

Núcleo de Pesquisa e Extensão do Curso de Direito – NUPEDIR
VII MOSTRA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA (MIC)
25 de novembro de 2014

ARBITRAGEM COMO SOLUÇÃO DE CONTROVÉRSIA NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Jéssica Alanza Pereira¹

Liana Maria Feix Suski²

SUMÁRIO: 1 INTRODUÇÃO. 2 ARBITRAGEM. 3 DIREITOS TRABALHISTAS. 4 ARBITRAGEM COMO SOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS. 5 CONCLUSÃO. REFERÊNCIAS.

RESUMO: O presente trabalho tem como objetivo realizar uma abordagem a respeito da possibilidade da arbitragem nas relações trabalhistas. Neste sentido, aborda-se, o conceito da Arbitragem, sua evolução histórica, as vantagens e desvantagens que irão acontecer com a sua utilização. Em outro momento, a pesquisa refere-se à abordagem dos direitos trabalhistas. Num momento posterior, far-se-á menção à arbitragem como solução de conflitos trabalhistas. A arbitragem é um meio de desafogar o judiciário além de ser um meio rápido de resolver os conflitos sociais, principalmente quando se trata de direitos disponíveis. Desta forma, é uma maneira pacífica de resolução de conflitos, além de ser uma opção eficaz de chegar a uma solução justa e solidária entre empregado e empregador. Adota-se como método de abordagem, nesse estudo, o dedutivo, com pesquisa bibliográfica e consulta à legislação e à doutrina. O método de procedimento é o monográfico e histórico. Já o método de pesquisa é documental indireta que é baseado em livros, artigos e reportagens.

Palavras-chave: Arbitragem. Conflitos. Direitos Trabalhistas.

1 INTRODUÇÃO

Trata-se o presente trabalho de uma abordagem à possibilidade da arbitragem nas relações trabalhistas.

Neste sentido aborda-se, o conceito da Arbitragem, sua evolução histórica, as vantagens e desvantagens que irão acontecer com a sua utilização.

Arbitragem é uma forma alternativa de solução de disputas de forma privada, por meio de sentença similar à da justiça estatal, sem interferência do Estado.

Atualmente a arbitragem é um meio de desafogar o judiciário, além de ser um meio rápido de resolver os conflitos sociais, principalmente quando se trata de direitos disponíveis. É uma maneira pacífica de resolução de conflitos, além de ser

¹ Acadêmica do 10º semestre do Curso de Direito da FAI Faculdades de Itapiranga, SC. 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.

Núcleo de Pesquisa e Extensão do Curso de Direito – NUPEDIR
VII MOSTRA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA (MIC)
25 de novembro de 2014

uma opção rápida, eficaz e pacata de se chegar a uma solução justa e solidária entre as partes e que merece ser estudada de maneira mais aprofundada.

Nesta linha é instigante buscar conhecer a arbitragem em todos os seus pormenores, no que se refere ao seu procedimento e a sua forma de aplicabilidade enquanto instrumento destinado a pacificar os conflitos laborais. Num segundo momento, a pesquisa refere-se à abordagem dos direitos trabalhistas. Busca-se, em última análise, questionar a viabilidade prática e jurídica de se adotar a solução arbitral no âmbito das relações trabalhistas.

Entretanto, no caso de os empregados e empregadores optarem em solucionar seus conflitos por via arbitral advirão muitos pontos positivos informando-os acerca dos direitos e obrigações de cada um, estimulando-os a solucionar suas pendências amigavelmente.

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 principiológico que lhe coloque em um nível mais próximo possível do empregador.

Adota-se como método de abordagem, nesse estudo, o dedutivo, com pesquisa bibliográfica e consulta à legislação e à doutrina. O método de procedimento é o monográfico e histórico. Já o método de pesquisa é documental indireta baseado em livros, artigos e reportagens.

2 A ARBITRAGEM

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.³

Pois, é um meio alternativo de resolução de conflito que deve ser valorizado pela sociedade, pois reúne as condições para superar a ampla possibilidade de

³ NETO, Francisco Maia. **Arbitragem**: a solução extrajudicial de conflitos. 2 ed. Revista e ampliada. Belo Horizonte: Del Rey, 2008. p. 1.

Núcleo de Pesquisa e Extensão do Curso de Direito – NUPEDIR
VII MOSTRA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA (MIC)
25 de novembro de 2014

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.⁴

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.⁵ 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.⁶

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.⁷

3 DIREITOS TRABALHISTAS

O direito do trabalho é um ramo da ciência jurídica que estuda as relações entre os empregados e empregadores.⁸ Tem por objetivo melhorar as condições

⁴ NETO, Francisco Maia. **Arbitragem**: a solução extrajudicial de conflitos. 2 ed. Revista e ampliada. Belo Horizonte: Del Rey, 2008. p. 10.

⁵ CAHALI, Francisco José. **Curso de arbitragem**. 2 ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012. p. 281-282.

⁶ NETO, Francisco Maia. **Arbitragem**: a solução extrajudicial de conflitos. 2 ed. Revista e ampliada. Belo Horizonte: Del Rey, 2008. p. 2.

⁷ NETO, Francisco Maia. **Arbitragem**: a solução extrajudicial de conflitos. 2 ed. Revista e ampliada. Belo Horizonte: Del Rey, 2008. p. 2-3.

⁸ RESSENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 4. ed. rev., atual. E ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014. p. 01.

Núcleo de Pesquisa e Extensão do Curso de Direito – NUPEDIR
VII MOSTRA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA (MIC)
25 de novembro de 2014

sociais dos trabalhadores, preocupando-se com eles enquanto cidadãos comuns, em seu ambiente de trabalho.⁹

Este direito surge para garantir e preservar a dignidade da pessoa humana, frente ao mercado de trabalho, como nas empresas e indústrias. Para todos serem tratados iguais, de forma justa tanto para o empregador como para o empregado, não violando os direitos de cada um. Nessa linha de pensamento Grosso explica:

Contudo o desenvolvimento social só se concretiza na medida em que se alcança o desenvolvimento econômico, pois, com o desenvolvimento econômico, podemos constatar um crescimento do bem-estar, que pode ser observado e medido por meio dos indicadores de natureza econômica, tais como: redução das desigualdades sociais, das condições de saúde, nutrição, transportes, ou seja, há por consequência um desenvolvimento social.¹⁰

Porém, o surgimento do direito do trabalho tem como objetivo principal combater essas desigualdades sociais que acontecem entre as pessoas dentro de uma sociedade. As pessoas acabam sempre achando um motivo para que haja certa discriminação entre os seres humanos, pois dentro de uma sociedade sempre haverá algumas diferenças entre um e o outro. Nem todos são iguais e nem conseguem agradar o outro.

O Direito do Trabalho é o direito primordial a estabelecer melhores condições de trabalho, não só isso, mas também garantir aos trabalhadores condições sociais, condições de trabalho, proporcionando aos trabalhadores uma vida digna, assegurando e tutelando as relações laborais entre empregados e empregadores.¹¹

⁹ GROSSO, Cristiano Pinheiro. **Limites da Flexibilidade no Direito do Trabalho à Luz do Desenvolvimento Econômico e Social**. Marília: Dissertação do curso de mestrado em Direito da Universidade de Marília, 2007. p. 12. Disponível em: <http://www.unimar.br/pos/trabalhos/arquivos/8b357c913bbfa6970d06b7356171db57.pdf>. Acesso em: 10 set. 2014.

¹⁰ GROSSO, Cristiano Pinheiro. **Limites da Flexibilidade no Direito do Trabalho à Luz do Desenvolvimento Econômico e Social**. Marília: Dissertação do curso de mestrado em Direito da Universidade de Marília, 2007. p. 12. Disponível em: <http://www.unimar.br/pos/trabalhos/arquivos/8b357c913bbfa6970d06b7356171db57.pdf>. Acesso em: 10 set. 2014.

¹¹ GROSSO, Cristiano Pinheiro. **Limites da Flexibilidade no Direito do Trabalho à Luz do Desenvolvimento Econômico e Social**. Marília: Dissertação do curso de mestrado em Direito da Universidade de Marília, 2007. p. 14. Disponível em: <http://www.unimar.br/pos/trabalhos/arquivos/8b357c913bbfa6970d06b7356171db57.pdf>. Acesso em: 10 set. 2014.

Núcleo de Pesquisa e Extensão do Curso de Direito – NUPEDIR
VII MOSTRA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA (MIC)
25 de novembro de 2014

4 ARBITRAGEM COMO SOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS

Diante de tamanha vantagem a arbitragem passou a ser cobiçada por diversos ramos do direito como, por exemplo, no direito do trabalho. 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.

Assim, 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, 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.¹²

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 dissídio individual é quando o interesse é previamente conhecido por parte de um ou de vários trabalhadores.¹³

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 principiológico 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 seus direitos e obrigações, estimulando-os a resolver seus conflitos de forma amigável, com presteza e segurança.¹⁴

¹² CAHALI, Francisco José. **Curso de arbitragem**. 2 ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012. p. 342.

¹³ 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.

¹⁴ TURA, Adevanir. **Direito arbitral: curso prático de arbitragem nacional e internacional**. São Paulo: Leme JH Mizuno, 2007. p. 29.

Núcleo de Pesquisa e Extensão do Curso de Direito – NUPEDIR
VII MOSTRA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA (MIC)
25 de novembro de 2014

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 por meio de um Tribunal Arbitral.

No entanto, muito se tem discutido sobre a urgente necessidade de viabilização do acesso à justiça, tendo em vista a enorme complexidade da sua administração, sendo fatos indiscutíveis e aceitos como verdadeiros no mundo moderno. O judiciário apresenta vários obstáculos, como por exemplo, a burocracia e a sua complexidade na realização, inviabilizando a possibilidade de obtenção do resultado prático almejado.¹⁵

Como objeto de estudo, é importante ressaltar que os direitos trabalhistas podem ser classificados em direitos disponíveis e direitos indisponíveis. Os direitos indisponíveis são os direitos que o ordenamento jurídico considera como irrenunciáveis e imprescritíveis, não admitindo, conforme as regras do Código de Processo Civil, a sua transação, exceto com relação aos problemas patrimoniais.¹⁶

A aplicabilidade da arbitragem nos direitos trabalhistas ocorrerá com rapidez, na solução do litígio, uma vez que, ocorrerá o afastamento do poder judiciário, não havendo cabimento de inúmeros recursos, podendo ser estipulada pelas partes a hipótese ou não do apelo, e a quem será dirigido.¹⁷

Tem-se também quanto a confidencialidade e o sigilo acerca das partes envolvidas no litígio, diferentemente do que ocorre no judiciário, pois via *internet* é possível saber se o trabalhador já propôs ação reclamatória trabalhista.¹⁸

¹⁵ TURA, Adevanir. **Direito arbitral**: curso prático de arbitragem nacional e internacional. São Paulo: Leme JH Mizuno, 2007. p. 45-46.

¹⁶ 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.

¹⁷ FERREIRA, Aluísio Henrique; CALIMAN, Elaine Valéria. **A Arbitragem no Processo do Trabalho**. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/32710-40256-1-PB.pdf>. Acesso em: 19 jun. 2014.

¹⁸ FERREIRA, Aluísio Henrique; CALIMAN, Elaine Valéria. **A Arbitragem no Processo do Trabalho**. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/32710-40256-1-PB.pdf>. Acesso em: 19 jun. 2014.

Núcleo de Pesquisa e Extensão do Curso de Direito – NUPEDIR
VII MOSTRA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA (MIC)
25 de novembro de 2014

5 CONCLUSÃO

Portanto, arbitragem, 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.

A arbitragem no Brasil é uma forma privada de soluções de conflitos, proporcionando as partes inúmeras vantagens quando comparada ao Judiciário que é a opção mais procurada no Brasil. Dentre elas a celeridade no procedimento, sendo os conflitos resolvidos em até seis meses, algo impossível de ser visualizado no Judiciário.

O procedimento arbitral também acontece de forma sigilosa. Assim, além das partes poderem escolher como árbitros as pessoas que julgam serem mais aptas para a condução do procedimento e a prolação da sentença, este acontecerá em segredo de justiça, sendo a regra geral para todos os procedimentos.

A opção pela resolução do conflito por intermédio do procedimento arbitral poderá acontecer de forma voluntária, onde as partes envolvidas no litígio procuram um Tribunal Arbitral para a solução da lide.

De qualquer forma, ao fim do procedimento o árbitro prolatará a sentença terminativa, colocando fim ao procedimento arbitral e declarando a solução que conclui ser a mais justa para todos, de modo que da sentença não caberá recurso.

Igualmente, apesar da arbitragem de início ser aplicada apenas em conflitos de direitos disponíveis, atualmente tem-se a possibilidade de sua aplicação em muitas áreas. Menciona-se aqui o direito do trabalho, relação entre empregado e empregador, pois apresenta uma maior celeridade, especialmente em face de a natureza alimentar das verbas originárias dos direitos laborais.

REFERÊNCIAS

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

Núcleo de Pesquisa e Extensão do Curso de Direito – NUPEDIR
VII MOSTRA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA (MIC)
25 de novembro de 2014

FERREIRA, Alúcio Henrique; CALIMAN, Elaine Valéria. **A Arbitragem no Processo do Trabalho**. Disponível em:
<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/32710-40256-1-PB.pdf>.
Acesso em: 19 jun. 2014.

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.

GROSSO, Cristiano Pinheiro. **Limites da Flexibilidade no Direito do Trabalho à Luz do Desenvolvimento Econômico e Social**. Marília: Dissertação do curso de mestrado em Direito da Universidade de Marília, 2007. Disponível em:
<http://www.unimar.br/pos/trabalhos/arquivos/8b357c913bbfa6970d06b7356171db57.pdf>. Acesso em: 10 set. 2014.

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

RESSENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 4. ed. rev., atual. E ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.