



**UNIVERSIDADE EM TRANSFORMAÇÃO:
INTEGRALIZANDO SABERES E EXPERIÊNCIAS**

2 A 6 DE SETEMBRO/2019



Marque a opção do tipo de trabalho que está inscrevendo:

Resumo **Relato de Experiência** **Relato de Caso**

ARBITRAGEM NO DIREITO DO TRABALHO

AUTOR PRINCIPAL: JÚLIA ELIZA RUBIN.

CO-AUTORES: Nome dos co-autores. Máximo de 400 caracteres.Sem abreviação.

ORIENTADOR: MAIRA ANGÉLICA DAL CONTE TONIAL

UNIVERSIDADE: UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO.

INTRODUÇÃO

A arbitragem é um método heterocompositivo de resolução de conflitos. O objetivo geral do artigo consiste em analisar como a arbitragem esta sendo inserida no Direito do Trabalho. Aborda-se o método da arbitragem, que já era utilizado no Brasil, em outros ramos do direito antes de ser inserido no âmbito trabalhista, sendo que é legalmente previsto na Constituição Federal, no Código de Processo Civil e em lei específica. Com a Lei 13.467 de 13 de julho de 2017 a arbitragem passou a ser positivada também na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). O presente trabalho busca compreender como ocorrerá a inclusão da discussão das divergências trabalhistas na arbitragem, através do estudo da Consolidação das Leis do Trabalho, de artigos referentes ao assunto, observação de casos práticos e análise das consequências da inclusão da arbitragem no direito do trabalho.

DESENVOLVIMENTO:

A arbitragem é um método alternativo de solução de conflitos. No Brasil a arbitragem é reguleamentada pela Lei nº 9.307 de 23 de setembro de 1996 e é prevista em outros ordenamentos, como no Código de Processo Civil (CPC) e na CLT. O procedimento arbitral consiste na submissão de um conflito, que discuta direitos disponíveis, a uma câmara arbitral, que pode ser constituída por um ou mais árbitros, sendo que estes sempre devem estar em número ímpar, não é exigido que os árbitros tenham alguma formação específica, basta que possuam a confiança das partes, de acordo com o artigo 13 da Lei de Arbitragem. A decisão proferida pelo(s) árbitro(s) vincula as partes, de modo que terá força de título executivo judicial, de acordo com Francisco José



UNIVERSIDADE EM TRANSFORMAÇÃO: INTEGRALIZANDO SABERES E EXPERIÊNCIAS

2 A 6 DE SETEMBRO/2019



Cahali na arbitragem o árbitro “terá poderes para solucionar a controvérsia, sem a intervenção estatal, sendo que a decisão terá a mesma eficácia que um sentença judicial”, como demonstra o artigo 515 do CPC e os artigos 30 e 31 da Lei 9.307, que regulamenta a arbitragem no ordenamento jurídico brasileiro. Sendo assim, a arbitragem é mais comum no ramo empresarial, mas passou a figurar como um método de grande importância também no direito trabalho, uma vez que apresenta diversos benefícios, como a resolução mais célere de conflitos e o desafogamento do Poder Judiciário. O uso da arbitragem na seara trabalhista ainda é recente, mesmo já sendo prevista no artigo 114 , §§ 1º e 2º da Constituição Federal, só foi inserida na CLT após a Lei 13.467 de 13 de julho de 2017. A submissão de conflitos trabalhistas à arbitragem é ilimitada, podem ser submetidos dissídios coletivos e individuais. Pelo fato da arbitragem ter o condão de tratar apenas de conflitos que discorram sobre direitos disponíveis, há a discussão quanto a submissão de conflitos trabalhistas ao procedimento arbitral. No entanto, pode-se observar que os direitos do empregado são considerados indisponíveis enquanto o contrato de trabalho vigorar, após a sua extinção tais direitos são considerados disponíveis, uma vez que não existe mais o vínculo entre empregado e empregador que faz com que haja uma contraprestação de obrigações entre as partes. Sendo assim, os direitos trabalhistas nem sempre são indisponíveis, nas palavras de Enoque Ribeiro dos Santos, se assim fossem, jamais poderiam ser objeto de transação ou mesmo de negociação coletiva de trabalho. Além disso, se tem a questão de que o empregado é hipossuficiente, fato que prejudicaria a igualdade entre as partes no procedimento e supostamente violaria o artigo 5º, XXXV, da CF. Percebe-se que o legislador ao admitir a arbitragem no direito do trabalho se inspirou no entendimento do STJ sobre o uso da arbitragem no direito do consumidor. Dessa forma o conflito apenas será submetido a arbitragem se tiver a total concordância do empregado, fato este que não enseja na questão de que o empregado não terá acesso à justiça, uma vez que a arbitragem se mostra um meio alternativo ao Poder Judiciário.

CONSIDERAÇÕES FINAIS:

É possível a submissão de conflitos trabalhistas a arbitragem e o empregado não é obrigado a aceitar tal procedimento, podendo optar por ingressar no Poder Judiciário, entretanto tal método alternativo de resolução de conflitos trás diversos benefícios, se mostrando mais célere e eficaz, evitando assim o desgaste das partes de enfrentarem um processo longo e desgastante na esfera federal.

REFERÊNCIAS

CAHALI, Francisco José. Curso de Arbitragem: Mediação: Conciliação: Tribunal Multiportas. 7.ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.



UNIVERSIDADE EM TRANSFORMAÇÃO: INTEGRALIZANDO SABERES E EXPERIÊNCIAS

2 A 6 DE SETEMBRO/2019



SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Curso de direito processual do trabalho. 2.ed. São Paulo: Ed. Atlas, 2018.

NÚMERO DA APROVAÇÃO CEP OU CEUA (para trabalhos de pesquisa): Número da aprovação. SOMENTE TRABALHOS DE PESQUISA

ANEXOS

Aqui poderá ser apresentada **somente UMA página com anexos** (figuras e/ou tabelas), se necessário.