



Jurisprudência trabalhista resiste à arbitragem, mas há exceções

25/06/2011

Recentemente, a Justiça do Trabalho proferiu algumas decisões no sentido de não aceitar o uso da arbitragem para a solução de disputas trabalhistas. A tendência, por sinal, é pela não aceitação da arbitragem e o principal fundamento é a indisponibilidade dos direitos em discussão.

Apenas como exemplo, trago dois recentes julgamentos do Tribunal Superior do Trabalho e que demonstram a posição majoritária daquela corte, que tem norteado o posicionamento das cortes regionais, inclusive do TRT Paulista. Tem entendido o TST que “a transação firmada em juízo arbitral não opera efeitos jurídicos na esfera trabalhista, porque a transgressão de norma cogente importa a nulidade ipso jure, que se faz substituir automaticamente pela norma heterônoma de natureza imperativa, visando à tutela da parte economicamente mais debilitada, num contexto obrigacional de desequilíbrio de forças” (TST/AIRR 1229/2004-014-05-40.5, Rel. Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 1ª Turma).

Em outro julgado, diz a Corte Superior que “não há dúvidas, diante da expressa dicção constitucional (CF, art. 114, parágrafos 1º e 2º), de que a arbitragem é aplicável na esfera do Direito Coletivo do Trabalho. O instituto encontra, nesse universo, a atuação das partes em conflito valorizada pelo agregamento sindical”, mas acrescenta que “na esfera do Direito Individual do Trabalho, contudo, outro será o ambiente: aqui, os partícipes da relação de emprego, empregados e empregadores, em regra, não dispõem de igual poder para a manifestação da própria vontade, exurgindo a hipossuficiência do trabalhador” (TST/RR 1599/2005-022-02-00.8, Rel. Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira).

Não se pode negar, por outro lado, que a resposta da jurisprudência foi direcionada dessa forma por conta do uso, por vezes incorreto, do instituto, que foi utilizado como método de quitação de verbas rescisórias ou de direitos indiscutivelmente devidos e que bastariam que fossem pagos pelos empregadores. O que se pretendeu, em muitos casos que acabaram em discussão no Judiciário, foi obter uma quitação geral e irrestrita com o simples pagamento de verbas próprias da rescisão dos contratos, visando impedir a busca dos outros direitos diversos que eventualmente tenham sido sonogados ao longo dos contratos.

Se, e quando, o instituto é corretamente utilizado e o empregado com ele concorda e aceita as conclusões da arbitragem, recebendo os direitos que lhe forem reconhecidos, fruto de uma divergência contratual sanada pela Câmara Arbitral, nestes casos, normalmente, não há recurso ao Judiciário. Nas simulações, por vezes existentes, aí, sim, os empregados acabaram recorrendo à Justiça do Trabalho, visando receber as eventuais diferenças. Mais recentemente, entretanto, justamente em uma arbitragem aparentemente correta — pelo menos assim foi reconhecido — o mesmo TST, em excelente acórdão da lavra do ministro Barros Levenhagen (TST-RR-144300-80.2005.5.02.0040, 15.12.2010), reformou decisão do TRT paulista, reconhecendo como válido o acordo realizado perante tribunal arbitral, extinguindo o feito.



Nessa decisão, o ministro Levenhagen distingue dois momentos da eleição dessa via, entendendo que a imposição antes ou no curso do contrato de trabalho revela a clara inferioridade econômica do empregado; destacando, por outro lado, que se a escolha da via arbitral se dá após o término do vínculo, quando não há mais a sujeição do empregado ao poder diretivo do empregador, ainda que se trate de direitos indisponíveis (defende o ministro que não se trata de óbice absoluto), é possível se admitir como válida a decisão proferida, fazendo coisa julgada, uma vez admitida a correção do tribunal arbitral ao proferir a decisão, e o preenchimento dos requisitos.

A matéria ainda necessita de evolução da jurisprudência e comportará, com o tempo, inúmeras adaptações e posicionamentos. Mas, hoje, por certo, ainda há uma enorme resistência ao uso do instituto da arbitragem em questões trabalhistas. Noto, contudo, uma disposição na separação do joio e do trigo. Feita de forma correta, em casos específicos e em contratos de trabalho diferenciados, é possível que se obtenha um resultado satisfatório.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2011-jun-25/jurisprudencia-trabalhista-resiste-arbitragem-excecoes/>