
Arbitragem de reclamações trabalhistas é discutível

A arbitragem tem sido o caminho para livrar-se de longos conflitos que se arrastam lentamente na Justiça do Trabalho. Por meio deste sistema jurídico privado, as partes buscam voluntariamente soluções para os seus conflitos de forma mais rápida e definitiva, uma vez que da sentença arbitral não se pode recorrer. Embora a arbitragem possua amparo legal e venha sendo cada vez mais utilizada em todas as áreas, ainda persiste a questão: a arbitragem na área trabalhista é possível?

A controvérsia gira em torno da real legalidade e validade da arbitragem trabalhista. Embora não sejam poucos os que defendem a possibilidade desse meio de resolução de conflitos na área, os princípios trabalhistas não podem ser subjugados tampouco esquecidos. A importância dessa discussão é que ela trata de direitos que protegem a renda mínima de milhares de trabalhadores brasileiros, assim como sua saúde e capacidade laboral.

O Brasil já assinou ou ratificou diversos tratados internacionais que incluem o uso da arbitragem, desde 1923, quando foi criado o Protocolo de Genebra, que trata expressamente da cláusula compromissória na opção pela utilização da arbitragem, válida quando a relação for internacional. Em um período em que a arbitragem ganha adeptos e notoriedade, militantes do direito de outras áreas utilizam o exemplo da Justiça do Trabalho como entrave ao crescimento do país.

E quem defende a arbitragem nessa área, exemplifica sua legalidade destacando a Convenção Interamericana de Montevidéu, de 1979, que trata da eficácia extraterritorial das sentenças e laudos arbitrais estrangeiros e que faz menção às questões trabalhistas. No entanto, essa Convenção há de ser analisada em consonância com nossa Constituição Federal e demais legislações infraconstitucionais. Ou seja, deve ser considerada com reservas, porque não é justificável apenas afirmar que a arbitragem deve ser aplicada em todas as áreas só por existir previsão legal.

Em primeiro lugar, existe o questionamento sobre a possibilidade e a validade da negociação individual, com um só trabalhador, em sede arbitral, já a nossa Carta Magna somente prevê a negociação coletiva e o Tribunal Superior do Trabalho não se manifestou expressamente sobre o assunto. Mas o principal ponto reside na questão da disponibilidade dos direitos trabalhistas, e, portanto, se são passíveis de decisão arbitral.

O objetivo da legislação trabalhista é garantir a segurança dos trabalhadores, assim como proteger sua renda e condições dignas de trabalho. O direito do trabalho versa sobre matérias de higiene e saúde do trabalhador, normas que são imprescindíveis para sua incolumidade física e mental. E é sob esse aspecto que a arbitragem trabalhista deve ser encarada.

Portanto, os direitos trabalhistas são indisponíveis, ou seja, são direitos sobre os quais os empregados não podem “abrir mão” em uma negociação. Este entendimento vem embasado exatamente nas inúmeras decisões sobre a impossibilidade dos empregadores de realizarem acordos diretamente com os próprios empregados, retornando ao ponto da negociação individual.

Os princípios do direito do trabalho nos levam à reflexão sobre questões como: O trabalhador pode abrir

mão de seus direitos e garantias de saúde ou segurança, por exemplo? O direito à indenização devida em caso de acidente do trabalho, como na situação de um trabalhador que perde um membro ou sua capacidade laboral, é passível de acordo arbitral? A família do empregado que faleceu trabalhando poderá receber indenização através de um acordo arbitral irrecorrível? E quais são os limites desse acordo?

Os dados são inegáveis, a arbitragem trabalhista vem crescendo, seja como pressão social, seja na busca de uma rápida solução dos conflitos. Mas a arbitragem trabalhista está longe de ser um ponto pacífico no meio jurídico. Existe um alto risco de anulação das sentenças arbitrais proferidas em matérias trabalhistas. Principalmente, porque não foi firmado entendimento do Tribunal Superior do Trabalho acerca do tema, sobre sua validade e extensão.

Além disso, não é transformando todos os direitos trabalhistas em direitos disponíveis, negociáveis que os problemas dos trabalhadores ou a morosidade da Justiça serão solucionados, mas, sim, buscando a efetividade dos direitos trabalhistas com uma fiscalização eficiente e atuante no cumprimento dos direitos garantidos em nossa legislação, não só pela Constituição Federal, como, também, pela CLT — Consolidação das Leis do Trabalho.

Date Created

01/04/2008