



## Lisiane Schmidel: PL sobre arbitragem muda contratos de trabalho

A Lei da Arbitragem (Lei 9.307/96) deve passar por modificações relevantes nos contratos de trabalho e de consumo. O Projeto de Lei 7.108/2014, que altera a Lei de Arbitragem e tramita no Congresso Nacional, prevê em seu artigo 4º a possibilidade da avença de cláusula arbitral como meio inicial e preferencial de solução de conflitos em contratos consumeristas e trabalhistas. Pela proposta, deve haver aceitação expressa dos trabalhadores e consumidores sobre a cláusula de arbitragem. E mais: a cláusula deve ser destacada em negrito ou constar em aditivo nos contratos.

Desta forma, questões que envolvam litígios provenientes de contratos de consumo e de trabalho poderão ser submetidas ao crivo de uma justiça alternativa. Isso pode reduzir custos e agilizar resultados. Contudo, a eficácia prática do uso da arbitragem deve ser analisada pela ótica dos custos envolvidos. Causas de menor complexidade e de baixo valor patrimonial certamente não deverão passar pela arbitragem. Motivo: os honorários dos árbitros são cobrados ao custo estipulado por eles. Assim, a cobrança pode ficar muito além do valor total do litígio apresentado nesses tipos de causas.

As empresas devem lançar mão de todas as minúcias necessárias para que o contrato não deixe margem para dúbias interpretações. A ideia é deixar o contrato objetivo para que não haja questionamentos por consumidores e trabalhadores. Afinal, como são partes naturalmente protegidas com maior rigor pelo Estado, cláusulas mal redigidas apenas ensejarão inúmeros pedidos judiciais de nulidade das mesmas e gastos desnecessários às empresas.

No caso especificamente de trabalhadores sujeitos à cláusula arbitral, a lei restringe a possibilidade apenas aos ocupantes de cargos administrativos. Esse ponto, certamente, gerará inúmeras controvérsias acerca da abrangência da denominação optada pelo legislador. No Direito do Trabalho existem diversos critérios de diferenciação acerca de um trabalhador que ocupe cargos administrativos. A permissão legal estará restrita apenas àqueles com maiores níveis hierárquicos nas empresas, altamente qualificados e remunerados, o que é uma lástima. Há muitos empregados que embora não ocupem altos cargos, notadamente têm poder de mando perante certos subordinados. Além disso, têm nível de compreensão, qualificação e posição que permitem plena capacidade de entendimento sobre as consequências da cláusula arbitral em caso de conflitos com a empresa. Mas, ainda assim, não haveria desapego da Justiça do Trabalho ao extremo senso de proteção e de retenção de poder referente às decisões aplicadas a um litígio surgido no fim da relação empregatícia. Há sempre o pretexto de que, perante um juiz togado, os trabalhadores estariam protegidos de quaisquer abusos eventualmente praticados por seus ex-empregadores.



De todo modo, o projeto de lei representa um avanço considerável e demonstra uma confiança maior do legislador e da sociedade civil em instituições desligadas do Estado para promoverem uma justa solução de conflito. Além de revelar uma maior credibilidade dos meios privados e alternativos de solução de conflitos. Muito embora a arbitragem seja uma justiça adversarial, ao contrário da mediação, conciliação e advocacia colaborativa, pode ser maior aproveitada pela sociedade em busca de uma pacificação social de forma rápida e eficiente. A arbitragem, certamente, atende ao clamor social de desafogamento de um Judiciário há muito tempo sobrecarregado e relativamente eficiente, apesar de todos os dignos esforços dos magistrados.

**Date Created**

26/01/2015