



Arbitragem se mostra eficaz nos conflitos trabalhistas

18/10/2005

Após nove anos, o instituto da arbitragem, revitalizado pela Lei 9.307/96, tem conquistado cada vez mais espaços nos conflitos empresariais e comerciais. Mais do que isso, a arbitragem tem se mostrado, principalmente, uma poderosa e eficaz ferramenta de solução de conflitos nas áreas trabalhistas e do consumidor, mesmo sendo sua aplicação extremamente controversa, em especial no direito individual trabalhista em que há grande divergência sobre a disponibilidade e renunciabilidade dos direitos discutidos.

Porém, em que pese a existência dessa discussão, e sabemos que ela ainda irá perdurar por algum tempo, a arbitragem — como mecanismo na solução dos conflitos individuais trabalhistas — vem sendo largamente utilizada por pequenas, médias e grandes empresas com o objetivo de prevenir e administrar o passivo, bem como de reduzir as reclamações trabalhistas, apesar do risco do empregado recorrer ao Poder Judiciário visando sua anulação.

Evidentemente, quanto mais cuidadoso for o procedimento arbitral, menor será esse risco. E esse cuidado passa pela homologação prévia do TRTC — Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho no respectivo sindicato profissional ou na DRT — Delegacia Regional do Trabalho. Vale mencionar que a arbitragem não pode ser utilizada apenas como mera homologadora de verbas rescisórias, injustificando sua utilização, pois sobre elas não há controvérsias, tampouco conflitos. E é nesse sentido que vários acórdãos dos Tribunais Regionais do Trabalho têm se posicionado — que a arbitragem é sim possível para solucionar os conflitos individuais de trabalho, mas não é possível utilizá-la para homologar as verbas rescisórias. Assim, com a homologação prévia, o funcionário não está mais submetido aos anseios e desejos do empregador, encerrando, assim, qualquer hipossuficiência, irrenunciabilidade ou indisponibilidade.

Esse, aliás, está sendo o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, no único precedente até agora julgado — TST-RR-1650/1999-003-15-00.3 —, conforme pode ser observado no trecho que se segue:

“Cumpre salientar por primeira, que o juízo arbitral — órgão contratual de jurisdição restrita consagrado em nossa legislação que tem por finalidade submeter as controvérsias a uma pronta solução, sem as solenidades e dispêndios do processo ordinário, guardada apenas a ordem lógica indispensável de fórmulas que conduzem a um julgamento correto de direito e de equidade — a meu ver, tem plena aplicabilidade na esfera trabalhista porque há direitos patrimoniais disponíveis no âmbito do direito do trabalho, data vênica de douras opiniões em sentido contrário. 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.” (Relatora Juíza Convocada Maria Doralice Novaes).



Dessa forma, o objeto da arbitragem serão as diferenças do contrato de trabalho, diferenças essas que seriam reivindicadas na Justiça do Trabalho e cujos títulos são considerados disponíveis e renunciáveis, visto que seus efeitos patrimoniais são objetos de negociação e possível acordo.

E porque a empresa e o empregado escolheriam a arbitragem como forma de solucionar seus conflitos se ambos ficarão impedidos de recorrer caso não se conformem com a sentença arbitral?

A empresa escolheria a arbitragem porque tem uma política de prevenção, atuando proativamente para reduzir as reclamações e administrar o passivo trabalhista. As empresas que já adotaram a arbitragem tiveram substancial redução das ações trabalhistas — empresas que tinham 100 ações/mês reduziram para 10/mês, 5/mês ou até mesmo conseguiram zerar as reclamações trabalhistas; empresas prestadoras de serviços conseguiram reduzir em 70% a 80% o passivo, incluindo aí a possibilidade da arbitragem ser contestada no Poder Judiciário e, eventualmente, ser anulada.

Evidentemente, as empresas só escolhem a arbitragem porque desejam solucionar os seus conflitos, pois se assim não o for a arbitragem deixará de ser uma ferramenta benéfica para ser um mal, já que o procedimento arbitral é muito mais rápido se comparado com a Justiça Pública. Além da efetiva redução do passivo, a arbitragem beneficia a empresa com o sigilo dos conflitos, a impossibilidade de penhora on-line (enquanto durar a fase de conhecimento), sem contar com a redução dos custos indiretos tais como: cópias autenticadas de documentação em duplicidade, quantidade de prepostos, melhor administração do tempo, dentre outras.

Já para os empregados, que obviamente deverão ser previamente esclarecidos sobre o que é, como se desenvolve e quais as conseqüências da arbitragem e em concordando, a manifestará expressamente assinando o *compromisso arbitral* (documento onde as partes manifestam a vontade de solucionar o conflito por meio da arbitragem) —, os benefícios são a rapidez com que a arbitragem resolve o conflito (6 meses); o sigilo, permitindo que seu nome não seja exposto nas reclamações trabalhistas; além do que o **Taesp - Tribunal de Arbitragem do Estado de São Paulo**, por exemplo, disponibiliza advogado dativo gratuitamente para o empregado, caso ele não tenha advogado próprio de forma que a arbitragem poderá ser totalmente gratuita.

Passado por essas preliminares — homologação do TRTC e assinatura do compromisso arbitral — o procedimento arbitral se desenvolverá da mesma forma que o processo judicial, com oitiva de testemunhas, apresentação de provas documentais ou periciais, a fim de formar o livre convencimento do árbitro que, ao final, apresentará a sua sentença, porém com muito mais rapidez — a 1ª audiência poderá ser marcada em 24 horas caso seja esse o desejo das partes.

Dessa maneira, com a experiência e o amadurecimento da sua aplicação nesses nove anos, a arbitragem trabalhista, tanto para empregados como para empresas, tem se mostrado uma efetiva e eficaz ferramenta de solução de conflitos individuais trabalhistas.

Fonte: https://conjur.jumps.com.br/2005-out-18/arbitragem_mostra_eficaz_conflitos_trabalhistas/