V CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO DO VETOR NORTE

DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO TRABALHO

A532
Anais do V Congresso Internacional de Direito do Vetor Norte [Recurso eletrônico on-line] organização Faculdade de Minas – Belo Horizonte;

Coordenadores: Raphael Moreira Maia, Sílvio Teixeira da Costa Filho e Camila Ramos Celestino Silva – Belo Horizonte: FAMINAS, 2021.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-367-2
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Direito e Resistência Democrática no Brasil pós pandemia.

1. Direito. 2. Pandemia. 3. Democracia. I. V Congresso Internacional de Direito do Vetor Norte (1:2021 : Belo Horizonte, MG).

CDU: 34

V CONGRESSO
INTERNACIONAL DE DIREITO

VETOR NORTE
BELO HORIZONTE

V CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO DO VETOR NORTE

DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO TRABALHO

Apresentação

As mudanças tecnológicas, políticas, culturais dos últimos anos trouxeram impactos em todas as esferas da vida. E, sem dúvida, a pandemia do COVID-19 acrescentou ainda mais mudanças, abalos e dúvidas. E isso repercute na esfera pública, na esfera política e na esfera do Direito.

Por isso, o Congresso Internacional do Vetor Norte, em 2021, chegou a sua quinta edição sob o tema central "O Direito e a resistência democrática no Brasil pós pandemia".

A proposta do V Congresso Internacional do Vetor Norte foi proporcionar discussões e debates para pensar a democracia e cidadania de forma ampla, de modo a contemplar as noções macro e públicas como constitucionalismo e questões micro e privadas: como direito sucessórios, testamentos emergenciais e etc.

Isso, pois entende-se que a cidadania e autonomia do cidadão está em conhecer seus direitos no espaço público e espaço privado, bem como partiu-se da ideia que defender o conhecimento emancipador é defender o Estado Democrático.

Nesse sentido, propôs-se grupos de trabalho e painéis que debatessem as repercussões desse novo normal nos nossos Direitos públicos e privados, repercussões essas que antecedem a COVID-19, se afloraram na pandemia e certamente continuarão no pós-pandemia.

Dessa forma, buscou-se levar aos congressistas a experiência de imersão reflexiva sobre direitos políticos, direitos sociais e direitos privados para esse momento em que se começa ver a luz no fim do túnel da pandemia, de modo que possamos avançar e não retroceder como sociedade democrática.

E dessa experiência de fomento de reflexão e pesquisa acadêmica, mas, sobretudo, de compartilhamento de conhecimento, alcança-se o presente fruto: os presente anais são a reunião desses debates, ideias, críticas, reflexões presentes na V Congresso Internacional do Vetor Norte.

Organizadores

Raphael Moreira Maia

Sílvio Teixeira da Costa Filho

Camila Ramos Celestino Silva

METODOS ALTERNATIVOS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS E SUA APLICABILIDADE NA JUSTIÇA DO TRABALHO EM RAZÃO DO ADVENTO DA LEI 13.467/2017.

ALTERNATIVE CONFLICT RESOLUTION METHODS AND THEIR APPLICABILITY IN LABOR JUSTICE DUE TO THE ADVENT OF LAW 13,467 /2017.

Laís Araújo Fernandes da Costa
João Vitor Martin Correa Siqueira
Paulo Joviniano Alvares dos Prazeres [1]

Resumo

O 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 direto individual do trabalho e nova visão da arbitragem no que diz respeito ao direito individual do trabalho.

Palavras-chave: Reforma trabalhista, Contrato de trabalho, Arbitragem trabalhista

Abstract/Resumen/Résumé

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 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/Palabras-claves/Mots-clés: Labor reform, Contract of work, Labor arbitration

[1] ORIENTADOR

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 capitulo, 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 termino, 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 renuncia, que será sempre nula, porque causará prejuízo ao empregado.

Não há duvida, 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 publico, 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 LITIGIOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

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 n° 9.307/96 como importante instrumento para solução dos conflitos relativos a direitos patrimoniais disponíveis entre pessoas capazes (art. 1°).

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 clausula 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 razoes 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 cogencia de certos direitos trabalhistas só se podem notar e serem defendidos, na Constancia 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 numero impar (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 n° 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. 5°, 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 duvidas no liame empregatício em face de constante vulnerabilidade das garantias do direito trabalhista. Na prática, o que se ver é profissional percebendo salário acima do teto, fecha os olhos para o medo do desemprego, facilmente se submeterão às clausulas impostas pelo patrão como mero contrato de adesão.

3. 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 n° 6.019, de 03 de janeiro, de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e da outras providencias**; 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, Piaza 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 inquinar de nulidade qualquer alteração prejudicial ao empregado? **Revista Magister de Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Magister. Nº 77 mar./abr. 2017

RAMALHO, Mª. 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.