

A ARBITRAGEM NOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO: O PRINCÍPIO DA INDISPONIBILIDADE E IRRENUNCIABILIDADE DE DIREITOS TRABALHISTAS E A (IN)VALIDADE DA CONVENÇÃO ARBITRAL

Victor Porcellis de Oliveira*
Eugênio Hainzenreder Junior**

RESUMO

O presente artigo analisa a figura da arbitragem no direito individual do trabalho, com foco no princípio da indisponibilidade e irrenunciabilidade de direitos do empregado. Uma vez analisado o referido postulado, bem como sustentada a arbitragem como sendo um equivalente jurisdicional, pretende-se confrontar os dois conceitos dentro do atual contexto de flexibilização do direito do trabalho, a fim de verificar a possibilidade de empregado e empregador, mediante convenção, renunciarem à jurisdição estatal com o intuito de solucionar determinado litígio decorrente da relação de emprego perante o juízo arbitral.

Palavras-chave: Direito do trabalho. Indisponibilidade e irrenunciabilidade de direitos. Arbitragem. Convenção arbitral.

1 INTRODUÇÃO

É sabido que a principiologia no direito do trabalho, mormente em razão de todo o contexto histórico que ensejou sua criação, se distingue daquela existente em outros ramos desta ciência, uma vez que sua função essencial não é a de suprir lacunas nas normas positivadas, mas sim compensar a situação de hipossuficiência que o empregado, via de regra, se encontra diante de seu empregador em um litígio advindo do contrato de trabalho firmado entre ambos.

Dentre os referidos postulados juslaborais, merece destaque o chamado princípio da indisponibilidade e irrenunciabilidade de direitos, que prevê que não é dado ao empregado abdicar de direito trabalhista, de sorte que é nulo de pleno direito todo e qualquer ato praticado contra esta disposição. Tal vedação busca defender o trabalhador de atos patronais que acarretem despojamento de direitos.

Conforme será discorrido oportunamente, perceber-se-á que a doutrina normalmente trata os conceitos de indisponibilidade e de irrenunciabilidade como sinônimos, contudo não o são, razão pela qual o postulado aqui analisado será chamado, para fins de estudo, de “princípio da indisponibilidade e irrenunciabilidade”. Cumpre esclarecer, no entanto, que compactuamos com a denominação “princípio da indisponibilidade”, uma vez que a indisponibilidade, por ter a finalidade de vedar a transação de direitos do trabalhador, já abarca a proibição aos atos de renúncia, de sorte que a recíproca não é verdadeira (direitos irrenunciáveis não são necessariamente indisponíveis).

Ademais, no que diz respeito ao objeto central do ensaio, a problemática envolvendo a indisponibilidade e irrenunciabilidade reside no óbice que ela gera à instituição da arbitragem como solução aos litígios individuais de trabalho. Acerca da

* Acadêmico do Curso de Ciências Jurídicas e Sociais pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS. E-mail: victor.porcellis@hotmail.com.

** Orientador. Professor Doutor da Escola de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS. E-mail: eugenio.junior@pucrs.br.

referida modalidade de resolução alternativa de conflitos, a Lei 9.307/96¹, em seu art. 1º, dispõe que “as pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis”. Contudo, a jurisprudência tende a afastar a convenção arbitral firmada entre empregado e empregador com fundamento no princípio supramencionado, sustentando que os direitos do trabalhador não são negociáveis. Tal entendimento, com a devida vênia, encontra-se ultrapassado, uma vez que o direito laboral atual, indo ao encontro da filosofia inaugurada pelo Código de Processo Civil de 2015² ora em vigência, busca constantemente a resolução de litígios fora do âmbito do Poder Judiciário, não havendo que se falar, portanto, que os direitos do trabalhador – este que, via de regra, possui capacidade plena para os atos da vida civil – são absolutamente indisponíveis.

Para tanto, será analisado, em um primeiro momento, o princípio da indisponibilidade e irrenunciabilidade de direitos, apresentando sua origem, seus fundamentos e a distinção entre os conceitos de renúncia e transação.

No segundo tópico, será examinado o instituto da arbitragem, primeiramente em relação aos seus aspectos gerais e, posteriormente, de forma específica (porém não exauriente), apresentando, para fins do estudo, sua natureza jurídica e o conceito do gênero convenção arbitral, o qual se divide nas espécies cláusula compromissória e compromisso arbitral.

No terceiro e último tópico, parte especial do ensaio, realizar-se-á o cotejo entre a convenção arbitral e o princípio da indisponibilidade e irrenunciabilidade, bem como serão expostos os fundamentos pelos quais o segundo, em razão das mutações sociais que o direito do trabalho sofreu desde sua consolidação no ordenamento jurídico pátrio, atualmente não é absoluto.

Desse modo, uma vez traçado o paralelo entre o postulado da indisponibilidade e irrenunciabilidade e a convenção arbitral, pretende-se, mediante o método dedutivo, demonstrar que os direitos obreiros, a despeito da resistência de parcela da doutrina e jurisprudência, não são inegociáveis de maneira absoluta, motivo pelo qual inexistem qualquer óbice à instituição de cláusula compromissória ou compromisso arbitral para resolução de dissídios individuais de trabalho, em respeito à autonomia da vontade das partes litigantes, em especial do trabalhador que, via de regra, é tratado como o elo mais fraco da relação de emprego.

2 O PRINCÍPIO DA INDISPONIBILIDADE E IRRENUNCIABILIDADE NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

Cumprido esclarecer, neste primeiro momento, que o presente estudo não tem o condão de abordar de forma exaustiva a principiologia no direito do trabalho. O que se busca aqui, na realidade, é afastar um dos fundamentos utilizados pela jurisprudência como óbice à instituição da arbitragem, qual seja, de que os direitos do trabalhador são absolutamente indisponíveis e, em razão disso, eventual litígio deste contra seu empregador não pode ser submetido ao juízo arbitral.

¹ BRASIL. **Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996**. Dispõe sobre a arbitragem. Brasília, DF: Presidência da República, [1996]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9307.htm. Acesso em: 04 jun. 2020.

² BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em 04 jun. 2020.

Entretanto, conforme menciona Sergio Torres Teixeira³, a análise minuciosa da realidade tanto do ordenamento jurídico pátrio como da prática do dia a dia dos profissionais da área trabalhista revela que nem todos os direitos laborais são absolutamente indisponíveis. A rotina forense comprova a afirmação do referido autor, uma vez que, com base em dados apurados em 2019 pelo Conselho Nacional de Justiça⁴, “a Justiça que mais faz conciliação é a Trabalhista, que solucionou 24% de seus casos por meio de acordo - valor que aumenta para 39% quando apenas a fase de conhecimento de primeiro grau é considerada”.

A conciliação na seara trabalhista é estimulada tanto extraprocessualmente – a exemplo das Comissões de Conciliação Prévia previstas nos artigos 625-A à 625-H da CLT – quanto endoprocessualmente, uma vez que é impositivo aos magistrados da justiça do trabalho, quando do início das audiências iniciais (no rito ordinário) e de instrução, tentar fazer com que as partes cheguem a um acordo quanto às parcelas discutidas na reclamatória e, desta forma, compor amigavelmente a lide.

Nessa esteira, considerando que o conteúdo da sentença homologatória da transação, nos casos em que a conciliação resta exitosa, corresponde rigorosamente a uma sentença de parcial procedência – haja vista que os direitos reconhecidos no título executivo resultam de concessões mútuas realizadas entre as partes⁵ - não há que se falar na indisponibilidade dos direitos do trabalhador, ao menos não de forma absoluta.

Não se busca aqui, portanto, apontar exaustivamente as razões pelas quais os direitos do trabalhador não são absolutamente indisponíveis, mas sim, dado o cenário apresentado acima, demonstrar que o princípio da indisponibilidade e irrenunciabilidade não pode servir de óbice à celebração de convenção arbitral. Isso porque a justiça laboral estimula a negociação das verbas discutidas em reclamatórias mediante concessões recíprocas entre empregado e empregador. Por conseguinte, não há qualquer embargo às partes transacionarem no sentido de que eventual discussão do contrato de trabalho se dê pela via arbitral em detrimento da justiça especializada – desde que, por óbvio, inexista vícios no negócio jurídico passíveis de nulidade.

Logo, uma vez estabelecido o foco do presente estudo, cumpre prosseguir à análise de alguns elementos imprescindíveis para melhor compreensão do tema central.

2.1 ORIGEM E FUNDAMENTOS DO PRINCÍPIO DA INDISPONIBILIDADE E IRRENUNCIABILIDADE

Os princípios exercem um papel de destaque no âmbito juslaboral. Isso ocorre em razão de todo o processo histórico de formação do direito do trabalho e que

³ TEIXEIRA, Sergio 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. DOI: 10.7213/rev.dir.econ.soc.v8i3.21996. Acesso em: 08 abr. 2020.

⁴ BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Relatório Justiça em Números**. Brasília, DF: Conselho Nacional de Justiça, 2019, p. 238. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2019/08/justica_em_numeros20190919.pdf/. Acesso em: 08 abr. 2020.

⁵ CÂMARA, Alexandre Freitas. **O novo processo civil brasileiro**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2019. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597019575/>. Acesso em: 14 jun. 2020.

culminou na sua institucionalização no século XX, a qual ocorreu principalmente por meio da criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919.

O referido processo de constitucionalização trouxe uma visão teleológica às relações de emprego, criando, via de consequência, princípios especiais, que se diferem daqueles existentes no direito comum. Dentre tais princípios, merece destaque, para fins do presente estudo, o da indisponibilidade e irrenunciabilidade.

Sobre a definição do postulado, explica Maurício Godinho Delgado:

O presente princípio é projeção do anterior, referente à imperatividade das regras trabalhistas. Ele traduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato⁶.

Ao tratar do tema, Marcelo Batuíra defende que foi na formação do Direito do Trabalho que, sem o saber, Karl Marx acabou por dar grande contribuição, porquanto é perceptível a influência de suas ideias – com destaque na teoria da exploração dentro do contexto da Revolução Industrial – na concepção dos dogmas hoje aceitos pelos juslaboralistas, dentre os quais a proibição ao trabalhador de renunciar ou dispor de seus direitos⁷.

Especificamente sobre o postulado, discorre:

Muito embora o marxismo pregasse a destruição de todo sistema capitalista, como única forma de melhora das condições dos trabalhadores, os seus postulados são perceptíveis nas razões que levaram à criação e ao desenvolvimento da legislação trabalhista e, principalmente, da interpretação falsa de que suas normas, na sua totalidade, não poderiam ser objeto de renúncia. [...]

Essa influência, muitas vezes não confessada abertamente, foi se repercutindo nas várias obras jurídico-doutrinárias, culminando por cultivar uma descrença muito grande na autonomia da vontade individual e criando mecanismos que impedissem, de uma forma ou de outra, a renúncia de direitos pelos trabalhadores⁸.

Quanto aos fundamentos do princípio da indisponibilidade e irrenunciabilidade, a doutrina faz uma distinção que, sob a ótica de Américo Plá Rodríguez⁹, se tratam de diferentes expressões da mesma ideia: a) princípio de indisponibilidade; b) imperatividade das normas trabalhistas; c) noção de ordem pública da norma; e d) presunção de vício de consentimento.

O primeiro fundamento segue a mesma linha do que já foi exposto, no sentido de que a irrenunciabilidade também se estenderia à intransigibilidade, de modo que, sob tal perspectiva, não é coerente que o trabalhador possa negociar os direitos que lhe são conferidos pela lei.

⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 217.

⁷ PEDROSO, Marcelo Batuíra da C. Losso. **Liberdade e irrenunciabilidade no Direito do Trabalho**: do estudo dos princípios à Economic Analysis of Law aplicados ao Direito do Trabalho. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2005, p. 241.

⁸ PEDROSO, Marcelo Batuíra da C. Losso. **Liberdade e irrenunciabilidade no Direito do Trabalho**: do estudo dos princípios à Economic Analysis of Law aplicados ao Direito do Trabalho. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2005, p. 241-244.

⁹ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000, p. 144.

O segundo fundamento, de que o princípio da indisponibilidade e irrenunciabilidade é uma extensão do princípio da imperatividade das normas trabalhistas, é bastante acolhido pela doutrina. Segundo Godinho¹⁰: “informa tal princípio que prevalece no segmento juslaborativo o domínio de regras jurídicas obrigatórias [*jus cogens*] em detrimento de regras apenas dispositivas [*jus dispositivum*]. Em suma, tal vertente da doutrina defende que o direito do trabalho, por buscar trazer garantias mínimas ao empregado, é *jus cogens*, razão pela qual inexistente a possibilidade de o obreiro despojar de direitos assegurados pela Constituição.

O terceiro fundamento, referente à noção de ordem pública da norma, nada mais é que uma diferente expressão da imperatividade das normas como alicerce à indisponibilidade e irrenunciabilidade de direitos. Isso porque a norma de ordem pública é sinônimo de *jus cogens*; atribuir à norma trabalhista uma função de ordem pública é dizer que o interesse estatal vigora sobre o particular, razão pela qual, via de consequência, gera-se o óbice, em desfavor do trabalhador, de abdicar dos direitos que lhe são conferidos pela lei.

Por fim, o último fundamento para a indisponibilidade e irrenunciabilidade de direitos é a presunção de vício de consentimento. No direito comum, para que seja declarada a anulação ou nulidade dos negócios jurídicos, mister a comprovação de pelo menos um dos defeitos elencados no Código Civil (erro, dolo, coação, estado de perigo, lesão, fraude contra credores ou simulação)¹¹.

Resta evidente que a presunção de vício de consentimento, ao contrário dos demais fundamentos elencados anteriormente, é o que mais coloca em evidência a proteção do Estado sobre o empregado, uma vez que, na prática, qualquer contrato de trabalho, em que pese firmado por agentes capazes, com objeto lícito e por forma prescrita em lei¹², terá sempre a presunção de nulidade daquilo que implicar renúncia a direitos do trabalhador – ainda que o que foi celebrado entre as partes não implique prejuízos ao obreiro.

Depreende-se, destarte, que o princípio da indisponibilidade e irrenunciabilidade é calcada na necessidade de paridade de armas, uma vez que o contexto que ensejou a criação do direito do trabalho mostra o trabalhador como sendo o elo mais fraco da relação empregatícia. Assim, nas palavras de Alice Monteiro de Barros, o Estado, ao limitar deliberadamente a autonomia da vontade em face da necessidade de proteger aquele que é economicamente mais fraco, torna o direito do trabalho mais social e mais humano¹³.

Cumprido destacar, ademais, que a indisponibilidade e irrenunciabilidade dizem respeito à vedação tanto aos atos de renúncia quanto aos de transação. Por essa razão é indispensável, no presente momento, apresentar as diferenças destes institutos, uma vez que possuem papel de destaque ao estudo do tema aqui proposto.

¹⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 216.

¹¹ LÔBO, Paulo. **Direito civil**: parte geral. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 260.

¹² Quanto à forma do contrato de trabalho, remete-se o leitor ao artigo 443 da CLT, o qual dispõe que “o contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.” (BRASIL. **Decreto-lei nº 5542, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 04 jun. 2020).

¹³ BARROS, Alice Monteiro de. Limites da Renúncia e da Transação Judicial e Extrajudicial. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 27, n. 57, p. 89-101, jul./dez. 97.

A renúncia, nas palavras de Caio Mário da Silva Pereira¹⁴, é “a abdicação que o titular faz do seu direito, sem transferi-lo a quem quer que seja”.

É um ato jurídico em sentido estrito, uma vez que, conforme discorrem Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho¹⁵, “constitui simples manifestação de vontade, sem conteúdo negocial, que determina a produção de efeitos legalmente previstos [neste caso, é um ato que conduz à extinção do direito]”.

Por se tratar de ato unilateral, a renúncia, consoante sustentado por Carlos Henrique Bezerra Leite¹⁶, “diz respeito a direito já reconhecido, inquestionável, restando absolutamente claro que o renunciante está abrindo mão de algo que lhe pertence em troca de nada”. Implica dizer, destarte, que o elemento fundamental da renúncia, ademais da manifestação de vontade, é a certeza do direito de quem se diz titular.

Entretanto, ao contrário do que ocorre no direito civil, a renúncia é exceção nas relações de trabalho, de modo que só é permitida em casos excepcionais. Ao tratar dos requisitos à renúncia e transação, Godinho menciona dois casos didáticos: a renúncia à antiga estabilidade decenal do artigo 492¹⁷ da CLT em razão da opção retroativa pelo regime do FGTS quanto aos contratos celebrados antes da promulgação da Constituição Federal de 1988, e a renúncia tácita à garantia de emprego do dirigente sindical que solicitar ou livremente acolher transferência para fora da base territorial¹⁸. Ao tratar do tema, Luciano Martinez¹⁹ também cita o teor da súmula 51, II²⁰ e da súmula 243²¹, ambas do TST, como exemplos dos raros casos em que a renúncia de direitos obreiros é reconhecida.

¹⁴ PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de direito civil**. 32. ed. rev. Atualizada por Maria Celina Bodin de Moraes. Rio de Janeiro: Forense, 2019. v. 1 (Introdução ao Direito Civil: Teoria Geral do Direito Civil). *E-book*. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530984298/>. Acesso em: 14 jun. 2020.

¹⁵ GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Manual de direito civil**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. *E-book*. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553172764>. Acesso em: 14 jun. 2020.

¹⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. *E-book*. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553610419/>. Acesso em: 14 jun. 2020.

¹⁷ “Artigo 492, CLT: O empregado que contar mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas.” (BRASIL. **Decreto-lei nº 5542, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 04 jun. 2020.)

¹⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 234.

¹⁹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 128.

²⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 51, II**. Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. *Diário da Justiça: Brasília, DF, 20, 22 e 25 abr. 2005*. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-51. Acesso em: 05 jun. 2020.

²¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 243**. Exceto na hipótese de previsão contratual ou legal expressa, a opção do funcionário público pelo regime trabalhista implica a renúncia dos direitos inerentes ao regime estatutário. *Diário da Justiça: Brasília, DF, 19, 20 e 21 nov. 2003*. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-243. Acesso em 05 jun. 2020.

Raríssimos serão os casos, portanto, em que haverá o exame dos requisitos de validade²² do ato de renúncia, porquanto este é, como regra, vedado no direito do trabalho.

Noutra senda, a transação, conforme se extrai do artigo 840²³ do Código Civil, é a prevenção ou extinção de um litígio mediante concessões recíprocas entre as partes. Ainda, por inteligência do artigo subsequente²⁴, a transação apenas ocorre quanto a direitos patrimoniais de caráter privado.

Sobre o instituto, explica Carlos Roberto Gonçalves:

Resulta de um acordo de vontades, para evitar os riscos de futura demanda ou para extinguir litígios judiciais já instaurados, em que cada parte abre mão de uma parcela de seus direitos, em troca de tranquilidade. Segundo Cunha Gonçalves, “transação é o contrato pelo qual os transigentes previnem ou terminam um litígio, cedendo, um deles ou ambos, parte das suas pretensões ou prometendo um ao outro alguma coisa em troca do reconhecimento do direito contestado”²⁵.

Depreende-se, portanto, que ao contrário do que ocorre com a renúncia, em que a certeza da titularidade do direito é elemento essencial, a transação pressupõe litígio, ou seja, uma dúvida subjetiva sobre o direito de quem se denomina titular. Implica dizer que na transação não se discute a existência ou não de um direito; o que ocorre, na realidade, é um acordo de vontades em que ambas as partes cedem mutuamente com o fim de compor a lide.

Nesse sentido, Fábio Ulhoa Coelho:

Normalmente, cada contratante está convencido de sua própria razão e da injustiça do pleito do outro, mas considera o litígio ainda mais prejudicial. Concorde em recuar de algumas de suas posições, se a outra parte fizer o mesmo, para possibilitar que o encontro de vontades impeça ou encerre a demanda judicial. Quem transaciona não está, portanto, reconhecendo o direito alheio, nem admitindo não titular o que perseguia, mas declarando que prefere pacificar suas relações com o outro transator a desencadear a discussão judicial ou nela persistir. Não há transação sem esse ingrediente que a particulariza: as concessões mútuas destinadas a afastar o litígio²⁶.

²² Os requisitos de validade do ato jurídico são os mesmos do negócio jurídico (agente capaz, objeto lícito, possível, determinado ou determinável e forma prescrita ou não defesa em lei). Inteligência do artigo 185 do Código Civil: “aos atos jurídicos lícitos, que não sejam negócios jurídicos, aplicam-se, no que couber, as disposições do Título anterior [Título I: Do Negócio Jurídico]”. (BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2002]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm. Acesso em: 04 jun. 2020.)

²³ “Art. 840, CC: É lícito aos interessados prevenirem ou terminarem o litígio mediante concessões mútuas.” (BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2002]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm. Acesso em: 04 jun. 2020.)

²⁴ “Artigo 841, CC: Só quanto a direitos patrimoniais de caráter privado se permite a transação.” (BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2002]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm. Acesso em: 04 jun. 2020.)

²⁵ GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. v. 3 (contratos e atos unilaterais). *E-book*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553608546>. Acesso em: 14 jun. 2020.

²⁶ COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de direito civil**. 9. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. v. 3 (contratos), *E-book*. Disponível em: <https://proview.thomsonreuters.com/title.html?redirect=true&titleKey=rt%2Fmonografias%2F11108877%2Fv9.5&titleStage=F&titleAcct=i0ad70b290000016ec824e1f9f150fadf#sl=0&eid=de48790d2>

Logo, verifica-se que em que pese semelhantes na sua essência, os atos de renúncia e transação não se confundem.

Em suma, a renúncia se trata de ato puramente potestativo em que não existem dúvidas de que o renunciante é titular do direito despojado, ao passo que a transação, ademais de se tratar de ato que exige a manifestação de duas ou mais partes, pressupõe dúvida acerca da titularidade do direito, bem como que o despojamento ocorre de forma mútua (concessões recíprocas) de forma que as partes possam prevenir eventual litígio ou, caso já houver um processo em trâmite, compô-lo.

Diante do panorama ora apresentado, resta evidente que, considerando a evolução que o direito do trabalho sofreu desde a sua criação – destaca-se, atualmente, o advento da Lei 13.467/17²⁷, que modificou substancialmente inúmeros dispositivos da CLT – o tema ora proposto ganha extrema relevância, uma vez que a proteção estatal em favor do empregado nitidamente não é estanque, de modo que entendemos pela possibilidade da flexibilização dos princípios em respeito à autonomia da vontade das partes signatárias do contrato de trabalho.

Logo, uma vez apresentada a origem e os fundamentos do princípio objeto de estudo, cumpre trazer à baila as diferenças entre os institutos da indisponibilidade e da irrenunciabilidade, porquanto essenciais à análise da solução do problema aqui proposto.

2.2 INDISPONIBILIDADE E IRRENUNCIABILIDADE DE DIREITOS

A irrenunciabilidade, nas palavras de Godinho, é um dos integrantes do núcleo basilar dos princípios especiais do Direito do Trabalho²⁸. Tal mandamento proíbe que o trabalhador, por meio de ato pessoal e unilateral, abdique de direitos que lhe são garantidos pelo ordenamento jurídico.

Plá Rodriguez²⁹, de modo a ampliar a noção do postulado, define-o como sendo “a impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio”.

Sobre a indisponibilidade e irrenunciabilidade no ordenamento jurídico brasileiro, discorre Martinez:

Tal proteção que, em última análise, visa proteger o trabalhador das suas próprias fraquezas, está materializada em uma série de dispositivos da CLT, entre os quais se destaca o seu art. 9º.

ab5ddf5382cb722e984ca33&eat=%5Bereid%3D%22de48790d2ab5ddf5382cb722e984ca33%22%5D&pg=1&psl=p&nvgS=false. Acesso em: 14 jun. 2020.

²⁷ BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 05 jun. 2020.

²⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 212.

²⁹ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2002, p. 142.

Esta atuação legal impede que o vulnerável, sob a miragem do que lhe seria supostamente vantajoso, disponha dos direitos mínimos que à custa de muitas lutas históricas lhe foram assegurados nos termos da lei³⁰.

Nesta esteira, em que pese o artigo 9^o³¹ da CLT positivar, ainda que implicitamente, o princípio da indisponibilidade e irrenunciabilidade, cumpre esclarecer que há outros dispositivos na referida consolidação que protegem o trabalhador neste sentido, a exemplo dos artigos 444³², 468³³ e 500³⁴.

Por fim, no âmbito jurisprudencial, um exemplo nítido do desdobramento do princípio da indisponibilidade e irrenunciabilidade é a primeira parte da súmula 276 do Tribunal Superior do Trabalho³⁵, que veda ao trabalhador abdicar do direito ao pagamento do aviso-prévio indenizado nos casos de rescisão contratual por iniciativa do empregador, de sorte que qualquer ajuste entre as partes nesse sentido, salvo no caso de o obreiro ter conseguido novo emprego, é nulo.

Por outro lado, a indisponibilidade de direitos, conforme mencionado na seção anterior, é um dos fundamentos do princípio da indisponibilidade e irrenunciabilidade. Para Plá Rodriguez, a tutela imperativa do trabalhador é mais abrangente no que diz respeito aos atos de disposição, em favor do empresário, dos direitos derivados das normas inderrogáveis, de modo que a indisponibilidade assume, portanto, as formas de irrenunciabilidade e indisponibilidade³⁶.

No mesmo sentido, Godinho defende que a expressão irrenunciabilidade não é adequada para expressar a amplitude do princípio, uma vez que sua vedação não

³⁰ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 127.

³¹ “Artigo 9º, CLT: Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.” (BRASIL. **Decreto-lei nº 5542, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 04 jun. 2020.)

³² “Artigo 444, CLT: As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.” (BRASIL. **Decreto-lei nº 5542, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 04 jun. 2020.)

³³ “Artigo 468, CLT: Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.” (BRASIL. **Decreto-lei nº 5542, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 04 jun. 2020.)

³⁴ “Artigo 500, CLT: O pedido de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou da Justiça do Trabalho.” (BRASIL. **Decreto-lei nº 5542, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 04 jun. 2020.)

³⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 276**. O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego. Diário da Justiça: Brasília, DF, 19, 20 e 21 nov. 2003. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-276. Acesso em: 04 jun. 2020.

³⁶ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3.ed. atual. São Paulo: LTr, 2000, p. 146.

se limita à renúncia (ato unilateral), mas também à transação (ato bilateral de disposição de direitos), razão pela qual o denomina tão somente de princípio da indisponibilidade³⁷.

Em que pese entender pela maior abrangência do postulado, Godinho também sustenta que “pode-se, tecnicamente, distinguir entre direitos imantados por indisponibilidade absoluta ao lado de direitos imantados por indisponibilidade relativa”³⁸.

Sobre a referida classificação da indisponibilidade de direitos, discorre:

Absoluta será a indisponibilidade, do ponto de vista do Direito Individual do Trabalho, quando o direito enfocado merecer uma tutela de nível de interesse público, por traduzir um patamar civilizatório mínimo firmado pela sociedade em um dado momento histórico. [...]

Relativa será a indisponibilidade, do ponto de vista do Direito Individual do Trabalho, quando o direito enfocado traduzir interesse individual ou bilateral simples, que não caracterize um padrão civilizatório geral mínimo firmado pela sociedade política em dado momento histórico. [...]

As parcelas de indisponibilidade relativa podem ser objeto de transação (não de renúncia, obviamente), desde que a transação não resulte em prejuízo efetivo ao empregado (art. 468, CLT)³⁹.

A corroborar a tese de relativização da indisponibilidade, cumpre remeter o leitor ao direito coletivo do trabalho, mais especificamente no que diz respeito à prevalência relativa do negociado sobre o legislado. Tal preceito, conforme Martinez⁴⁰, “baseia-se no mandamento nuclear segundo o qual a negociação coletiva somente produzirá fontes juridicamente válidas se estas apresentarem um padrão mais elevado do que aquele produzido pela lei”.

Implica dizer que o sindicato pode, na função de representante dos interesses dos trabalhadores da sua categoria, negociar os direitos destes por meio de instrumento coletivo que, respeitados os pressupostos de validade, terá prevalência sobre a lei.

No mesmo sentido, Plá Rodriguez defende a prevalência das normas coletivas em detrimento daquelas de direito do trabalho:

Hoje, não se justifica a rigidez com que as normas trabalhistas regulam as relações individuais e coletivas. Certa flexibilização tem de ser admitida, em nome da eficiência da produção que gera efeitos benéficos para todos, inclusive para os empregados.

Precisamos passar de uma ordem social imposta para um ordenamento jurídico negociado. É a tônica do direito moderno. É preciso que a presença do Estado se transforme no sentido não de impor a ordem social, mas de propiciar aos agentes sociais a regulação autônoma de seus próprios interesses⁴¹.

³⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 217.

³⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 232.

³⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 232-233.

⁴⁰ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 916.

⁴¹ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000, p. 97.

Depreende-se, em face de todo o exposto, que o princípio da indisponibilidade e irrenunciabilidade busca, através da limitação da manifestação de vontade do empregado, garantir a imperatividade das normas trabalhistas. Verifica-se, ademais, que irrenunciabilidade não é sinônimo de indisponibilidade, ainda que ambos os conceitos versem sobre despojamento de direitos.

Diante deste cenário, uma vez apontadas as minúcias atinentes ao princípio da indisponibilidade e irrenunciabilidade de direitos, cumpre proceder à análise do instituto da arbitragem, isso porque, assim como o aludido postulado, constitui elemento essencial ao estudo do problema proposto no presente ensaio, merecendo, portanto, atenção especial.

3 APONTAMENTOS SOBRE A FIGURA DA ARBITRAGEM

É sabido que a jurisdição, conforme Daniel Amorim Assumpção Neves⁴², pode ser definida “como a atuação estatal visando à aplicação do direito objetivo ao caso concreto, resolvendo-se com definitividade uma situação de crise jurídica e gerando com tal solução a pacificação social”.

Entretanto, o mesmo autor sustenta que nem todo conflito de interesses pressupõe uma atividade jurisdicional apta a substituir a vontade das partes litigantes⁴³. Se está diante, portanto, dos chamados equivalentes jurisdicionais, também chamados de meios alternativos de solução de conflitos, os quais se dividem em autotutela, autocomposição e a arbitragem.

A autotutela ou autodefesa, nas palavras de Misael Montenegro Filho, pode ser assim definida:

A autodefesa é uma faculdade conferida ao interessado na solução do conflito, que pode resolvê-lo por força própria ou mediante a provocação da jurisdição, sem ter de comprovar, na última hipótese, que teria primeiramente buscado a solução por *manu militare* (pela mão militar, em tradução livre), por desforço próprio. A prerrogativa conferida ao interessado não é, assim, condição para a posterior solicitação da prestação da função jurisdicional⁴⁴.

A autotutela, portanto, é exceção no contexto de um Estado Democrático de Direito, porquanto a regra é a proteção jurisdicional frente a lesões e ameaças aos direitos alheios.

No âmbito do direito laboral, o exemplo mais nítido de permissão da autodefesa no ordenamento jurídico é o direito de greve, previsto no art. 9^o⁴⁵ da Constituição da República e regulado pela Lei 7.783/89⁴⁶. O referido direito social,

⁴² NEVES, Daniel Amorim Assumpção. **Manual de direito processual civil**. 9. ed. Salvador: JusPodivm, 2017, p. 59.

⁴³ NEVES, Daniel Amorim Assumpção. **Manual de direito processual civil**. 9. ed. Salvador: JusPodivm, 2017, p. 59.

⁴⁴ MONTENEGRO FILHO, Misael. **Direito processual civil**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2019. *E-book*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597020304/>. Acesso em: 14 jun. 2020.

⁴⁵ “Art. 9º, CF: É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.” (BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição Federal**. Texto compilado até a Emenda Constitucional nº 106, de 2020. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 04 jun. 2020.)

⁴⁶ BRASIL. **Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989**. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da

conforme conceituado por Arnaldo Süssekind, é meio de pressão contra os empregadores ou associações representativas de determinados empresários que, mediante intermediação dos correspondentes sindicatos profissionais, busca a adoção ou revisão de condições de trabalho através de convenções, contratos ou acordos coletivos de trabalho⁴⁷.

A autocomposição, em contrapartida, é o meio pelo qual as próprias partes buscam, entre si ou mediante intermediação de um terceiro, compor amigavelmente a lide. Luiz Guilherme Marinoni, Sérgio Cruz Arenhart e Daniel Mitidiero aduzem que “a autocomposição pode ocorrer de forma espontânea (transação, reconhecimento jurídico do pedido e renúncia ao direito) ou de forma estimulada (conciliação e mediação)”⁴⁸.

Por derradeiro, a arbitragem é, junto à já mencionada jurisdição, forma heterocompositiva de solução dos conflitos, uma vez que, ao contrário da autotutela e autocomposição, exige que um terceiro (denominado árbitro) intervenha no conflito e estabeleça a norma de direito material a ele aplicável, a fim de solucionar de forma definitiva o impasse.

Cumprido esclarecer, após essa breve exposição, que no presente capítulo serão examinados os aspectos gerais do instituto da arbitragem, bem como sua natureza jurídica e o conceito do gênero convenção arbitral, cujas espécies são a cláusula compromissória e o compromisso arbitral.

Tal análise se justifica em razão da necessidade de apontar, ainda não que de forma exauriente, as diversas correntes que tratam sobre o juízo arbitral em sua concepção geral, porquanto auxiliarão o interlocutor à melhor compreensão do tema central do presente estudo, que será analisado oportunamente.

3.1 LINHAS GERAIS DO INSTITUTO DA ARBITRAGEM

A arbitragem, conforme mencionado alhures, é uma forma heterocompositiva de resolução de conflitos em que as partes, mediante convenção, optam por confiar a solução do litígio a um terceiro – denominado árbitro – o qual proferirá uma decisão. O pronunciamento do árbitro acerca do conflito equivale a uma decisão proferida por um juiz de direito, razão pela qual faz coisa julgada material *inter partes*.

comunidade, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1989]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.HTM. Acesso em 04 jun. 2020.

⁴⁷ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 610.

⁴⁸ MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel. **Novo curso de processo civil**. 3. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2017. v. 1. (teoria do processo civil). *E-book*. Disponível em: <https://proview.thomsonreuters.com/title.html?redirect=true&titleKey=rt%2Fmonografias%2F101481798%2Fv3.4&titleStage=F&titleAcct=i0ad70b290000016ec824e1f9f150fadf#sl=0&eid=a783f73fd40987b8bfdf20afbb61dd05&eat=%5Bbid%3D%221%22%5D&pg=&psl=e&nvgS=false> Acesso em: 04 jun. 2020.

Ainda, ao Judiciário só será permitido intervir na convenção arbitral para garantir a eficácia desta ou para declarar a sua nulidade em caso de eventual vício – e somente, é claro, mediante provocação pela parte interessada⁴⁹⁻⁵⁰.

De modo a melhor elucidar o conceito acima exposto, transcreve-se o entendimento de Francisco José Contreras Vaca sobre o instituto:

A palavra arbitragem vem do latim *arbitrari*, que significa "julgar, decidir ou julgar a diferença". É o instrumento alternativo de resolução de disputas ao processo, que é acordado pelas partes no conflito com base na legislação que o autoriza, através da qual os litigantes enviam o conhecimento e a solução de qualquer conflito específico ou qualquer desacordo que surgir à decisão de um terceiro que não depende do Judiciário, mas que, por disposição expressa da lei, é investido de poderes jurisdicionais limitados para agir e liquidá-la com força vinculativa para as partes, sem o poder de executar sua decisão (laudo) e exigindo a colaboração da autoridade judicial para fazê-lo, bem como para realizar atos que impliquem coerção ou qualquer outro indicado pela convenção de arbitragem ou por lei.

Os litigantes têm o poder de estabelecer as regras do procedimento respeitando os parâmetros legais e o juiz intervém apenas para garantir que o procedimento seja apropriado a eles, colaborando com os árbitros no que as partes ou a lei indicam, obrigando o primeiro a cumprir com suas obrigações e, quando apropriado, executar coercivamente sua decisão⁵¹.

⁴⁹ Isso decorre da aplicação do princípio da competência-competência (*Kompetenz-Kompetenz*), próprio da arbitragem, que dispõe que cabe ao próprio árbitro, oportunamente, analisar sua própria competência para resolução do conflito. O judiciário, portanto, deterá competência residual para analisar a nulidade da convenção arbitral quando já tiver sido proferida a sentença arbitral e a parte interessada ajuizar uma ação declaratória nesse sentido (denominada de ação anulatória). Inteligência do art. 32, I c/c art. 33, ambos da Lei 9.307/96 (BRASIL. **Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996**. Dispõe sobre a arbitragem. Brasília, DF: Presidência da República, [1996]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9307.htm. Acesso em: 04 jun. 2020).

⁵⁰ Cumpre destacar que com o advento da Lei 13.129/15, que acrescentou alguns dispositivos à Lei de Arbitragem, o Poder Judiciário também tornou-se competente para analisar pedidos de tutela antecipada requeridos em caráter antecedente (ou seja, antes de instituída a arbitragem). Inteligência no artigo 22-A da Lei 9.307/96 (BRASIL. **Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996**. Dispõe sobre a arbitragem. Brasília, DF: Presidência da República, [1996]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9307.htm. Acesso em: 04 jun. 2020).

⁵¹ No original: "La palabra arbitraje proviene del latín *arbitrari*, que significa "juzgar, decidir o enjuiciar uma diferencia". Es el instrumento de solución de controversias alternativo al proceso, que se acuerda por las partes em conflicto fundamentadas em la legislación que así lo autoriza, mediante el cual los contendientes someten el conocimiento y la solución de algún conflicto específico o de cualquier desavenencia surgida o que llegare a nacer entre ellas a la decisión de un tercero que no depende del Poder Judicial, pero que por disposición expresa de la ley es investido con facultades jurisdiccionales limitadas para actuar y dirimirlo con fuerza vinculativa para las partes, careciendo de imperio para ejecutar su fallo (laudo) y requiriendo la colaboración de la autoridad judicial para hacerlo, así como para llevar a cabo actos que impliquen coacción o cualquier otro señalado por el acuerdo arbitral o en la ley.

Los contendientes están facultados para establecer las normas del procedimiento respetando los parámetros legales y el juez únicamente interviene para vigilar que el procedimiento se adecue a los mismos, colaborando con los árbitros en lo que las partes o la ley señalan, compeliendo a los primeros a cumplir con sus obligaciones y, en su caso, ejecutando coactivamente su fallo" (VACA, Francisco José Contreras. **Derecho procesal civil: teoría y clínica**. 1. ed. Oxford University Press: 2010, p. 387-388. Tradução nossa).

A arbitragem, no ordenamento jurídico brasileiro, é permitida pelo atual CPC no parágrafo primeiro do seu artigo 3º⁵² e é regulada pela Lei 9.307/96, que recentemente sofreu alterações provenientes da Lei 13.129/15⁵³.

Fredie Didier Jr., ao tratar do tema, aponta cinco características da arbitragem no direito brasileiro:

- a) há a possibilidade de escolha da norma de direito material a ser aplicada (art. 2º, §§1º e 2º, Lei n. 9.307/96): as partes podem escolher qual a regra a ser aplicável, podendo ainda convencionar que o julgamento se realize com base nos princípios gerais de direito, nos usos e costumes e nas regras internacionais de comércio;
- b) árbitro (art. 13, Lei n. 9.307/96): dois são os requisitos exigidos pela lei para o exercício das funções de árbitro: ser pessoa física e ser capaz. Os árbitros têm o status de juiz de direito e de fato, sendo equiparados aos servidores públicos para efeitos penais;
- c) desnecessidade de homologação judicial da sentença arbitral (art. 31, Lei n. 9.307/96), que produz efeitos imediatamente.
- d) a sentença arbitral é título executivo judicial (art. 31, Lei n. 9.307/96; art. 515, VII, CPC): o árbitro pode decidir, mas não tem poder para tomar nenhuma providência executiva;
- e) possibilidade de reconhecimento e execução de sentenças arbitrais produzidas no exterior (art. 34 e segs., Lei n. 9.307/1996)⁵⁴.

O conceito principal a ser abordado quando se fala de arbitragem é o da arbitrabilidade, que consiste basicamente em saber “quem” pode se valer da arbitragem (arbitrabilidade subjetiva) e “o que” pode ser objeto de discussão perante o juízo arbitral (arbitrabilidade objetiva). O artigo 1º da Lei 9.307/96⁵⁵ responde às duas perguntas, ao prever que “**as pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis**” (grifo nosso). Para fins deste estudo, merece ser dado destaque tão somente à arbitrabilidade objetiva.

Quanto ao tema, Adriana dos Santos Silva comenta:

Quanto ao objeto, o mesmo art. 1º determina que este deve ter caráter patrimonial disponível, ou seja, deve ser divisível, passível de ser transacionado, ser objeto real, mensurável monetariamente, não podendo, portanto, versar sobre coisas fora de comércio, sobre direito de família puro

⁵² “Art. 3º, § 1º, CPC: É permitida a arbitragem, na forma da lei.” (BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em 04 jun. 2020.)

⁵³ BRASIL. **Lei nº 13.129, de 26 de maio de 2015**. Altera a Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996, e a Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, para ampliar o âmbito de aplicação da arbitragem e dispor sobre a escolha dos árbitros quando as partes recorrem a órgão arbitral, a interrupção da prescrição pela instituição da arbitragem, a concessão de tutelas cautelares e de urgência nos casos de arbitragem, a carta arbitral e a sentença arbitral, e revoga dispositivos da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de [1996]. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13129.htm. Acesso em: 22 abr. 2020.

⁵⁴ DIDIER JR., Fredie. **Curso de direito processual civil**: introdução ao direito processual civil, parte geral e processo de conhecimento. 17. ed. Salvador: JusPodivm, 2015. v. 1, p. 171.

⁵⁵ BRASIL. **Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996**. Dispõe sobre a arbitragem. Brasília, DF: Presidência da República, [1996]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9307.htm. Acesso em: 04 jun. 2020.

e de estado de pessoa. [...] Não se admite, portanto, arbitragem sobre coisas *extra commercium*, como questões de estado e capacidade das pessoas⁵⁶.

Ainda, colaciona-se abaixo o entendimento de Francisco José Cahali sobre o conceito de arbitrabilidade objetiva:

Quanto aos direitos patrimoniais, exige-se também que sejam disponíveis. A disponibilidade do direito se refere à possibilidade de seu titular ceder, de forma gratuita ou onerosa, estes direitos sem qualquer restrição. Logo, necessário terem as partes o poder de autorregulamentação dos interesses submetidos à arbitragem, podendo dispor sobre eles pelas mais diversas formas dos negócios jurídicos; são, pois, interesses individuais, passíveis de negociação, ou seja, podem ser livremente exercidos pela parte⁵⁷.

Cumpra esclarecer que a arbitragem, quando da promulgação da Lei 9.307/96⁵⁸, não foi bem recebida pela parcela mais conservadora da doutrina nacional. Em que pese já tenha sido declarada a constitucionalidade da lei pelo STF⁵⁹, ainda há, atualmente, uma certa resistência ao instituto. Isso se dá, conforme defende Adriana Silva, em razão do problema cultural brasileiro, cuja solução demanda mais do que um simples trabalho teórico, mas de uma modificação subjetiva e axiológica do indivíduo para que seja possibilitada a aceitação do novo, daquilo que até então era desconhecido⁶⁰.

Nosso entendimento é que, não obstante ainda exista certa oposição, a arbitragem é uma realidade no direito contemporâneo. Mesmo que o problema cultural, conforme mencionado pela autora supracitada, exija bem mais que a elaboração de um trabalho científico, não se pode, nos dias de hoje, virar os olhos a esse instituto.

Outrossim, ainda que haja discussão acerca da natureza jurídica da arbitragem (a ser abordada no tópico seguinte), não se pode olvidar que, em uma realidade na qual o Judiciário busca esvaziar a quantidade de demandas para poder

⁵⁶ SILVA, Adriana dos Santos. **Acesso à justiça e arbitragem**: um caminho para a crise no judiciário. São Paulo: Manole, 2005, p. 31.

⁵⁷ CAHALI, Francisco José. **Curso de arbitragem**: mediação e conciliação. 6. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018. *E-book*. Disponível em: <https://proview.thomsonreuters.com/title.html?redirect=true&titleKey=rt%2Fmonografias%2F77225019%2Fv7.4&titleStage=F&titleAcct=i0ad70b29000016ec824e1f9f150fadf#sl=0&eid=6dcadab71d0d1075ccf754782de44b49&eat=%5Bbid%3D%22%22%5D&pg=&psl=e&nvgS=false>. Acesso em: 23 abr. 2020.

⁵⁸ BRASIL. **Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996**. Dispõe sobre a arbitragem. Brasília, DF: Presidência da República, [1996]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9307.htm. Acesso em: 04 jun. 2020.

⁵⁹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Agravo regimental na sentença estrangeira nº 5206**. [...] 3. Lei de Arbitragem (L. 9.307/96): constitucionalidade, em tese, do juízo arbitral; discussão incidental da constitucionalidade de vários dos tópicos da nova lei, especialmente acerca da compatibilidade, ou não, entre a execução judicial específica para a solução de futuros conflitos da cláusula compromissória e a garantia constitucional da universalidade da jurisdição do Poder Judiciário (CF, art. 5º, XXXV). Constitucionalidade declarada pelo plenário, considerando o Tribunal, por maioria de votos, que a manifestação de vontade da parte na cláusula compromissória, quando da celebração do contrato, e a permissão legal dada ao juiz para que substitua a vontade da parte recalcitrante em firmar o compromisso não ofendem o artigo 5º, XXXV, da CF. Relator Min. Sepúlveda Pertence, 12 de dezembro de 2001. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=345889>. Acesso em: 23 abr. 2020.

⁶⁰ SILVA, Adriana dos Santos. **Acesso à justiça e arbitragem**: um caminho para a crise no judiciário. São Paulo: Manole, 2005, p. 173.

oferecer uma prestação jurisdicional mais célere, não é crível que seja obstado às partes convencionar no sentido de dirimir suas controvérsias perante um árbitro ao invés de um juiz de direito. Isso é favorável tanto às partes (porquanto respeitada a autonomia de suas vontades) quanto ao próprio Poder Judiciário, uma vez que, dessa forma, existirá nova alternativa para diminuição da sobrecarga de demandas nos gabinetes dos magistrados, possibilitando, portanto, a efetivação do princípio da duração razoável do processo.

Destarte, uma vez exposto o conceito da arbitragem, bem como suas características dentro do ordenamento jurídico pátrio, impende proceder à análise dos elementos gerais do instituto, uma vez que, conforme mencionado anteriormente, trata-se de tarefa imprescindível ao estudo da solução do problema proposto no presente ensaio.

3.2 NATUREZA JURÍDICA DA ARBITRAGEM

Primeiramente, cumpre esclarecer que ainda que a Lei 9.307/96⁶¹ tenha conseguido dirimir algumas controvérsias acerca da natureza jurídica da arbitragem, o tema ainda é objeto de discussão.

Quatro são as teorias defendidas pela doutrina moderna⁶²: a) contratualista (ou privatista); b) jurisdicional (ou publicista); c) mista e d) autônoma (ou autonomista). Para fins do presente estudo, serão analisadas tão somente as duas primeiras, uma vez que são as mais conflitantes entre si.

A teoria contratualista, como o próprio nome sugere, considera a arbitragem tão somente um negócio jurídico firmado entre as partes. Tal entendimento, por óbvio, vai de encontro à teoria publicista, uma vez que não vê o juízo arbitral como um equivalente jurisdicional, mas tão somente como a execução de uma cláusula entabulada entre as partes.

A tese supramencionada perdeu bastante força com o advento da Lei 9.307/96, conforme sustenta Cahali:

No passado, quando a sentença arbitral só se aperfeiçoava com a chancela do Estado através da homologação do laudo, muito fácil era sustentar a natureza contratual da arbitragem. Porém, com o advento da Lei 9.307/1996, a sentença arbitral passou a ser título executivo judicial (art. 31 da Lei 9.307/1996 e art. 475-N, IV, do CPC/1973), dispensando a prévia homologação como antes se exigia. E mais, os arts. 18 e 13, § 6.º, da referida Lei conferem ao árbitro o status e atributos de um juiz.

Assim, os principais argumentos da teoria contratualista perderam espaço para os fundamentos da teoria jurisdicional da arbitragem, adotada aparentemente pela Lei 9.307/1996.

⁶¹ BRASIL. **Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996**. Dispõe sobre a arbitragem. Brasília, DF: Presidência da República, [1996]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9307.htm. Acesso em: 04 jun. 2020.

⁶² “A discussão a respeito da natureza jurídica da arbitragem é antiga, e provocou a reflexão atenta de estudiosos de escol. Porém, a nova formação dada a este instituto pela Lei 9.307/1996 resolveu, segundo a maioria expressiva de autores, a polêmica até então existente. São basicamente quatro as teorias a respeito: privatista (contratual), jurisdicionalista (publicista), intermediária ou mista (contratual-publicista) e a autônoma.” (CAHALI, Francisco José. **Curso de arbitragem: mediação e conciliação**. 6. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018. *E-book*. Disponível em: <https://proview.thomsonreuters.com/title.html?redirect=true&titleKey=rt%2Fmonografias%2F77225019%2Fv7.4&titleStage=F&titleAcct=i0ad70b290000016ec824e1f9f150fadf#sl=0&eid=6dcadab71d0d1075ccf754782de44b49&eat=%5Bbid%3D%221%22%5D&pg=&ppl=e&nvgS=false> Acesso em: 06 jun. 2020).

Mas ainda hoje sustentam que a autonomia da vontade envolve toda a arbitragem, na fase antecedente pelo contrato, e na fase consequente, no limite do que foi contratado, por meio da solução de eventual conflito emergente do negócio pelo árbitro eleito pelos contratantes. A causa é o contrato, e a arbitragem é o efeito. E o laudo arbitral se impõe às partes em virtude da obrigatoriedade característica dos contratos⁶³.

A teoria jurisdicional, conforme mencionado pelo aludido autor, ganhou muito destaque desde a promulgação da lei de arbitragem em 1996. Isso porque, consoante se extrai do excerto supracitado, o árbitro passou a ter as mesmas prerrogativas de um juiz de direito, razão pela qual passou-se a compreender a arbitragem como um equivalente jurisdicional ou, em outros termos, uma “jurisdição privada”.

Mesmo que a tese publicista tenha recebido a aceitação de parte considerável dos doutrinadores, ainda há a corrente que não defende a arbitragem como sendo uma espécie de jurisdição.

Nesse sentido, sustenta Carlos Enrique Sada Contreras:

Tal "jurisdição" não é totalmente aceita pelos processualistas, é a criação do Governo, e não do Estado, a fim de aliviar um pouco a carga de trabalho que os tribunais têm, mas sempre supervisionada pelos órgãos do Estado, tanto é assim, que os referidos árbitros não têm poderes para executar suas sentenças, de modo que essas resoluções deverão ser submetidas à consideração de um juiz civil para prosseguir com sua execução, que obviamente pode ser negada pelo tribunal, caso contrário, a atividade estará em desacordo com a ordem legal⁶⁴.

Para o referido autor, o motivo pelo qual parcela da doutrina não aceita a arbitragem como equivalente jurisdicional é o fato de que o poder de atuação do árbitro não é absolutamente equiparável ao de um juiz togado. Isso porque, conforme se depreende do trecho supracitado, não pode o árbitro, por exemplo, executar suas próprias sentenças em caso de resistência da parte sucumbente, de modo que o pleito, pela parte interessada, de cumprimento da condenação arbitral só pode ser apreciado pelo Judiciário, cujos magistrados, mediante provocação, detêm poderes para determinar as diligências cabíveis nesse sentido⁶⁵.

⁶³ CAHALI, Francisco José. **Curso de arbitragem**: mediação e conciliação. 6. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018. *E-book*. Disponível em: <https://proview.thomsonreuters.com/title.html?redirect=true&titleKey=rt%2Fmonografias%2F77225019%2Fv7.4&titleStage=F&titleAcct=i0ad70b290000016ec824e1f9f150fadf#sl=0&eid=6dcadab71d0d1075ccf754782de44b49&eat=%5Bbid%3D%221%22%5D&pg=&psl=e&nvgS=false>. Acesso em: 23 abr. 2020.

⁶⁴ No original: “Dicha “jurisdicción” no es del todo aceptada por los procesalistas, son creación del Gobierno, mas que del Estado, a fin de aliviar en algo la carga de trabajo que tienen los tribunales, pero siempre vigilados por los órganos del Estado, tan es así, que dichos árbitros no cuentan con atribuciones para ejecutar sus laudos, sino que dichas resoluciones tendrán que ser puestas a consideración de un Juez de lo Civil a fin de que proceda a su ejecución, misma que desde luego puede ser negada por el órgano de jurisdicción, de otra suerte la actividad se encontrara reñida con el orden jurídico” (CONTRERAS, Carlos Enrique Sada. **Apuntes elementales de derecho procesal civil**. Nuevo León: Universidad Autónoma de Nuevo León, 2000, p. 56. Tradução nossa).

⁶⁵ Não se pode olvidar que a sentença arbitral, no ordenamento jurídico pátrio, é título executivo judicial (art. 515, VII, do CPC), a corroborar a tese de que apenas o juiz de direito tem poderes para garantir o cumprimento da sentença, ainda que proferida por árbitro.

Cássio Scarpinella Bueno⁶⁶, no âmbito da doutrina processualista nacional, faz parte desta corrente minoritária que não defende o suposto caráter jurisdicional da arbitragem, porém aceita que a sentença arbitral pode ser equiparada a um ato jurisdicional. Sustenta que “a iniciativa não viola nenhum elemento do ‘modelo constitucional’ e apenas atesta inequívoca política legislativa, agasalhada pelos §§1º a 3º do art. 3º [do CPC], de incentivar meios alternativos de solução de conflitos, inclusive por intermédio da arbitragem”⁶⁷.

Marinoni, Arenhart e Mitidiero também entendem que a arbitragem não pode ser tratada como um substituto de jurisdição:

A mistura da atividade do árbitro com a atividade da jurisdição, ou o superdimensionamento do conceito de jurisdição, além de desqualificar a essência da jurisdição no quadro do Estado Constitucional, coloca no mesmo patamar objetivos que nada têm em comum, pois não há como relacionar o dever estatal de dar tutela aos direitos com a necessidade de se conferir a determinados conflitos julgadores dotados de conhecimentos técnicos particulares. Isto quer dizer que, ainda que uma norma afirme que a arbitragem tem natureza jurisdicional, isto não mudará a essência das coisas, podendo apenas recomendar a que se fale em jurisdição estatal e em jurisdição arbitral, guardadas as suas diferenças⁶⁸.

Em que pese o respeitável entendimento dos autores supracitados, comungamos com o entendimento de Joel Dias Figueira Jr. no sentido de que o juízo arbitral inaugurado pela Lei 9.307/96⁶⁹ possui natureza jurisdicional, uma vez que, respeitadas as garantias e limites mínimos estabelecidos pelo ordenamento jurídico, inexistente óbice à renúncia da tutela jurisdicional estatal⁷⁰. Entendemos desta forma porque, ademais de a arbitragem servir como forma alternativa à resolução de conflitos, ela decorre da liberdade contratual, de modo que não cabe ao Estado intervir naquilo que foi livremente pactuado entre as partes, sob pena de agir como curador de pessoas absolutamente incapazes para os atos da vida civil.

Desta forma, uma vez expostas as teorias principais acerca da natureza jurídica da arbitragem, passa-se, antes de prosseguir para o tema principal do estudo, à análise do conceito de convenção arbitral.

3.3 CONVENÇÃO ARBITRAL

⁶⁶ BUENO, Cassio Scarpinella. **Manual de direito processual civil**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. *E-book*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553609130/>. Acesso em: 14 jun. 2020.

⁶⁷ BUENO, Cassio Scarpinella. **Manual de direito processual civil**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. *E-book*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553609130/>. Acesso em: 14 jun. 2020.

⁶⁸ MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel. **Novo curso de processo civil**. 3. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2017. v. 1. (teoria do processo civil). *E-book*. Disponível em: <https://proview.thomsonreuters.com/title.html?redirect=true&titleKey=rt%2Fmonografias%2F101481798%2Fv3.4&titleStage=F&titleAcct=i0ad70b290000016ec824e1f9f150fadf#sl=0&eid=a783f73fd40987b8bfd20afb61dd05&eat=%5Bbid%3D%221%22%5D&pg=&psl=e&nvgS=false> Acesso em: 06 jun. 2020.

⁶⁹ BRASIL. **Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996**. Dispõe sobre a arbitragem. Brasília, DF: Presidência da República, [1996]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9307.htm. Acesso em: 04 jun. 2020.

⁷⁰ FIGUEIRA JR., Joel Dias. **Arbitragem**. Rio de Janeiro: Forense, 2019. *E-book*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530987244/>. Acesso em: 23 abr. 2020.

A convenção arbitral, conforme já brevemente mencionado, é um gênero, cujas espécies são o compromisso arbitral e a cláusula compromissória. Ela representa a manifestação de vontade das partes a qual dá ensejo à arbitragem.

O que diferencia as duas categorias, basicamente, é o momento em que são instituídas. A Lei 9.307/96, em seus artigos 4º e 9º, apresenta os conceitos de cláusula compromissória e compromisso arbitral:

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.

Art. 9º O compromisso arbitral é a convenção através da qual as partes submetem um litígio à arbitragem de uma ou mais pessoas, podendo ser judicial ou extrajudicial⁷¹.

Para melhor definição das espécies de convenção arbitral, transcreve-se o entendimento de Joel Figueira Jr. sobre o assunto:

A cláusula compromissória pode ser inserida nos contratos conforme vontade das partes, em que convencionam e se comprometem a submeter à jurisdição privada os litígios porventura surgidos e decorrentes do próprio contrato em questão (art. 4º [da Lei 9.307/96]). Assim também dispõe o Código Civil, art. 853, *in verbis*: “Admite-se nos contratos a cláusula compromissória para resolver divergências mediante juízo arbitral, na forma estabelecida em lei especial” e, por sua vez, define o art. 4º da LA que “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”, e, “deve ser estipulada por escrito, podendo estar inserta no próprio contrato ou em documento apartado que a ele se refira (art. 4º, § 1º, da LA)”. [...]

O compromisso arbitral – diferentemente da cláusula arbitral – recebe tratamento de verdadeiro contrato, pois segundo se infere do disposto no art. 9º da LA, “o compromisso arbitral é convenção através da qual as partes submetem um litígio à arbitragem de uma ou mais pessoas, podendo ser judicial ou extrajudicial”, obedecendo-se os requisitos e formalidades estatuídas nos §§ 1º e 2º do aludido dispositivo e no art. 10 da mesma lei. Havendo cláusula compromissória cheia dispensável será o compromisso arbitral para a instituição da jurisdição privada (art. 19 LA), podendo apenas ser firmado ad cautela ou, ainda melhor, por simples formalidade ou para inserir alguns dos requisitos facultativos elencados no art. 11 da LA⁷².

Em outros termos, a cláusula compromissória é um negócio jurídico – que pode estar consignado tanto no contrato principal quanto de forma acessória – no qual as partes, já prevendo eventual litígio, estipulam que este será submetido ao juízo arbitral (assemelha-se à uma cláusula de eleição de foro), ao passo que o compromisso arbitral pressupõe que já exista um conflito submetido à apreciação pela jurisdição estatal e as partes resolvam, dentro do processo, convencionar no sentido de submeter a discussão ao juízo arbitral.

Ainda, a cláusula compromissória pode ser tanto cheia quanto vazia. É vazia quando se restringe a tão somente informar o interesse das partes pela arbitragem, ao passo que é cheia quando, além de constar tal manifestação de vontade, resta

⁷¹ BRASIL. **Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996**. Dispõe sobre a arbitragem. Brasília, DF: Presidência da República, [1996]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9307.htm. Acesso em: 04 jun. 2020.

⁷² FIGUEIRA JR., Joel Dias. **Arbitragem**. Rio de Janeiro. Forense, 2019. *E-book*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530987244/>. Acesso em: 23 abr. 2020.

convencionado qual a instituição ou o árbitro que será responsável pela solução do conflito⁷³. Conforme Joel Figueira Jr.⁷⁴, as cláusulas cheias são o padrão ideal de convenção, porquanto permitem com facilidade a imediata instauração do procedimento arbitral sem que as partes tenham de recorrer ao judiciário para requerer a tutela prevista no art. 7º da Lei 9.307/96⁷⁵.

Ainda, consoante mencionado no item 2.1, o árbitro é competente para verificar eventual nulidade na convenção arbitral (desdobramento do princípio *Kompetenz-Kompetenz*, também exposto no referido item). Entretanto, a nulidade deve ser indicada no momento oportuno, sob pena de ser proferida a sentença, momento após o qual caberá tão somente ao Poder Judiciário, mediante ajuizamento de ação anulatória pela parte interessada, verificar eventual vício na convenção e, por conseguinte, declarar a nulidade do laudo arbitral.

Depreende-se, portanto, que a convenção arbitral, quando livre de vícios que ensejam sua nulidade, traduz absoluta renúncia à jurisdição estatal, reconhecendo-se, assim, a vontade das partes de resolver seus conflitos sob o regulamento de determinada instituição arbitral (arbitragem institucional) ou, ainda, por regras definidas pelos próprios litigantes em colaboração com o árbitro (ou os árbitros) por elas eleito(s) (arbitragem *ad hoc*).

Desta forma, uma vez apontados os preceitos gerais do instituto da arbitragem, bem como sua natureza jurídica e o conceito de convenção arbitral, cumpre, finalmente, analisar o objeto principal deste ensaio, qual seja, se o princípio da indisponibilidade e irrenunciabilidade pode servir de fundamento ao afastamento da jurisdição arbitral nos conflitos individuais de trabalho quando há convenção arbitral estipulando a renúncia à jurisdição especializada.

4 A ARBITRAGEM NOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO: O PRINCÍPIO DA INDISPONIBILIDADE E IRRENUNCIABILIDADE DE DIREITOS TRABALHISTAS E A (IN)VALIDADE DA CONVENÇÃO ARBITRAL

O objetivo da promulgação da Lei 9.307/96⁷⁶, ao regulamentar a arbitragem no ordenamento jurídico pátrio, evidentemente foi a de trazer uma solução alternativa aos conflitos que envolvem direitos patrimoniais disponíveis.

⁷³ Cumpre destacar que a arbitragem, quando instituída por meio de cláusula compromissória, pode se dar de forma institucional ou *ad hoc*. Ela será institucional quando for eleita uma instituição (também denominada de câmara) de arbitragem para gerenciar o regular andamento do procedimento, e será *ad hoc* (também denominada avulsa), quando as próprias partes, em colaboração com o árbitro, estabelecem regras e procedimentos específicos para o conflito em espécie, sem se ater, necessariamente, ao regramento de determinada instituição de arbitragem. O art. 5º da Lei 9.307/96 permite ambas as espécies de arbitragem, ao estabelecer que “reportando-se as partes, na cláusula compromissória, às regras de algum órgão arbitral institucional ou entidade especializada, a arbitragem será instituída e processada de acordo com tais regras, podendo, igualmente, as partes estabelecer na própria cláusula, ou em outro documento, a forma convencionada para a instituição da arbitragem” (BRASIL. **Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996**. Dispõe sobre a arbitragem. Brasília, DF: Presidência da República, [1996]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9307.htm. Acesso em: 04 jun. 2020).

⁷⁴ FIGUEIRA JR., Joel Dias. **Arbitragem**. Rio de Janeiro. Forense, 2019. *E-book*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530987244/>. Acesso em: 23 abr. 2020.

⁷⁵ BRASIL. **Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996**. Dispõe sobre a arbitragem. Brasília, DF: Presidência da República, [1996]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9307.htm. Acesso em: 04 jun. 2020.

⁷⁶ BRASIL. **Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996**. Dispõe sobre a arbitragem. Brasília, DF: Presidência da República, [1996]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9307.htm. Acesso em: 04 jun. 2020.

Cumpra sinalar, por oportuno, que não pairam controvérsias acerca da possibilidade de instituição de arbitragem nos conflitos coletivos de trabalho, porquanto esta é expressamente permitida pela Carta Magna⁷⁷. A problemática central é justamente quanto aos dissídios laborais de natureza individual, uma vez que ao mesmo tempo em que o ordenamento jurídico pátrio é omissivo nesse sentido, este não estipula qualquer vedação à convenção arbitral nas relações individuais de trabalho.

Não se pode olvidar que, no âmbito do direito do trabalho, ainda há certa resistência, por parte dos magistrados da justiça especializada, em reputar válidas as convenções arbitrais. O motivo principal para o não reconhecimento da renúncia à jurisdição estatal nestes casos é justamente o princípio da indisponibilidade e irrenunciabilidade de direitos, tratado com maiores detalhes no primeiro capítulo deste ensaio.

Tal entendimento, com o devido respeito, resta ultrapassado, uma vez que o direito laboral contemporâneo segue a mesma filosofia adotada pelo CPC de 2015⁷⁸, qual seja, de estimular a solução alternativa de conflitos, mitigando-se, portanto, o princípio da inafastabilidade da jurisdição.

Acerca do incentivo aos equivalentes jurisdicionais, defende Elpídio Donizetti:

É com bons olhos, aliás, que se vê a divulgação, valorização e incentivo à utilização dos meios alternativos de pacificação social. Ninguém melhor do que as próprias partes para, juntas ou com auxílio de terceira pessoa, encontrar a solução mais adequada, justa e eficaz ao conflito. Deve-se abandonar de uma vez por todas a crença de que apenas o juiz está apto a solucionar todo e qualquer impasse decorrente da vida cotidiana⁷⁹.

A Lei 13.467/17⁸⁰, seguindo a mesma linha do código processual civil, introduziu à CLT algumas figuras que evidenciam o aludido estímulo à autocomposição, a exemplo do procedimento de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial⁸¹, previsto no art. 855-B à 855-E do diploma celetista e cuja função é tão somente convalidar, mediante chancela do juízo, transação livremente firmada entre empregado e empregador fora do Poder Judiciário.

Outro exemplo claro de estímulo à autocomposição ocorre no próprio dia-a-dia do Judiciário trabalhista, uma vez que no início de qualquer audiência é obrigatório

⁷⁷ Nesse sentido, dispõe o art. 114, § 1º, da Constituição Federal: “frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros”. (BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição Federal**. Texto compilado até a Emenda Constitucional nº 106, de 2020. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 04 jun. 2020.)

⁷⁸ BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em 04 jun. 2020.

⁷⁹ DONIZETTI, Elpídio. **Curso didático de direito processual civil**. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2019. *E-book*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597020243>. Acesso em: 14 jun. 2020.

⁸⁰ BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 05 jun. 2020.

⁸¹ “Poderão as partes celebrantes submeterem à apreciação do Judiciário o pacto firmado, objetivando conferir legitimidade ao negócio, o que trará mais garantia e estímulo para novas negociações.” (PESSOA, Valton Dória. **Transação extrajudicial nas relações individuais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p. 90.)

ao magistrado atuar como conciliador e tentar buscar a composição da lide antes do prosseguimento da solenidade, de modo que eventual termo de conciliação firmado equivalerá, para as partes litigantes, como uma sentença de mérito irrecorrível⁸².

No que diz respeito à arbitragem, a Lei 13.467/17⁸³ alhures mencionada também introduziu à CLT a figura do “empregado hipersuficiente”. A esta espécie de obreiro é permitida, sem ressalvas, por inteligência do art. 507-A da CLT⁸⁴, a instituição de cláusula compromissória de arbitragem em seu contrato de trabalho, desde que sua remuneração corresponda a duas vezes o teto máximo dos benefícios da previdência social⁸⁵.

É evidente que a “reforma trabalhista”, como também é conhecida a Lei 13.467/17⁸⁶, não obstante inaugurar uma possibilidade, ainda que de forma tímida, de solução de dissídios individuais de trabalho, comprova a tese aqui firmada, no sentido de que o princípio da indisponibilidade e irrenunciabilidade de direitos trabalhistas não é absoluto, porquanto a modernização do direito do trabalho ao longo do tempo atualmente possibilita que tais garantias sejam negociadas, inclusive ao ponto de permitir a renúncia à jurisdição estatal mediante acordo de vontades entre empregado e empregador.

Nessa mesma linha é o entendimento de Cahali sobre o assunto:

Neste particular, a repercussão da Reforma Trabalhista é positiva, pois reconhece, em última análise, a disponibilidade do direito em si, ao permitir a convenção arbitral a seu propósito. Ora, não se poderia sustentar que a disponibilidade do direito está relacionada aos valores envolvidos, e assim, o

⁸² Nesse sentido é o parágrafo único do art. 831 da CLT, *in verbis*: “no caso de conciliação, o termo que for lavrado valerá como decisão irrecorrível, salvo para a Previdência Social quanto às contribuições que lhe forem devidas”. (BRASIL. **Decreto-lei nº 5542, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 04 jun. 2020.)

⁸³ BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 05 jun. 2020.

⁸⁴ “Art. 507-A, CLT: 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 nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.” (BRASIL. **Decreto-lei nº 5542, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 04 jun. 2020.)

⁸⁵ Cumpre destacar que ao denominado “empregado hipersuficiente” também é permitida a livre estipulação com o empregador sobre os direitos previstos no art. 611-A da CLT, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos. Para tanto, além de perceber remuneração superior a duas vezes o teto máximo dos benefícios da previdência social, também é impositivo que o empregado porte diploma de nível superior (este último requisito é dispensável à instituição de cláusula compromissória de arbitragem). Inteligência no art. 444, parágrafo único, da CLT (BRASIL. **Decreto-lei nº 5542, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 04 jun. 2020.)

⁸⁶ BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 05 jun. 2020.

Legislador confirma a possibilidade de sua submissão ao Juízo Arbitral. Em outras palavras, a novel orientação legislativa, ainda que voltada à situação pontual – trabalhador com remuneração elevada, acaba por admitir a disponibilidade dos direitos trabalhistas. Aliás, esta posição é bem marcada na Reforma, pela qual, em diversas passagens, e como princípio orientador das modificações, prestigia a flexibilidade das regras em prestígio às negociações entre as Partes (individuais e/ou coletivas), preservados evidentemente as garantias Constitucionais⁸⁷.

Cabe destacar ainda que a legislação extravagante permite, em casos específicos por ela regulados, a instituição de arbitragem de ofertas finais⁸⁸. É o caso, por exemplo, do art. 4º, II, da Lei 10.101/2000⁸⁹, que permite a arbitragem de ofertas finais quando a negociação que visa a participação nos lucros ou resultados da empresa restar inexitosa, com aplicação residual da Lei 9.307/96⁹⁰. No trabalho portuário também há previsão expressa de arbitragem de ofertas finais, conforme teor do art. 37, §1º, da Lei 12.815/13⁹¹. Não se pode olvidar também que antes mesmo do advento da Lei 9.307/96⁹² a sentença arbitral já era considerada um dos instrumentos reguladores das obrigações de trabalho em favor dos obreiros participantes de greve (art. 7º, *caput*, da Lei 7.783/89⁹³).

-
- ⁸⁷ CAHALI, Francisco José. **Curso de arbitragem**: mediação e conciliação. 6. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018. *E-book*. Disponível em: <https://proview.thomsonreuters.com/title.html?redirect=true&titleKey=rt%2Fmonografias%2F77225019%2Fv7.4&titleStage=F&titleAcct=i0ad70b290000016ec824e1f9f150fadf#sl=0&eid=6dcadab71d0d1075ccf754782de44b49&eat=%5Bbid%3D%22%22%5D&pg=&psl=e&nvgS=false>. Acesso em: 11 mai. 2020.
- ⁸⁸ “Art. 4º, § 1º, Lei 10.101/2000: Considera-se arbitragem de ofertas finais aquela em que o árbitro deve restringir-se a optar pela proposta apresentada, em caráter definitivo, por uma das partes.” (BRASIL. **Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000**. Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2000]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10101.htm. Acesso em: 04 jun. 2020).
- ⁸⁹ “Art. 4º, II, Lei 10.101/2000: Caso a negociação visando à participação nos lucros ou resultados da empresa resulte em impasse, as partes poderão utilizar-se dos seguintes mecanismos de solução do litígio: [...] II - arbitragem de ofertas finais, utilizando-se, no que couber, os termos da Lei no 9.307, de 23 de setembro de 1996.” (BRASIL. **Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000**. Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2000]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10101.htm. Acesso em: 04 jun. 2020.)
- ⁹⁰ BRASIL. **Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996**. Dispõe sobre a arbitragem. Brasília, DF: Presidência da República, [1996]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9307.htm. Acesso em: 04 jun. 2020.
- ⁹¹ “Art. 37, § 1º, Lei 12.815/13: Em caso de impasse, as partes devem recorrer à arbitragem de ofertas finais.” (BRASIL. **Lei nº 12.815, de 5 de junho de 2013**. Dispõe sobre a exploração direta e indireta pela União de portos e instalações portuárias e sobre as atividades desempenhadas pelos operadores portuários; altera as Leis nºs 5.025, de 10 de junho de 1966, 10.233, de 5 de junho de 2001, 10.683, de 28 de maio de 2003, 9.719, de 27 de novembro de 1998, e 8.213, de 24 de julho de 1991; revoga as Leis nºs 8.630, de 25 de fevereiro de 1993, e 11.610, de 12 de dezembro de 2007, e dispositivos das Leis nºs 11.314, de 3 de julho de 2006, e 11.518, de 5 de setembro de 2007; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2013]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12815.htm. Acesso em: 04 jun. 2020.)
- ⁹² BRASIL. **Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996**. Dispõe sobre a arbitragem. Brasília, DF: Presidência da República, [1996]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9307.htm. Acesso em: 04 jun. 2020.
- ⁹³ BRASIL. **Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989**. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da

Depreende-se, portanto, que a atividade jurisdicional – ao incentivar constantemente a autocomposição entre as partes, inclusive extrajudicialmente – bem como a intenção do legislador ao longo do tempo – ao estatuir possibilidades de instituição da arbitragem nas relações de trabalho desde antes da promulgação da Constituição de 1988 – denotam a manifesta transigibilidade dos direitos obreiros.

Nessa linha, defende Carlos Alberto Carmona:

Quanto aos conflitos individuais, embora não se deixe de reconhecer o caráter protetivo do direito laboral, é fato incontestável que nem todos os direitos inseridos na Consolidação das Leis do Trabalho assumiriam a feição irrenunciável pregada pela doutrina especializada mais conservadora: se assim não fosse, não se entenderia o estímulo sempre crescente à conciliação (e à consequente transação), de sorte que parece perfeitamente viável solucionar questões trabalhistas que envolvam direitos disponíveis através da instituição do juízo arbitral⁹⁴.

Ao aceitar, ainda que não de forma integral, a arbitragem como meio de solução dos dissídios individuais de trabalho, torna-se nítido que o direito laboral moderno está aos poucos seguindo o entendimento de muitos países (especialmente dos Estados Unidos), no sentido da vinculação da cláusula compromissória de arbitragem às partes, em total respeito à liberdade contratual destas e, acima de tudo, à sua autonomia da vontade, em detrimento do excessivo protecionismo estatal dado à figura do empregado.

Ao tratarem do assunto, José Antônio Fichtner, Sérgio Nelson Mannheimer e André Luís Monteiro apresentam uma breve nota de direito comparado, na qual mencionam o caso *Epic Systems Corp. v. Lewis*, julgado pela *US Supreme Court* e que bem retrata a argumentação acima exposta:

Em 2018 nos Estados Unidos, a US Supreme Court proferiu uma decisão a respeito da arbitragem envolvendo dissídios individuais trabalhistas. No caso *Epic Systems Corp. v. Lewis*, os contratos de trabalho previam uma cláusula compromissória estabelecendo que eventuais disputas individuais seriam submetidas à arbitragem. Os empregados, porém, ingressaram em juízo alegando que o Poder Judiciário norte-americano deveria desconsiderar a referida cláusula compromissória porque ela violaria o National Labor Relations Act, segundo o qual apenas poderiam ser submetidos à arbitragem dissídios laborais coletivos.

A US Supreme Court rejeitou a alegação dos empregados, entendendo que “the Arbitration Act requires courts to enforce agreements to arbitrate, including the terms of arbitration the parties select”, bem como que “the Act’s saving clause – which allows courts to refuse to enforce arbitration agreements ‘upon such grounds as exist at law or in equity for the revocation of any contract’ – recognizes only ‘generally applicable contract defenses, such as fraud, duress, or unconscionability”.

Em seguida, a Suprema Corte norte-americana, referindo-se ao Federal Arbitration Act e ao National Labor Relations Act, afirmou que “when confronted with two Acts allegedly touching on the same topic, this Court must strive ‘to give effect to both”, de modo que “to prevail, the employees must show a ‘clear and manifest congressional intention to displace one Act with another”. Os Justices consideraram que o National Labor Relations Act “does not mention class or collective action procedures or even hint at a clear and manifest wish to displace the Arbitration Act”. O caso foi solucionado por 5

comunidade, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1989]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.HTM. Acesso em 04 jun. 2020.

⁹⁴ CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e processo**: um comentário à Lei nº 9.307/96. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 41-42.

(Gorsuch, Roberts, Kennedy, Thomas e Alito) x 4 (Ginsburg, Breyer, Sotomayor e Kagan) em favor da admissibilidade de arbitragem para dissídios individuais⁹⁵.

Em razão do panorama até então exposto, resta evidente que o princípio da indisponibilidade e irrenunciabilidade, em virtude da constante evolução do direito do trabalho, já foi há muito mitigado. A postura adotada por considerável parcela da justiça laboral, ao afastar a convenção arbitral com base no postulado da indisponibilidade e irrenunciabilidade, vai de encontro, com a devida vênia, a esse desenvolvimento, porquanto a negociação – tanto de forma direta quanto por meio do sindicato – é uma realidade nas relações de trabalho contemporâneas.

Nesse sentido, compactuamos com o entendimento de Valton Dória Pessoa:

O fato é que não podemos aguardar de braços cruzados que o Estado ofereça todas as soluções. É incontroverso na doutrina, pelo menos, que o modelo atual é insatisfatório, sendo necessária uma mudança urgente, pois o desemprego e os conflitos entre empregados e empregadores crescem a cada dia, impossibilitando o Judiciário de oferecer uma prestação jurisdicional plena e eficiente [...]

Não se trata, em absoluto, de defender que, no campo das relações individuais, as partes têm livremente a faculdade de alterar o dispositivo da lei, reduzindo as garantias mínimas asseguradas ao trabalhador.

Pretendemos, isto sim, sustentar que não se pode, a pretexto de contrariar o preceito de ordem pública, impedir a realização de negócios jurídicos envolvendo direitos individuais do empregado, pois estar-se-ia fulminando a consagrada liberdade, máxime se extinto o contrato de trabalho.⁹⁶

Na mesma linha, Plá Rodriguez também defende:

O Direito do Trabalho, como todo ramo jurídico, não deve ser estático nem ser congelado. O Direito do Trabalho já está em estreito contato com a vida real e, por conseguinte, é particularmente sensível às exigências do mundo dos fatos. [...]

Os princípios não são obstáculo às mudanças exigidas pelos tempos e pelas circunstâncias. Sua própria maleabilidade lhes permite manter a substância mesmo que tudo o mais se mude⁹⁷.

Logo, em razão do constante desenvolvimento do direito do trabalho face às mudanças sociais, o princípio da indisponibilidade e irrenunciabilidade não pode mais servir de fundamento à invalidade da convenção arbitral (exceto nos casos em que exista prova cabal de vício de consentimento no negócio jurídico, jamais se presumindo tal defeito), de modo que é dever do julgador, segundo Valton Dória Pessoa, se esforçar para promover as adaptações necessárias, as quais são plenamente possíveis em razão do caráter dinâmico do direito⁹⁸.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

⁹⁵ FICHTNER, Antonio, J., MANNHEIMER, Nelson, S., MONTEIRO, Luís, A. **Teoria Geral da Arbitragem**. Rio de Janeiro; Forense, 2019. *E-book*. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530982881/>. Acesso em: 11 mai. 2020.

⁹⁶ PESSOA, Valton Dória. **Transação extrajudicial nas relações individuais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p. 37-41.

⁹⁷ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3.ed. atual. São Paulo: LTr, 2000, p. 82.

⁹⁸ PESSOA, Valton Dória. **Transação extrajudicial nas relações individuais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p. 45.

O desenvolvimento do presente trabalho teve o condão de, inicialmente, conceituar o princípio da indisponibilidade e irrenunciabilidade de direitos trabalhistas, destacando sua origem e seus fundamentos. Dentre as razões de ser do referido postulado, realçamos a da presunção de vício de consentimento, uma vez que é a consequência do princípio da indisponibilidade e irrenunciabilidade que maior evidencia a proteção exagerada do Estado sobre o trabalhador, porquanto limita quase que por completo a sua capacidade negocial.

Apresentou-se também, em face da sua importância para o estudo do tema central, a distinção entre as figuras da renúncia e transação. Ao passo que a renúncia é um ato unilateral de despojamento do direito por parte daquele que se denomina titular, a transação, em sentido contrário, possui caráter negocial, uma vez que além de apenas poder versar sobre direitos patrimoniais de caráter privado, pressupõe uma dúvida subjetiva acerca da titularidade desse direito, a qual poderá ser dirimida mediante um ato bilateral de vontade das partes litigantes, qual seja, a realização de concessões recíprocas até o atingimento de um acordo.

Ato contínuo, prosseguiu-se à análise do instituto da arbitragem no ordenamento jurídico pátrio como forma heterocompositiva de resolução de conflitos, apresentando as prerrogativas do árbitro em comparação ao juiz de direito, bem como os direitos submetidos à arbitragem (direitos patrimoniais disponíveis) e sua natureza jurídica, defendendo-se que a essência do instituto, ao menos após a promulgação da Lei 9.307/96, é eminentemente jurisdicional, porquanto o laudo arbitral equivale a uma sentença de mérito proferida por um juiz.

Ainda nas linhas gerais da arbitragem, porém abordado como fio condutor à posterior análise do problema central abordado neste estudo, foi apresentada a noção de convenção arbitral, esta que se divide em cláusula compromissória e compromisso arbitral. Ambas as espécies de convenção visam exprimir a vontade das partes em renunciar à jurisdição estatal em favor da arbitral, de modo que a única diferença substancial entre elas é o momento em que firmadas: a cláusula compromissória é um negócio jurídico que expressa a intenção pela arbitragem antes do litígio se instaurar, ao passo que o compromisso arbitral é entabulado quando o processo já está em trâmite no juízo estatal.

Finalmente, com fundamento na parte geral, fez-se um confronto entre o princípio da indisponibilidade e irrenunciabilidade de direitos e a convenção arbitral, uma vez que o Judiciário trabalhista reiteradamente invalida cláusulas compromissórias e compromissos arbitrais firmados entre as partes com o fundamento principal de que as garantias que o ordenamento jurídico estatuiu aos empregados são absolutamente indisponíveis.

Percebe-se, entretanto, que o direito do trabalho não é o mesmo da época da sua consolidação (entende-se aqui o período compreendido entre a edição da Encíclica *Rerum Novarum* em 1891 e a celebração do Tratado de Versalhes em 1919), porquanto acompanhou as transformações sociais ao longo do tempo e, por conseguinte, flexibilizou as relações de trabalho de modo a possibilitar, atualmente, a negociação dos direitos trabalhistas, seja mediante instrumentos coletivos, seja através de acordos extrajudiciais ou até mesmo por meio de termos de conciliação redigidos e cancelados pelos próprios magistrados nas reclamações trabalhistas em curso.

Outrossim, a Lei 13.467/17⁹⁹ trouxe, ainda que de forma discreta, modificações e acréscimos em dispositivos da CLT que manifestam esse caráter mais liberal do direito do trabalho contemporâneo, a exemplo, por oportuno, da possibilidade de o trabalhador, preenchidos determinados requisitos, firmar cláusula compromissória de arbitragem no seu contrato de trabalho sem maiores percalços.

Destarte, ao invalidar a convenção arbitral – quando livre de quaisquer defeitos – o Judiciário está não apenas negando a evolução do direito do trabalho, mas também está submetendo o trabalhador a uma posição de absoluta incapacidade, o que não pode ser aceito dentro do atual contexto de forte estímulo às soluções alternativas para resolução dos conflitos, dentre as quais encontra-se justamente a arbitragem como substituta da jurisdição estatal.

Logo, é possível concluir que o direito do trabalho, a exemplo dos demais ramos do direito, também está em constante desenvolvimento, de sorte que não é mais aceitável um protecionismo absoluto por parte do Estado em favor do empregado, porquanto o dia-a-dia forense, bem como as tímidas tentativas do legislador de modificar o diploma celetista nesse sentido, mostram que os direitos obreiros são rotineiramente objeto de negociação, não havendo que se falar, portanto, na sua indisponibilidade absoluta.

O Judiciário deve, portanto, adaptar seu entendimento às mutações sociais, mitigando a noção de hipossuficiência do trabalhador e passando a vê-lo como um indivíduo dotado de capacidade para os atos da vida civil, em especial para contratar. Dessa forma, ao se encontrar diante de uma situação de renúncia à jurisdição estatal por meio de negócio jurídico livre de defeitos, o julgador deve superar o entendimento de presunção de vício de consentimento e passar a adotar um posicionamento de respeito à autonomia da vontade das partes litigantes, estendendo-se, dessa forma, o princípio da prevalência do negociado sobre o legislado, próprio do direito coletivo, às relações individuais de trabalho.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. Limites da Renúncia e da Transação Judicial e Extrajudicial. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 27, n. 57, p. 89-101, jul./dez. 97.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição Federal**. Texto compilado até a Emenda Constitucional nº 106, de 2020. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 04 jun. 2020.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Relatório Justiça em Números**. Brasília, DF: Conselho Nacional de Justiça, 2019, 238 p. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2019/08/justica_em_numeros20190919.pdf/. Acesso em: 08 abr. 2020.

⁹⁹ BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 05 jun. 2020.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5542, de 1º de maio de 1943.** Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 04 jun. 2020.

BRASIL. **Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000.** Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2000]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10101.htm. Acesso em: 04 jun. 2020.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2002]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm. Acesso em: 04 jun. 2020.

BRASIL. **Lei nº 12.815, de 5 de junho de 2013.** Dispõe sobre a exploração direta e indireta pela União de portos e instalações portuárias e sobre as atividades desempenhadas pelos operadores portuários; altera as Leis nºs 5.025, de 10 de junho de 1966, 10.233, de 5 de junho de 2001, 10.683, de 28 de maio de 2003, 9.719, de 27 de novembro de 1998, e 8.213, de 24 de julho de 1991; revoga as Leis nºs 8.630, de 25 de fevereiro de 1993, e 11.610, de 12 de dezembro de 2007, e dispositivos das Leis nºs 11.314, de 3 de julho de 2006, e 11.518, de 5 de setembro de 2007; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2013]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12815.htm. Acesso em: 04 jun. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015.** Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em 04 jun. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.129, de 26 de maio de 2015.** Altera a Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996, e a Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, para ampliar o âmbito de aplicação da arbitragem e dispor sobre a escolha dos árbitros quando as partes recorrem a órgão arbitral, a interrupção da prescrição pela instituição da arbitragem, a concessão de tutelas cautelares e de urgência nos casos de arbitragem, a carta arbitral e a sentença arbitral, e revoga dispositivos da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996. Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13129.htm. Acesso em: 04 jun. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 05 jun. 2020.

BRASIL. **Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989.** Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1989]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.HTM. Acesso em 04 jun. 2020.

BRASIL. **Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.** Dispõe sobre a arbitragem. Brasília, DF: Presidência da República, [1996]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9307.htm. Acesso em: 04 jun. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Agravo regimental na sentença estrangeira nº 5206.** [...] 3. Lei de Arbitragem (L. 9.307/96): constitucionalidade, em tese, do juízo arbitral; discussão incidental da constitucionalidade de vários dos tópicos da nova lei, especialmente acerca da compatibilidade, ou não, entre a execução judicial específica para a solução de futuros conflitos da cláusula compromissória e a garantia constitucional da universalidade da jurisdição do Poder Judiciário (CF, art. 5º, XXXV). Constitucionalidade declarada pelo plenário, considerando o Tribunal, por maioria de votos, que a manifestação de vontade da parte na cláusula compromissória, quando da celebração do contrato, e a permissão legal dada ao juiz para que substitua a vontade da parte recalcitrante em firmar o compromisso não ofendem o artigo 5º, XXXV, da CF. Relator: Min. Sepúlveda Pertence, 12 de dezembro de 2001. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=345889>. Acesso em: 23 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 243, TST.** Exceto na hipótese de previsão contratual ou legal expressa, a opção do funcionário público pelo regime trabalhista implica a renúncia dos direitos inerentes ao regime estatutário. Diário da Justiça: Brasília, DF, 19, 20 e 21 nov. 2003. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-243. Acesso em 05 jun. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 276, TST.** O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego. Diário da Justiça: Brasília, DF, 19, 20 e 21 nov. 2003. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-276. Acesso em: 04 jun. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 51, II, TST.** Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. Diário da Justiça: Brasília, DF, 20, 22 e 25 abr. 2005. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-51. Acesso em: 05 jun. 2020.

BUENO, Cassio Scarpinella. **Manual de direito processual civil.** 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. *E-book*. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553609130/>. Acesso em: 14 jun. 2020.

CAHALI, Francisco José. **Curso de arbitragem**: mediação e conciliação. 6. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018. *E-book*. Disponível em: <https://proview.thomsonreuters.com/title.html?redirect=true&titleKey=rt%2Fmonografi as%2F77225019%2Fv7.4&titleStage=F&titleAcct=i0ad70b290000016ec824e1f9f150f adf#sl=0&eid=6dcadab71d0d1075ccf754782de44b49&eat=%5Bbid%3D%221%22% 5D&pg=&psl=e&nvgS=false>. Acesso em: 23 abr. 2020.

CÂMARA, Alexandre Freitas. **O novo processo civil brasileiro**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2019. *E-book*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597019575/>. Acesso em: 14 jun. 2020.

CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e processo**: um comentário à Lei nº 9.307/96. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de direito civil**. 9. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. v. 3 (contratos). *E-book*. Disponível em: <https://proview.thomsonreuters.com/title.html?redirect=true&titleKey=rt%2Fmonografi as%2F111088877%2Fv9.5&titleStage=F&titleAcct=i0ad70b290000016ec824e1f9f15 0fadf#sl=0&eid=de48790d2ab5ddf5382cb722e984ca33&eat=%5Bereid%3D%22de4 8790d2ab5ddf5382cb722e984ca33%22%5D&pg=l&psl=p&nvgS=false>. Acesso em: 14 jun. 2020.

CONTRERAS, Carlos Enrique Sada. **Apuntes elementales de derecho procesal civil**. Nuevo León: Universidad Autónoma de Nuevo León, 2000.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

DIDIER JR., Fredie. **Curso de direito processual civil**: introdução ao direito processual civil, parte geral e processo de conhecimento. 17. ed. Salvador: JusPodivm, 2015. v. 1.

DONIZETTI, Elpídio. **Curso didático de direito processual civil**. 22. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2019. *E-book*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597020243>. Acesso em: 14 jun. 2020.

FICHTNER, Antonio, J., MANNHEIMER, Nelson, S., MONTEIRO, Luís, A. **Teoria Geral da Arbitragem**. Rio de Janeiro; Forense, 2019. *E-book*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530982881/>. Acesso em: 11 mai. 2020.

FIGUEIRA JR., Joel Dias. **Arbitragem**. Rio de Janeiro. Forense, 2019. *E-book*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530987244/>. Acesso em: 23 abr. 2020.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Manual de direito civil**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. *E-book*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553172764/>. Acesso em: 14 jun. 2020.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. v. 3 (contratos e atos unilaterais). *E-book*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553608546/>. Acesso em: 14 jun. 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. *E-book*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553610419/>. Acesso em: 14 jun. 2020.

LÔBO, Paulo. **Direito civil: parte geral**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel. **Novo curso de processo civil**. 3. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2017. v. 1. (teoria do processo civil). *E-book*. Disponível em: <https://proview.thomsonreuters.com/title.html?redirect=true&titleKey=rt%2Fmonografi%2F101481798%2Fv3.4&titleStage=F&titleAcct=i0ad70b290000016ec824e1f9f150fadf#sl=0&eid=a783f73fd40987b8bfd20afbb61dd05&eat=%5Bbid%3D%221%22%5D&pg=&psl=e&nvgS=false>. Acesso em: 06 jun. 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MONTENEGRO FILHO, Misael. **Direito processual civil**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2019. *E-book*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597020304/>. Acesso em: 14 jun. 2020.

NEVES, Daniel Amorim Assumpção. **Manual de direito processual civil**. 9. ed. Salvador: JusPodivm, 2017.

PEDROSO, Marcelo Bатуíra da C. Losso. **Liberdade e irrenunciabilidade no Direito do Trabalho: do estudo dos princípios à Economic Analysis of Law aplicados ao Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2005.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de direito civil**. 32. ed. rev. Atualizada por Maria Celina Bodin de Moraes. Rio de Janeiro: Forense, 2019. v. 1 (Introdução ao Direito Civil: Teoria Geral do Direito Civil). *E-book*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530984298/>. Acesso em: 14 jun. 2020.

PESSOA, Valton Dória. **Transação extrajudicial nas relações individuais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

SILVA, Adriana dos Santos. **Acesso à justiça e arbitragem**: um caminho para a crise no judiciário. São Paulo: Manole, 2005.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

TEIXEIRA, Sergio 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. DOI: 10.7213/rev.dir.econ.soc.v8i3.21996. Acesso em: 08 abr. 2020.

VACA, Francisco José Contreras. **Derecho procesal civil**: teoria y clínica. 1. ed. Oxford University Press: 2010.