

Se bem feita, a arbitragem trabalhista é juridicamente segura

POR ANA LÚCIA PEREIRA

Muito tem se falado sobre a aplicação ou não da arbitragem, regulada pela Lei Federal 9.307/96, no âmbito do Direito do Trabalho. Não faltam argumentos, favoráveis ou não, à utilização do método como mecanismo de solução de conflitos nas relações entre empregado e empregador.

Inquestionavelmente, da aplicação da arbitragem em vários segmentos jurídicos, a área trabalhista é a mais controversa e deve ser analisada sob três aspectos: o jurídico, o social e o econômico, podendo estes interagir entre si ou não.

Sobre o aspecto, o jurídico, situa-se a mais polêmica das perguntas: o Direito do Trabalho é disponível?

O artigo 1º da Lei Federal 9.307/96 dispõe que pessoas capazes poderão submeter à arbitragem os litígios que versem sobre direito patrimonial disponível. Aqueles que defendem a tese de que a arbitragem não se aplica ao Direito do Trabalho, o fazem com o argumento de que as normas do Direito do Trabalho são de Direito Público, irrenunciáveis e indisponíveis. Bem, se assim o fosse, e de forma tão peremptória como afirmam seus defensores, não poderia a própria CLT em seu artigo 764, determinar que os dissídios individuais fossem sempre sujeitos à conciliação. Ora, se estão os conflitos individuais, sempre sujeitos à conciliação, é porque se admite, então, a transação, e, portanto disponíveis.

O Tribunal Superior do Trabalho, por sua vez, nas poucas oportunidades em que foi instado a se manifestar sobre o assunto sempre o fez de forma favorável. Em recentíssimo acórdão da 7ª Turma, o ministro relator Ives Gandra Martins Filho foi enfático ao afirmar que “a arbitragem (Lei 9.307/96) é passível de utilização para solução dos conflitos trabalhistas, constituindo, com as comissões de conciliação prévia (CLT, arts. 625-A a 625-H), meios alternativos de composição de conflitos, que desafogam o Judiciário e podem proporcionar soluções mais satisfatórias do que as impostas pelo Estado-juiz”. [AIRR 2.547/2002-077-02-40].

Nessa mesma linha de raciocínio, o TST já tinha se manifestado em 2005, no sentido de “que o juízo arbitral tem plena aplicabilidade na esfera trabalhista porque há direitos patrimoniais disponíveis no âmbito do direito do trabalho. É que, ao se afirmar, genericamente, que os direitos trabalhistas constituem direitos patrimoniais indisponíveis, não se leva em conta que o princípio da irrenunciabilidade de tais direitos foi, em diversas situações, mitigado pelo legislador. Isso porque, apenas no ato da contratação ou na vigência de um contrato de trabalho considera-se perfeitamente válida a tese da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, posto que é de se reconhecer que a desvantagem em que uma das partes se encontra, pode impedi-lo de manifestar livremente vontade. Após a dissolução do pacto, no entanto, não há que se falar em vulnerabilidade, hipossuficiência, irrenunciabilidade ou indisponibilidade, na medida em que empregado não mais está dependente do empregador.” [RR 1.650/1999-003-15-00 — juíza convocada Maria Doralice Novaes].

Sob o aspecto social, é inegável que a aplicação da arbitragem na área do Direito do Trabalho traz, principalmente ao trabalhador, o atendimento de suas expectativas e anseios, pois o atende num prazo em que a Justiça do Trabalho não consegue fazê-lo. As instituições de arbitragem sérias e idôneas e que adotam regras de conduta ética tais como a disponibilização de advogado dativo para o empregado, a exigência de homologação prévia do TRTC, seja pelo sindicato profissional, seja pela DRT, bem como esclarecimentos

prévios sobre o que é arbitragem e suas conseqüências de modo a afastar qualquer possibilidade de vício de consentimento ou coação na escolha do trabalhador, propiciam a ele mais uma opção para solucionar os seus conflitos com o empregador.

Vale ressaltar que a arbitragem, além da rapidez e do sigilo, permite também um ambiente mais informal e acolhedor, facilitando que muitos conflitos pautados pela mágoa ou pelo ressentimento sejam solucionados de modo muito mais satisfatórios.

Por último, porém não menos importante, cabe a análise do aspecto econômico. Seja para a empresa que escolhe a arbitragem como mecanismo de solução de seus conflitos com os trabalhadores, seja para os próprios empregados que a aceitam, os benefícios econômicos são patentes, pois permite que a Justiça do Trabalho tenha condições de se dedicar aos litígios que a arbitragem não contempla, como as questões sobre a saúde do trabalhador, por exemplo.

Além disso, contra números não há argumentos. Estatisticamente, das mais de 60 mil arbitragens trabalhistas já realizadas pelas três principais instituições de São Paulo filiadas ao Conselho Nacional das Instituições de Mediação e Arbitragem (Conima), menos de 1 % foram questionadas na Justiça do Trabalho.

O que derruba de vez a tese de que a arbitragem trabalhista não é juridicamente segura, pois tem um alto risco de ser anulada. Se for bem feita, com o objetivo de resolver o conflito e não burlar direitos, a arbitragem trabalhista é sim juridicamente segura, socialmente adequada e economicamente benéfica.