

Arbitragem trabalhista na visão econômica do Direito

Adrienne Silva Maragno

Advogada, mediadora e árbitra. Mestranda em Ciências Jurídicas com ênfase em Métodos Adequados de Solução de Conflitos na Ambra University – Orlando/EUA. Árbitra na área trabalhista, com formação na AMCHAM/SP e TASP/SP. Mediadora do Instituto de Mediação Imediata (São Paulo/SP). Mediadora e Conciliadora Judicial cadastrada no Tribunal de Justiça de São Paulo e CNJ. Atuante no CEJUSC Central – Fórum João Mendes/SP. Membro do Comitê Brasileiro de Arbitragem (CBar). Membro efetivo da Comissão Especial da Advocacia na Mediação e Conciliação da OAB/SP. *E-mail:* adriannemaranho@yahoo.com.br.

Resumo: O artigo analisará o instituto da arbitragem trabalhista, sob o ponto de vista econômico, em relação ao empregador, empregado e a sociedade em si – art. 507-A da CLT. Para almejar um crescimento social para todos, as normas devem trazer benefícios para a coletividade, sendo redigidas de forma clara e objetiva a fim possibilitar a compreensão, para que a população cumpra seus direitos e obrigações jurídicas. Surgindo conflito, poder-se-á utilizar uma das formas de solução adequada de conflito – conciliação, mediação e arbitragem –, a fim de minimizar os custos de transação. São mais céleres, menos custosas e mais informais em relação ao sistema do Poder Judiciário. A norma em questão apresenta pontos favoráveis e desfavoráveis economicamente, porém é mais vantajosa para as partes envolvidas.

Palavras-chave: Arbitragem trabalhista. Visão econômica.

Sumário: 1 Introdução – 2 Da arbitragem trabalhista – 3 Análise do instituto da arbitragem laboral do ponto de vista econômico – 3.1 Pontos desfavoráveis – 3.1.1 Fraude na contratação e na rescisão contratual – 3.1.2 Requisito do valor salarial – 3.2 Pontos benéficos – 3.2.1 Especialização do julgador – 3.2.3 Momento da pactuação – admissão durante o contrato/pós-rescisão – 3.2.4 Celeridade, eficiência, decisão irrecurável e confidencialidade – 4 Conclusão – Referências

1 Introdução

A metodologia deste artigo será descritiva e prescritiva e analisará a utilização da arbitragem na esfera individual do trabalho, sob a visão econômica do Direito.

Os negócios jurídicos são regidos por normas editadas pelos poderes Legislativo e Executivo, bem como por entes coletivos, no caso do Direito Laboral, sendo que, em todas as hipóteses, as regras devem trazer benefícios para a sociedade (social, econômico, cultural etc.), a fim de gerar crescimento econômico para o país.

Será demonstrado, neste trabalho, que a norma não pode ser inserida no ordenamento jurídico para proveito próprio de uns ou de outros. Deve trazer consigo um benefício para o bem-estar da coletividade, sendo que a população necessita entender e cumprir o que está escrito nos ditames legais, o que exige uma redação clara e objetiva, para que todos possam compreender e honrar as regras impostas.

Para tanto, ao editar uma norma, o órgão idealizador deve avaliar os impactos, a fim de verificar se as regras incrementam o bem-estar social e proporcionam um aumento na produtividade, para almejar o desenvolvimento econômico do país.

Para esse propósito, utiliza-se da análise econômica do Direito, que adota o pragmatismo jurídico ao estudar o Direito como de fato funciona no dia a dia, e não meramente na forma positivada. As normas estipulam direitos e obrigações, que devem ser cumpridas com eficiência pelos indivíduos. Sendo ineficiente, devem-se buscar alternativas a fim de maximizar a riqueza e o bem-estar social.

Desse jeito, a norma deve atingir o seu objetivo com eficiência econômica através de incentivo de cooperação entre as partes, manter a simetria entre os envolvidos no problema, reduzir os conflitos e minimizar os custos de transação.

A fim de evitar a edição de normas que cause problemas socioeconômicos, o legislador pode utilizar da *legística*, a qual visa aprimorar a qualidade dos atos normativos para que o Direito vigente se aproxime da realidade e evite a ineficiência e as fraudes, hodiernamente. Porém, o Brasil é incipiente nesse assunto, o que gera edição de normas distantes da realidade do dia a dia e de pouca qualidade.

É do conhecimento público que, atualmente, o Poder Judiciário está sobrecarregado de trabalho, o que gera congestionamento do sistema e morosidade na prestação jurisdicional, em face da falta de recursos, excesso de normas em vigor, grande volume de processos em trâmite, falta de funcionários públicos etc.

Por todos esses motivos, visando melhorar a prestação jurisdicional para o jurisdicionado, o Poder Legislativo procurou oferecer um serviço mais célere e eficiente, editando a Lei Ordinária nº 13.467/2017, de 13 de julho de 2017, a qual introduziu o uso da arbitragem no direito individual do trabalho, conforme previsto no artigo 507-A, CLT.

2 Da arbitragem trabalhista

A literatura jurídico-econômica comparada ressalta duas principais razões para a adoção de cláusula arbitral nos contratos. Em primeiro lugar, a arbitragem poderá reduzir os custos de transação relacionadas à prestação jurisdicional. Em segundo lugar, a arbitragem pode favorecer o estabelecimento de um sistema

de incentivos mais adequado para o cumprimento de contratos, maximizando os ganhos na relação comercial entre as partes.¹

Com isso, deve ser considerado o Teorema de Coase, desenvolvido por Ronald Coase (economista britânico), o qual defende que o custo de transação é aquele que impede a livre negociação e atuação cooperativa das partes. Assim, as partes devem negociar livremente e de forma cooperativa, com custo zero ou o menor possível, para que haja eficiência nos recursos utilizados.

O ponto de partida da teoria do custo de transação é a consideração de que a empresa não possui apenas os custos de produção, mas também os custos de transação. Esses custos podem ser definidos como custos de negociar, redigir e garantir o cumprimento de um contrato. Quando os agentes recorrem ao mercado para conseguir equipamentos, serviços ou insumos, são esses os custos enfrentados. Essa teoria afirma que esses custos de transação mudam conforme as características da transação e do ambiente competitivo.²

Os custos de transação nada mais são do que o dispêndio de recursos econômicos para planejar, adaptar e monitorar as interações entre os agentes, garantindo que o cumprimento dos termos contratuais se faça de maneira satisfatória para as partes envolvidas e compatível com a sua funcionalidade econômica.³

Ronald Coase classifica os custos de transação em três principais categorias:

1. Custos de busca e de informação: custos incorridos para verificar se o produto já existe em determinado mercado, qual o menor preço oferecido no mercado ou a utilidade e a funcionalidade do produto.
2. Custos de barganha: os custos de estabelecer, com o comprador, um acordo que seja o mais justo possível.
3. Custos de policiamento: os custos incorridos ao garantir que o comprador cumpra o acordo da transação e ao tomar as providências adequadas caso haja uma ruptura do acordo por parte deste.⁴

Desse jeito, se as partes negociam livremente e de forma cooperativa, os custos de transação são nulos ou minimizados, e a eficiência nos recursos utilizados pelas partes será alcançada. É sabido que, no dia a dia, não há custo zero, e por esse motivo o governo possibilitou o uso da arbitragem no direito individual do trabalho (artigo 507-A, CLT), a fim de minimizar os custos de transação e favorecer a cooperação entre as partes envolvidas. Dessa forma, ao facilitar a negociação entre empregado e empregador, minimiza o custo de transação envolvido no litígio laboral e almeja a eficiência dos recursos.

¹ PUGLIESE; SALAMA, 2018, p. 19.

² CUSTO de transação, 2021.

³ CUSTO de transação, 2021.

⁴ CUSTO de transação, 2021.

A arbitragem é usada pelos empregados hiperssuficientes, cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, ou seja R\$ 12.202,12 (doze mil, duzentos e dois reais e doze centavos), mediante a celebração de uma Convenção de Arbitragem. Esta, por sua vez, tem origem contratual, uma vez que as partes assinarão um documento denominado Convenção Arbitral (cláusula arbitral ou compromisso arbitral), regido pelo princípio da autonomia da vontade.

A celebração do contrato visa ao comprometimento de cada parte em cumprir o que foi acordado, para a sua devida efetivação. Além da função social, o contrato possui também a função econômica. Ele garante segurança jurídica às operações econômicas, constituindo-se em uma forma de assegurar que a promessa seja cumprida.⁵

Quando as partes cumprem o contrato pactuado, ele favorece o respeito à negociação e incentiva o desenvolvimento econômico, pois restringe os comportamentos inadequados e elimina as ações não cooperativas.

3 Análise do instituto da arbitragem laboral do ponto de vista econômico

3.1 Pontos desfavoráveis

3.1.1 Fraude na contratação e na rescisão contratual

Como visto, a arbitragem tem natureza contratual, e as partes devem respeitar os termos pactuados regidos pelo princípio da autonomia da vontade, a fim de manter o equilíbrio contratual e minimizar os custos. Mas há situações em que esse princípio é desrespeitado.

Algumas vezes, a norma é utilizada de forma incorreta e conseqüentemente prejudica o bem-estar social e o desenvolvimento econômico, porque a máquina judiciária é movimentada para buscar a nulidade de alguns atos praticados de forma indevida.

Primeiro é no tocante à pactuação da cláusula compromissória na admissão contratual. O artigo 507-A/CLT determina o cumprimento dos seguintes critérios:

- a) iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa;
- b) empregado perceba remuneração superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social;
- c) pactuação de cláusula compromissória.

⁵ ALVES; FERNANDES, 2014, p. 70.

Às vezes, o trabalhador assina o contrato laboral prevendo a instituição de arbitragem, sem ser consultado. Não há questionamento por parte do empregado porque ele necessita do empregado para receber o salário para sustentar a sua família.

Nesse particular ocorre a assimetria informacional entre as partes, que é o desequilíbrio de informação entre os envolvidos. A assimetria de informação é uma falha de mercado estudada na economia, que demanda a atuação do Estado.

Segundo ponto é quando ocorre a rescisão contratual. Quando do término da relação laboral, o trabalhador, às vezes, assina um documento de concordância em submeter futuro litígio à arbitragem. Se assim não fizer, não receberá seus haveres rescisórios.

Nesse particular, o empregador visa ao interesse próprio. Quando o empregado descobre a atitude fraudulenta, provoca o Poder Judiciário a anular o documento assinado, e os custos de toda a sociedade são majorados, pois o Poder Judiciário integra o Estado.

Terceiro ponto negativo é no tocante à efetiva instituição da arbitragem.

Há notícias de que algumas instituições têm utilizado o instituto de modo incorreto, pois instauram um procedimento arbitral para mero pagamento das verbas rescisórias como se houvesse um litígio.

Dessa maneira, estão agindo incorretamente os advogados que acompanham seus clientes, os árbitros, os sindicatos e a instituição. Nesse particular, profere-se uma decisão arbitral irrecorrível constatando o pagamento das verbas rescisórias e colocando fim a qualquer litígio que envolva o contrato de trabalho. Quando o empregado descobre que não pode reclamar mais nada, busca a nulidade da referida decisão perante o órgão judiciário.

Vale ressaltar que a reforma trabalhista não alterou dois artigos importantíssimos da CLT, os quais protegem todos os envolvidos na relação laboral, mas principalmente o empregado. Trata-se dos artigos 9º e 468 da CLT, que regulam, respectivamente, a nulidade e a alteração lesiva ao contrato de trabalho. Com base nesses dispositivos legais, qualquer ato praticado em desrespeito à lei poderá ser anulado mediante a provocação do Poder Judiciário.

É necessário que os atores envolvidos no procedimento arbitral se comportem com dignidade e respeito aos ditames legais, para que o instituto arbitral obtenha credibilidade e produza frutos eficientes para o crescimento econômico do país e manutenção na relação entre os envolvidos. Agindo de forma contrária ao intuito do legislador, o procedimento não produzirá celeridade e nem eficiência nos recursos.

Nos três casos analisados alhures, o custo de transação é majorado, pois o empregado, ao se sentir prejudicado, aciona o Poder Judiciário a fim de anular os documentos assinados e a decisão arbitral viciados.

3.1.2 Requisito do valor salarial

O artigo 507-A/CLT, ao impor critérios monetários para o uso da arbitragem trabalhista na esfera individual, demonstra que há diferenciação entre os empregados. O legislador ordinário presumiu que o recebimento de remuneração superior demonstra que o empregado tem voz ativa em relação ao empregador, ou seja, seu poder negocial é maior e não está subordinado juridicamente, de forma absoluta, ao seu empregador.

Porém, essa presunção não é absoluta.

O valor do salário estipulado pela norma traz prejuízo para a grande parte dos empregados, pois menos de 8% (oito por cento) dos trabalhadores recebem salário superior ao dobro do limite do teto do Regime Geral da Previdência Social.

A exemplo dos contratos de consumo e de adesão, é correto afirmar que os empregados são considerados vulneráveis no que diz respeito às tratativas e a execução do contrato. Contudo, a arbitragem trabalhista foi criada para altos empregados com remuneração diferenciada, sendo presumida uma menor intensidade de subordinação.⁶

Ainda em relação ao limite remuneratório, o dispositivo, do ponto de vista técnico, apresenta, logo de saída, uma evidente deficiência formal. Ele alude à remuneração, sem se indicar, todavia, o seu modo de aferição. A remuneração pode ser fixada por unidade de tempo ou por unidade de obra. Quando fixada por unidade de tempo, pode ser calculada por hora, por dia, por semana ou por mês. Mesmo os ganhos do empregado mensalista comportam conversão – que por vezes é preciso fazer – para unidade de tempo menor. Mencionar apenas o valor da remuneração, sem precisar o modo de aferição, deixa incompleta a regra.⁷

No caso do art. 507-A, há de entender-se que a remuneração mencionada é aferida por unidade de tempo, considerado o período mensal. A conclusão justifica-se seja por aplicação analógica do parâmetro posto no parágrafo único do art. 444, seja pelo evidente irrealismo de se exigir ganho por unidade de obra, de ocorrência concreta muito menos frequente, ou por período semanal, diário ou horário, o que levaria, em qualquer dos casos, à cifra elevada, ou mesmo manifestamente exorbitante.⁸

⁶ DALLEGRAVE NETO, 2018, p. 35.

⁷ MALLEY, 2018, p. 53.

⁸ MALLEY, 2018, p. 54.

Assim, o valor salarial é um ponto negativo pois exclui muitos trabalhadores do benefício da arbitragem e não prevê como realizar a aferição do mínimo remuneratório.

3.2 Pontos benéficos

3.2.1 Especialização do julgador

O juiz do trabalho atua em processos trabalhistas que envolvem todos os assuntos laborais e todas as profissões possíveis, sem especialização em uma vertente específica.

Esse tipo de atuação não acontece na arbitragem, porque as partes escolhem um árbitro *expert* no assunto do litígio em questão ou, na ausência de indicação pelas partes, a Câmara Arbitral indicará um árbitro especialista no assunto para dirimir o conflito. Sendo um julgador especialista, a decisão será mais justa, rápida, eficaz e propiciará a redução de erro na decisão arbitral.

Assim, na maioria das vezes, a relação contratual havida entre as partes se torna mais duradoura porque minimiza a possibilidade de proferir uma decisão errônea, e haverá mais aceitação nas perdas ocorridas. Esse comportamento tem grande reflexo no mercado de trabalho, porque as partes envolvidas têm conhecimento de que a decisão tomada foi justa.

3.2.2 Flexibilidade no procedimento – custo e procedimento

Flexibilidade – o princípio da flexibilidade possibilita simplificar e ajustar os ritos processuais, para que o procedimento possa tramitar de forma rápida e informal.

Os envolvidos podem estipular os parâmetros do procedimento dentro dos limites legais, definir a matéria da causa, a quantidade de árbitros que julgarão o conflito, eleger as regras procedimentais, determinar o local de instauração e definir qual língua será utilizada no procedimento.

Dessa forma, a arbitragem atende aos anseios das partes, em cada caso concreto.

Custo de transação – ao pactuar a cláusula compromissória, o custo é minimizado porque o valor despendido perante o Poder Judiciário é muito elevado em face da morosidade, formalismo exagerado, publicidade das informações contidas no processo, pagamento de diversas taxas judiciárias e depósitos recursais, manutenção de advogado por vários anos, deslocamentos constantes por diversos anos até o Fórum, entre outros.

Com o advento da malsinada Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467), é possível afirmar que a Justiça do Trabalho, em certa medida, tornou-se mais onerosa do que as câmaras de arbitragem, sobretudo diante dos seguintes fatores:

- redução das hipóteses de Justiça gratuita, com previsão de pagamento das perícias para todos os casos, inclusive para os seus beneficiários;
- custas proporcionais ao valor da causa (quantificado de acordo com a soma de cada pedido);
- honorários advocatícios de sucumbência recíproca em relação a cada pedido formulado (na razão de 5 a 15%).⁹

Imagine-se uma demanda no valor de 1 milhão. Segundo apurou reportagem da *Folha de São Paulo*, as câmaras de arbitragem já existentes apresentam custos de aproximadamente 50 mil para demandas nestes patamares. Na Justiça do Trabalho a conta poderá chegar a 170 mil, entre custas processuais (2%) e honorários advocatícios (15%). Ainda assim, recomenda-se, a exemplo da arbitragem consumerista, que as câmaras arbitrais trabalhistas criem sistema de pagamento que onere o mínimo possível o trabalhador.¹⁰

Na arbitragem o custo de transação é menor porque o procedimento se finda em meses, não há depósitos recursais, não há manutenção de advogados por anos, o procedimento é informal, e as informações, sendo sigilosas, não há publicidade dos acontecimentos. Por determinação legal, a decisão arbitral deve ser proferida no prazo de seis meses, o que diminui muito o tempo de tramitação do procedimento, ou seja, é mais rápido.

Há quem alegue que o valor dos honorários do árbitro e as taxas da Câmara Arbitral são elevadas, mas, fazendo a compensação com o alto custo do poder estatal, a arbitragem ainda resulta em transação com custo menor.

3.2.3 Momento da pactuação – admissão durante o contrato/pós-rescisão

A arbitragem pode ser pactuada em dois momentos: antes do surgimento do conflito (cláusula compromissória) ou após a existência do litígio (compromisso arbitral), seja na contração, durante o contrato de trabalho ou após a rescisão contratual.

Essa mobilidade beneficia as partes envolvidas pois não é possível prever quando surgirá o conflito. Assim, facilita a pacificação, a redução de custo, e busca-se por um procedimento célere e eficiente. Não há dúvida de que o bem-estar

⁹ DALLEGRAVE NETO, 2018, p. 38.

¹⁰ DALLEGRAVE NETO, 2018, p. 38.

social é atingido, pois a arbitragem é utilizada mundialmente em todos os ramos jurídicos.

Há setores da economia que, ao elaborar o contrato negocial, inserem a cláusula compromissória prevendo que qualquer litígio que venha a surgir, seja submetido ao procedimento arbitral.

3.2.4 Celeridade, eficiência, decisão irrecorrível e confidencialidade

Eficiência – a eficiência em análise é na visão econômica do Direito, ou seja, obtenção de maiores ganhos e menores perdas para solucionar um litígio.

Para que exista efetividade na prestação jurisdicional, faz-se necessária a prolação de decisões justas e que sejam divulgadas às partes de forma célere. Além das decisões céleres, é preciso considerar o custo econômico da norma jurídica, de maneira que ela atenda ao escopo para qual foi criada, tornando-se cada vez mais eficiente.¹¹

O Poder Judiciário gera um custo muito elevado para o trabalhador, para a sociedade e para o governo. Um processo judicial tem duração em média de cinco anos, período este muito longo para entregar o direito ao trabalhador e ainda ter o contratempo de o empregador fechar o negócio ou falir.

A fase de execução é o gargalo da Justiça do Trabalho, e algumas vezes o empregado tem uma sentença judicial transitada em julgado ao seu favor, mas não recebe seus haveres, em face da demora na prestação jurisdicional. É o conhecido “ganha mas não leva”, porque é tão demorado o procedimento executório, que o empregador já faliu, já desapareceu ou já dilapidou seus bens.

Além desses entraves, enquanto não há quitação da dívida laboral, os juros e a correção monetária estão em curso, o que majora a dívida laboral e reflete no crescimento econômico do país.

A morosidade leva a custos operacionais maiores e prejudica a saúde econômica da sociedade.¹²

Já a arbitragem é mais célere, pois a sentença arbitral deve ser prolatada no prazo de seis meses. Há tribunais arbitrais que solucionam o conflito no prazo de três ou seis meses, conforme a complexidade do caso em questão.

Decisão irrecorrível – a decisão arbitral é irrecorrível, o que agiliza o trânsito em julgado da decisão. Pode haver recurso sim, porém ele está restrito à discussão de nulidade da decisão arbitral decorrente de uma irregularidade no seu procedimento, nos termos dos artigos 9º e 468 da CLT.

¹¹ ALVES; FERNANDES, 2014, p. 63.

¹² ALVES; FERNANDES, 2014, p. 66.

Celeridade – no cotidiano, as decisões arbitrais são proferidas rapidamente, os prazos são flexíveis, e a ordem arbitral é cumprida de forma espontânea. Isso se dá porque há informalidade no procedimento e as partes ajudam o árbitro a decidir o litígio, uma vez que a cooperação entre os envolvidos é incentivada constantemente.

Confidencialidade – outro ponto positivo a favor do procedimento arbitral é a sigilosidade. Essa característica evita que o público em geral tenha conhecimento do tipo e da quantidade de demandas que o setor econômico enfrenta. Assim, o seu valor econômico não é desgastado. Já em relação ao empregado também é benéfico, pois o empregador não tem conhecimento das demandas instauradas, e com isso possibilita que o trabalhador tenha sucesso na procura pelo novo emprego. Pondera-se que, no Poder Judiciário, as demandas são públicas e, por consequência, existe a conhecida e famosa “lista negra” a qual é utilizada para inviabilizar o novo emprego para o trabalhador que busca ter seus direitos reconhecidos de forma judicial.

A divulgação dos atos processuais para a sociedade tem um custo muito alto para as empresas, porque podem ser penalizadas na forma de boicote, ou até mesmo na perda do valor agregado ao seu nome. Essa situação não ocorre nos procedimentos arbitrais, porque a sigilosidade é uma imposição legal.

Dessa maneira, a solução do litígio através da arbitragem é mais célere e eficiente para as partes: o empregado almeja seu direito e recebe o numerário dentro de um lapso temporal curto; o empregador reduz os custos de longo período de discussão e quita sua dívida laboral.

4 Conclusão

A arbitragem é uma maneira de solucionar os conflitos com celeridade, eficiência, informalidade e manutenção das relações sociais havidas em decorrência dos negócios. A norma editada está relacionada com o problema (morosidade do Poder Judiciário) e com o objetivo (agilizar a solução de litígios trabalhista).

Vale lembrar que o instituto arbitral, a Lei da Arbitragem, apesar de ser uma jurisdição privada, impõe ao árbitro deveres, como respeito ao princípio da igualdade, ampla defesa, contraditório e sujeição a crimes contra a Administração Pública. Ele é considerado como funcionário público enquanto investido na função. Se assim não agir, onerará os cofres públicos e a economia privada.

No tocante ao uso incorreto da norma, os atores envolvidos ocasionam a oneração aos cofres públicos, pois deixam margem para o trabalhador provocar o Estado a fim de ter reconhecida a nulidade de atos praticados em desacordo com a lei, com base nos artigos 9º e 468 da CLT. As partes devem atuar nos ditames legais e nos termos pactuados nos seus contratos, para que os custos

de transação sejam minimizados, bem como haja um melhor desenvolvimento econômico para o país e para a sociedade.

Vale ponderar que os advogados não são prejudicados pelo uso do procedimento arbitral, porque não perderão clientes. Não deixarão de ganhar seus honorários advocatícios. A presença do advogado é muito importante em todos os métodos de solução de adequada de conflito (conciliação, mediação e arbitragem), para que seus clientes tenham a assessoria jurídica e se sintam seguros, juridicamente, do que está sendo praticado e decidido. O conciliador, mediador e árbitro não podem prestar assessoria jurídica, pois esse papel é inerente ao advogado.

Na esfera laboral, a presença do advogado é primordial, para que possa haver simetria entre as partes (empregado X empregador), sendo que cada parte deve estar assistida por um advogado de sua confiança.

Pode-se dizer que a Justiça do Trabalho se tornou, em certa medida, mais onerosa, imprevisível e prejudicial ao trabalhador. Em média, um processo judicial trabalhista perdura cinco anos, quando computados os inúmeros recursos cabíveis e as medidas protelatórias. Na arbitragem a duração será inferior a um ano, não tendo o árbitro qualquer acúmulo de trabalho ou pilha de processos para despachar.¹³

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) concluiu que, estatisticamente, o tempo médio de tramitação processual, nas 3 Instâncias da Justiça do Trabalho, até outubro de 2019, é de 512 dias perante o TST; 314 dias em âmbito do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) e 250 dias na Vara do Trabalho. Já na fase executória, o prazo médio; entre o início e o encerramento de um processo de execução, é de 2 anos, 9 meses e 21 dias.¹⁴

Como visto, há pontos negativos na norma da arbitragem, mas se os operadores do direito atuarem conscientemente e com cooperação é possível atingir o fim social da lei. Para tanto, devem buscar alternativas para melhorar o desenho da norma, como criar penalidades ou não permitir incentivos fiscais para os empregadores que agem de forma fraudulenta.

Fica evidente, dessa forma, que, em países como o Brasil, em que a prestação jurisdicional estatal é morosa e custosa, a criação de incertezas sobre a legalidade e a força vinculante dos procedimentos arbitrais não significará maior demanda pela tutela dos tribunais. Ao contrário, a demanda racional guiará os indivíduos a soluções extrajudiciais que minimizem os custos e maximizem os ganhos de suas relações jurídicas, fazendo com que toda a sociedade pague pela falta de eficiência do Estado. A falta de apoio do Estado à arbitragem, portanto, será causa para o aumento dos custos sociais, contrariando o interesse público

¹³ DALLEGRAVE NETO, 2018, p. 37.

¹⁴ BRASIL, [2021].

de que as relações negociais sejam eficientes na produção de riquezas para a sociedade.¹⁵

Labor Arbitration in the law and economics perspective

Abstract: The article will analyze the labor arbitration institute, from an economic point of view, in relation to the employer, employee and the society itself – art 507-A of the CLT. Aiming for the social growth for all, the rules must bring benefits to the community and be written in a clear and objective way to enable the understanding so that the population fulfills its legal rights and obligations. If a conflict arises, it can use one of the appropriate forms of conflict resolution – conciliation, mediation and arbitration – in order to minimize transaction costs. It is faster, less costly and more informal in relation to the Judiciary system. Economically, the standard in question presents favorable and unfavorable, but more advantageous for the parties involved.

Keywords: Labor arbitration. Economic analysis.

Referências

ALVES, Alinne Cardim; FERNANDES, Cassiane de melo. breve análise econômica do instituto da arbitragem nos contratos. *Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas (UNIFAFIBE)*, v. 2, n. 2, p. 61-89, 2014.

CAHALI, Francisco José. *Curso de Arbitragem. Mediação. Conciliação* – Tribunal Multiportas. 7. ed. São Paulo. Editora Revista dos Tribunais, 2018.

CUSTO de transação. In: WIKIPÉDIA. A enciclopédia livre. [São Francisco, CA: Fundação Wikimedia]. Disponível em https://pt.wikipedia.org/wiki/Custo_de_transa%C3%A7%C3%A3o#A_teor%C3%A3o. Acesso em 14 jan. 2021.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso; GARCIA, Phelippe Henrique Cordeiro. Arbitragem em dissídios individuais de trabalho. *Revista do TST*, nov. 2018. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/149832>. Acesso em: 23 nov. 2019.

MALLET, Estevão. Arbitragem em litígios trabalhistas individuais. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 84, n. 2, abr./jun. 2018.

PUGLIESE, Antonio Celso Fonseca; SALAMA, Bruno Meyerhof. A economia da arbitragem: escolha racional e geração de valor. *Revista Direito GV7*, São Paulo, p. 15-28, jan./jun. 2018.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

BRASIL. Tribunal superior do Trabalho. *Tempo de Tramitação na Justiça do Trabalho*. Série Histórica de Tempo Médio de Tramitação, [2021]. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/prazos>.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

MARAGNO, Adrienne Silva. Arbitragem trabalhista na visão econômica do Direito. *Revista Brasileira de Alternative Dispute Resolution – RBADR*, Belo Horizonte, ano 03, n. 05, p. 21-32, jan./jun. 2021.

¹⁵ PUGLIESE; SALAMA, 2018, p. 23.