

A UTILIZAÇÃO DA MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM NO ÂMBITO TRABALHISTA¹

Ricardo Motta Vaz de Carvalho²
Mariana Domingos Peres³

RESUMO: Diante da necessidade do homem vender a sua força de trabalho para produzir sua condição de existência, se fez necessário estabelecer uma proteção legal, tendo a primeira aparição relacionada aos Direitos Humanos do Trabalhador na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão em 1789, e a sua afirmação em 1948 na Declaração Universal dos Direitos Humanos, promulgada pela ONU, ambos dispositivos compartilham da ideia de combate a quaisquer tipos de abusos que despontasse do poder do empregador. No Brasil, a proteção ao trabalho é fixada na Constituição Federal, nos artigos 5º e 7º, e em outros diplomas, como a Consolidação das Leis Trabalhistas e até mesmo no Código Penal (art.197 ao art.207), demonstrando, assim, que o trabalho é um direito social e relevante para os Direitos Humanos, fundamentado na preservação da dignidade da pessoa humana e vem testificar o papel do trabalhador na sociedade. Ocorre que, com a propulsão econômica, a dinâmica volátil da economia e a necessidade social de estabelecer contratos, geralmente em massa e de adesão, o conflito é uma consequência certa estabelecida dentro destas relações e os meios formais de solução, o Poder Judiciário, o qual recebe diariamente uma enorme demanda, já não consegue efetivar a sua devida prestação jurisdicional de forma eficaz e célere. No momento atual, tanto para o empregador quanto para o empregado, sujeitos da relação e que buscam resolver a controvérsia de forma mais prática devido à exigência dos tempos modernos, e também, o principal, a obtenção do crédito alimentar em pouco tempo é de suma importância o incentivo do uso dos sistemas extrajudiciais de solução de disputas (conciliação, mediação e a arbitragem). A conciliação é uma atividade por meio da qual as partes tentam solucionar um conflito, por meio de propostas que podem ser, ou não, aceitas pela parte contrária⁴. Manuel Alonso García conceitua como: “sistema de substanciação de conflitos de trabalhos (individuais ou coletivos), em virtude do qual as partes do mesmo, ante um terceiro que não propõe nem decide, contrastam suas respectivas pretensões, tratando de chegar a um acordo, que elimine a possível contenda judicial.”⁵ No processo do trabalho brasileiro, a

¹ Seminário de Pesquisa Realizado no Campus II no dia 09 de junho de 2018. Grupo de Trabalho IV – Relações de Trabalho, Direitos Sociais e Reforma Trabalhista.

² Bacharel em Direito e Administração de Empresas. Pós-Graduado em Direito e Processo do Trabalho pela EMATRA/RJ. Mestre em Direito e Economia. Mestre em Filosofia. Doutorando em Direito Público. Professor Universitário e de Cursos Preparatórios para Concursos Públicos. Professor de Pós-Graduação ricmotta@hotmail.com

³ Pós-Graduada em Direito e Processo do Trabalho, Direito Previdenciário pela UNESA. Advogada. marianadv@gmail.com

⁴ Montero Aroca. Comentários a **la Ley de Procedimiento laboral**. Madrid: Civitas, 1993, p.421.

⁵ Alonso García, Manuel. **Derecho Procesal del Trabajo**. Tomo I, Conflictos Colectivos. Barcelona: Bosch, 1963, pp204-205.

conciliação é um princípio adotado como meio de solução de conflito e é reconhecido no art. 794 da CLT, e reafirmado em dois momentos: antes da apresentação da defesa (art. 847, CLT) e antes a prolação da sentença (art. 850, da CLT), quando o procedimento é ordinário; já no procedimento sumaríssimo poderá ocorrer em qualquer momento (art. 852, E, CLT). A mediação é outro meio alternativo de solução de conflito, onde uma terceira pessoa imparcial sem poder decisório, que, escolhido ou aceito pelas partes, as auxilia e estimula a identificar ou desenvolver soluções consensuais para a controvérsia (art. 1, da Lei 13.140/2015), ou seja, é uma negociação assistida por um terceiro com o poder de apresentar uma proposta ou uma recomendação, podendo as partes aceitar ou não. Para Antonio Martin Valverde, a mediação é: “o método de solução dos conflitos laborais, através do qual o mediador conta com maiores possibilidades de intervenção, com faculdade para avaliar a opinião das partes, harmonizar suas controvérsias, oferecer saídas e propor soluções, que não seriam vinculantes.”⁶ A mediação envolvendo conflitos trabalhistas tem ganhado força com a atuação do MPT na resolução de conflitos trabalhistas⁷. Por último, a arbitragem, que consiste em um processo decisório onde um terceiro denominado árbitro resolverá o conflito. O art. 114, §2º da CF estabelece a arbitragem como um meio de solução de conflitos coletivos e, com a reforma trabalhista, o método também está autorizado para conflitos individuais nos contratos cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, desde que por iniciativa do empregado ou mediante sua concordância expressa (art. 507-A da CLT). Para a professora Vólia Bomfim Cassar, “os direitos trabalhistas previstos em lei são irrenunciáveis e intransferíveis pela sua característica pública, logo, são direitos indisponíveis. Portanto, o valor do salário recebido pelo empregado não altera a natureza jurídica do direito. Entender que os empregados que recebem mais que duas vezes o valor máximo dos benefícios previdenciários poder pactuar cláusula compromissória de arbitragem é modificar o art. 1 da Lei 9.307/96 – Lei de arbitragem. Ela explica que: a arbitragem é tratada pela Lei

⁶ MARTIN Valverde, Antonio; Sanudo Gutiérrez, Férmín Rodrigues; Gracia Múrcia, Joaquim. *Direcho del Trabajo*. Madrid: Tecnos, 2000.

⁷ MPT realiza mediação com o Banco do Brasil. A reestruturação trouxe perda de comissões e gratificações, com queda de salários. Atuação acompanha processo de realocação dos trabalhadores. Atuação – A mediação está sendo conduzida pela procuradora do Trabalho da 10ª Região Ana Cristina Tostes Ribeiro e pela vice-coordenadora nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho, procuradora do Trabalho Vanessa Patriota da Fonseca. “O nosso objetivo é realocar devidamente os empregados e tentar reduzir os prejuízos dos trabalhadores”, explica Vanessa Patriota. Disponível em: [http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt-noticias/13526151-404d-4229-](http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt-noticias/13526151-404d-4229-91dabf53b3f67337!/ut/p/z1/rZJJb8IwFIT_ChxyTGzH2egtoCoKKZtQC_Glcna3iR0SF8q_x1S9tSyV6pu)

91dabf53b3f67337!/ut/p/z1/rZJJb8IwFIT_ChxyTGzH2egtoCoKKZtQC_Glcna3iR0SF8q_x1S9tSyV6pu
tmdH73hgQsAWE0z0rqWSC01rdY-K8ogBa4XgBoyBautBfodljGCBzAl2w-
RLMV1YYjNcw8pypEjieH0ajJQwXCJDr_hdAAEm5bGUF4qaVGuxpTQdZPmBN2-
W8pxpUzwMuJEsZ7TWIsG06yEa6Ba1Mt0xzpI9QRvWksHGCC8fF2D2HtinLQHyXenOL8gwBLxwf
Kj-5xhlZ9rfgSkasZnAvLdJybbD-I9T01upVt-xttyO-
KkBwmX9KsP2_BIS62c0ms1INTWWIM14IsL3X6vMEe8ra5UXe5Z3x0am_WEnZ9g8a1ODhcDBKIco
6N1LRGEmnwd9clegV0w8xaJvnxsNH_b2Yz3WSHHG9f_L94fAEVSbSag!!/dz/d5/L2dBISevZ0FBIS
9 nQSEh/

9.307/96 como um instrumento para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis entre pessoas capazes. Os árbitros são escolhidos pelas partes, sempre em número ímpar e fazem o papel de juiz de direito e de fato. As partes escolhem o tipo de arbitragem que desejam, isto é, se de direito ou de equidade. Se de direito, podem, ainda, indicar quais regras serão aplicadas, desde que não violem os bons costumes e a ordem pública. É facultado às partes renunciar ou não aos recursos. Continua, de acordo com a lei a arbitragem só pode ser utilizada para dirimir conflitos cujos direitos sejam de natureza patrimonial disponível, o que não ocorre com a maioria das lides individuais trabalhistas, principalmente aqueles que também têm amparo constitucional. Ora, a liberdade na autonomia da vontade do contratante é o fio condutor de todo o ajuste, inclusive o de arbitragem. Entretanto, esta liberdade é duvidosa na relação de emprego, em face da constante vulnerabilidade do trabalho, mesmo que este perceba mais do que o teto fixado no artigo. Permitir que o empregado que percebe mais que o teto possa ajustar com o empregador a cláusula compromissória, na admissão ou durante o contrato, é fechar os olhos para o medo do desemprego que qualquer trabalhador tem, inclusive os altos empregados, que facilmente se submeterão às cláusulas impostas pelo patrão com mero contrato de adesão. E finaliza: mas a lei supera os argumentos acima e autoriza a arbitragem que, uma vez ajustada, exclui a lide da apreciação do judiciário⁸. Percebe-se aí uma ferrenha crítica ao instituto na esfera trabalhista, contudo é necessário pensar em aprimorar o instituto no âmbito trabalhista tendo em vista a deficiência na prestação jurisdicional com processos morosos e muitas vezes sem seu objetivo alcançado. No Rio de Janeiro existe a CMATRA – Câmara de Resolução Extrajudicial de Conflitos Trabalhistas: – é uma associação que oferece a mediação, a conciliação e a arbitragem como novos meios de solução de conflitos trabalhistas; e há também empresas digitais entrando nesta seara para gerenciar processos e solucionar conflitos envolvendo essas figuras tão intrigantes: empregador e empregado. Embora exista uma crítica dura para a questão da “privatização”, da remessa das demandas para o âmbito privado e deixando o trabalhador em uma situação vulnerável, tal pensamento é um pouco equivocada, já que o MPT poderia resolver a questão, seja pela mediação, seja pela arbitragem. Rildo Albuquerque Mousinho de Brito comenta: “mesmo quando a disputa envolve direito puramente individual, frise-se que tem cabimento a arbitragem pelo MPT, porque, quando o Procurador do Trabalho exerce o papel de mediador ou de árbitro não está, a rigor, defendendo direitos ou interesses em jogo – até porque, em tais funções, atua com neutralidade e imparcialidade – mas age, isto sim, como defensor da ordem jurídica e do interesse social de pacificação de conflitos, individuais ou coletivos, o que também se enquadra dentro de sua missão constitucional (art. 127, 129 CF) e legal (LC 75/93, art. 83, XI). O exercício da arbitragem é uma atribuição legal do MPT, que tem vida própria, justificando-se por si mesma, independentemente da natureza coletiva ou individual do direito em disputa, pelo simples fato de que é interesse público e social a resolução de conflitos por mecanismos alternativos, que se harmonizam, repita-se, com o movimento de acesso à justiça.”⁹. Ademais, com a reforma do CPC prestigiando os métodos

⁸ CASSAR. Bomfim Vólia. **CLT comparada e atualizada com a reforma trabalhista**. São Paulo: Ed. Método, 2018

⁹ BRITO. Rildo Albuquerque Mousinho de. **Mediação e Arbitragem de Conflitos Trabalhistas no**

alternativos de solução de conflito, reconhecendo em seu próprio texto e com o advento da Lei 13.467/2017, permitindo a homologação de acordo extrajudicial, há de se notar que é urgente e necessário um regramento especial para este ramo e acreditar que as instituições (sejam privadas ou não) de soluções de conflitos podem atuar em conjunto com órgãos públicos (federal, estadual ou municipal) ou até mesmo o próprio Judiciário criar uma estrutura para atender este anseio. Para a elaboração do trabalho, o método utilizado é o de pesquisa bibliográfica, análise de jurisprudência e reportagem jornalística, a fim de apurar melhor entendimento sobre o tema estudado e verificar o comportamento adotado. Recursos tecnológicos foram utilizados para consulta jurisprudencial pelos meios usuais (sítios como o do Supremo Tribunal Federal, do Superior Tribunal de Justiça e Conselho Nacional de Justiça).

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho; Mediação e Arbitragem; Poder Judiciário.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alonso García, Manuel. **Derecho Procesal del Trabajo**. Tomo I, Conflictos Colectivos. Barcelona: Bosch, 1963, pp204-205.

BRITO. Rido Albuquerque Mousinho de. **Mediação e Arbitragem de Conflitos Trabalhistas no Brasil e Canadá**. São Paulo: LTr, 2017. pp. 62-63.

CASSAR. Bomfim Vólia. **CLT comparada e atualizada com a reforma trabalhista**. São Paulo: Ed. Método, 2018

MARTIN Valverde, Antonio; Sanudo Gutiérrez, Férmin Rodrigues; Gracia Múrcia, Joaquim. **Derecho del Trabajo**. Madrid: Tecnos, 2000.

Montero Aroca. **Comentários a la Ley de Procedimiento laboral**. Madrid: Civitas, 1993, p.421.

MPT realiza mediação com o Banco do Brasil. Disponível em: http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt-noticias/13526151-404d-4229-91dabf53b3f67337!/ut/p/z1/rZJJb8IwFIT_ChxyTGzH2egtoCoKKZtQC_Glcna3iR0SF8q_x1S9tSyV6putmdH73hgQsAWE0z0rqWSC01rdY-K8ogBa4XgBoyBautBfodljGCBzA12w-RLMV1YYjNcw8pypEjieH0ajJQwXCJDr_hdAAEm5bGUF4qaVGuxpTQdZPmBN2-W8pxpUzwMuJEsZ7TWIsG06yEa6Ba1Mt0xzpI9QRvWksHGCC8fF2D2HtinLQHyXenOL8gwBLxwfKj-5xhlZ9rfgSkasZnAvLdJybbD-I9T01upVt-xttyO-KkBwmX9KsP2_BIS62c0ms1INTWWIM14IsL3X6vMEe8ra5UXe5Z3x0am_WEnZ9g8a1ODhcDBKIco6N1LRGEmnwd9clegV0w8xaJvnxsNH_b2Yz3WSHHG9f_L94fAEVSbSag!!/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/

Brasil e Canadá. São Paulo: LTr, 2017. pp. 62-63.