

BREVES REFLEXÕES SOBRE A ARBITRAGEM INDIVIDUAL TRABALHISTA.

* Pedro de Souza Gomes Milioni¹

Sumário: I. Sobre o que pretendo tratar; II. Breves reflexões sobre a arbitragem individual trabalhista; 1. Conceito de arbitragem; 2. Os litígios individuais trabalhistas e o drama do caminho único; 3. Arbitragem individual trabalhista *versus* acesso à justiça; 4. A autonomia da vontade no contrato de trabalho; 5. Proposta interpretativa do art. 507-A da CLT; 6. A arbitragem e a eficácia temporal da Lei 13.467 de 2017; 7. Proposta interpretativa do art. 876 da CLT; 8. Controle judicial prévio da arbitragem; 9. Uma arbitragem especial para um Direito especial; III. Considerações finais; IV. Bibliografia.

I. Sobre o que pretendo tratar:

Adianto ao leitor, desde já, que esse não é um artigo que tratará do instituto da arbitragem de maneira exaustiva ou completa. Ao contrário, procurarei explorar questões específicas, de forma objetiva, visando tão somente trazer à lume algumas breves reflexões, provocativas ou não, com o intuito de auxiliar a construção de uma diretriz minimamente segura para o instituto da arbitragem individual trabalhista.

Pois bem, a Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, denominada de reforma trabalhista, alocou no bojo da CLT o art. 507-A, redigido nos seguintes termos:

Art. 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.

A partir de 11 de novembro de 2017, portanto, quando a referida lei entrou em vigor, após o período de vacância, resta autorizado, através de norma jurídica inserta na própria CLT, a possibilidade de que litígios trabalhistas individuais sejam dirimidos pela via da arbitragem.

¹ Mestre em Direito pela UCAM/RJ, LLM em Direito Corporativo pelo IBMEC/RJ, advogado.

Todavia, apesar da clareza e simplicidade dos termos da lei, é preciso observar que reforma trabalhista brasileira manipulou através de inserções, alterações, supressões e inovações mais de 200 (duzentos) artigos legais e pretendeu, sem dúvida, atingir dogmas e pilares centrais do Direito e do Processo do Trabalho, fazendo com que pairasse sobre ela um sincero clima de descontentamento e desconfiança.

Se a profundidade e as consequências da manipulação legal forem somadas à superficialidade (ou inexistência) do debate com os atores sociais potencialmente envolvidos, bem como o tempo por demais exíguo do processo legislativo, pode-se afirmar que os operadores jurídico-laborais estão atordoados com tudo o que foi imposto. Percebo que há também um clima de geral de desorientação. Não é para menos. Pretendeu-se muito, discutiu-se pouco, em muito pouco tempo.

Com efeito, para não se perder no labirinto propositalmente imposto pela reforma, é preciso colocar as ideias em ordem, pois sem o pensamento e a razão o caminho poderá ser ainda mais desastroso. Entendo que esse é justamente o papel da doutrina, e aquilo que será buscado com o presente trabalho.

II. Breves reflexões sobre a arbitragem individual trabalhista:

O capítulo, que ora início, será didaticamente dividido em diversos subcapítulos onde abordarei, com objetividade, alguns temas controvertidos e minhas respectivas reflexões sobre a matéria objeto de investigação.

1. Conceito de arbitragem:

O professor Leonardo Carneiro da Cunha esclarece que a “*definição de um conceito de direito é consequência da análise de sua essência, entendendo-se essência como o conceito fundamental de um objeto*”². E explica o autor, firme nas lições de Juan Manoel Teran, que uma vez “*definido o conceito, deve-se aprofundá-lo, determinando-se, por exemplo, seus elementos constitutivos, ou analisando as relações entre eles e outros institutos afins*”.³

² Cunha, Leonardo José Carneiro. Jurisdição e Competência. Rio de Janeiro: Revista dos Tribunais. 2008, p. 36.

³ Cunha, Leonardo José Carneiro. Jurisdição e Competência. Rio de Janeiro: Revista dos Tribunais. 2008, p. 36.

É valoroso destacar que os conceitos jurídicos se dividem, ainda, em *lógico-jurídicos* ou *jurídico-positivos*, conforme exposição mais uma vez precisa de Leonardo Carneiro da Cunha, citando mais uma vez Juan Manoel Teran:

“Os conceitos jurídicos podem ser lógico-jurídicos ou jurídicos positivos. Todos os conceitos jurídico-positivos somente se aplicam a uma esfera de validade determinada no tempo e no espaço. A validade de um conceito jurídico-positivo está sujeita à vigência do ordenamento em que se apoia. Diversamente, quando se formula um conceito lógico que serve de base para a conceituação jurídica positiva, essa noção se faz com pretensão de validade universal.”⁴

O conceito de *arbitragem* não tem pretensão de validade universal, pois isso não seria possível, justamente porque sua formulação depende das normas jurídicas de cada país (ou outra porção territorial, a depender do sistema jurídico). Ou seja, ele é um conceito *jurídico-positivo*, que necessariamente variará de acordo com o ordenamento jurídico a ser pesquisado.

Com efeito, ainda que possa haver semelhança com o conceito adotado em outros países, deve-se analisar o conceito da arbitragem à luz dos elementos previstos na ordem jurídica interna, no caso, o direito positivo brasileiro.

Para tanto, é didático e objetivo o conceito talhado por Alexandre Freitas Câmara:

Trata-se de um meio de heterocomposição de conflitos, ou seja, um meio de composição do litígio em que este é solucionado por um terceiro, estranho ao conflito, isto é, a solução do conflito é obra de alguém que não é titular de nenhum dos interesses conflitantes.⁵

Em suma, arbitragem no Brasil se traduz em um método alternativo de solução de conflitos, por um terceiro, sendo disciplina basicamente pelos termos da Lei 9.307/96.

2. Os litígios individuais trabalhistas e o drama do caminho único:

⁴ Cunha, Leonardo José Carneiro. *Jurisdição e Competência*. Rio de Janeiro: Revista dos Tribunais. 2008, p. 37.

⁵ Arbitragem – Lei 9.307/96. 4ª ed. Editora Lumen Juris: Rio de Janeiro, 2005. p. 9.

A Justiça do Trabalho, animada por seus competentes juízes, sempre lidou muito bem com o Processo do Trabalho, fazendo dele sua imagem e semelhança, pontuando de maneira soberana (e pragmática) a importância da celeridade e da efetividade do processo, em que pese muitas vezes às custas de um *indevido* processo legal.

Vale dizer, o Processo do Trabalho, na prática, apesar de alguns entraves, sempre funcionou muito bem, notadamente se comparado com o Processo Civil e o tempo de tramitação das demandas na Justiça Estadual, por exemplo. Talvez por esse motivo preocupações com ondas renovatórias, métodos alternativos de solução de conflitos, sempre se mantiveram em estudo apenas em nível meramente acadêmico.

Contudo, certamente empolgada por fatores múltiplos e também extrajurídicos, a Justiça do Trabalho nos últimos anos começou a *soluçar*.

A celeridade processual de outrora passou a ser questionada e sentida na prática pelos jurisdicionados.

O surgimento de litígios cada vez mais complexos (altos empregados, “quarteirização”, ações coletivas, embaraços típicos do processo executivo etc.) e mesmo os mais simples passaram a tramitar em tempo cada vez maior, sem que o Processo do Trabalho se prontificasse a fornecer uma solução alternativa a esse problema então recorrente em outras searas.

Ora, há muito penso não ser mais crível que em pleno século XXI somente o Judiciário trabalhista possa resolver, com a devida segurança jurídica, todo e qualquer conflito individual entre capital e trabalho.

É preciso perceber, portanto, que a chegada da arbitragem individual racionaliza e atualiza, ainda que tardiamente, o sistema processual trabalhista, que hoje, em modelo ultrapassado, ao menos no particular, direciona *automaticamente* todos os conflitos laborais *exclusivamente* ao Poder Judiciário que, há muito, se mostra assoberbado.

Com efeito, o art. 507-A da CLT pode representar o fim do drama do caminho único, permitindo que as partes tenham à disposição um meio alternativo de composição do litígio, uma opção segura ao processo judicial.

3. Arbitragem individual trabalhista *versus* acesso à justiça:

Antes de adentrar especificamente na constitucionalidade (ou não) do art. 507-A, da CLT, que certamente será questionada, é preciso avaliar se a arbitragem, nos moldes até então propostos pela legislação civil guarda compatibilidade com a Constituição brasileira, notadamente em virtude do princípio constitucional do acesso à justiça⁶.

Esse princípio, que também recebeu denominações distintas, tais como, princípio da inafastabilidade do controle ou da tutela jurisdicional e princípio do direito de ação, está previsto no artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal e possui a seguinte redação: *“a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça de direito.”*

É possível extrair do aludido princípio norma no sentido de que a Constituição garante a todos, pessoas físicas, jurídicas ou mesmo entes despersonalizados, o mais amplo acesso à justiça, seja para postular a tutela jurisdicional preventiva ou mesmo reparatória.

O alcance do princípio constitucional em estudo deve ser medido para algo muito além de uma garantia meramente formal. Assim, deve o intérprete partir dos próprios fundamentos básicos do Estado Democrático de Direito, notadamente o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, para aferir qual é a tutela jurisdicional efetiva e justa a que a Constituição Federal se refere ao garantir o pleno acesso à justiça.

Sem dúvida, a noção mais básica e limitada do princípio do acesso à justiça, mas não menos importante, se refere a faculdade de obter do Estado-Juiz a tutela para a prevenção ou lesão a direitos.

Dentro desse contexto, o acesso à justiça estaria relacionado com o direito de ação e seu exercício, bem como com a existência de um Poder Judiciário devidamente aparelhado para processar e julgar todas as eventuais demandas que lhe sejam submetidas.

Portanto, extrai-se do princípio em comento que nem mesmo a lei poderá subtrair da análise do Poder Judiciário os pleitos que lhe sejam dirigidos pelos litigantes.

⁶ Para um estudo mais aprofundado do tema ler CAPPELLETTI, Mauro & GARTH, Bryant. *Acesso à Justiça*. Porto Alegre. Sergio Antonio Fabris Editor, 1988. Trad. brasileira Elen Gracie Northfleet.

Neste rumo, resumidamente, é possível afirmar que as partes têm o direito de acesso pleno à justiça, não devendo sofrer, nem mesmo por imposição legal, embaraços de ordem econômica, social, psicológica ou mesmo jurídica.

Devidamente traçada a ideia básica do princípio do acesso à justiça, já é possível analisar se há alguma crise entre a arbitragem e o princípio da inafastabilidade da jurisdição.

A resposta é negativa.

Na minha visão resta evidente a constitucionalidade da arbitragem, pois a *opção das partes* para que o conflito seja dirimido através dessa via alternativa é o que garante que o princípio constitucional do acesso à justiça seja mantido incólume, justamente porque as partes *optaram* por não ter o seu litígio solucionado pelo Estado⁷.

Vale dizer, o postulado constitucional da liberdade, refletido no regramento básico da autonomia da vontade, no direito de se autodeterminar, no livre querer, concretizado pela opção das partes à arbitragem, é a pedra de toque que garante a mais absoluta constitucionalidade desse método alternativo de solução de conflitos⁸.

Se à luz do direito comum a arbitragem é constitucional, segundo o próprio STF, resta saber, agora, se a arbitragem *individual trabalhista* é constitucional⁹.

Em matéria de constitucionalidade não há nenhuma distinção entre arbitragem “civil” ou trabalhista, individual ou coletiva. Ou seja, o art. 507-A da CLT é constitucional justamente porque ele, se acionado, reflete a *opção das partes* para que o conflito seja dirimido através da arbitragem, sendo certo que se não houvesse essa faculdade as portas da justiça continuariam abertas.

É importante deixar registrado que jamais houve qualquer *limitação constitucional* à arbitragem individual trabalhista.

Na verdade, a única limitação, anterior a reforma, era infraconstitucional e se dava pelos termos do art. 1º da lei 9.307 de 1996, ao permitir o cabimento da

⁷ Didier Jr., Fredie. Curso de Direito Processual Civil: introdução ao direito processual civil, parte geral e processo de conhecimento. 17 ed. Salvador: Ed. Jus Podivm, 2015. p. 170.

⁸ No mesmo sentido, é a posição do STF (SE 5206 AgR, Relator(a): Min. SEPÚLVEDA PERTENCE, Tribunal Pleno, julgado em 12/12/2001, DJ 30-04-2004 PP-00029 EMENT VOL-02149-06 PP-00958).

⁹ Não há nenhuma dúvida sobre a constitucionalidade da arbitragem coletiva, conforme art. 114, parágrafos 1º e 2º, da CRFB.

arbitragem apenas quanto a direitos disponíveis. Sob a minha ótica esse era o único limite legal à arbitragem individual trabalhista.

Portanto, removido o impedimento legal de natureza infraconstitucional, pois agora a lei expressamente autoriza a opção pela arbitragem criando uma espécie de exceção ao art. 1º da lei, a via alternativa se mostra perfeitamente adequada aos termos do ordenamento jurídico-trabalhista brasileiro.

A arbitragem individual trabalhista é constitucional.

4. A autonomia da vontade no contrato de trabalho:

No item anterior foi dito que o postulado constitucional da liberdade, refletido no regramento básico da autonomia da vontade, na opção das partes, seria a pedra de toque a garantir a constitucionalidade da arbitragem enquanto método alternativo de solução de conflitos pois, conforme também já exposto, as partes *optaram* por não ter o seu litígio solucionado pelo Estado.

Dito isso, tenho certeza de que a muitos questionarão justamente a existência dessa tal autonomia da vontade em sede de contrato de trabalho e, de fato, o assunto é delicado, mas será enfrentado de forma objetiva.

Na relação de trabalho, como cediço, há uma assimetria natural e inerente a um contrato onde uma das partes é, obrigatoriamente, subordinada juridicamente à outra. Assim por reconhecer e não ignorar essa assimetria que coloca o trabalhador em situação de franca vulnerabilidade jurídica frente ao seu empregador, o Direito do Trabalho, por força do princípio constitucional da proteção, *limita* expressivamente a autonomia da vontade dos contratantes, a partir de um conjunto de normas protecionistas, em sua maioria, de natureza imperativa e irrenunciável.

Essa limitação à autonomia da vontade reflete os princípios da imperatividade e da irrenunciabilidade do Direito do Trabalho. Pode-se dizer, desta forma, que no Direito do Trabalho a vontade dos contratantes é absolutamente *limitada*, seja por norma constitucional ou infraconstitucional, princípio ou regra.

Essa limitação se traduz em imposição necessária e lógica, com efeito absolutamente prático, pois sem isso, o Direito do Trabalho simplesmente não existiria (ou não cumpriria seu papel fundamental), pelo simples fato de que antes, durante ou mesmo depois de findo o contrato de trabalho, se fosse possível ao empregado abrir mãos

de seus direitos, renunciando-os, a regra seria a renúncia, ainda que revestida de uma aparente negociação com o empregador.

Por outro lado, se certo que Direito do Trabalho, por força do princípio da proteção, impõe severo *limite* a autonomia da vontade dos contratantes, não quer dizer que ele *suprima ou anule* a existência dessa autonomia, pois se assim o fosse sequer haveria contrato de trabalho.

É certo, ainda, que essa limitação à autonomia da vontade está fundamentada na ideia de proteção ao trabalhador. Essa é a sua justificativa. Ou seja, se não houvesse por de trás da norma trabalhista, de qualquer norma, a ideia de proteção, devidamente fundamentada, certamente ela seria julgada inconstitucional por violar os postulados constitucionais da liberdade e da razoabilidade, para dizer o mínimo.

Assim, se a própria norma trabalhista prevista no art. 507-A da CLT permite que as partes optem pela arbitragem, através da negociação, resta superado qualquer debate sobre limitação à autonomia da vontade.

É possível, portanto, que a lei confira ao empregado o mínimo de autonomia para, em conjunto com seu empregador, decidir a forma com que o seu conflito será dirimido.

Entendo que isso não coloca o empregado em situação de risco, pois não há nenhuma certeza de que o seu conflito seria julgado melhor pelo Estado do que por particulares. Esse é o ponto. Não é o método de solução privada de conflitos que expõe o empregado a riscos de qualquer espécie. Pensar assim é mero preconceito.

5. Proposta interpretativa do art. 507-A da CLT:

Reza o texto legal:

Art. 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.

Inicialmente, vejo como constitucionalmente razoável o critério adotado para definir em que “tipo” de contrato de trabalho poderá ser instituída a opção da arbitragem, através da inserção da cláusula compromissória.

Na verdade, nenhum critério baseado exclusivamente em termos de valor da remuneração seria perfeito e livre de críticas. Contudo, não creio (aí falo com base no senso comum) que o valor previsto em lei seja típico ou que represente o valor percebido pela massa de trabalhadores brasileiros. Quero dizer com isso que o valor fixado em lei por si só já representa um “corte” sensível nos possíveis “clientes” da arbitragem.

Importante observar, ainda, que a lei permite a convenção de arbitragem através de cláusula compromissória apenas 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. Logo, àqueles empregados que ganhem menos do que o teto poderão celebrar tão somente o compromisso arbitral¹⁰.

Vale dizer, não há impedimento legal para que seus eventuais conflitos sejam dirimidos em sede de arbitragem, somente não há possibilidade de inserção de cláusula compromissória.

6. A arbitragem e a eficácia temporal da Lei 13.467 de 2017:

O estudo da lei no tempo visa analisar a contar de quando a lei passa a produzir efeitos.

Segundo o art. 1º da LINDB, salvo disposição contrária, a lei começa a vigorar em todo o país quarenta e cinco dias depois de oficialmente publicada.

No caso da reforma, especificamente, ela entrou em vigor cento e vinte dias após sua publicação (art. 6º da Lei 13.467/17).

O art. 912 da CLT, por outro lado, determina, com clareza, que os dispositivos de caráter imperativo terão aplicação imediata às relações iniciadas, mas não consumadas, antes da vigência da Consolidação.

¹⁰ Em linhas gerais, pode-se dizer que a cláusula compromissória antecede a existência do conflito, enquanto o compromisso arbitral pressupõe que o conflito já esteja instaurado.

Em relação a arbitragem individual, parcela da doutrina entende que ela somente poderá ser convencionada nos novos contratos de trabalho, celebrados a contar de 11.11.2017.

Não concordo com esse posicionamento, pois além do art. 912 da CLT, há também o art. 6º da LINDB, que ressalta que a Lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados, apenas, o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada.

Logo, por força de lei, a contar de 11.11.2017 as partes poderão convencionar a arbitragem nos contratos em curso ou findos.

7. Proposta interpretativa do art. 876 da CLT:

O art. 876 da CLT consigna o seguinte:

As decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo; os acordos, quando não cumpridos; os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho e os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia serão executada pela forma estabelecida neste Capítulo.

A doutrina sempre deu ao artigo em comento interpretação restritiva. Ou seja, somente permitiu a execução dos títulos executivos expressamente previstos no texto legal.

Todavia, em que pese os termos do art. 876, da CLT, não faria nenhum sentido, ante o que agora consta do art. 507-A, da CLT, fazer com que a parte, munida de uma sentença arbitral (título executivo judicial – art. 515, VII, do CPC), tenha que se submeter ao um novo processo cognitivo, desta vez judicial, para, somente após, poder executar àquele título. Entendo que qualquer interpretação neste sentido seria ilógica e sem qualquer visão sistêmica, com risco, inclusive, de prejudicar o próprio reclamante.

Proponho, portanto, a superação da interpretação meramente gramatical, e a implementação de uma interpretação sistemática e extensiva do dispositivo, para que se alcance a conclusão de que sentença arbitral é título executivo judicial, conforme art. 515, VII, do CPC, passível, portanto, de execução no Processo do Trabalho.

Saliente-se que a interpretação proposta se coaduna com o princípio do acesso à justiça, da duração razoável do processo, bem como do princípio celeridade, tão propagado na seara trabalhista.

8. Controle judicial prévio da arbitragem:

Esse talvez seja um dos temas de maior relevo prático em matéria de arbitragem individual trabalhista.

A dúvida que se apresenta é a seguinte: é possível a arguição de nulidade da convenção de arbitragem, no bojo de uma reclamação trabalhista, previamente, antes da sentença arbitral?

O parágrafo único, do artigo 8º, da Lei de Arbitragem consigna que caberá ao árbitro decidir de ofício, ou por provocação das partes, as questões acerca da existência, validade e eficácia da convenção de arbitragem e do contrato que contenha a cláusula compromissória.

Logo, por força de lei, compete ao árbitro e não ao juiz a análise *prévia* de qualquer vício que possa macular a existência, validade e eficácia da convenção de arbitragem.

Esse ponto é muito importante e, sem dúvida, será bastante problemático.

Veja, o que a lei veda é que o juiz se sobreponha *previamente* ao árbitro, sendo certo que o Poder Judiciário poderá conhecer dos temas ligados a nulidade da convenção de arbitragem *posteriormente* à sentença arbitral, em sede de ação anulatória, conforme consta no art. 32, inciso I, da Lei de Arbitragem.

Por fim, apesar de entender que a arbitragem é constitucional, entendo relevante expor, a título meramente informativo, que aqueles que entendam que ela é inconstitucional poderão arguir sua inconstitucionalidade, incidentalmente, no bojo de reclamações trabalhistas e, com isso, se acolhida for a tese, o feito poderá tramitar diretamente perante a Justiça do Trabalho.

Portanto, para que dúvidas não restem: sem a declaração de inconstitucionalidade, o conhecimento dos eventuais vícios pelo juiz deverá ser *posterior* à sentença arbitral, e não *prévio*.

9. Uma arbitragem especial para um Direito especial:

Em um Brasil perfeito, a inserção do art. 507-A no bojo da CLT viria acompanhada de uma *lei de arbitragem trabalhista*, repleta de detalhes que privilegiassem a segurança jurídica e as especificidades do Direito do Trabalho.

Todavia, vivemos num país imperfeito e complexo que, sem dúvida, está passando por momento turbulento, em todos os sentidos.

Desta forma, competirá aos intérpretes e aplicadores do Direito a construção de um modelo de arbitragem que se coadune com a realidade trabalhista. Portanto, temos que pensar em construir uma arbitragem especial, para um Direito que é especial.

Com efeito, arbitragem não pode ser sinônimo de fraude, mas também não pode ser sinônimo de algo menor, até porque, por força de lei, o árbitro é juiz de fato e de direito, e a sentença que ele proferir não fica sujeita a recurso ou a homologação pelo Poder Judiciário (art. 18, da Lei de Arbitragem).

Arbitragem também não representa hipótese *certeira* de transação ou renúncia de direitos trabalhistas, como muitos propagam, mas sim, conforme já expus, mero método alternativo de solução de conflitos. Ainda que o fosse, os juízes admitem cotidianamente, sem pestanejar, acordos judiciais à granel. Logo, não há nenhuma razão para que isso também não possa ser feito em sede de arbitragem.

É preciso atentar, ainda, que apesar do art. 2º da Lei de Arbitragem dizer que ela poderá ser de direito ou de equidade, a critério das partes, os princípios e a natureza das normas que cercam o Direito do Trabalho impõem que ela seja apenas de direito, utilizando-se, para tanto, da analogia, a partir do parágrafo 3º do mesmo artigo¹¹.

E mesmo sendo de direito, pelos fundamentos já expostos, apesar do que diz a primeira parte do parágrafo 1º, do art. 2º, da Lei de Arbitragem, em geral não poderão as partes escolher, livremente, as regras de direito que serão aplicadas na arbitragem, sob pena de violação de normas de ordem pública, o que é vedado pela lei.

Por outro lado, se as regras de direito escolhidas pelas partes beneficiarem indubitavelmente o empregado elas valerão, ante os termos dos conhecidos princípios da

¹¹ § 3º A arbitragem que envolva a administração pública será sempre de direito e respeitará o princípio da publicidade. (Incluído pela Lei nº 13.129, de 2015)

proteção, da norma mais favorável e condição mais favorável. Todavia, a regra é a observância do direito brasileiro.

Ademais, na construção de um modelo de arbitragem especial, para um Direito especial, o Poder Judiciário terá papel decisivo e talvez até determinante, pois o ponto central para que a arbitragem “sobreviva” na seara laboral é o Judiciário, ou melhor, que através do diálogo o Judiciário trabalhista compreenda com clareza a grandeza e a responsabilidade de seu papel institucional.

A arbitragem jamais concorrerá com a Justiça do Trabalho, assim como jamais houve qualquer concorrência entre a arbitragem e a Justiça Comum.

A Justiça do Trabalho, brava, resistente e competente continuará a desempenhar seu importantíssimo papel no julgamento da massa de processos, pois apenas uma minoria bem selecionada poderá se socorrer da arbitragem.

É claro que num primeiro momento talvez existam fraudes de toda a espécie, mas para combatê-las existe o Ministério Público do Trabalho, a OAB (se houver a participação de advogados) e o próprio Judiciário.

Vale dizer, o fato de pessoas inescrupulosas descumprirem a lei não é argumento jurídico válido para que a lei não seja aplicada. Lembro que em juízo, sob o olhar atento do juiz togado, também existem muitas fraudes, infelizmente.

Em suma, a eficácia prática da arbitragem no âmbito trabalhista depende, literalmente, do apoio e da consciência do Judiciário, não apenas no respeito à lei e a autonomia da vontade, mas também por competir ao Judiciário o deferimento de tutelas de urgência (art. 22-A da Lei de Arbitragem) e a execução das sentenças arbitrais (art. 31, da Lei de Arbitragem), por exemplo. Ou seja, um Judiciário desconectado com a realidade, talvez até mesmo preconceituoso, poderá simplesmente fulminar um relevante mecanismo de resolução de conflitos à disposição da sociedade.

Vale aqui repetir o que disse a Ministra Nancy Andrichi em palestra no STJ: *“Especificamente em relação à arbitragem, respeitar a autonomia da vontade das partes equivale a honrar a autoridade do árbitro a quem as partes confiaram a resolução*

da controvérsia, tratando-o de acordo com o estabelecido na nossa lei de arbitragem = o árbitro é juiz de fato e de direito e, como tal suas decisões devem ser acatadas."¹²

III. Considerações finais:

Ante todo o exposto, concluo que:

A reforma trabalhista, apesar dos muitos pesares, alocou no bojo da CLT o art. 507-A, permitindo, desde que observados os termos da lei, a arbitragem individual trabalhista.

A chegada da arbitragem individual racionaliza e atualiza, ainda que tardiamente, o sistema processual trabalhista, que hoje, em modelo ultrapassado, direciona *automaticamente* todos os conflitos laborais *exclusivamente* ao Poder Judiciário que, há muito, se mostra assoberbado.

A arbitragem individual trabalhista é constitucional, pois a *opção das partes* para que o conflito seja dirimido através dessa via alternativa é o que garante que o princípio constitucional do acesso à justiça seja mantido incólume, justamente porque as partes *optaram* por não ter o seu litígio solucionado pelo Estado.

É certo, ainda, que escolha pela arbitragem não coloca o empregado em situação de vulnerabilidade ou violenta, por si só, o princípio da proteção, pois não é o método de solução privada de conflitos que poderá expor o empregado a riscos de qualquer espécie.

Por força de lei, a contar de 11.11.2017 as partes poderão convencionar a arbitragem nos contratos em curso ou findos.

O art. 876, *caput*, da CLT deverá sofrer interpretação sistemática e extensiva, para que se alcance a conclusão de que sentença arbitral é título executivo judicial, conforme art. 515, VII, do CPC, passível, portanto, de execução no Processo do Trabalho.

Não é possível, exceto se houver o reconhecimento de inconstitucionalidade, que o juiz faça qualquer controle prévio da arbitragem, pois o

¹² Disponível em <http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI265959,11049-Arbitragem+Para+ministra+Nancy+Judiciario+deve+zelar+por+autonomia+da>. Acessado em 27.04.2018 às 05:47h.

parágrafo único, do artigo 8º, da Lei de Arbitragem veda que o juiz se sobreponha *previamente* ao árbitro, sendo certo que o Poder Judiciário poderá conhecer dos temas ligados a nulidade da convenção de arbitragem *posteriormente* à sentença arbitral, em sede de ação anulatória, conforme consta no art. 32, inciso I, da Lei de Arbitragem.

Por fim, competirá aos intérpretes e aplicadores do Direito, a construção de um modelo de arbitragem que se coadune com a realidade trabalhista. Portanto, é preciso pensar e construir uma arbitragem especial, para um Direito especial.

IV. Bibliografia:

Câmara, Alexandre Freitas Arbitragem – Lei 9.307/96. 4ª ed. Editora Lumen Juris: Rio de Janeiro, 2005.

Cunha, Leonardo José Carneiro. Jurisdição e Competência. Rio de Janeiro: Revista dos Tribunais. 2008.

CAPPELLETTI, Mauro & GARTH, Bryant. *Acesso à Justiça*. Porto Alegre. Sergio Antônio Fabris Editor, 1988. Trad. brasileira Elen Gracie Northfleet.

Didier Jr., Fredie. Curso de Direito Processual Civil: introdução ao direito processual civil, parte geral e processo de conhecimento. 17 ed. Salvador: Ed. Jus Podivm, 2015. p. 170.