



Apoio à arbitragem pela Justiça do Trabalho quebra paradigma

O ano que agora teve início traz boas perspectivas para a arbitragem, em especial a trabalhista. O instrumento, consagrado pela Lei 9.307/96, a Lei de Arbitragem, ganhou força desde então, mas a sua utilização nos conflitos trabalhistas ainda divide opiniões.

Para o Ministério Público do Trabalho, por exemplo, a arbitragem não pode ser aplicada em conflitos individuais, mas pode ser usada nos dissídios coletivos. A justificativa do MPT está ancorada no texto do Artigo 25 da Lei de Arbitragem: *“sobrevindo no curso da arbitragem controvérsia acerca de direitos indisponíveis e verificando-se que de sua existência, ou não, dependerá o julgamento, o árbitro ou o tribunal arbitral remeterá as partes à autoridade competente do Poder Judiciário, suspendendo o procedimento arbitral”*.

O MPT entende que os direitos trabalhistas são direitos indisponíveis e, portanto, não podem ser negociados.

Outras entidades, como a Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas (Anamatra), não permitem que a arbitragem seja aplicada nem mesmo nos dissídios coletivos, sob o argumento de que, para tanto, existem as comissões de conciliação prévia dos sindicatos.

No entanto, os dois posicionamentos não impediram que o método fosse utilizado com sucesso por grandes empresas que, em comum acordo, por ele optaram quando tiveram que negociar a demissão de executivos dos seus quadros.

E o que pode impulsionar o crescimento da arbitragem trabalhista no ano de 2009, é uma decisão do Tribunal Superior do Trabalho, de outubro de 2008, onde a 7ª Turma, por unanimidade, manteve uma decisão arbitral no caso da demissão de um trabalhador baiano por conta do fechamento da empresa.

No caso em questão, um empregado das Lojas Brasileiras S/A teve sua rescisão homologada por juízo arbitral, e o trabalhador deu "ampla e irrevogável quitação à presente arbitragem, bem como ao extinto contrato de trabalho, para nada mais reclamar contra a empresa, seja a que título for".

Apesar de concordar com a sentença, o trabalhador acionou a empresa judicialmente, pedindo diferenças salariais, e alegou ao Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (Bahia) que a decisão arbitral era inválida. O órgão não aceitou o argumento, e o trabalhador recorreu ao TST, alegando que a decisão regional, ao concluir pela coisa julgada e extinguir o processo, fundamentada em acordo extrajudicial de arbitragem, violou o artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal; o artigo 940 do Código Civil; e o artigo 477, parágrafo 2º, da CLT.



Afirmou também que a Lei 9.307/96 é inconstitucional; que o termo de arbitragem não é válido, uma vez que não foram juntadas cópias da respectiva ata de formação, de votação e de publicações em jornais e editais e de comprovante de registro de cartório e do Ministério do Trabalho, ou de outro documento que emprestasse validade ao termo de arbitragem; que a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito; e que o sindicato opôs ressalva ao termo de quitação.

Os argumentos do empregado e o recurso foram rejeitados pelo relator da matéria, e também por todos os ministros da 7ª Turma, surpreendendo dirigentes de entidades arbitrais e advogados.

O relator, ministro Pedro Paulo Manus, declarou à mídia que a arbitragem representa mais uma forma de acesso à Justiça, e que os juízes não podem ser contrários a ela quando verificada que foi celebrada segundo os critérios legais.

A decisão inédita do TST, aliada ao esforço do próprio Judiciário em incentivar a solução de conflitos — vide a 3ª Semana Nacional de Conciliação, ocorrida no mês de dezembro do ano passado — por meio da negociação entre as partes, são dois fatores que podem contribuir para um avanço da mediação e da arbitragem neste ano de 2009. E mais importante: pode desafogar o nosso Judiciário, proporcionando aos cidadãos brasileiros, uma justiça mais célere e eficaz.

Date Created

17/01/2009