

ARBITRAGEM NO DIREITO DO TRABALHO: LIMITES E APLICABILIDADE ANTE A EFETIVAÇÃO DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

ARBITRATION IN LABOR LAW: LIMITS AND APPLICABILITY BEFORE THE EFFECTIVENESS OF THE PRINCIPLE OF PROTECTION

Paulo Joviniano Alvares dos Prazeres¹

Lais Araujo Fernandes da Costa²

RESUMO

Nesse momento de efervescência dogmática sobre proposta de reforma trabalhista em face das mais variadas resistências, especialmente em tempos de grave crise política, moral, econômica, desconfiança nas instituições públicas e seus reflexos no mercado de trabalho, esses aspectos só assombram e trazem incertezas as benesses anunciadas na validade e efetividade dos direitos trabalhistas do empregado. Neste estudo consiste a respeito da arbitragem trabalhista, seu panorama atual, a necessidade da aplicação no direito individual do trabalho, a todos os empregados, quebrantando-se o paradigma de que não se poderia utilizar da arbitragem neste particular, ou mesmo limitar-se tal âmbito, apenas para alguns poucos empregados, mostrando-se os desafios para que a arbitragem possa ter ampla utilização no direito do trabalho, propondo-se soluções e nova visão da arbitragem no que diz respeito ao direito individual do trabalho e nova visão da arbitragem no que diz respeito ao direito individual do trabalho.

PALAVRA-CHAVE: Reforma Trabalhista. Contrato de trabalho. Autonomia. Arbitragem trabalhista.

ABSTRACT

In this moment of dogmatic effervescence about the proposal of labor reform, moral, economic, distrust of public opportunities and their reflexes in the labor market, these questions only haunt and bring uncertainties as benefits. The present study must be applied to the arbitration, its current panorama, is one of the paradigms of the individual use of the work, in the same way, to the contrary, of the same. Scope, ONLY For Some Few Employees, Exhibiting The Challenges That Arbitrage Might Have Ample Utilization Without Labor Law By Proposing

¹ Doutorando em Direito; Doutorando em Administração de Empresas e Ciências Contábeis; Mestre em Direito; Tabelião e Oficial de Registro. Email: paulojoviniano@hotmail.com

² Mestranda em Administração da Micro e Pequenas Empresas; Pós graduada em Direito Público; Bacharel em Administração de Empresas; Bacharel em Direito; Professora Universitária; Advogada. Email: araujo.lais6@gmail.com

Solutions And New View Of Arbitrage Not That It Says Respect To Direct Labor Individual And New View Of Arbitrage Does Not respect to the individual's individual work.

KEYWORDS: Labor Reform. Contract of work. Autonomy. Labor arbitration.

1. INTRODUÇÃO

O tema Reforma Trabalhista e sua Aplicabilidade Arbitral: Princípio da intervenção mínima na autonomia do processo do trabalho vem trazendo relevantes debates no âmbito do Novo Código de Processo Civil, que tem despertado interesses do empregado e a parte empregadora.

Assim o presente trabalho aborda de forma bem direta, os problemas, vantagens, os defensores de tal aplicação da arbitragem na seara do direito individual do trabalho. Outrossim, neste capítulo, explica sobre os meios de solução de litígios no âmbito da justiça do trabalho que trata de possíveis métodos que podem ser solucionados os conflitos no âmbito do contrato trabalhista, necessitando da aplicação no direito individual do trabalho, a todos os empregados, quebrando o paradigma de que não se poderia utilizar da arbitragem neste particular, ou mesmo limitar-se tal âmbito. Mostra os desafios para que a arbitragem possa ter ampla utilização no direito do trabalho.

Dessa forma, trataremos da autonomia do processo do trabalho entendido como o instrumento objetivo para alcançar a aplicação do direito material, alcançando-se, assim, a pacificação dos conflitos que ocorrem na relação trabalhista. Nesta parte, destacamos em ligeiros inscritos sobre a teoria dualista, ao defender a autonomia total do processo do trabalho. Nesse enfoque, o direito processual do trabalho, além de ser autônomo do direito material do trabalho, também ué em face do Direito Processual Civil.

Conforme acentua a doutrina, o processo é entendido como o instrumento por meio do qual a jurisdição é exercida, objetivando-se alcançar a aplicação do direito material, alcançando-se, assim, a pacificação dos conflitos que ocorrem na vida em sociedade.

A CLT apesar de editada em 1943, já previa a nulidade de qualquer ato que objetivasse em fraudar direitos trabalhistas previstos nos artigos 9º, 444 e 468 da CLT. Acontece que o

empregado não pode, antes da demissão, no curso do contrato ou após seu término, renunciar seus direitos trabalhistas já anunciados em lei.

No âmbito constitucional, o direito do trabalho tornou mais intenso o caráter de indisponibilidade dos direitos trabalhistas face aos direitos fundamentais ali preconizados, e como tal, se impõem aos cidadãos em suas relações interpessoais em limite à autonomia da vontade de negociar ou renunciar, salvo quando a lei expressamente autorizar.

Diferentemente daqueles direitos criados por meio de contrato de trabalho, regulamento interno de empresa, convenção ou acordo coletivo, isto é, de forma autônoma e privada, em que prevalece a vontade dos contratantes. Embora estes direitos privados sejam aqueles concedidos acima do patamar mínimo da lei, a CLT também impõe limites à sua alteração (art. 468 CLT). Assim, o mesmo não se pode afirmar quanto a renúncia, que será sempre nula, porque causará prejuízo ao empregado.

Não há dúvida, porém, de que os direitos assegurados ao empregado pelas fontes formais do direito do trabalho são irrenunciáveis e não podem constituir objeto de transação, ante o caráter inderrogável da norma que os assegura.

Nesse sentido, lembremos-nos da lição de Evaristo de Moraes Filho (1965, p. 37): “O direito do trabalho é um direito imperativo, que limita deliberadamente a liberdade de contratar, intervindo o Estado naquela esfera (...) da autonomia da vontade, da doutrina liberal, escreve o Estado com sua mão poderosa, a maioria das cláusulas do contrato de trabalho, sendo quase todas de interesse público, irrevogáveis e irrenunciáveis por pactos particulares”.

Assim, procuraremos analisar algumas principais alterações do novo CPC e à sua aplicação ao processo do trabalho. Para tanto, analisaremos, inicialmente, a função integrativa das normas de Direito Processual Civil, as normas de contenção e a compatibilidade.

2. NOVOS MEIOS DE SOLUÇÃO DE LITÍGIOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

2.1 Arbitragem no direito individual do trabalho

Nesse capítulo trataremos de possíveis métodos que podem ser solucionados os conflitos sociais relativos ao âmbito trabalhista. Nessa ocasião, cabe fazer menção, à autodefesa em que uma das partes impõe a sua vontade, visando solucionar o conflito, à outra parte.

A lei atual de arbitragem é de 1996 e não dispõe sobre arbitragem trabalhista, nem veda o seu cabimento, tal lei ainda esta em vigor no que tange ao direito do trabalho, posto que mudança fora vetada.

É nesse diapasão que a arbitragem exsurge, não apenas como uma das vias alternativas a que antes referi, mas como relevante terreno fértil no campo jurídico e se ver diante de vicissitudes que emergem do judiciário.

Como bem sabemos, a arbitragem é tratada pela Lei nº 9.307/96 como importante instrumento para solução dos conflitos relativos a direitos patrimoniais disponíveis entre pessoas capazes (art. 1º).

Com efeito, o art. 4º da PL, depois votado e aprovado, trataria da arbitragem sobre o direito individual do trabalho, com a concordância expressa do empregado. Tal cláusula vem trazer a ideia que limitaria tal aplicação ao empregado que ocupa ou venha ocupar cargo ou função de administrador ou diretor estatutário (diretor empregado) e terá eficácia se o empregado tomar a iniciativa de instituir a arbitragem ou se concordar expressamente com ela.

Com efeito, recentemente fora vetado, sendo as razões de tal veto no sentido de não ser respeitada a igualdade entre os empregados, assim, tal veto não prejudicou tal trabalho, ao revés, veio ao encontro de que a arbitragem trabalhista deve ser mesmo estendida a todos os empregados, e não apenas a alguns.

Para Ferreira (2016, p. 74-75) seria um retrocesso, porque traria a desigualdade os empregados, fato que concordo e defendo, porque realmente poderia ser um óbice, iria ter corrente de doutrinadores que iria defender que a lei fora clara e que só se aplicaria aos empregados dentro de alto escalão e aos que mais precisão ela não seria aplicada, essa forma salvou a aplicação a todos os empregados indistintamente.

Assim, tanto a irrenunciabilidade, as indisponibilidades e a cogência de certos direitos trabalhistas só se podem notar e serem defendidos, na Constância do pacto laboral, depois dele não há mais razão para tanta e absurda negação e criação de dificuldades para a aplicação da arbitragem.

Conforme Vólia Cassar (2017, p. 16), reforça que no art. 1º da Lei nº 9.307/96, prescreve que a arbitragem só pode ser utilizada para dirimir conflitos cujos direitos sejam de natureza patrimonial disponível, cujo teor não ocorre com a maioria das lides individuais trabalhistas, vez que os direitos trabalhistas estão apontados na legislação.

Sabe-se que os árbitros fazem o papel de juiz de direito e de fato (art. 18, da Lei nº 9.307/96), eles são escolhidos pelas partes, sempre em número ímpar (art.13, §1º), a sentença que proferir tem o mesmo efeito que um título executivo judicial (art. 31), tendo sido esta modalidade de resolução de conflitos pactuada pelas próprias partes. Esse pacto chama-se cláusula compromissória, em que voluntariamente as partes avençam que eventuais conflitos deverão ser solucionados por meio da arbitragem, tais quais sejam patrimoniais e disponíveis (art. 1º da Lei nº 9.307/96).

Lembrando que se tratando de uma opção realizada pelos contratantes, a exclusão da lide da apreciação do judiciário não afronta à garantia de acesso ao judiciário (art. 5º, XXXV, da CF/88).

É por esse sentimento, que percebemos a liberdade na autonomia da vontade, sendo o fio condutor de todo ajuste de arbitragem, e que nesse sentido espraia dúvidas no liame empregatício em face de constante vulnerabilidade das garantias do direito trabalhista. Na prática, o que se vê é profissional percebendo salário acima do teto, fecha os olhos para o medo do desemprego, facilmente se submeterão às cláusulas impostas pelo patrão como mero contrato de adesão.

2.2 Os limites impostos à negociação coletiva

Não por acaso, até pouco tempo atrás, os órgãos de primeiro grau de justiça do trabalho, chamavam-se de Juntas de Conciliação e Julgamento, só julgava se fracassasse a conciliação.

Atualmente, a negociação entre empregado e patrão se desenvolve nas Varas do Trabalho, quando do ajuizamento da reclamação trabalhista pelo empregado. No momento processual da conciliação, os supostos direitos irrenunciáveis, inegociáveis, indisponíveis, etc. desnudam dessas características e passam a constituir um objeto de acordo, é na maioria das vezes confortável ao empregador.

Para Arion Romita (2017, p. 29):

Os direitos do trabalhador só são indisponíveis na empresa enquanto da existência do contrato, depois disso, tornam-se negociáveis. No momento atual, a negociação nas Varas do Trabalho se processa com a atuação exclusiva do empregado e do empregador, ambos com a assistência dos respectivos advogados (ansioso pela celebração do acordo) e sob as vistas do magistrado (também ansioso pela ultimação do ajuste entre as partes para por fim ao processo). Não há participação do sindicato.

Na realidade prática, a indisponibilidade dos direitos é noção própria de um passado longínquo. A Carta Magna de 1988 já modificou tais direitos em negociáveis, jamais foram tidos por indisponíveis, praticamente como objeto de transação judicial. Segundo a Constituição, os direitos que constituírem objeto da negociação coletiva serão estes indisponíveis em grau individual e só mediante uma modificação de negociação no processo poderão ser suprimidos, ampliados ou negociados.

Ante o exposto, Romita (2017, p. 34), deduz-se a existência de duas teorias que buscam justificar a indisponibilidade dos direitos do empregado em sede individual:

- a) subjetivista, que a justifica com fundamento no estado de sujeição do empregado em face do empregador, que impede a livre-disponibilidade dos direitos;
- b) objetividade, que sublinha a particular relevância dos valores e bens subtraídos à disponibilidade do empregado, mediante a avaliação de prioridade relevante mais para a coletividade em geral do que para o próprio empregado.

Arion Romita explica ainda que, a primeira teoria pode ser hoje tida por arcaica e ultrapassada, de certa forma, ela não convence. À inderrogabilidade da norma não corresponde automaticamente a indisponibilidade absoluta dos direitos. Por isso, são válidos os atos de disposição praticados após a cessação do contrato de trabalho (Ferraro, 1992 *apud* ROMITA, 2017, p. 34).

O contrario disso, seria nula a transação realizada em juízo (conciliação ou acordo de que cuidam os arts. 764, 846 e 831, parágrafo único, da CLT):

Art. 764 - Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.

Art. 846 - Aberta a audiência, o juiz ou presidente proporá a conciliação.

Art. 831 - A decisão será proferida depois de rejeitada pelas partes a proposta de conciliação.

Parágrafo único. No caso de conciliação, o termo que for lavrado valerá como decisão irrecorrível, salvo para a Previdência Social quanto às contribuições que lhe forem devidas.

A conciliação traz vantagens para ambos os contendores, que assim evitam a área judicial.

Quanto à indisponibilidade absoluta e relativa, no primeiro caso, os direitos seriam absolutamente indisponíveis, vale dizer, não se admite, em hipótese alguma, que possam eles ser negociados. Já no segundo caso, a renúncia seria válida, porque sobre os direitos poderia ser exercido, em determinadas hipóteses, a indisponibilidade do trabalhador.

A disponibilidade dos direitos dos trabalhadores por meio da negociação coletiva encontra limite nos direitos fundamentais dos trabalhadores. Para Arion Romita, lista alguns direitos que não podem ser negociados, como a honra, o respeito à intimidade, o direito aos repousos, o direito ao salário mínimo, o direito de greve, etc., são, em resumo, aqueles direitos que a doutrina denomina os ‘mínimos de direito necessário’ (ROMITA, 2017, p. 39).

Os direitos fundamentais dos trabalhadores (direitos indisponíveis em caráter absoluto, insuscetíveis de renúncia mesmo em sede coletiva, são:

- direitos da personalidade;
- liberdade ideológica, expressão e de informação;
- igualdade de oportunidade e de tratamento;
- igualdade de oportunidades e de tratamento;
- não discriminação;
- Idade mínima de admissão ao emprego;
- salário mínimo;
- saúde e segurança do trabalho;
- proteção contra a despedida injustificada;
- direito ao repouso;
- direito a sindicalização;
- direito a negociação coletiva;
- direito de greve; e
- direito ao ambiente de trabalho saudável.

A norma coletiva não pode, sob pena negar ao empregado o direito à aquisição de qualquer desses direitos. Esses direitos devem ser considerados pelo Estado Democrático de Direito e pela sociedade que se quer justa e solidária.

3. AUTONOMIA DO PROCESSO DO TRABALHO

3.1 Pacificação dos conflitos trabalhistas

O exame da autonomia no processo do trabalho envolve aspectos controvertidos na doutrina, com reflexos na jurisprudência. Trata-se de questão relevante não apenas em termos científicos, mas também com desdobramentos no próprio exercício da jurisdição.

Quanto a isso, a tomada de posição a respeito da matéria permite tirar a indicação de algumas perspectivas e sugestões, no sentido de que o processo do trabalho alcance os objetivos e resultados esperados pela sociedade.

No âmbito das relações coletivas de trabalho, a greve é destacada justamente como forma de pressão para que as reivindicações interesses dos trabalhadores sejam alcançados. Trata-se de direito exercido coletivamente, atualmente reconhecido como de natureza fundamental.

Integra um dos pilares do Direito do Trabalho, como registra na doutrina de Maria do Rosário Palma Ramalho (2000, p. 708) juntamente com a negociação coletiva de trabalho e o contrato de trabalho, caracterizado pela subordinação.

Diz-se de que a autocomposição, constitui linha estrutural do direito do trabalho na atualidade e que a negociação coletiva de trabalho é entendida como a principal e mais adequada forma de solução dos conflitos coletivos de trabalho.

No exercício da autonomia privada coletiva, os doutrinadores celebram os instrumentos normativos negociados, os quais apresentam não apenas eficácia obrigacional, mas também normativa, ao se aplicar aos contratos individuais abrangidos pelos grupos ali representados.

Mostram que no âmbito das relações individuais de trabalho, torna-se possível a pacificação dos conflitos através de formas voltadas à autocomposição, em que as próprias partes alcançam a melhor solução a questão discutida.

Para Garcia (2013, p. 169), a heterocomposição, por sua vez, refere-se a solução do conflito por meio de decisão imposta por um terceiro.

Este argumento, sobre a arbitragem, não tem sido aplicada com frequência no Brasil, embora exista previsão constitucional expressa no que se refere a sua compatibilidade em face das relações e dos conflitos coletivos de trabalho.

Mesmo na esfera infraconstitucional, a diplomas legais, inclusive relativos ao direito do trabalho, e que a arbitragem é expressamente admitida. Nesse sentido, pode-se fazer menção a lei orgânica do Ministério Público da União, ao tratar das atribuições do Ministério Público do Trabalho (art. 83, XI, da LC 75/1993), bem como a lei 10. 101/ 2000, que dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa (art. 4º, II e §1º, da Lei 10.101/2000) (GARCIA, 2013, p.169).

Relativamente à autonomia do processo do trabalho, cabe aqui frisar que a jurisdição, entendida como poder, função e atividade estatal, voltada a pacificação social, também pode ser exercida no que se refere aos conflitos trabalhistas.

3.2 Notas relativas da evolução do processo

Para que se examine a questão da autonomia do processo do trabalho, é relevante, primeiramente, compreender o seu objeto de alcance.

Conforme acentua a doutrina, o processo é entendido como o instrumento por meio do qual a jurisdição é exercida, objetivando-se alcançar a aplicação do direito material, alcançando-se, assim, a pacificação dos conflitos que ocorrem na vida em sociedade.

Nesse sentido, a doutrina voltada a teoria geral do processo faz menção primeiramente, a ideia de processo como contrato o negócio jurídico, em que as partes firmaram um pacto concordando com a instauração daquele, conforme se observa no Direito Romano.

A teoria contratual, não, mas é admitida, conforme demonstra Oscar Bulow, em sua teoria da relação jurídica processual, a qual não se confunde com aquela de natureza material (DINAMARCO, 2001, p. 30).

Com isso, ficou claro que o ajuizamento da ação faz surgir relação jurídica diferenciada, de natureza pública, envolvendo o Estado-juiz, bem como as partes processuais tendo como objetivo decidir se a respeito da pretensão formulada.

Reforça ainda Dinamarco (2001, p. 30-35) que o Direito Processual, assim, não se confunde com o direito material, embora outras teorias também tenham sido desenvolvidas, o aspecto estrutural, voltado a distinção da teoria da relação jurídica processual em face daquela de natureza material, é mantida, como se verifica em Goldschmid, ao destacar a diferença entre ônus e obrigações no processo (CINTRA, 1995, p. 287-292).

Quis dizer que esta fusão de diferentes posicionamentos do processo, este não era entendido de forma autônoma quanto ao Direito do material, uma vez que a relação jurídica de Direito Processual é distinta da relação material, externa ao processo.

Destaca, o sentido de que o processo, embora autônomo do Direito material, não é um fim em si mesmo, mas deve ser utilizado como instrumento para aplicação do Direito substancial, de modo a se alcançar, assim, a pacificação social com justiça.

Como se nota, o que é enfatizado pela doutrina atual, aperfeiçoa-se o enfoque do processo como instrumento de ‘acesso a ordem jurídica justa’.

3.2.1 Abrangência do Direito Processual do trabalho

O direito processual do trabalho, o qual estabelece a disciplina do processo do trabalho, é o conjunto de princípios, regras e instituições, o qual tem como objetivo regular a atividade dos órgãos jurisdicionais, voltada a solução de dissídios individuais e coletivos pertinentes às relações de trabalho.

O processo do trabalho, assim, é um instrumento da jurisdição, em que seu exercício voltado aos conflitos trabalhistas, de natureza individual e coletiva.

Sua abrangência se estende não apenas aos conflitos decorrentes da relação de emprego, como as outras relações de trabalho, conforme previsão legal e constitucional.

Cabe ainda ressaltar que o processo do trabalho, além de disciplinado pelo direito processual do trabalho, é aquele aplicado nos órgãos que integram a justiça do trabalho, no exercício de sua jurisdição, delimitada pela Constituição e pelas leis, ao estabelecer a sua competência.

O que queremos dizer é que nem sempre as partes em conflito alcançam a pacificação apenas com a incidência do direito material, passando a controvérsia a ser objeto de ação e processos judiciais, visando-se a obtenção de decisão que aplica o referido direito material.

O processo do trabalho é ele quem regula a atividade estatal de pacificação jurisdicional dos conflitos, pois possui natureza de direito público.

Conforme reforça Garcia (2013, p. 172) diz que o direito do trabalho, ao incidir no campo das relações individuais e coletivas do trabalho, está situado na esfera material do ordenamento jurídico. O direito processual do trabalho deve ter como objetivo a adequada aplicação dos preceitos jurídicos materiais, em consonância com seus princípios e valores, com destaque justamente as normas de direito material do trabalho.

Mesmo porque, a titularidade de direitos não tem sentido quando não há mecanismos adequados para sua efetiva proteção. Com isso, entende-se que o acesso à justiça é o mais básico dos direitos humanos.

Considerando-se as observações acima, cabe registrar a controvérsia relativa a autonomia do processo do trabalho, especialmente em seu aspecto científico (MARTINS, 2013, p. 22). De acordo com a teoria monista, o direito processual do trabalho é uno, de modo que o processo do trabalho é parte dele integrante, não tendo, assim, autonomia.

Nesse enfoque, para alguns doutrinadores, o processo do trabalho não é considerado autônomo do processo civil, mesmo porque os institutos básicos são os mesmos.

Em linha oposta, Garcia (2013, p. 174) explica que as teorias dualistas sustentam a autonomia do processo do trabalho, no entanto, corrente que defende ser ela relativa.

Entretanto, esse aspecto não afasta a autonomia do processo do trabalho, bem como do ramo do Direito que o disciplina. Tanto é assim que no Direito material do trabalho, de acordo

com o artigo 8º, parágrafo único, da CLT, o direito comum é fonte subsidiária, ou seja, aplicável, havendo omissão daquele, desde que exista compatibilidade com os seus princípios fundamentais. Ainda sim, é atualmente Pacífico que o direito do trabalho é ramo autônomo do Direito, não estando mais inserido no direito civil, mesmo porque apresenta a matéria vasta e diferenciada, aspectos peculiares e princípios próprios (NASCIMENTO, 2009, p. 87-89).

Portanto, cabe aqui destacar a teoria dualista, ao defender a autonomia total do processo do trabalho. Nesse enfoque, o direito processual do trabalho, além de ser autônomo do direito material do trabalho, também se vê em face do Direito Processual Civil.

Conforme Garcia (2013, p. 174), a autonomia do processo do trabalho, aqui defendida, não significa o seu completo isolamento em face dos demais ramos do direito. Como já salientado, o direito processual do trabalho, em seu aspecto instrumental, deve conferir efetividade às normas de direito material, com destaque aquelas de natureza trabalhista, de modo que o processo cumpra o seu papel de assegurar a aplicação justa da ordem jurídica, em consonância com os preceitos constitucionais.

Da mesma forma, o direito processual do trabalho mantém relação com diversos outros ramos do direito, como o constitucional, processual civil e entre outros. Apesar disso, o processo do trabalho apresenta autonomia. Logo, fica confirmada a mencionada autonomia do processo do trabalho, inclusive por estar voltado a valores próprios, o que justifica as suas peculiaridades em face do processo comum.

Diante dessa perspectiva do processo do trabalho, a autonomia do processo do trabalho, aqui defendida e demonstrada, não o torna imune a problemas e críticas.

Reconhece-se que, na atualidade, da tutela jurisdicional deve ser célere e efetiva (art. 5º LXXVII, da CF/88), e solucionar o conflito com justiça, aspectos estes que também devem ser alcançados pelo processo do trabalho.

Entretanto, observam-se, diversos pontos críticos relacionados ao processo do laboral, com destaque a necessidade de formas legislativas, mesmo porque o processo civil, por exemplo, no que se refere à execução, passou a adotar dispositivos que permitem a maior efetividade da decisão judicial, o que não foi acompanhado pela legislação processual trabalhista (GARCIA, 2013, p. 178).

Mas, o que deveria acontecer de fato, era o esforço do Ministério Público do Trabalho (MPT) com o fim de atender uma de suas funções primordiais, que deveria ser de árbitro, assim, trago a lição do douto membro do MPT, com isso diz Rildo Albuquerque Mousinho de Brito:

Para tanto, é necessário que esse seja a arbitragem como uma das prioridades institucionais, em um trabalho coordenado, estruturado e apto a levar a sociedade mais Esse instrumento poderoso de Solução de Conflitos Trabalhistas.

Dessa forma, o MPT teria mais um desafio e mais uma solução para que seja aplicada a arbitragem trabalhista no âmbito do direito individual do trabalho também.

Ainda como proposta para a efetividade da tutela jurisdicional decorrente dos direitos metaindividuais, bem como a possibilidade de reflexão no que tange a especialização de varas do trabalho e turmas de tribunais, em face do alargamento da competência trabalhista, decorrente da EC 45/ 2004, cujas repercussões ainda não estão devidamente definidas pela doutrina e pela jurisprudência.

33. Repensando a arbitragem no direito individual do trabalho

Sobre o aspecto de repensar a arbitragem, podemos dizer que os problemas são vários Assim como as respostas também. Podemos unir os dois, primeiramente se utilizando das vantagens da arbitragem, mitigando alguns de seus procedimentos, porque não seriam bem vindos a ceara do Direito do Trabalho por muitos. Com estes desafios e propostas e soluções possíveis se chegaria a um denominador comum.

Neste último tópico, devemos trazer, de forma bem objetiva, os problemas e as vantagens, bem como os Defensores de tal aplicação da arbitragem na Seara do direito individual do trabalho.

Sabemos que nessa Seara da arbitragem no direito do trabalho, alguns juristas defendem tal ideia, algumas já existentes, outras carentes de retomadas ou melhorados que devem ser pensadas com cautela.

Em primeiro ponto, devemos defender a arbitragem como deve ser para todos os empregados, indistintamente, talvez este deva ser mais prestigiado.

Mas o veto deixou tal aplicação mais uniforme, ou se aplica a todas ou a nenhum, manteve a celeuma existente, embora deixasse de criar outra que poderia ser a tese que eles teriam que não se aplicaria todos, mas somente aos altos executivos.

Levantando a bandeira da arbitragem no direito individual do trabalho, Luiz Antônio Scavone Junior (2011, p. 39-42), argumenta que:

Já é tempo de confiar na independência e na maturidade do trabalhador brasileiro, mesmo dos mais humildes, Principalmente quando da sua vontade tem o reforço da atividade sindical, da negociação coletiva, do Ministério Público, inclusive pode ser árbitro Nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho - artigo 83, XI, da LC nº 75/ 93.

A relutância em admitir a arbitragem em conflitos individuais de trabalho em uma prevenção injustificada que merece urgente revisão.

Não se pode impedir que o empregado, através de manifestação de vontade e isenta de vício ou de coação, opte por mês mais célere, rápido e eficiente de solução do conflito do que a jurisdição do Estado.

Reforçando ainda, apontamos também Luiz Fernando do Vale de Almeida Guilherme (2012, p. 69), este Cita alguma jurisprudência do TST e retira afogamento da arbitragem no direito individual do trabalho como princípio de mudanças.

Para Ferreira (2016, p. 80) é um conhecedor do assunto de que a arbitragem possuem suas vantagens quando o assunto é na seara trabalhista. A vantagem é poder escolher o árbitro, A Lei e o procedimento, no caso da arbitragem trabalhista, muitas vezes, não se poderão excluir certos direitos provenientes de legislações, entretanto, as mudanças e as nuances para que arbitragem possa se adequar ao direito individual do trabalho e vice-versa ficaram com desafios.

Inclusive, certo paradigma sobre os altos custos dos honorários dos árbitros e da falta de publicidade pode ser relevados e repensados, a fim de que a arbitragem nos litígios trabalhistas seja mais prestigiada e alcançada.

O judiciário trabalhista está afogado de processos, os juízes reclamam dos processos e que não tem tempo nem paciência para tantos, ao ponto de muitas vezes nem olhar no rosto do

empregado, homologar acordos sem nem perguntar se o empregado aceita, dentre outros problemas.

Assim, o desafio pela arbitragem na seara trabalhista, vai desafogar e irá abrir nova porta ao empregado e até para os pequenos patrões.

Para Ferreira (2016, p. 81), apoia novas ideias e paradigmas, mostra que a arbitragem trabalhista não é algo novo, pois existe desde os primórdios. Outrossim, há sindicatos e o MPT, e pode-se usar das CCPs (Comissões de Conciliação Prévia). Reforça ainda, que até mesmo a justiça do trabalho pode instituir uma fase arbitral, com árbitros, e não só com conciliadores, que ou são juízes de direito ou são funcionários, todos ligados ao Estado, não é disso que se está a defender a fase arbitral, sendo que a fase judicial ficaria sendo a exceção, e não a regra.

Portanto, trata-se com efeito de começar com a mediação, conciliação e depois arbitragem. Tem-se que quebrar alguns paradigmas, trazer novas ideias, novos moldes para o direito individual do trabalho com a finalidade da aplicação da arbitragem, sem perder a característica menos custosa e com celeridade para receberem os valores de seus direitos.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Há muito tempo atrás nos deparamos com a presença de uma concepção autoritária do Direito do Trabalho, o que foi a lei do patrão, depois veio a lei do Estado e que no pretérito seremos a lei da Autonomia negocial coletiva.

Das três etapas, só percorremos as duas primeiras, inicialmente a lei do patrão, em seguida a Lei intervencionista estatal, na qual esta não nos libertou.

A autonomia do processo do trabalho, apesar de controvertida, é de extrema relevância, pois permite que se insira a própria jurisdição trabalhista no contexto das formas de solução dos conflitos laborais.

A destacada autonomia do processo do trabalho, entretanto, não impede a existência de problemas e críticas, as quais revelam a necessidade de aprimoramento e adequação de suas normas, bem como da forma de sua aplicação.

Não se pode dizer que, entre nós, vigora a lei da negociação coletiva. A autonomia negocial coletiva não encontra espaço para manifestar-se, ante a minuciosa rígida legislação, a partir da própria Constituição, sujeita a limitação imposta pela jurisprudência dos tribunais do trabalho.

Outrossim, o que se pode concluir deste estudo é que os desafios são muitos e as soluções também.

O desafio maior é a aplicar a arbitragem a todos os empregados, Com certas mudanças neste Instituto para ser a mão dar ao direito individual do trabalho, para que possa utilizar-se da arbitragem de forma mais célere, mais segura e mais vantajosa, bem como menos custosa.

Com o advento da CLT e a justiça do trabalho, a arbitragem foi quase que banida sobre o argumento da irrenunciabilidade e da indisponibilidade, não são algo intransponível e se aplicaria, mas na constância do contrato individual de trabalho do que no término ou mesmo depois disso. Não há mais motivos para que ele não seja utilizado a arbitragem na seara do direito individual do trabalho.

As CCPs, os sindicatos, o MPT, escritórios modelos, aqueles existentes em alguma faculdade, Por que não a própria Justiça do Trabalho, como fazer mesmo antes de se tornar Justiça mesmo, expandiram as ideias e as soluções.

Enfim, buscamos apresentar, através do presente estudo, as inovações principais do novo CPC, fazer encaixar a arbitragem no direito do trabalho, com árbitros responsáveis e certos e seus papéis sociais também, e as mudanças no Instituto da arbitragem para que possa ser mais realista, menos gostosa e mais presente na vida destes empregados, são desafios que permanecem.

REFERENCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. **Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 03 de janeiro, de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e da outras providências**; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso 29 de setembro de 2020.

BRASIL. Lei nº. 5452/1943 – **Consolidação das Leis do Trabalho**.

BRITO, Rildo A. M. de. **Mediação e arbitragem de conflitos no Brasil e no Canadá**. São Paulo: LTr, 2010.

CASSAR, Vólia B. A reforma trabalhista e a autonomia da vontade do empregado. **Revista Magister de Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Magister. Nº 79 Jul./ago. 2017.

CINTRA, Antonio Carlos de A. *et. al.* **Teoria geral do processo**. 11.ed. São Paulo: Malheiros, 1995.

CUNHA, Piazza M.; GUERRA, Roberta F. Desemprego, flexibilização e o direito do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, nº 137, jan./mar., 2010.

DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2003.

DELGADO, Maurício Goldinho. **Curso de direito do trabalho**. 14.ed. São Paulo: LTr, 2015.

DINAMARCO, Candido Rangel. **Instituições de direito processual civil**. São Paulo: Malheiros, vl. I, 2001.

FERREIRA, Adalberto Jacob. Arbitragem no Direito individual do trabalho. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, nº 72, 2016.

FINCATO, Denise; FELTEN, Marcia C. Reforma trabalhista: contribuição sindical facultativo e futuro dos sindicatos no Brasil. **Revista Magister de Direito de Trabalho**. Porto Alegre: Magister, nº 81, Nov./dez., 2017.

GARCIA, Gustavo F. B. Considerações sobre a autonomia do processo do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, nº 153, set./out., 2013.

GUILHERME, Luiz F. V. A. **Manual de arbitragem**. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito processual civil do trabalho**, 29.ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Tratado elementar de direito do trabalho**. 2.ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1965.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 24.ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

PEDUZZI, Maria C. I. Em algumas circunstancias, deveria ser relevante a vontade do trabalhador na alteração do contrato: É adequada a atual diretriz do art. 468 da CLT de inquirir de nulidade qualquer alteração prejudicial ao empregado? **Revista Magister de Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Magister. Nº 77 mar./abr. 2017

RAMALHO, M^a. do Rosário P. **Autonomia dogmática do direito do trabalho**. Coimbra: Almeida, 2000.

RIBEIRO, Luiz A. P.; VILLATORE, Marcos A. C. A arrematação no novo código de processo civil e sua aplicabilidade no processo do trabalho. **Revista Magister de Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Magister. Nº 78 maio./jun. 2017.

ROBORTELLA, Luiz Carlos A. autonomia da vontade em debate. Exagero intervencionista nas relações de trabalho. **Revista Magister de Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Magister, nº 78, maio/jun., 2017.

ROMITA, Arion S. Inderrogabilidade da norma e indisponibilidade de direitos em face da negociação coletiva: Limites impostos pelos direitos fundamentais. **Revista Magister de Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Magister. Nº 79 Jul./ago. 2017.

SCAVONE JR., Luiz A. **Manual de arbitragem**. 4.ed. São Paulo: RT, 2011.

Submetido em 25.09.2021

Aceito em 15.10.2021