



MANUAL DE ARBITRAGEM



CMATRA
PRIMEIRA CÂMARA DE
RESOLUÇÃO EXTRAJUDICIAL
DE CONFLITOS TRABALHISTAS



CMATRA

PRIMEIRA CÂMARA DE
RESOLUÇÃO EXTRAJUDICIAL
DE CONFLITOS TRABALHISTAS



O que é Arbitragem?

A arbitragem ou juízo arbitral é um meio de solução de conflitos em que se elege um terceiro imparcial para decidir a lide. Portanto, é uma forma de resolver controvérsias sem a necessidade de acionar o Poder Judiciário.



Por que escolher a Arbitragem?

A Lei nº 13.467, de julho de 2017, a chamada Reforma Trabalhista, passou a prever expressamente a arbitragem como forma de solucionar conflitos de empregados com salário maior do que o dobro do limite dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Contudo, para os contratos que envolvam prestação de serviços que não configurem relação de emprego, não haverá qualquer limitação à adoção do procedimento.

As partes podem escolher onde se reunirão para debater sobre o conflito ou produzir provas, disponibilizando a CMATRA sua estrutura, que possibilita um ambiente mais propício para a realização de acordos.

Ademais, em um mercado de trabalho em crise, em um mundo de negócios altamente competitivo e estratégico, mister a proteção das informações e a preservação da privacidade dos envolvidos. O confronto de interesses, por vezes, pode promover efeito catártico nas partes que merecem resguardo de suas posições e fundamentos. O sigilo de todos os procedimentos conduzidos pela CMATRA é garantia contra a exposição desnecessária de fragilidades e informações confidenciais.

A resolução do conflito com o auxílio da CMATRA tem vocação para ser mais rápida e ágil do que pela via da jurisdição estatal, totalizando, em média, cerca de um bimestre o tempo gasto no procedimento.

Além disso, os custos que envolvem a Justiça do Trabalho, que já eram significativos para os reclamados, notadamente as empresas, que devem recolher os depósitos recursais para terem a causa reapreciada², após a reforma trabalhista, também aumentaram para os reclamantes, que deverão suportar riscos diversos, tais como a condenação: (i) em custas equivalentes a 2% do valor da causa; (ii) em litigância de má-fé, com o pagamento de 1 a 10% do valor da causa; (iii) em honorários de sucumbência nas hipóteses de improcedência ou procedência parcial. Além desses riscos, mister considerar (iv) os entraves na concessão do benefício de gratuidade de justiça, visto que a nova redação da CLT impõe a comprovação da dificuldade do reclamante em arcar com as custas processuais; e o fato de que (v) mesmo se beneficiário da justiça gratuita, quando vencido, deverá o autor arcar com as custas, caso a sua situação financeira melhore em dois anos, ou na hipótese de recebimento de eventual crédito em outras ações.

Diante de tal cenário, é evidente ser a arbitragem uma via eficiente de solução de conflitos em termos de gerenciamento de custos, já que estes serão menores, pré-definidos, estabilizados e conhecidos das partes. Não há surpresas nem riscos financeiros. Os custos fixados incluem a remuneração dos gestores de conflitos e todo o arsenal logístico moderno e acessível da Câmara.

2 O depósito recursal para o Recurso Ordinário tem como teto o valor de R\$ 9.189,00; para Recurso de Revista, R\$ 18.378,00. Nas hipóteses de interposição de agravo de instrumento, quando o magistrado ou o desembargador do trabalho não aceitar levar o recurso à instância superior, a parte insatisfeita deve efetuar o pagamento de 50% do depósito do recurso que se pretende “destrancar”.

CUSTOS DA ARBITRAGEM CMATRA

▶ **TAXA DE REGISTRO** R\$ 1.500,00 (MIL E QUINHENTOS REAIS)

VALOR DA ÚLTIMA REMUNERAÇÃO DO TRABALHADOR	VALOR FIXO TOTAL
Até uma vez o teto do RGPS (R\$ 5.645,80)	R\$ 1.200,00
De uma a duas vezes o teto do RGPS (de R\$ 5.645,80 a R\$ 11.291,60)	R\$ 2.300,00
De duas a quatro vezes o teto do RGPS (de R\$ 11.291,60 a R\$ 22.583,20)	R\$ 3.900,00
A partir de quatro vezes o teto do RGPS	A COMBINAR



Regulamento

Destacam-se, ainda, os regulamentos simples e intuitivos da CMATRA, além do código de ética desenhado para os gestores de conflitos, todos elaborados pelo grupo de estudos precursor da ideia, com revisão assinada por magistrados trabalhistas vinculados ao TRT da Primeira Região. Todas essas normas são voltadas à eficiência e transparência dos procedimentos. Mediante acordo entre as partes, os fluxos podem, ainda, ser remodelados e flexibilizados, tornando-se ainda mais aderentes às expectativas de solução.

No regulamento de procedimento arbitral da CMATRA as partes encontrarão informações sobre:

- Como requerer a instauração do procedimento de arbitragem;
- Contagem de prazos;
- Requisitos da sentença arbitral e formas de publicidade às partes;
- A vinculação das partes à sentença arbitral, na qualidade de título executivo;
- As obrigações e os poderes do árbitro;
- As hipóteses de impedimento e suspeição do árbitro;
- Os princípios do contraditório, da igualdade das partes, da imparcialidade do árbitro e de seu livre convencimento;
- A tentativa de conciliação das partes antes do início do procedimento;
- O prazo máximo para o árbitro proferir a sentença arbitral.



Quem pode adotar este método de solução de conflito?

Além da capacidade especial para contratar exigida pela Lei nº 9.307, notadamente conhecida como Lei da Arbitragem, a CLT destaca que os empregados que percebam salário maior que o dobro do limite dos benefícios do RGPS poderão estipular cláusula compromissória em seus contratos de trabalho³.

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.

A CLT é silente quanto ao compromisso arbitral, ou seja, o pacto estabelecido, **após** terminada a relação, no sentido de submeter o litígio a um árbitro.

Seguindo o princípio da legalidade aplicado às relações entre particulares, trabalhadores que tenham auferido menos do que o dobro do limite do RGPS poderão estipular compromisso arbitral para solução de suas controvérsias. Como após o término do contrato de trabalho a subordinação entre o empregado e o empregador resta neutralizada, existe jurisprudência favorável quanto à aceitação da eleição do procedimento para quaisquer empregados.

3 Artigo 507-A. 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.



De qualquer modo, a limitação supostamente trazida pela CLT no tocante à faixa salarial somente poderá ser aplicada aos casos de vínculo empregatício. Portanto, casos de terceirização via contratação de pessoa jurídica prestadora de serviços, prestação de serviços autônomos, contratos de atletas, conflitos sindicais, dentre outros, tranquilamente poderão ser submetidos à arbitragem, via cláusula compromissória ou compromisso arbitral.

Em outras palavras, em relação aos contratos de prestação de mão de obra, ou seja, aqueles que não inaugurarem vínculo empregatício, a aceitação da arbitragem é ampla e irrestrita, nos termos do artigo 1º da Lei nº 9.307/96.



PROCEDIMENTO ARBITRAL – CMATRA PARA CASOS EM QUE NÃO HAJA CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA

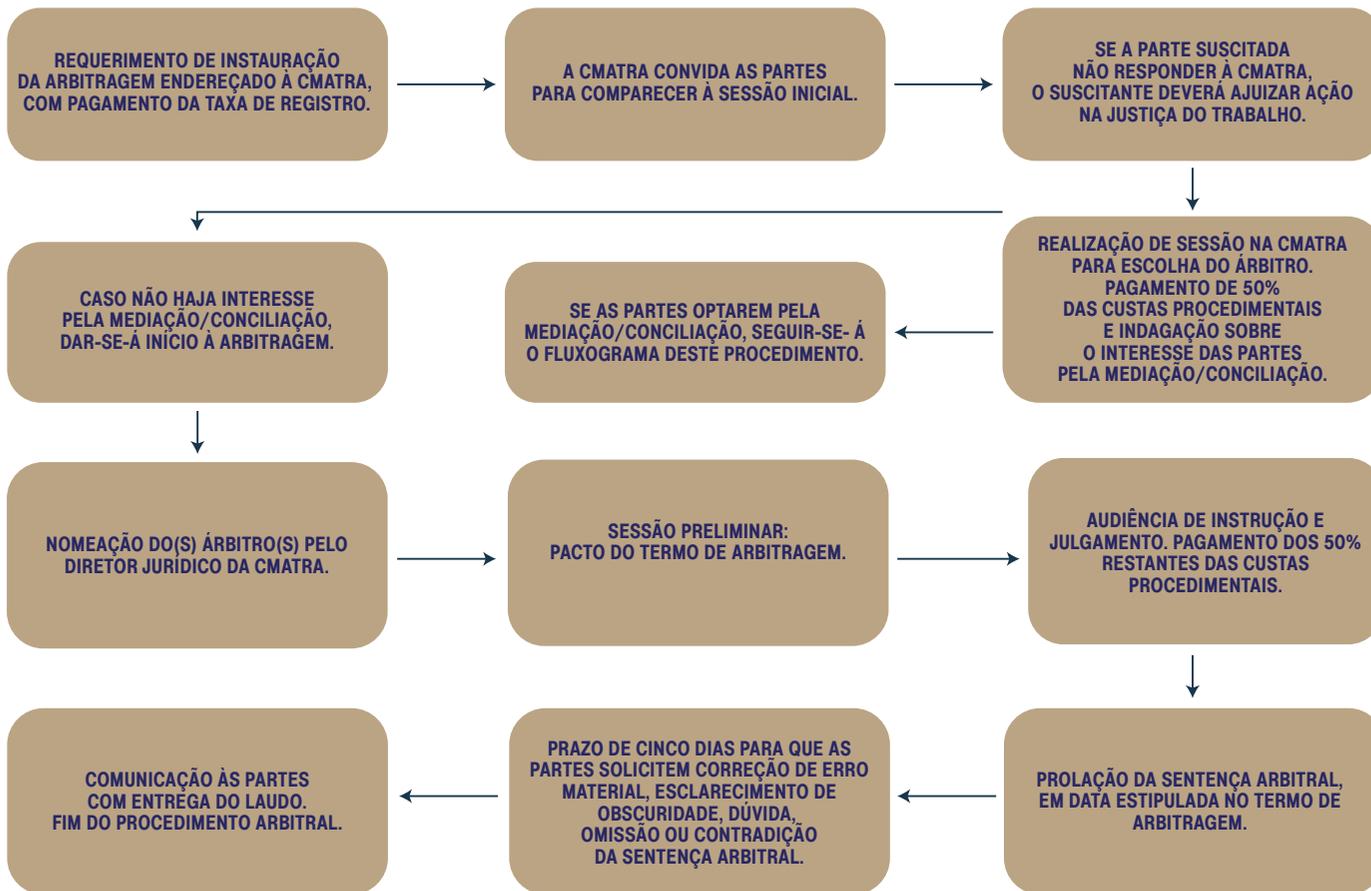
REQUERIMENTO DE INSTAURAÇÃO DA ARBITRAGEM
ENDEREÇADO À CMATRA,
A PEDIDO DE QUALQUER PESSOA FÍSICA
OU JURÍDICA.

A CMATRA ENVIARÁ A TODAS AS PARTES
CÓPIA DA NOTIFICAÇÃO DE ARBITRAGEM,
CONVIDANDO-AS A COMPARECER
EM SESSÃO EM DIA E HORA
MARCADOS PELA CMATRA.

SE A PARTE SUSCITADA
NÃO RESPONDER À CMATRA,
NÃO HÁ COMO OBRIGÁ-LA A PARTICIPAR
DO PROCEDIMENTO ARBITRAL.



PROCEDIMENTO ARBITRAL – CMATRA PARA CASOS EM QUE HAJA CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA OU COMPROMISSO ARBITRAL





O que pode ser julgado pelo juízo arbitral?

As pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis. O artigo 611-A da CLT exemplifica em seus incisos tais direitos, nos casos de vínculo empregatício, dentre eles os relativos à jornada e à remuneração.

Já o dispositivo seguinte elenca taxativamente os direitos indisponíveis, que não poderão ser discutidos em procedimento arbitral relativo a conflitos entre empregados e empregadores:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

- I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
- IV - salário mínimo;
- V - valor nominal do décimo terceiro salário;
- VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- VIII - salário-família;
- IX - repouso semanal remunerado;
- X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;
- XI - número de dias de férias devidas ao empregado;
- XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;
- XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;
- XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

XIX - aposentadoria;

XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.



Mais Informações

Os regulamentos da CMATRA, o catálogo dos árbitros e quaisquer outras informações estão disponíveis no site www.cmatra.com.br.

A CMATRA defende a promoção de métodos adequados de solução de controvérsias pois acredita que desafogam o Poder Judiciário e atendem de maneira mais eficaz as necessidades das partes.





CMATRA

PRIMEIRA CÂMARA DE
RESOLUÇÃO EXTRAJUDICIAL
DE CONFLITOS TRABALHISTAS