



Opinião: Avanços e perspectivas para a arbitragem trabalhista

A reforma trabalhista, veiculada pela Lei 13.467/2017, encontra-se em vigor há pouco mais de um ano e já tem impactado de forma profunda nas relações de trabalho. Entre os efeitos mais perceptíveis está a sensível redução do número de demandas trabalhistas nesse curto espaço de tempo, o que pode ser explicado, dentre outras razões, pela possibilidade de condenação da parte vencida em honorários sucumbenciais.

O reconhecimento da capacidade do trabalhador ou dos sindicatos de negociarem o que entenderem ser melhor para eles também é um aspecto importante a ser destacado e desenvolvido. Exemplos disso são a previsão de demissão acordada, a prevalência do negociado pelo legislado de que trata o novo artigo 611-A da CLT e a possibilidade de livre estipulação no contrato individual de trabalho, com relação a essas mesmas matérias, nos termos no artigo 444, parágrafo único, da CLT.

Sem dúvida, a novel legislação prestigiou a liberdade individual, reconhecendo nas partes a aptidão para identificarem o melhor caminho para elas, sem a presença obrigatória do Estado-tutor. Afinal, são as pessoas envolvidas na situação as mais adequadas para construir soluções que atendam às suas próprias necessidades, devendo o Estado ser acionado, a princípio, apenas em casos flagrantes de abuso de direito.

Nessa linha, passou a legislação trabalhista a prever igualmente, de forma expressa, a possibilidade de utilização da arbitragem para resolver disputas trabalhistas. É o que se verifica especialmente da norma inserida no artigo 507-A da Consolidação das Leis Trabalhistas.

De acordo com a regra em questão, é possível a inserção de cláusula compromissória (espécie de convenção de arbitragem, ao lado do compromisso arbitral) em contratos individuais de trabalho quando a remuneração for superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

O citado artigo é bastante claro ao instituir o piso apenas para a inserção de cláusula de arbitragem prévia nos contratos individuais, de forma vinculante. Não há nenhuma limitação direcionada à possibilidade de celebração de termo de compromisso arbitral, após a rescisão do contrato de trabalho, em que a vontade de utilização da opção arbitral apenas é registrada *a posteriori*, quando do surgimento do caso concreto e não há mais vínculo de emprego e subordinação.

Temos entendido, assim como o [Conselho Nacional de Mediação e Arbitragem](#), que se aplica aí a mesma lógica instituída pelo Código de Defesa do Consumidor. A manifestação prévia de vontade por meio de cláusula compromissória, para esses casos, não terá validade, mas não se afasta a possibilidade de se optar por esse caminho se o consumidor ou o trabalhador entenderem que esse é a melhor opção para eles também.

A propósito, conforme fez consignar o Supremo Tribunal Federal durante o julgamento do SE 5.206, que reconheceu a constitucionalidade do instituto da arbitragem, o acesso ao Judiciário é um direito, e não uma obrigação imposta às partes.



Na mesma linha, conforme consta dos considerandos da Resolução CNJ 125/2010, o direito de acesso à Justiça, além da vertente formal perante os órgãos judiciários, deve contemplar também o acesso à ordem jurídica justa e a soluções efetivas, tais como a mediação e a arbitragem. E não há nenhum motivo razoável para se suprimir o direito dos trabalhadores de ter acesso a soluções mais rápidas e efetivas, direcionando-os exclusivamente para a via judicial.

Note-se que a arbitragem trabalhista vem sendo realizada muito antes da aprovação da reforma trabalhista. E, segundo dados do Conima, das mais 300 mil arbitragens trabalhistas já realizadas no Brasil, menos de 1% foi objeto de algum tipo de questionamento judicial.

Há alguns desafios, no entanto, que precisam ser enfrentados pelas grandes câmaras para que a arbitragem avance ainda mais nessa seara. Entre eles estão a necessidade de previsão de um procedimento mais simplificado e menos oneroso para resolver esse tipo de demanda.

Dentre as câmaras de âmbito nacional, identificam-se duas instituições que já desenvolveram regulamentos e tabelas específicas para a arbitragem trabalhista, dentro desse novo contexto normativo: o Centro de Arbitragem e Mediação da Amcham e a Câmara de Mediação e Arbitragem Especializada – Cames.

Em ambos os casos buscou-se, além da simplificação, a utilização de árbitro único como forma de redução dos custos da arbitragem. Sabe-se, porém, que a cultura estabelecida no meio da arbitragem ainda é a de utilização da figura do tribunal arbitral, em que cada parte indica um co-árbitro e os dois co-árbitros escolhem o presidente do tribunal, como regra — o que pode tornar a arbitragem inviável economicamente para uma boa parte dos casos.

Por outro lado, devem os advogados, as empresas e os empregados também se informar cada vez mais a respeito do histórico e da forma de atuação de cada câmara, de forma que a má utilização do instituto não inviabilize essa importante via de solução de conflitos.

Em síntese, é necessário pensar-se em modelos jurídicos, éticos e economicamente viáveis para o avanço definitivo da arbitragem trabalhista no Brasil, à semelhança do que ocorre na maioria dos países desenvolvidos. E, ao que tudo indica, estamos trilhando o caminho correto nesse sentido, e de forma aparentemente irreversível.

Date Created

07/05/2019