

A MEDIAÇÃO E A ARBITRAGEM NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES LABORAIS

SOCCOL, Renan Augusto¹

SUMÁRIO: Considerações Iniciais. 1 Os Princípios da Proteção e da Irrenunciabilidade de Direitos no âmbito das Relações de Emprego. 2 A Mediação e a Arbitragem no Código de Processo Civil de 2015. 3 A aplicabilidade da mediação e da arbitragem no âmbito das relações laborais após o advento da Lei n.º 13.467/2017. Considerações Finais. Referências. Abstract.

RESUMO

O presente artigo teve por objetivo fazer uma análise sobre a viabilidade da utilização da mediação e da arbitragem no âmbito das relações laborais. Para tanto, foi necessário realizar um estudo sobre os princípios norteadores do Direito do Trabalho para, num segundo momento, analisar e definir o que vem a ser a mediação e a arbitragem, sobretudo a partir do Código de Processo Civil de 2015. Após, passou-se a verificar a viabilidade da utilização da mediação e da arbitragem no âmbito das relações trabalhistas após o advento da reforma trabalhista ocorrida no ano de 2017, por meio da Lei n.º 13.467/2017, levando em consideração os princípios referidos, ocasião em que se verificou a sua plena aplicabilidade, a despeito de ainda não haver unanimidade neste sentido. O método de pesquisa utilizado foi o analítico descritivo através da técnica de pesquisa bibliográfica, bem como da análise da legislação e doutrina existentes.

Palavras-chave: Princípios do Direito do Trabalho. Mediação. Arbitragem. CLT. Novo Código de Processo Civil.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O presente estudo trata de um assunto bastante atual e de grande relevância para a sociedade, o qual ganhou destaque após o advento do Código de Processo Civil, em 2015, e da Reforma Trabalhista (Lei n.º

¹ Advogado. Advogado. Pós-graduando no Curso de Especialização em Mediação, Conciliação e Arbitragem como alternativas para a Solução de Conflitos, realizado na Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões – URI Câmpus de Erechim. Especialista em Direito Civil e Processual Civil – Novos Fundamentos pela Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões – URI Câmpus de Erechim. Especialista em Direito do Trabalho e Direito Processual pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul - PUCRS. Endereço eletrônico: resoccol@hotmail.com.

13.467/2017), em 2017, quando se passou a cogitar a utilização da arbitragem e da mediação para a solução de conflitos no âmbito laboral, o que até o momento anterior era impensável, em razão dos Princípios da Proteção e da Irrenunciabilidade de Direitos, norteadores das relações de emprego.

O objetivo da pesquisa é analisar qual é a aplicabilidade da mediação e da arbitragem no âmbito de nosso sistema jurídico laboral, uma vez que a legislação trabalhista possui um caráter protetivo histórico, o qual foi parcialmente revisto com a Reforma Trabalhista ocorrida em 2017, quando ocorreu uma efetiva modernização das relações de trabalho, sem que com isso fossem suprimidos direitos do trabalhador.

Assim, em um primeiro momento, passa-se a analisar os referidos princípios do Direito do Trabalho para verificar quais são as razões para a sua existência.

No segundo item serão estudados os institutos da Mediação e da Arbitragem a partir da Resolução n.º 125/2010 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), do Código de Processo Civil de 2015 e da Lei n.º 13.467/2017 (Reforma Trabalhista).

Por fim, será analisada a viabilidade da utilização da mediação e da arbitragem no âmbito das relações laborais, sobretudo entre empregados e empregadores.

Neste momento, será avaliado como estes institutos podem ser aplicados no âmbito das relações de emprego, bem como verificar se a sua utilização pode gerar alguma ofensa aos princípios acima citados.

É certo que o presente assunto não se esgotará tão somente com a elaboração do presente estudo, porém o principal intuito deste trabalho é levar o leitor a uma reflexão do tema, através do método de pesquisa analítico-descritivo utilizando-se da técnica de pesquisa bibliográfica e legislativa, para que possa formar a sua própria convicção e, por consequência, concluir se tais institutos possuem aplicação em nosso ordenamento jurídico.

1 OS PRINCÍPIOS DA PROTEÇÃO E DA IRRENUNCIABILIDADE DE DIREITOS NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Atualmente, é muito comum verificarmos decisões administrativas e judiciais fundamentadas através de Princípios. Mas, afinal, o que são princípios e qual a sua finalidade?

Definindo o que são princípios, Martins afirma que:

Inicialmente, pode-se dizer que princípio é onde começa algo. É o início, a origem, o começo, a causa. O princípio de uma estrada seria o seu ponto partida. (...) Princípio é, portanto, começo, alicerce, ponto de partida, “vigas mestres”, requisito primordial, base, origem, ferramenta operacional. (MARTINS, 2010, p. 60)

Tratando especificamente dos princípios do Direito, o referido autor ressalta que:

Dentro da Ciência do Direito, o princípio é uma proposição diretora, um condutor para efeito da compreensão da realidade diante de certa norma. Os princípios do direito não são, porém, regras absolutas e imutáveis, que não podem ser modificadas, mas a realidade acaba mudando certos conceitos e padrões anteriormente verificados, formando novos princípios examinados dentro do contexto histórico em que surgiram. (...) Atuam os princípios no Direito inicialmente antes de a regra ser feita ou numa fase pré-jurídica ou política. Nessa fase, os princípios acabam influenciando a elaboração da regra, como proposições ideais. (MARTINS, 2010, p. 64)

Por sua vez, Romar (2018) defende que “os princípios do Direito do Trabalho são as ideias fundamentais e informadoras do ordenamento jurídico trabalhista, ou seja, constituem postulados e diretrizes que inspiram as normas que regulam as relações de trabalho.”

Como se vê, da conceituação apresentada acima, podemos concluir que as normas legais são elaboradas a partir dos princípios que a sociedade julga adequados naquele momento.

Porém, isso não significa dizer que esses princípios serão sempre os mais adequados à determinada coletividade, tampouco que eles são imutáveis, uma vez que o ser humano e o meio social onde ele está inserido estão em continua mudança.

Além disso, é importante destacar que os princípios possuem funções informadora, normativa ou interpretativa (MARTINS, 2010).

A primeira destas funções tem como objetivo orientar e informar o legislador quando da elaboração da norma jurídica, estabelecendo limites e conduzindo na interpretação do panorama social.

A segunda delas atua no preenchimento de lacunas e omissões legais, podendo servir como uma norma em si, com vistas a garantir a efetivação de direitos, sobretudo quando houver a necessidade de um provimento judicial.

A terceira função consiste em auxiliar o operador do direito a aplicar determinada norma jurídica, seja num processo judicial ou administrativo, seja num conflito diverso ou até mesmo em um trabalho científico.

A Constituição Federal de 1988 consagra diversos princípios em seu texto, os quais norteiam e nortearão a República, estabelecendo valores e objetivos a serem perseguidos pelo Estado e pela sua população de forma geral.

O Direito do Trabalho, por sua vez, também possui diversos princípios norteadores espalhados pela Constituição Federal, pela Consolidação das Leis Trabalhistas e pelas demais legislações que versam sobre esse ramo do direito, sendo que, em sua maioria, estes são voltados para a proteção e preservação do trabalhador perante o empregador.

Ainda que não haja consenso na Doutrina sobre quais são, efetivamente os princípios específicos do direito do trabalho, uma vez que alguns deles, como é o caso do Princípio da Razoabilidade, estão presentes nos mais diversos ramos do direito, alguns deles são aceitos de forma unânime pela doutrina e jurisprudência, destacando-se, até pela importância para esse estudo, os referidos Princípios da Proteção e da Irrenunciabilidade de Direitos.

O primeiro deles, o da Proteção, diz respeito à necessidade de se compensar a superioridade econômica do empregador mediante o trabalhador, através da criação de leis e mecanismos que protejam o trabalhador de arbitrariedades, discriminações e, também, de abusos por parte de quem o contrata e remunera, tendo em vista a situação de dependência econômica.

Ao tratar de referido princípio, Martins ressalta que:

Pode-se dizer que o princípio da proteção pode ser desmembrado em três: (a) o *in dubio pro operário*; (b) o da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador; (c) o da aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador. Na dúvida, deve-se aplicar a regra mais favorável ao trabalhador ao se analisar um preceito que encerra regra

trabalhista, o *in dubio pro operário*. (...) A regra da norma mais favorável está implícita no *caput* do art. 7º da Constituição, quando prescreve “além de outros que visem a melhoria de sua condição social”. (...) A condição mais benéfica ao trabalhador deve ser entendida como o fato de que vantagens já conquistadas, que são mais benéficas ao trabalhador, não podem ser modificadas para pior. É a aplicação da regra do direito adquirido (art. 5º, XXXVI, da Constituição), do fato de o trabalhador já ter conquistado certo direito, que não pode ser modificado, no sentido de se outorgar uma condição mais desfavorável ao obreiro. (MARTINS, 2010, p. 68-69)

Por sua vez, Romar defende que “este princípio tem por fundamento a proteção do trabalhador enquanto parte economicamente mais fraca da relação de trabalho e visa assegurar uma igualdade jurídica entre os sujeitos da relação, permitindo que se atinja uma isonomia substancial e verdadeira entre eles”. (ROMAR, 2018, p.64)

Como se vê, o referido Princípio da Proteção tem como escopo assegurar ao trabalhador direitos e garantias perante o empregador, sobretudo no sentido de evitar que sofra constrangimentos, abusos e arbitrariedades, além de ameaças com relação à manutenção do seu emprego, que é o que normalmente garante a subsistência de qualquer cidadão.

Além disso, mediante esse princípio, é garantido ao trabalhador, em termos processuais, situações e prerrogativas que, se não extinguem qualquer discrepância em razão da sua situação de hipossuficiência, ao menos mitigam a posição de superioridade do empregador, impondo a este alguns ônus, tais como o da prova, colocando-os, ao menos processualmente, em uma situação de igualdade.

O segundo Princípio do Direito de Trabalho que tem relevância para este estudo é o da Irrenunciabilidade de Direitos, segundo o qual o trabalhador não pode renunciar a determinados direitos, como é o caso do direito a férias, por exemplo, sob pena de se incorrer em fraude e tal ato ser anulado na Justiça do Trabalho.

Ao conceituar referido princípio, Martins aduz que:

Temos como regra que os direitos trabalhistas são irrenunciáveis pelo trabalhador. Não se admite, por exemplo, que o trabalhador renuncie a suas férias. Se tal fato ocorrer, não terá qualquer validade o ato do operário, podendo o obreiro reclamá-los na Justiça do Trabalho. (...) O art. 9º da CLT é claro no sentido de que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou

fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas.” (MARTINS, 2010, p. 69)

Referido autor prossegue em sua dissertação, acrescentando que há a possibilidade de o trabalhador renunciar a seus direitos em determinadas hipóteses, conforme se extrai da leitura do excerto que segue:

Poderá, entretanto, o trabalhador renunciar a seus direitos se estiver em juízo, diante do juiz do trabalho, pois nesse caso não se pode dizer que o empregado esteja sendo forçado a fazê-lo. Estando o trabalhador ainda na empresa é que não se poderá falar em renúncia a direitos trabalhistas, pois poderia dar ensejo a fraudes. É possível, também, ao trabalhador transigir, fazendo concessões recíprocas, o que importa num ato bilateral.(...) Compreende a transação concessões recíprocas. Por isso, é bilateral. A renúncia é unilateral. Objetiva a transação prevenir litígios. (MARTINS, 2010, p. 69-70)

Ao dissertar sobre tal princípio, Romar aduz que:

O princípio da irrenunciabilidade é aceito de forma unânime na doutrina como uma das principais bases do Direito do Trabalho e constitui-se no reconhecimento da não validade do ato voluntário praticado pelo trabalhador no sentido de abrir mão de direito reconhecido em seu favor. Portanto, a irrenunciabilidade, que está vinculada à ideia de imperatividade, isto é, de indisponibilidade de direitos, diz respeito à impossibilidade de que o trabalhador prive-se voluntariamente, em caráter amplo e por antecipação, de direitos que lhe são garantidos pela legislação trabalhista. (ROMAR, 2018, p. 69)

Como se vê, a irrenunciabilidade de direitos diz respeito a impossibilidade de o empregado renunciar a determinados direitos, para que não sofra pressões insuportáveis pelo empregador, que o obriguem a aceitar situações negativas em prol da manutenção do seu emprego.

Em regra, tais direitos só podem ser objeto de transação em juízo, jamais fora dele.

Com o advento da Reforma Trabalhista, quando se passou a dar mais valor para o negociado, assim como permitiu ao obreiro dispor sobre determinadas situações diretamente com o seu empregador, e do Código de Processo Civil de 2015, que prestigiou sensivelmente os métodos alternativos de solução de conflitos, tais como a negociação, mediação, conciliação e a arbitragem, os princípios de direito de trabalho acima abordados acabaram por perder o seu caráter absoluto, eis que essas alterações foram promovidas

justamente para aliviar o abarrotado Poder Judiciário, além de conferir ao cidadão maior autonomia para discutir e negociar determinadas questões.

Porém, de que modo esses instrumentos podem ser utilizados sem que tal seja considerado uma afronta aos direitos e garantias que a lei trabalhista historicamente consagrou em favor dos trabalhadores, sobretudo em razão dos princípios analisado acima?

2 A MEDIAÇÃO E A ARBITRAGEM NO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL DE 2015

Influenciado pela Resolução de n.º 125 do Conselho Nacional de Justiça (BRASIL, 2010), o Código de Processo Civil de 2015, consolidado pela Lei n.º 13.105/2015, inovou em seu texto ao consagrar e valorizar os Institutos da Mediação e Arbitragem, além de outros importantes métodos alternativos de resolução de conflitos, consoante podemos concluir da leitura do art. 3.º do CPC, cuja redação segue:

Art. 3º Não se excluirá da apreciação jurisdicional ameaça ou lesão a direito. § 1º É permitida a arbitragem, na forma da lei. § 2º O Estado promoverá, sempre que possível, a solução consensual dos conflitos. § 3º A conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual de conflitos deverão ser estimulados por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial. (BRASIL, 2015)

Como se vê, o atual Código de Processo Civil conferiu especial atenção a essas novas modalidades de resolução consensual de conflitos, além da própria arbitragem, a qual, a despeito de não ser um método consensual de resolução de conflitos, suprime do judiciário a prerrogativa de solução de determinada controvérsia, transferindo-a para um terceiro, que pode ser um particular indicado previamente pelas partes ou, até mesmo, alguém que elas aceitem como tal.

Para o presente estudo, importante tecer as considerações relativas à mediação e arbitragem, bem como conceituá-las, para melhor poder-se compreender de que maneira elas podem ser utilizadas no âmbito das relações de trabalho.

Inicialmente, tratar-se-á da arbitragem, uma vez que existe em nosso ordenamento jurídico uma legislação específica que a regulamentou, a Lei n.º

9.307/1996, a qual foi alterada parcialmente pela Lei n.º 13.129/2015, cujos limites e atribuições são dados pelos artigos 1º e 2º, os quais são transcritos a seguir:

Art. 1º As pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis. § 1º A administração pública direta e indireta poderá utilizar-se da arbitragem para dirimir conflitos relativos a direitos patrimoniais disponíveis. (Incluído pela Lei nº 13.129, de 2015) § 2º A autoridade ou o órgão competente da administração pública direta para a celebração de convenção de arbitragem é a mesma para a realização de acordos ou transações. (Incluído pela Lei nº 13.129, de 2015) Art. 2º A arbitragem poderá ser de direito ou de equidade, a critério das partes. § 1º Poderão as partes escolher, livremente, as regras de direito que serão aplicadas na arbitragem, desde que não haja violação aos bons costumes e à ordem pública. § 2º Poderão, também, as partes convencionar que a arbitragem se realize com base nos princípios gerais de direito, nos usos e costumes e nas regras internacionais de comércio. § 3º A arbitragem que envolva a administração pública será sempre de direito e respeitará o princípio da publicidade. (Incluído pela Lei nº 13.129, de 2015) (BRASIL, 1996)

Conforme se depreende da leitura dos referidos dispositivos, a arbitragem poderá ser instaurada sempre que a controvérsia versar sobre direitos patrimoniais disponíveis e as partes envolvidas forem capazes, podendo ser resolvida por meio da equidade ou por meio do sistema jurídico em vigor ao tempo do conflito.

Além disso, importa referir que a Arbitragem poderá ser convencionada pelas partes por meio de duas (02) maneiras distintas: a cláusula compromissória (cláusula arbitral) e o compromisso arbitral, ambos previstos no art. 3.º da Lei n.º 9.307/1996.

A cláusula compromissória (arbitral) nada mais é que um termo que as partes envolvidas em determinado negócio jurídico ajustam, mediante o qual se comprometem a submeter a uma corte arbitral todo e qualquer conflito oriundo de tal relação jurídica, conforme é possível depreender da leitura do art. 4.º e parágrafos, da Lei n.º 9.307/1996, cuja transcrição segue abaixo:

Art. 4º A cláusula compromissória é a convenção através da qual as partes em um contrato comprometem-se a submeter à arbitragem os litígios que possam vir a surgir, relativamente a tal contrato. § 1º A cláusula compromissória deve ser estipulada por escrito, podendo estar inserta no próprio contrato ou em documento apartado que a ele se refira. § 2º Nos contratos de adesão, a cláusula compromissória só terá eficácia se o aderente tomar a iniciativa de instituir a arbitragem

ou concordar, expressamente, com a sua instituição, desde que por escrito em documento anexo ou em negrito, com a assinatura ou visto especialmente para essa cláusula. (BRASIL, 1996)

Ou seja, esta modalidade é escolhida pelas partes antes que possa surgir eventual conflito, mediante previsão constante no próprio contrato em que as partes se obrigam reciprocamente, com vistas a evitar que qualquer discussão relativa ao mesmo seja levada ao poder judiciário.

Por sua vez, o compromisso arbitral é uma modalidade de arbitragem convencionada por meio de consenso entre as partes envolvidas em determinada negociação, porém após já haver um conflito ou controvérsia entre elas, podendo tal ocorrer judicialmente ou extrajudicialmente, consoante se depreende da análise do art. 9.º e parágrafos, da referida Lei n.º 9.307/1996, que o regulamenta, *in verbis*:

Art. 9º O compromisso arbitral é a convenção através da qual as partes submetem um litígio à arbitragem de uma ou mais pessoas, podendo ser judicial ou extrajudicial. § 1º O compromisso arbitral judicial celebrar-se-á por termo nos autos, perante o juízo ou tribunal, onde tem curso a demanda. § 2º O compromisso arbitral extrajudicial será celebrado por escrito particular, assinado por duas testemunhas, ou por instrumento público. (BRASIL, 1996)

Através da análise da norma transcrita acima, pode-se verificar que esta modalidade de arbitragem é igualmente gerada pelo consenso das partes, porém após haver um conflito entre elas, podendo inclusive já estar judicializada a questão, de modo que, com vistas a evitar a morosidade e os custos elevados de um processo judicial, as partes resolvem remeter a um juízo arbitral para que este solucione o conflito.

No caso concreto, forçoso concluir que ambas as possibilidades de arbitragem poderiam muito bem serem utilizadas no âmbito das relações laborais, uma vez que questões simples poderiam ser solucionadas sem que o judiciário precisasse intervir, e de forma mais célere e menos custosa, sendo totalmente compatíveis à intenção que a Lei 13.467/2017 buscou conferir às relações em emprego.

Por outro lado, a mediação pode ocorrer extrajudicialmente e judicialmente, tendo como intuito justamente restabelecer relações pretéritas que foram rompidas ou afetadas por um fato em específico ou por uma

conjunção de fatos. Quem conduz a mediação é um mediador, o qual não propõe soluções ou alternativas de acordo, e sim, conduz as partes a uma solução que seja construída mediante o consenso de ambas e que agrade a ambas.

Na mediação, o principal objetivo é restabelecer laços que foram rompidos ou afetados, pensando sempre no futuro, sem a intervenção de um terceiro que induz as partes a um acordo, e sim que facilite o diálogo entre ambas.

Tal procedimento é comumente usado no direito de família, justamente por envolver questões de direitos indisponíveis, em que a retomada e o restabelecimento de um vínculo pode ser o cerne da controvérsia, razão pela qual o mediador deve ser muito cuidadoso e habilidoso para conduzir as sessões de mediação.

Referido instituto restou regulamentado em nosso Código de Processo Civil juntamente com a Conciliação. Porém, por um lapso do legislador, ou até mesmo por uma tendência que temos em nossa sociedade, tal procedimento foi criado para ser implementado no âmbito do Poder Judiciário, consoante podemos verificar da análise dos dispositivos que o normatizaram em nosso estatuto processual:

Art. 165. Os tribunais criarão centros judiciários de solução consensual de conflitos, responsáveis pela realização de sessões e audiências de conciliação e mediação e pelo desenvolvimento de programas destinados a auxiliar, orientar e estimular a autocomposição. § 1º A composição e a organização dos centros serão definidas pelo respectivo tribunal, observadas as normas do Conselho Nacional de Justiça. § 2º O conciliador, que atuará preferencialmente nos casos em que não houver vínculo anterior entre as partes, poderá sugerir soluções para o litígio, sendo vedada a utilização de qualquer tipo de constrangimento ou intimidação para que as partes conciliem. § 3º O mediador, que atuará preferencialmente nos casos em que houver vínculo anterior entre as partes, auxiliará aos interessados a compreender as questões e os interesses em conflito, de modo que eles possam, pelo restabelecimento da comunicação, identificar, por si próprios, soluções consensuais que gerem benefícios mútuos. Art. 166. A conciliação e a mediação são informadas pelos princípios da independência, da imparcialidade, da autonomia da vontade, da confidencialidade, da oralidade, da informalidade e da decisão informada. § 1º A confidencialidade estende-se a todas as informações produzidas no curso do procedimento, cujo teor não poderá ser utilizado para fim diverso daquele previsto por expressa deliberação das partes. § 2º Em razão do dever de sigilo, inerente às suas funções, o conciliador e o mediador, assim como os membros

de suas equipes, não poderão divulgar ou depor acerca de fatos ou elementos oriundos da conciliação ou da mediação. § 3º Admite-se a aplicação de técnicas negociais, com o objetivo de proporcionar ambiente favorável à autocomposição. § 4º A mediação e a conciliação serão regidas conforme a livre autonomia dos interessados, inclusive no que diz respeito à definição das regras procedimentais. (BRASIL, 2015)

Adentrando no mérito deste trabalho, a mediação pode representar um importante instrumento para a solução de conflitos laborais, uma vez que pode ser utilizada para mediar a rescisão de um contrato de trabalho de longa duração, ou, até mesmo, para intermediar negociações relativas à remuneração dos empregados, dentre tantas outras hipóteses, evitando, por consequência, a judicialização desnecessária de questões que poderiam ser resolvidas pelos próprios envolvidos, em igualdade de condições.

Como se vê, através desses métodos alternativos de resolução de conflitos, é possível conferir uma maior celeridade à resolução de controvérsias que, muitas vezes, se arrastam por muitos anos e que podem resultar no perecimento do direito pela passagem do tempo.

Além disso, possibilitam que as pessoas tenham um maior protagonismo para solucionar conflitos, eis que elas possuem uma maior participação nestes métodos, sobretudo no da mediação.

Ademais, a consagração desses institutos proporciona um alívio para o poder judiciário, uma vez que diversas demandas podem ser revolidas no âmbito das câmaras de mediação e arbitragem, de modo que aquele pode centrar os seus esforços nas demandas que efetivamente necessitam de sua intervenção, em razão da peculiaridade de cada caso.

Todavia, tendo em vista a existência dos princípios analisados no capítulo anterior, resta verificar a viabilidade da aplicação da mediação e da arbitragem para a solução de conflitos oriundos das relações de emprego.

3 A MEDIAÇÃO E A ARBITRAGEM NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES LABORAIS APÓS O ADVENTO DA LEI N.º 13.467/2017

Tendo em vista as considerações tecidas nos tópicos anteriores, incumbe neste momento ingressar na discussão que mais interessa para o presente estudo: após o advento da reforma trabalhista, a Mediação e a

Arbitragem passaram a ser métodos adequados e aplicáveis para a solução de litígios e controvérsias no âmbito das relações laborais?

Embora Romar defenda que a Reforma Trabalhista tenha mitigado a Irrenunciabilidade anteriormente consagrada na CLT, em razão de uma ampliação significativa da autonomia individual de vontade do trabalhador com a prevalência do negociado sobre o legislado, a resposta nos parece ser afirmativa, a despeito das limitações que a legislação trabalhista consagrou ao longo da sua vigência em nosso ordenamento jurídico a partir da edição da Consolidação das Leis Trabalhistas. (ROMAR, 2018, p. 53-54)

Não restam dúvidas de que quebrar este paradigma de um sistema protetivo do trabalhador não é tarefa fácil, porém algumas das inovações trazidas pelos diplomas acima mencionados, com especial destaque para a referida Lei n.º 13.467/2017, ainda terão de ser implementadas com vistas a modernizar as relações de trabalho, bem como conferir ao próprio trabalhador o protagonismo na tomada de decisões que tenham repercussão somente no seu pacto laboral.

Não é razoável aceitar que a legislação trabalhista autorizasse que o trabalhador buscasse seus direitos perante a Justiça Laboral desacompanhado de um advogado, ao mesmo tempo em que não lhe autorizava dispor sobre controvérsias oriundas de um contrato de trabalho, tão somente porque se encontrava em uma situação de hipossuficiência, que, nos tempos atuais, não mais se justifica.

Do mesmo modo, não é crível supor que, com todas as informações que o cidadão possui atualmente, além das diversas oportunidades de emprego que surgem no dia-a-dia, o trabalhador não tenha capacidade e nem condições de saber o que é a melhor para si.

Ainda, há de se ressaltar que, a despeito de a reforma trabalhista, Lei n.º 13.467/2017, ter entrado em vigor após o Novo Código de Processo Civil, ficou silente no que diz respeito à possibilidade de realizar mediação no âmbito laboral, mesmo que a Lei n.º 10.101/2000 tenha previsto, anteriormente, a possibilidade de compor litígio através da mediação, mesmo que restrita à matéria neste instrumento versada.

Contudo, há que se valorizar o fato de que, com a aprovação da reforma trabalhista através da Lei n.º 13.467/2017, o negociado passou a se sobrepor

ao legislado, sendo tal constatação respaldada por diversos dispositivos acrescentados na CLT, tais como os art. 484-A, art. 507-A, art. 510-A, art. 510-B, art. 620, dentre outros que prestigiam formas alternativas de solução de conflitos, além de conferir maior protagonismo às partes na condução de seus direitos, sobretudo no que diz respeito ao empregado, que passou a ter maior liberdade para transigir sobre seus direitos.

A despeito de não haver sido mencionada na alteração promovida pela Lei n.º 13.467/2017, a mediação é um instrumento compatível à intenção do legislador, o qual pretendeu conferir uma maior autonomia e independência ao empregado e empregador na resolução de conflitos e discussão de seus direitos.

No que diz respeito à forma como estruturá-la, seria possível estabelecer em diversos momentos, como, por exemplo, mediante cláusula no contrato de trabalho do empregado, ou até mesmo pactuá-la na ocasião da rescisão do seu contrato de trabalho, de modo que, em verificando algum direito que lhe não foi pago quando da rescisão do contrato de trabalho, o empregado pudesse convocar o empregador para participar de uma mediação, momento em que as partes estariam em situação de igualdade para dialogar a respeito da controvérsia surgida, sem a interferência de um terceiro.

Ademais, há que se ressaltar que o acordo convencionado através de uma mediação pode ser homologado pela Justiça Laboral, desde que feito sem pressão, coação ou outras formas de ingerência por parte do empregador sobre o empregado.

Por sua vez, no que diz respeito à arbitragem no meio laboral, há que se atentar para o art. 507-A, o qual estabelece que:

Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996. (BRASIL, 2017)

Como se vê, a reforma trabalhista permitiu que seja pactuada entre empregado e empregador a cláusula compromissória de arbitragem, desde que respeitados os requisitos constantes em tal dispositivo, o que certamente

representou em um grande avanço, o qual poderia ser ainda maior se fosse estendido a todos os trabalhadores.

Além disso, há que se ressaltar que a sentença arbitral corresponde a um título executivo extrajudicial, o qual, em sendo descumprido, pode ser executado na Justiça Laboral.

Dessa forma, a adoção da mediação e da arbitragem para a resolução de conflitos no âmbito das relações trabalhistas não encontra empecilhos e impedimentos na legislação atualmente vigente, devendo, por este motivo, ser incentivada a sua utilização, até mesmo como forma de descongestionar o Poder Judiciário, o qual está abarrotado de questões que poderiam ser resolvidas com uma simples conversa entre as partes.

Ainda, há que se ressaltar que, a despeito de a reforma trabalhista promovida com o advento da Lei n.º 13.467/2017 ter representado em um grande avanço no que diz respeito à liberdade das partes para dispor sobre seus direitos, ela foi branda no que tange aos institutos ora abordados, uma vez que limitou sensivelmente a utilização da arbitragem para a resolução de conflitos laborais, além de sequer ter mencionado nominalmente a mediação como uma alternativa para a resolução de conflitos entre empregador e empregado, apesar de diversos dispositivos de tal diploma estabelecerem situações que a ela se assemelham.

Destarte, referida discussão poderia ter sido solucionada pela legislação que reformou a Consolidação das Leis Trabalhistas, de modo que se perdeu uma grande oportunidade de conferir maior celeridade e eficiência na solução dos conflitos trabalhistas, além de aliviar o judiciário, deixando que este centre seus esforços apenas naquelas questões que efetivamente necessitem da sua intervenção.

Contudo, no que diz respeito ao tema objeto do presente estudo, forçoso concluir que as inovações trazidas pelo Código de Processo Civil e pela reforma trabalhista decorrente da aprovação da Lei n.º 13.467/2017 não são incompatíveis aos Princípios da Proteção e da Irrenunciabilidade de Direitos, uma vez que tais institutos apenas conferem uma maior autonomia e independência para as partes disporem de seus direitos, não representando a supressão destes.

Com posição divergente a ora apresentada, Romar entende que os princípios informadores do direito do trabalho acabaram por ser fragilizados com a Reforma Trabalhista, consoante se infere do trecho colacionado a seguir:

A Reforma Trabalhista introduzida pela Lei n. 13.467/2017, porém, trouxe profundas e significativas modificações no Direito do Trabalho no Brasil, a ponto de, como se verá adiante, afetar concretamente alguns dos seus princípios, fragilizando o seu alicerce científico e relativizando muitos de seus fundamentos. (ROMAR, 2018, p. 60)

Como se vê, por ser ainda muito recente a legislação que alterou a Consolidação das Leis Trabalhistas, muita divergência será encontrada na doutrina e na jurisprudência, assim como na vasta legislação pertinente a esta área do direito.

Entretanto, para que tais institutos ganhem força, incumbe aos operadores do direito, sobretudo aqueles que têm uma atuação mais marcante no âmbito trabalhista, incentivarem a utilização destes instrumentos em sua atuação cotidiana, além de promoverem esse debate para que haja uma mobilização e sensibilização da sociedade para que se busque uma conscientização sobre a importância do seu uso, passando a conferir, de fato, uma maior autonomia e protagonismo às partes para dispor sobre os seus direitos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho centrou a sua atenção num tema de grande relevância atualmente, o qual passou a ter ainda mais destaque com o advento do Código de Processo Civil de 2015, uma vez que destinou grande relevância para a mediação e a arbitragem como métodos alternativos de resolução de conflitos, sobretudo com o posterior advento da Reforma Trabalhista, que, além de modernizar as relações de emprego, outorgou maiores responsabilidades e protagonismo às partes envolvidas neste tipo de relação, prestigiando o negociado sobre o legislado.

Assim, o artigo científico centrou seu estudo na aplicabilidade de tais institutos no âmbito das relações trabalhistas, uma vez que, em razão da especificidade da matéria, esta está submetida aos princípios que norteiam o

Direito do Trabalho, além de diversas normas de caráter protetivo com relação ao trabalhador que, em teoria, não permitem margem para negociações individuais entre empregado e empregador.

Para tanto, num primeiro momento, examinou-se os princípios norteadores do Direito do Trabalho para verificar quais são as razões para a sua existência. Neste momento, verificou-se que estes foram instituídos em um momento em que o empregado efetivamente necessitava de uma maior proteção do estado quando exercia suas atividades, tendo em vista a precariedade das condições de trabalho naquele período.

Após, em um segundo momento, foram analisados os institutos da Mediação e da Arbitragem, sobretudo a partir do advento do Código de Processo Civil de 2015.

Por fim, foi discutida a viabilidade da utilização da mediação e da arbitragem no âmbito das relações laborais, mormente no que diz respeito à transação de direitos supostamente indisponíveis por parte do trabalhador, o qual, como referido, está protegido por uma série de princípios e normas que limitam uma suposta posição de superioridade do empregador com relação ao empregado.

Destarte, com o presente estudo se buscou convidar o leitor a uma reflexão sobre o assunto, à luz do ordenamento jurídico pátrio, mormente as normas contidas na Constituição da República, no Código de Processo Civil de 2015 e na Consolidação das Leis Trabalhistas, sobretudo após a aprovação da reforma trabalhista pelo Congresso Nacional no ano de 2017.

O tema, por certo, não restou esgotado, muito ainda havendo o que ser estudado e discutido, principalmente com relação à questão da compatibilidade destes institutos no âmbito do Direito do Trabalho considerando que a reforma trabalhista não contribuiu neste tocante do modo que se esperava, exigindo, portanto, uma resposta rápida e eficiente do Poder Legislativo em âmbito federal com vistas a melhor regulamentar estes temas, o que certamente melhorará a vida da sociedade, a qual terá melhores condições para buscar alternativas mais práticas e céleres de resolução dos conflitos que envolvam empregado e empregador, transferindo a estes o protagonismo na solução das controvérsias surgidas em torno desta relação.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm >. Acesso em 20. agosto. 2018

BRASIL. **Lei n.º 13.467, de 13 de Julho de 2017**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm >. Acesso em: 20. Agosto. 2018

BRASIL. **Lei n.º 13.105, de 16 de Março de 2015. Código de Processo Civil**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm >. Acesso em: 01. outubro. 2018

BRASIL. **Lei n.º 13.140, de 26 de Junho de 2015**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm >. Acesso em: 01. outubro. 2018

BRASIL. **Lei n.º 9.307, de 23 de Setembro de 1996**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9307.htm >. Acesso em: 02. outubro. 2018

BRASIL. **Lei n.º 10.101, de 19 de Dezembro de 2000**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10101.htm >. Acesso em: 02. outubro. 2018

BRASIL. **DECRETO n.º 1.592, de 10 de Agosto de 1995**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D1592.htm >. Acesso em 02. outubro. 2018

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 19. outubro. 2018

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**: doutrina e prática forense; modelos de petições, recursos sentenças e outros. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho**. Coordenador Pedro Lenza. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

ABSTRACT

This article aims to analyze the feasibility of using mediation and arbitration in the context of industrial relations. Therefore, it was necessary to carry out a

study on the guiding principles of Labor Law to, in a second moment, analyze and define what mediation and arbitration are, especially from the 2015 Civil Procedure Code. to verify the viability of the use of mediation and arbitration in the context of labor relations after the advent of the labor reform that took place in 2017, through Law n.º 13.467/2017, that its full applicability has been verified, although there is still no unanimity in this regard. The research method used was the descriptive analytical through the technique of bibliographic research, as well as the analysis of the existing legislation and doctrine.

Keywords: Principles of Labor Law. Mediation. Arbitration. CLT New Code of Civil Procedure.