Renato Melquíades: Deve haver cautela em arbitragem de relações trabalhistas

O Congresso Nacional aprovou, no último dia 6, o Projeto de Lei 406, de 2013, do Senado Federal, encaminhando uma novidade de grande interesse para o mundo corporativo e seus altos executivos para sanção presidencial.

Mantido o texto pela Presidência, serão promovidas diversas alterações na Lei 9.307/96, mais conhecida como a Lei de Arbitragem, conforme se verifica no parágrafo quarto conferido ao artigo 4º, que expressamente permite a adoção da via arbitral para a solução de conflitos bilaterais entre empregadores e empregados. Para tanto, a Lei exige que sejam ocupantes de cargos de administrador ou diretor estatutário.

Art. 4º A cláusula compromissória é a convenção através da qual as partes em um contrato comprometem-se a submeter à arbitragem os litígios que possam vir a surgir, relativamente a tal contrato.

(…)

§4º Desde que o empregado ocupe ou venha a ocupar cargo ou função de administrador ou de diretor estatutário, nos contratos individuais de trabalho poderá ser pactuada cláusula compromissória, que só terá eficácia se o empregado tomar a iniciativa de instituir a arbitragem ou se concordar expressamente com a sua instituição. (Parágrafo inserido pelo PL 406/2013)

A revisão da Lei de Arbitragem foi de iniciativa do Senado Federal, que em 2013 instituiu uma comissão de juristas para elaborar um anteprojeto, cuja presidência ficou a cargo do ministro do Superior Tribunal de Justiça, Luis Felipe Salomão.

A aprovação pelo Congresso foi festejada pelo mundo corporativo, que certamente anseia por uma reforma trabalhista que reconheça a impertinência do conceito de hipossuficiência aos contratos mantidos entre altos executivos e sociedades empresárias. Trata-se, sem dúvida, de impactante inovação no ordenamento jurídico brasileiro, ajustando-o a uma realidade impossível de ser negligenciada. Muitas vezes, o executivo administrador de uma companhia é tão senhor do negócio que seu valor individual equivale – ou quiçá supere – ao das empresas contratantes.

Porém, para a legislação trabalhista vigente, do peão ao presidente da companhia, todo trabalhador é um pobre coitado incapaz de assumir as consequências de sua livre manifestação de vontade, porventura transformada em contrato de trabalho com mútuas obrigações. A lei trabalhista não permite a autonomia da vontade, mas isso é o que pretende transformar a nova lei, caso o texto seja mesmo integralmente sancionado pela Presidência.

O dispositivo constante no parágrafo quarto acima transcrito passa a permitir que as partes dessa especial relação de trabalho optem por uma via mais sigilosa e célere para a discussão e a composição de eventuais conflitos contratuais – ulteriores ao término da relação ou não –, com força e eficácia de título

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

executivo, conforme o inalterado artigo 31 da Lei de Arbitragem.

Artigo 31. A sentença arbitral produz, entre as partes e seus sucessores, os mesmos efeitos da sentença proferida pelos órgãos do Poder Judiciário e, sendo condenatória, constitui título executivo.

A inovação legislativa foi igualmente festejada no meio acadêmico, como revela o *Valor Econômico* que circulou no dia 7 de maio. Segundo o periódico, o professor de direito da USP, Carlos Alberto Carmona, faz entusiasmada defesa do projeto, afirmando que a medida será benéfica tanto para empresas como para executivos.

Tudo muito bem, tudo muito bom, mas há de se desconfiar sobre o que pensam a respeito dessa novidade as cabeças componentes do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho. Não é oposição à mudança, pelo contrário, mas conservadorismo em decorrência da insegurança jurídica causada pelo recente excesso de garantismo da nossa mais alta corte em matéria trabalhista.

Presunção de discriminação em dispensas de empregados com câncer ou outras doenças graves não incapacitantes, incorporação aos contratos individuais de benefícios previstos em normas coletivas já expiradas, e estabilidade em contratos de trabalho a prazo determinado, data maxima venia, são exemplos recentes de uma tendência a garantir mais e mais direitos aos trabalhadores à revelia de textos expressos de lei – e até da própria Constituição.

Para os casos acima, evocam-se em justificativa para as extensões de direitos inúmeros princípios humanistas e diversas normas de direito natural, mas revelam desapego com regras positivas explícitas.

A prudência se justifica ainda mais, pois o Tribunal Superior do Trabalho já possui jurisprudência pacífica acerca da adoção da cláusula arbitral em contratos de trabalho à luz dos princípios trabalhistas, conforme julgado recentemente noticiado em seu Informativo n. 104.

No julgamento do Recurso de Embargos n. E-ED-RR-25900-67.2008.5.03.0075, interposto pelo Ministério Público do Trabalho em desfavor da Câmara de Mediação e Arbitragem de Minas Gerais S/S Ltda., a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do TST reafirmou que o "instituto da arbitragem não se aplica como forma de solução de conflitos individuais trabalhistas, seja sob a ótica do artigo 114, paragráfos 1º e 2º, da CF, seja à luz do artigo 1º da Lei 9.307/1996, pois a intermediação da câmara de arbitragem (pessoa jurídica de direito privado) não é compatível com o modelo de intervencionismo estatal norteador das relações de emprego no Brasil".

De acordo com o voto do Ministro Relator, João Oreste Dalazen, "quando se trata de Direito Individual do Trabalho, o princípio tuitivo do emprego inviabiliza qualquer tentativa de se promover a arbitragem, alcançando, inclusive, o período pós-contratual, ou seja, a homologação da rescisão, a percepção das verbas daí decorrentes e até mesmo eventual celebração de acordo".

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

Por isso, é preciso cautela para a adoção e a utilização da cláusula arbitral em contratos firmados por executivos administradores ou diretores estatutários, principalmente se o resultado do procedimento arbitral for a redução do plexo de direitos que a velha CLT conferiria ao ex-empregado acaso fosse aplicada.

Uma vez sancionado o texto final do Projeto de Lei 406/2013, convém utilizar o mecanismo da arbitragem apenas em relações de extrema confiança com empregados efetivamente ocupantes de cargo de administrador ou diretor estatutário, sempre com a indispensável assessoria técnica especializada.

A proliferação indiscriminada da arbitragem nas relações de trabalho não vai ajudar no convencimento quanto à constitucionalidade e, principalmente, quanto ao seu acerto no mundo de valores e princípios que costuma reger os nobres magistrados trabalhistas.

Date Created
24/05/2015

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.