

ARBITRAGEM APLICADA AO DIREITO DO TRABALHO

Jéssica Alanza Pereira¹; Liana Maria Feix Suski²

Palavras-chave: Acesso à Justiça, Conflitos, Tratamento de conflitos.

INTRODUÇÃO

A arbitragem é uma das formas de resolução de conflito mais antiga do mundo, que prioriza o diálogo entre as partes, sem o recurso da força e violência. Foi utilizada na Antiguidade e na Idade Média, para resolver os litígios existentes entre as primitivas tribos, sendo resolvidas por meio de procedimentos intermediários por mediadores ou árbitros (NETO, 2008).

Os Estados na sociedade moderna eram reorganizados pelos sistemas jurídicos, o Poder Judiciário avocou o respeito e autoridade para a solução das controvérsias, mesmo assim, mantendo-se a tradição, a arbitragem foi prestigiada, tanto com previsão legal em diversos ordenamentos, como também na sua continuada utilização, com maior intensidade, em função de inúmeras circunstâncias político-sociais (CAHALI, 2012).

No Brasil, atualmente a arbitragem é regulada pela lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996, e pode ser utilizada para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis. Nesse fenda, o presente estudo busca analisar a possibilidade de aplicação da arbitragem no tratamento de conflitos trabalhistas.

O presente estudo tem como tema central analisar a arbitragem nas resoluções de conflitos trabalhistas.

¹ Acadêmica do 10º semestre do Curso de Direito da FAI Faculdades de Itapiranga, SC. Pesquisadora Responsável do Grupo de Pesquisa “Arbitragem: para desmitificar e aplicar”. E-mail: jessicaalanza@hotmail.com.

² Mestre em Direito pela Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões (URI), campus de Santo Ângelo, RS. Bacharela em Direito também pela URI. Coordenadora do Núcleo de Pesquisa e Extensão – NUPEDIR e Professora do Curso de Direito da FAI Faculdades de Itapiranga, SC. Advogada. Membro do Grupo de Pesquisa registrado no CNPq Tutela dos Direitos e sua Efetividade. Pesquisadora Responsável do Grupo de Pesquisa “Arbitragem: para desmitificar e aplicar”, vinculado ao Curso de Direito da FAI. E-mail: lianasuski@gmail.com.

METODOLOGIA

A metodologia utilizada para a realização da pesquisa foi o método de abordagem o dedutivo, através de doutrinas. Já o método de procedimento utilizado foi histórico e o monográfico, que visa realizar um estudo sobre a arbitragem e o direito do trabalho.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

A arbitragem representa uma opção para além do judiciário, ou seja, às partes decidem submeter suas lides decorrentes de relações jurídicas de direito disponível à apreciação de um ou mais árbitros, designados pelos próprios litigantes, o que exclui a competência da justiça estatal em julgar a questão (NETO, 2008).

É, pois, um meio alternativo de resolução de conflito que deve ser valorizado pela sociedade, pois reúne as condições para superar a ampla possibilidade de recursos, resultando em morosidade da máquina judiciária estatal, a começar pelo fato de que os árbitros não se encontram sobrecarregados com uma grande quantidade de processos como ocorre com os juízes togados (NETO, 2008).

Essa forma de resolver os conflitos nos apresenta várias vantagens, dentre elas, a agilidade no procedimento arbitral, a qualidade das decisões que normalmente são proferidas por reconhecidos especialistas na matéria que podem se dedicar intensamente ao caso submetido, além de que a sentença arbitral tem os mesmos efeitos da sentença proferida no judiciário (NETO, 2008). Posto como uma opção para as partes a arbitragem é um meio diferenciado na resolução de conflitos que não tem vínculo com o formalismo do sistema processual tradicional que acontece no Judiciário. Outro aspecto relevante é o sigilo, ao contrário da justiça convencional em que qualquer cidadão pode ter acesso aos detalhes do litígio (CAHALI, 2012).

Portanto, a arbitragem representa uma maneira de resolver o conflito de maneira pacífica. O procedimento é todo conduzido por um árbitro escolhido pelas partes, especialista no assunto discutido que ao final sentencia da mesma forma que acontece no judiciário, sendo que a sentença arbitral tem o mesmo valor que a sentença judicial e não precisa passar por uma revisão judicial tendo força de título executivo (NETO, 2008).

Diante de tamanha vantagem a arbitragem passou a ser cobiçada por diversos ramos do direito como, por exemplo, no direito do trabalho sendo que este adaptou a arbitragem

como uma opção de resolução de conflitos trabalhistas, destacando-se a princípio nas ações coletivas, contudo muito se discute a aplicabilidade desse instituto nos dissídios individuais.

Dessa forma, a arbitragem no direito trabalhista divide-se em duas formas, sendo a primeira nos dissídios coletivos que é amplamente aceita pela doutrina e jurisprudência, tendo previsão constitucional, e a segunda, nos dissídios individuais, os quais hoje, para a jurisprudência não podem ser solucionados por arbitragem, por serem de interesse social, como entendimentos, de que ofenderia a ordem pública a utilização deste método de solução de conflito (GRECO, 2014).

Referente ao conceito dos institutos referidos pode-se definir como dissídio coletivo o interesse de uma determinada classe empresarial ou categoria em demandar uma ação e o dissídio individual é quando o interesse é previamente conhecido por parte de um ou de vários trabalhadores (TURA, 2007).

No entanto, deve-se ter claro que as relações trabalhistas apresentam disparidades, de fato, entre empregador e empregado. Este último representa a parte mais vulnerável e que necessita de um aparato princípio lógico que lhe coloque em um nível mais próximo possível do empregador.

O Tribunal Arbitral tem como finalidade, no que tange os conflitos trabalhistas, promover a aproximação e a harmonia entre empregados e seus empregadores, informando-os seus direitos e obrigações, estimulando-os a resolver seus conflitos de forma amigável, com presteza e segurança (CAHALI, 2012).

As pessoas acabam buscando o judiciário, em muitos casos por pequenos desentendimentos, decorrente do convívio, sendo que poderia ser resolvido com um encontro entre as partes e uma conversa amigável através de um Tribunal Arbitral.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A arbitragem, portanto, enquanto mecanismo extrajudicial de resolução de conflitos situa-se dentro de um movimento amplo em defesa do acesso à justiça, que objetiva, em última análise, ajudar o Estado na difícil tarefa de pacificar os conflitos sociais.

Na esfera trabalhista, inicialmente foi utilizada como instrumento de solução dos conflitos coletivos de trabalho, mas, como se afirmou, há também entendimentos favoráveis a utilização da arbitragem nos dissídios individuais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CANDEMIL, Alexandra da Silva. **A arbitragem nos conflitos individuais de trabalho no Brasil e nos demais países – membros do Mercosul**. Florianópolis: OAB/SC Editora, 2006.

CAPPELETTI, Mauro. **Acesso à Justiça**. Tradução de Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Fabris, 1988.

CAHALI, Francisco José. **Curso de arbitragem**. 2 ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012.

GRECO, Priscila dos Santos Nascimento. **A arbitragem como solução frente aos conflitos trabalhistas e os direitos individuais**. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/24657/a-arbitragem-como-solucao-frente-aos-conflitos-trabalhistas-e-os-direitos-individuais>. Acesso em: 14 fev. 2014.

NETO, Francisco Maia. **Arbitragem: a solução extrajudicial de conflitos**. 2 ed. Revista e ampliada. Belo Horizonte: Del Rey, 2008.

SANTOS, Flávio Luiz Wenceslau Biriba. **A arbitragem no direito do trabalho: limites e perspectivas**. Disponível em: <http://www.arcos.org.br/artigos/a-arbitragem-no-direito-do-trabalho-limites-e-perspectivas>. Acesso em: 10 fev. 2014.

TURA, Adevanir. **Direito arbitral: curso prático de arbitragem nacional e internacional**. São Paulo: Leme JH Mizuno, 2007.