



Maurício Veiga: Não há lei que proíba arbitragem em questões trabalhistas

A Justiça do Trabalho necessita de meios eficazes que possibilitem a diminuição dos conflitos trabalhistas que são judicializados. A adoção do Rito Sumaríssimo acelerou a tramitação de determinados processos além de estabelecer um filtro maior no tocante ao cabimento de recursos de índole extraordinária, contudo, não foi suficiente para reduzir o volume de ações submetidas ao Judiciário Trabalhista.

No mesmo período, no ano de 2000, foram instituídas as Comissões de Conciliação Prévia, na esperança de desafogar este ramo do Poder Judiciário mediante a necessidade de submissão da demanda às comissões de composição paritária. Todavia, a deturpação do funcionamento de alguns destes órgãos e o entendimento jurisprudencial que se consolidou neste período acerca da eficácia liberatória do termo de quitação e a não obrigatoriedade de submissão da demanda estabelecida pelo Supremo Tribunal Federal esvaziaram o instituto.

A utilização da arbitragem como um meio de solução para os conflitos trabalhistas é algo que ainda desperta muita polêmica. Em um primeiro momento é sempre vista com maus olhos pelo Judiciário.

O ministro Mauricio Godinho Delgado^[1] entende que a aplicação do instituto da arbitragem deve se restringir a segmentos jurídicos onde haja equivalência de poder entre os sujeitos contrapostos e por esta razão o instituto não seria compatível com o Direito Individual do Trabalho, que regula o contrato laborativo entre empregados e empregadores, cujos princípios estariam em antítese frontal perante o princípio que rege a arbitragem.

Com efeito, a Constituição Federal e a CLT são omissas a respeito da admissão da arbitragem na ação trabalhista individual.

A arbitragem, em tese, não é fato impeditivo de acesso ao Poder Judiciário. Tampouco substitui a atuação desta especializada. Muito pelo contrário! Pode ser um instrumento de auxílio como forma alternativa de solução de conflitos.

A má aplicação do instituto é que deve ser combatida, pois a arbitragem não pode servir como forma de diminuição de direitos trabalhistas, mas sim como instrumento capaz de assegurar o cumprimento da legislação trabalhista de uma forma mais amena.

Estabelece o artigo 9º da Lei 9.307/96 que o compromisso arbitral é a convenção através da qual as partes submetem um litígio à arbitragem de uma ou mais pessoas, razão pela qual o instituto se caracteriza como forma alternativa de prevenção ou solução de conflitos à qual as partes aderem, por manifestação de suas vontades.

Não existe qualquer norma que proíba a adoção da arbitragem na Justiça do Trabalho para a solução de dissídios individuais de trabalho.

Em outubro de 2008, a 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) manteve uma decisão arbitral



no caso de demissão de um trabalhador por conta do fechamento da empresa. No caso em tela, o empregado teve sua rescisão homologada por juízo arbitral, onde outorgou “ampla e irrevogável quitação” ao extinto contrato de trabalho, para nada mais reclamar contra a empresa.

Em que pese o fato de ter concordado com a sentença, o trabalhador acionou a empresa judicialmente. Porém, o ministro Pedro Paulo Manus, relator do processo, afirmou que a arbitragem representa mais uma forma de acesso à Justiça e que os juízes não podem ser refratários a ela quando verificada a observância dos critérios legais.

Assim constou da ementa do referido julgado. *Verbis*:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. JUÍZO ARBITRAL. COISA JULGADA. LEI Nº 9.307/96. CONSTITUCIONALIDADE. O art. 5º, XXXV, da Constituição Federal dispõe sobre a garantia constitucional da universalidade da jurisdição, a qual, por definir que nenhuma lesão ou ameaça a direito pode ser excluída da apreciação do Poder Judiciário, não se incompatibiliza com o compromisso arbitral e os efeitos de coisa julgada de que trata a Lei nº 9.307/96. É que a arbitragem se caracteriza como forma alternativa de prevenção ou solução de conflitos à qual as partes aderem, por força de suas próprias vontades, e o inciso XXXV do art. 5º da Constituição Federal não impõe o direito à ação como um dever, no sentido de que todo e qualquer litígio deve ser submetido ao Poder Judiciário. Dessa forma, as partes, ao adotarem a arbitragem, tão-só por isso, não praticam ato de lesão ou ameaça à direito. Assim, reconhecido pela Corte Regional que a sentença arbitral foi proferida nos termos da lei e que não há vício na decisão proferida pelo juízo arbitral, não se há de falar em afronta ao mencionado dispositivo constitucional ou em inconstitucionalidade da Lei nº 9.307/96. Despicienda a discussão em torno dos arts. 940 do Código Civil e 477 da CLT ou de que o termo de arbitragem não é válido por falta de juntada de documentos, haja vista que reconhecido pelo Tribunal Regional que a sentença arbitral observou os termos da Lei nº 9.307/96 – a qual não exige a observação daqueles dispositivos legais – e não tratou da necessidade de apresentação de documentos (aplicação das Súmulas nºs 126 e 422 do TST). Os arestos apresentados para confronto de teses são inservíveis, a teor da alínea "a" do artigo 896 da CLT e da Súmula nº 296 desta Corte. Agravo de instrumento a que se nega provimento.

(AIRR – 147500-16.2000.5.05.0193 , Relator Ministro: Pedro Paulo Manus, Data de Julgamento: 15/10/2008, 7ª Turma, Data de Publicação: 17/10/2008)

Portanto, desde que preservados os princípios inerentes ao Direito Individual do Trabalho, pode o instituto da arbitragem ser aplicado também neste ramo do Direito que sempre adotou normas avançadas de solução de conflitos.

[1] *In* Revista LTr – Vol. 76, nº 08, Agosto de 2012 – 76-08/912

Date Created

26/09/2012