

## Arbitragem trabalhista: uma solução de vanguarda

Entre as razões que inspiram as partes – empresa e empregado – a buscar a solução de seus conflitos por meio da arbitragem, destacamos a celeridade e a economia que o instituto proporciona, somados à simplicidade, praticidade e eficiência na operacionalização do seu procedimento.

Vista como ferramenta valiosa de prevenção e extinção de litígios, que permite à empresa otimizar seu passivo trabalhista, e ao empregado, de forma rápida e segura, o recebimento dos seus haveres rescisórios, a exemplo de comissões e horas extras, o fato que arbitragem trabalhista tem causado grande repercussão no país.

Recentemente, duas e importantes decisões, favoráveis à aplicação da arbitragem em matéria laboral, chamaram a atenção do meio jurídico e empresarial.

A primeira delas, proferida em 18 de março de 2008, pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, que extinguiu o processo julgando o mérito da ação, serve de base àqueles que desejam se beneficiar das vantagens (celeridade e segurança jurídica) oferecidas pelo instituto, que prevê a conciliação como instrumento socialmente adequado e eficaz de solução pacífica de uma controvérsia. Vejamos:

“Compromisso Arbitral. Conciliação vantajosa para ambas as partes. Ausente prova de vício de consentimento obreiro. Tratando-se o reclamante de agente plenamente capaz, não se pode cogitar em qualquer vício de consentimento quando o acordo formulado, à época, é vantajoso para as ambas as partes: o reclamante, com o recebimento de quantia, além dos haveres rescisórios, e a reclamada, com a quitação quanto ao objeto do extinto contrato de trabalho”. (TRT/SP, Acórdão: 20080190698).

A segunda, não menos importante, proferida no dia 8 de março de 2008, pelo Tribunal Superior do Trabalho, tendo, como relator, o ministro Ives Gandra Martins Filho, veio reforçar ainda mais o princípio máximo do instituto da arbitragem – a autonomia da vontade – que confere às partes plena liberdade na escolha de um mecanismo solucionador de conflitos, que não o judicial, mas, com propósitos e objetivos comuns – o de contribuir para uma prestação jurisdicional rápida e compatível com a velocidade e a dinâmica do mundo moderno. A saber:

“A arbitragem (Lei 9.307/96) é passível de utilização para solução dos conflitos trabalhistas, constituindo, com as comissões de conciliação prévia (CLT, artigos. 625-A a 625-H), meios alternativos de composição de conflitos, que desafogam o Judiciário e podem proporcionar soluções mais satisfatórias do que as impostas pelo Estado-juiz”. (TST, AIRR nº 2547/2002-077-02-40).

É fato que a arbitragem é um instrumento legítimo e precioso de colaboração com a justiça. Milhares de procedimentos já foram solucionados através desta via. Cumpre acrescentar, neste contexto inovador, que todas as instâncias da Justiça do Trabalho já pacificaram a sua aplicação como mecanismo efetivo de solução de conflitos individuais, condicionando a sua validade à livre



---

vontade das partes em contratá-la, sem qualquer espécie de coação, e ao cumprimento de todos os trâmites legais previstos na legislação do trabalho, como a assistência ao trabalhador na rescisão contratual por partes dos órgãos sindicais ou do ministério do trabalho.

Com essa visão saudável do instituto, que a boa arbitragem, por muitos considerada a terceira onda renovatória do direito, em especial na área trabalhista, caminha a passos firmes no meio jurídico, sindical e empresarial, consolidando-se como o mais eficaz meio alternativo à Justiça Estatal de prevenção e extinção de litígios de que se tem notícia na história do Direito do Trabalho.