles do seu próprio mercado, os quais detêm marcantes características.

Pode-se dizer que o setor “agro” nacional se destaca por conviver com diversas ameaças, todavia, é uma área que ainda tem conseguido se destacar no mercado e na economia do país, por contar com produtores rurais e gestores empresariais de perfil com características de admirável resiliência.

Em verdade, os resultados produzidos pelos empreendedores do setor de agronegócio nacional têm apresentando grande relevância para o Brasil, já que a agroindústria nacional tem colaborado de modo substancial junto aos indicadores econômicos. Exemplo disso é que, no campo trabalhista, levantamentos realizados em 2018 apontaram que o setor emprega acima de 18 milhões de trabalhadores no território brasileiro (SILVA, RODRIGUES e FERREIRA, 2019).

Nessa linha de raciocínio, observa-se que o rendimento médio salarial dos empregados do setor do agronegócio está abaixo da média nacional:

Figura 1 – Rendimento médio mensal efetivo no agronegócio e no Brasil para os empregados



Fonte: BARROS et al. (2020-2021, p. 11)

É praticamente unânime entre as instituições atreladas ao Direito que o agronegócio constitui um ramo cada vez mais complexo e exigente. Os juristas dessa seara necessitam lidar com temáticas variadas acerca de financiamento, sustentabilidade e registro de terras, por exemplo.

No entanto, o mercado trabalhista acompanha lentamente a referida mudança. Mesmo com o setor da agropecuária representando um dos principais nichos econômicos do Brasil, nota-se que os cursos de Direito possuem grade curricular que não atribuem muita atenção a ao ramo e as ofertas de especialização ainda são inexpressivas (FERNANDES, 2020).

Tendo em vista que o Brasil elege o critério econômico como pressuposto de admissão para a aplicação da arbitragem nas relações trabalhistas e considerando a média salarial ofertada no setor do agronegócio, não restam dúvidas de que, na prática, o país não aplica o aludido instituto neste setor, no que se refere a conflitos individuais de trabalho.

Em síntese, pode-se afirmar que a arbitragem ainda está em processo de implantação e aceitação em matérias de natureza trabalhista, sobretudo aquelas relacionadas ao campo do agronegócio que detém poucos especialistas que dominam o Direito Agrário e, conseqüentemente, poucas pessoas capacitadas adequadamente para solucionar conflitos desta natureza. Ademais, critérios econômicos como o que foi estipulado na Lei Trabalhista inviabilizam a incidência do instituto da arbitragem nas relações trabalhistas no cenário do agronegócio.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O novo art. 507-A da Lei Trabalhista admite o emprego da arbitragem para conflitos individuais trabalhistas quando a remuneração do trabalhador se enquadra na previsão legal. Assim, a CLT cria um requisito de arbitralidade subjetiva, ou seja, concernente a quem pode participar da arbitragem (trabalhadores autossuficientes). No entanto, esta norma não se debruça sobre a arbitragem objetiva, isto é, o que pode ser solucionado por arbitragem. A arbitralidade objetiva apresenta-se bastante delicada, visto que há uma enorme quantidade de direitos trabalhistas previstos até mesmo no próprio texto constitucional.

Não se pode ignorar que existem características em geral que, mesmo consideradas como vantajosas na arbitragem, na esfera do Direito do Trabalho, podem ser consideradas como riscos, tais como a neutralidade e a possibilidade de escolha de árbitro. Noutras palavras: seria a arbitragem um meio de se conseguir uma decisão mais benéfica ao empregador, levando em conta que a Justiça do Trabalho tende a ser pró-trabalhador? Essa questão corriqueiramente costuma figurar como o plano de fundo da discussão sobre a utilização da arbitragem como meio de solução para os litígios trabalhistas.

No âmbito do agronegócio, foi possível depreender que a Consolidação das Leis Trabalhistas, no campo prático, afastou, de certa forma, a aplicação do instituto da arbitragem nos conflitos individuais trabalhistas deste setor, em decorrência do critério econômico que impõe um montante muito alto para a sua admissão. Destarte, pode-se afirmar que a arbitragem ainda possui um longo caminho a percorrer para conquistar efetividade em matérias de natureza trabalhista, sobretudo, as relacionadas ao campo do agronegócio que ainda carece de profissionais interessados para atuar como árbitros.

Outrossim, cumpre sublinhar que se verifica a falta de uma sólida experiência da arbitragem como técnica de resolução de litígios individuais do trabalho o que afasta, assim, qualquer argumento que queira tratá-la como a melhor saída para a problemática dos conflitos de trabalho no Brasil, especialmente aqueles enquadrados no setor do agronegócio.

Por fim, sugere-se a continuidade da pesquisa para que os estudiosos e operadores do direito na seara laboral possam encontrar debates científicos acerca a arbitragem trabalhista no agronegócio. Sugere-se, em especial, a pesquisa com dados relativos às demais relações de trabalho integradas nesse relevante setor da economia brasileira. Isso certamente contribuirá para que o poder legislativo opere na adequação da norma à realidade das relações laborais brasileiras.

REFERÊNCIAS

- BARROS, Geraldo; CASTRO, Nicole; MACHADO, Gabriel; ALMEIDA, Felipe; ALMEIDA, Alexandre. **Boletim mercado de trabalho do agronegócio brasileiro**. Centro De Estudos Avançados em Economia Aplicada (CEPEA). Piracicaba, 2020-2021. Disponível em: <[4tri2020_MT_Cepea.pdf \(usp.br\)](#)>. Acesso em: 25 ago. 2021.
- BOFF, Leonardo. Contornos atuais da autonomia privada em face das situações jurídicas subjetivas existenciais. In: MEIRELES, Rose Melo Venceslau (Org.). **Autonomia privada e dignidade humana**. Rio de Janeiro: Renovar, 2009.
- BRASIL. **Decreto-lei n. 5.452**, de 1º de maio de 1943. Não paginado. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 14 ago. 2021.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Não paginado. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 14 ago. 2021.
- BRASIL. **Lei n. 9.307**, de 23 de setembro de 1996. Não paginado. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9307.htm>. Acesso em: 15 ago. 2021.
- BRASIL. *Lei n. 13.467*, de 13 de julho de 2017. Não paginado. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>. Acesso em: 14 ago. 2021.
- CAHALI, Francisco José. **Curso de arbitragem: conciliação: mediação: Resolução CNJ 125/2010**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.
- CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.
- CASSAR, Vólia Bonfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários a reforma trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense, 2017.
- CEPEA. **Mercado de trabalho do agronegócio brasileiro**. 2020. Disponível em: <https://www.cepea.esalq.usp.br/upload/kceditor/files/2020_1%20TRI%20Relatorio%20MERCADODETRABALHO_CEPEA.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2021.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- DIAS, Feliciano Alcides. **A modernização do instituto da arbitragem no cenário contemporâneo sob a ótica do novo código de processo civil brasileiro**. 2015. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/96fe/16d00bfe5f0e-a797d7fe15f200a2d352a558.pdf?_ga=2.261627917.1886679579.1629298144-148635504.1629298144>. Acesso em: 16 ago. 2021.
- FERNANDES, REINALDO. **Direito do agronegócio: a demanda é crescente e faltam advogados especializados**. 2020. Disponível em: <<https://olivire.com.br/direito-do-agronegocio-a-demanda-e-crescente-e-faltam-advogados-especializados>>. Acesso em: 15 ago. 2021.
- FIORAVANTE, Leonardo Sette Abrantes. **A arbitragem como meio adequado e efetivo de acesso à justiça**. 2015. Disponível em: <<https://1library.org/document/yr3ngo8y-arbitragem-adequado-efetivo-acesso-justica-leonardo-abrantes-fioravante.html>>. Acesso em: 12 ago. 2021.
- MAIOR, Jorge Luiz Souto. Arbitragem em conflitos individuais do trabalho: a experiência mundial. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília: Síntese Editora, 2002. Disponível em: <http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/arbitragem_em_conflitos_individuais_do_trabalho_a_experi%C3%Aancia_mundial.pdf>. Acesso em: 06 ago. 2021.
- MARMELSTEIN, George. **Curso de direitos fundamentais**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2014.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.
-
- CABRERA, R.P.L.; SANTOS, N.; BRITO, A.C. Arbitragem Trabalhista e o Risco de Proteção Deficiente para o Trabalhador. *Pleiade*, 16(34): 43-56, Jan.-Mar., 2022
DOI: 10.32915/pleiade.v16i34.725

NEVES, Daniel Amorim Assumpção. **Manual de direito processual civil**. 8. ed. Salvador: JusPodivm, 2016.

REQUIÃO, Maurício. **Estatuto da pessoa com deficiência, incapacidades e interdição**. 2. ed. Florianópolis: Tirant Lo Blanch, 2018.

REZENDE, Renato Horta. **A necessidade da harmonização e cooperação das justiças estadual e arbitral: novos tempos**. 2015. Disponível em: <<https://renatohorta.files.wordpress.com/2017/01/12015.pdf>>. Acesso em: 13 ago. 2021.

SCAVONE JÚNIOR, Luiz Antônio. **Manual de arbitragem**. 4. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010.

SILVA, Haroldo José Torres da; RODRIGUES, Lucas; FERREIRA, Beatriz. **Agronegócio- gestão de riscos dá o caminho do sucesso**. 2019. Disponível em: <<https://revistacampoenegocios.com.br/agronegocio-gestao-de-riscos-da-o-caminho-do-sucesso/>>. Acesso em: 15 ago. 2021.

TST. Tribunal Superior do Trabalho. **RR: 15746420155020030**. Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro, j. 29.11.2017, 8ª Turma, DEJT 01.12.2017.

VILELA, Marcelo Dias Gonçalves. **Arbitragem no direito societário**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.

