

ARBITRAGEM TRABALHISTA NOVA FORMA DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

Sérgio Rocha Pombo

Com a entrada em vigor da Reforma Trabalhista foi inaugurado um novo dispositivo que servirá para a solução de conflitos decorrentes das relações entre empresários e trabalhadores.

Em linhas gerais a arbitragem é um sistema alternativo à jurisdição estatal, no qual um árbitro imparcial escolhido ou aceito pelas partes soluciona o conflito de interesses que lhe for submetido, decidindo de forma definitiva e vinculante a demanda que lhe for apresentada, tal qual uma decisão judicial irrecorrível.

Uma vez instaurada a controvérsia trabalhista e havendo a escolha da arbitragem, em decorrência da assinatura da cláusula compromissória, surgirá o chamado “compromisso arbitral”, ou seja, quando as partes, já em conflito, definem a abrangência do objeto do litígio e a escolha dos árbitros que vão solucionar a demanda submetida ao árbitro único ou colegiado de árbitros (tribunal arbitral).

Essa nova sistemática permite o uso

da arbitragem apenas para empregados com remuneração superior ao dobro do teto previdenciário, ou seja, R\$ 11.291,60 (Portaria MF nº 15 de 16/01/2018), mesmo que não sejam portadores de diploma de curso superior, requisito exigido para o trabalhador chamado de “hipersuficiente”.

A assinatura prévia da cláusula compromissória de arbitragem é requisito indispensável para a utilização deste novo método heterocompositivo de resolução de conflitos. Sendo assim, o empregador deverá pactuar a referida cláusula com o trabalhador, enquadrado no patamar remuneratório exigido (R\$ 11.291,60), no momento da admissão e mediante assinatura em contrato de trabalho ou na vigência da relação de emprego através de termo aditivo onde conste expressamente a exigência acima mencionada.

Os empregadores que desejarem usar a arbitragem deverão tomar a cautela de destacar a cláusula compromissória do restante do contrato de trabalho através da



Sérgio Rocha Pombo

Sócio do escritório Marins Bertoldi Advogados. Presidente da Associação dos Advogados Trabalhistas do Paraná. Vice-presidente da Câmara Nacional de Arbitragem Trabalhista – CANATRA. Professor de Direito do Trabalho da FAE.

marcação de negrito. Deverão também solicitar ao empregado aderente que faça a aposição de sua assinatura ou visto ao lado da referida cláusula, de modo que a concordância com o mencionado compromisso seja mais visível que o restante das demais cláusulas do contrato de trabalho. Essas exigências são justificáveis em razão das importantes repercussões decorrentes da anuência expressa por parte do trabalhador aderente.

Uma das vantagens de se optar pela arbitragem é a confidencialidade, pois, muitas vezes são objeto de disputa entre as partes, segredos industriais, doenças estigmatizantes e demandas de valores vultosos, havendo necessidade da discricção e sigilo, já que muitos documentos podem ser juntados e as partes não têm interesse em torná-los públicos, como acontece com os processos judiciais.

Outro benefício da arbitragem é a possibilidade da escolha do árbitro que julgará a demanda. Ao contrário do que acontece na jurisdição estatal, o árbitro é um especialista, *expert* na matéria discutida pelas partes. Assim, caso patrão e empregado discutam sobre uma doença relacionada ao trabalho, é possível que o árbitro seja um médico especializado em doenças laborais.

As partes que optarem pela assinatura do compromisso arbitral devem ter em mente que, ao adotarem essa opção jamais poderão submeter eventual conflito decorrente da relação de trabalho ao Poder Judiciário, pois a escolha do método da arbitragem implica renúncia à jurisdição estatal, impedindo a possibilidade do uso da via judiciária, salvo demonstração de vício capaz de tornar inválido o negócio jurídico ajustado.

Sob nossa ótica, acreditamos que a

arbitragem trará novas perspectivas de solução para os dissídios individuais do trabalho, principalmente em razão da celeridade, rigor técnico e confidencialidade que o instituto propicia.