

## **DA ARBITRAGEM NA ESFERA TRABALHISTA E O ARTIGO 3º DO NOVO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL**

**Autora:** Sandra Cristina Floriano Pereira de Oliveira Sanches, procuradora do Município de Diadema, graduada pela Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, pós-graduada em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, em Direito Processual do Trabalho, Direito Constitucional, Direito Administrativo pelas Faculdades Integradas de Jacarépagua.

**Resumo:** O presente estudo aborda a possibilidade da arbitragem ser utilizada como meio de dirimir conflitos oriundos do contrato de trabalho, natureza jurídica dos direitos trabalhistas, bem como a disponibilidade ou não destes.

Aborda ainda o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho frente a esta questão, e o diferente entendimento da aplicação da arbitragem em dissídios individuais e coletivos, apresentando jurisprudência correlata.

O artigo 3º do Código de Processo Civil amplia as formas de composição de conflitos, podendo ser dirimidos por meio de arbitragem, conciliação e mediação, inovação esta que é extremamente salutar para encurtar a solução dos conflitos e reduzir a carga de processos nos diversos órgãos jurisdicionais.

**Palavras Chaves:** artigo 3º, Código de Processo Civil, arbitragem, direitos trabalhistas, direitos disponíveis, direitos indisponíveis, dissídio coletivo, dissídio individual, processo do trabalho.

### **Introdução**

Diante da inovação trazida pelo artigo 3º do Código de Processo Civil, a qual amplia a possibilidade de solução de conflitos por meio da arbitragem, transação e mediação, e sendo que estas normas são aplicadas subsidiariamente no Direito do Trabalho, faz-se necessário um estudo sobre a possibilidade dos conflitos na seara de dissídios individuais e coletivos na Justiça do Trabalho. É o que este estudo pretende abordar.

## DOS DIREITOS ORIUNDOS DO CONTRATO DE TRABALHO

A Constituição Federal em seu artigo 7º cuida dos Direitos Sociais, o qual preleciona liberdades positivas, liberdades estas que devem ser observadas pelo Estado, e por esta razão são normas de ordem pública, portanto, invioláveis pela vontade das partes na relação trabalhista.

Tais direitos visam estabelecer condições mínimas de vida, e também visa à concretização da igualdade social, que é assegurado no artigo 1º, IV da Carta Magna, outra razão que justifica a irrenunciabilidade destes direitos.

Diz o artigo 7º da Constituição Federal,

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família para os seus dependentes;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998).

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a

redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943).

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º).

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-maternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até cinco (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006).

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de:

a) cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;

b) até dois anos após a extinção do contrato, para o trabalhador rural;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000)

a) (Revogada). (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000)

b) (Revogada). (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz ;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013)

Sem dúvida, estes direitos visam a proteção do trabalhador, que durante décadas esteve sujeito a situações até mesmo desumanas, razão pela qual conta a história, que o Direito do Trabalho surgiu como consequência da questão social que antecedeu a Revolução Industrial, a qual se deu em razão a uma reação humanista para garantir e preservar a dignidade do ser humano nas relações de trabalho.

Surgiram nesta época as primeiras normas de proteção ao trabalhador observando os diferentes sistemas de produção e serviço, em razão da indignidade das condições de trabalho, onde o empregador exigia excessivas jornadas de trabalho, distinção de salário para o trabalho realizado por mulheres, números significativo de acidentes do trabalho, entre outros. Confira-se.

Os Princípios são a base de todo o ordenamento jurídico; o alicerce sobre o qual se constrói a sistemática jurídica.

Para ressaltar a importância da visão principiológica na aplicação do direito e das garantias dos direitos fundamentais surge com o direito do trabalho o princípio da proteção ao trabalhador, princípio primeiro do Direito do Trabalho. É o guardião de todos os princípios fundamentais dos trabalhadores.

O princípio da proteção é a direção que norteia todo o sentido da criação do Direito do Trabalho, no sentido de proteger a parte mais frágil na relação jurídica – o trabalhador – que até o surgimento de normas trabalhistas, em especial desta especializada, se via desprotegido face a altivez do empregador.

Sem dúvida a história indica a grande necessidade da intervenção do Estado nas relações de trabalho buscando assegurar ao menos dignidade ao obreiro, pois, como é sabido, ao longo dos séculos sempre houve a dominação do mais forte sobre o mais fraco, a dominação do detentor do capital, o que obrigava o trabalhador a se submeter à condições quase desumanas.

AMÉRICO PLÁ RODRIGUEZ mostra a desigualdade existente entre as partes da relação trabalhista: "Historicamente, o Direito do Trabalho surgiu como consequência de que a liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais conduzia a diferentes formas de exploração".

Fonte:[http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=6646&revista\\_caderno=25](http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6646&revista_caderno=25), captura em 04/12/2015 às 10:49hs

## **DO NOVO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL**

Diz o artigo 3º do Novo Código de Processo Civil que não se excluirá da apreciação jurisdicional ameaça ou lesão de direito, sendo permitida a arbitragem, conciliação e mediação como métodos de solução consensual dos conflitos, os quais deverão ser estimulados por Juízes, defensores públicos, e membros do Ministério Público. Confira-se:

Artigo 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.

Esta é uma inovação trazida pelo Novo Código de Processo Civil, uma vez que não há correspondente no Código de Processo Civil revogado. A razão de incluir a arbitragem, conciliação e mediação como método de solução dos conflitos visa ampliar o acesso à Justiça por meios alternativos de resolução destes de forma rápida.

Num primeiro momento poder-se-ia dizer que a Lei de Arbitragem estaria em confronto com o Princípio da Inafastabilidade da jurisdição, mas não é verdade, pois

a arbitragem está dentro da esfera de direitos que as partes podem livremente pactuar em razão da autonomia da vontade. Confira-se.

O novo Código do Processo Civil em seu art. 3º, institui a Arbitragem como Jurisdição, permitindo a Arbitragem na forma da lei, no artigo 42º estabelece que “As causas cíveis serão processadas e decididas pelo órgão jurisdicional nos limites de sua competência, ressalvado às partes o direito de instituir juízo arbitral, na forma da lei”, desta forma o novo CPC confirma a Arbitragem como um Instituto Jurisdicional reconhecido, garantido o direito das partes a optarem pela Jurisdição Arbitral, neste momento inclui-se no princípio da inafastabilidade de jurisdição, desta forma, coloca-se um fim na teoria de Sentença Arbitral ser Inconstitucional e a falta de reconhecimento como jurisdição, pois, outrora houve muitas discussões a respeito da legitimidade, validade, legalidade e aplicação da sentença Arbitral em caso concreto, sem dúvidas, estas mudanças trarão muitos benefícios para as partes que optarem pela Convenção de Arbitragem.

Fonte:<http://sergioliveiradesouza.jusbrasil.com.br/artigos/116475616/confira-como-ficara-a-arbitragem-no-novo-cpc>, data da captura 04/12/2015 às 11:34.

Devemos ressaltar que a tendência do direito processual é alargar o conceito de acesso à justiça . A arbitragem é um meio privado e efetivo de obter um provimento que resolva a lide sem necessidade de se recorrer ao Tribunal.

No Brasil, a arbitragem está regulamentada pela Lei 9.307/96, e tem natureza jurisdicional, uma vez que não há necessidade da decisão ser validada ou homologada pela Corte Estatal.

Porém, cabe ressaltar que não é qualquer direito que pode ser submetido à arbitragem, nesta esfera apenas os direitos patrimoniais disponíveis é que poderão ser submetidos a este tipo de solução de conflito. Confira-se.

A Lei 9.307/96 indica a teor de seu art. 1º, duas condicionantes para que as partes, envolvidas em relação jurídica, possam pactuar a submissão de eventuais conflitos à arbitragem, a saber, que sejam capazes de contratar e que o litígio seja pertinente a direitos patrimoniais disponíveis.

A capacidade para contratar não nos leva a indagações de maior relevo, pois que, nesse caso, a remissão necessária será às normas do Código Civil [2], caracterizando a figura do "agente capaz" a que

alude o art. 104 da codificação vigente, tratando de um dos requisitos de validade do negócio jurídico.

Todavia, maior interesse colhe, no sentido de análise, o indicativo da segunda condição de habilitação à arbitragem, focada quanto ao seu objeto, isto é, litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis. De forma sintética, parece possível afirmar, de logo, que o direito é disponível, quando é possível de ser transacionado, vale dizer, seu titular pode dispor sobre o direito que detém. Nessa simplificação, admite-se, portanto, uma categorização entre direitos disponíveis e indisponíveis, esses últimos dispostos em uma esfera tal, geralmente de natureza pública, que obsta – em princípio – a renúncia, a cessão, a transferência, ou, genericamente, qualquer espécie de transação.

Contudo, a lei de regência da arbitragem, como se nota, não se limita ao quesito de disponibilidade do direito para admiti-lo ao procedimento arbitral, mas, acresce o conceito de patrimonialidade, portanto, nessa linha, seria admissível considerar-se que, de plano, exclui-se do campo da mediação os direitos não disponíveis que não apresentam, em geral, conteúdo patrimonial, como, por exemplo, os direitos individuais e coletivos, ditos fundamentais .

Fonte:<http://jus.com.br/artigos/5360/os-direitos-patrimoniais-disponiveis-e-as-regras-de-julgamento-na-arbitragem>, capturado em 04/12/2015, às 11:43hs.

Desta forma, estão excluídos da possibilidade de solução de conflitos por meio de arbitragem os direitos indisponíveis, como os Direitos e Garantias Individuais elencados no artigo 5º da Constituição Federal, e os Direitos Sociais, que estão previstos no artigo 7º da norma referenciada.

Assim sendo, cabe aqui diferenciar Direitos Disponíveis e Indisponíveis. Confira-se.

Disponíveis são aqueles de que as partes podem dispor diante de sua autonomia de vontade. Aqueles que a norma jurídica dispõe, mas não impõe, se as partes em contrário acordarem. É nesse campo, que extrapola o contrato mínimo, que ocorrem as negociações. A transigibilidade do direito o torna disponível. Quanto maior for o núcleo, menor o espaço para negociação. No Brasil, o campo de negociação é muito pequeno porque o contrato mínimo é muito extenso.

Indisponíveis são aqueles de que as partes não podem dispor porque a sua autonomia de vontade está limitada por uma norma de ordem pública e, portanto, cogente. O ideal seria que a indisponibilidade não se restringisse à irrenunciabilidade, que é o sacrifício sem correspondência, mas abrangesse também a intransigibilidade, quando a retenção patronal puder ser maior que o devido, segundo Américo Plá Rodríguez<sup>2</sup>. São os componentes do núcleo mínimo do contrato

de trabalho, ou seja, aquelas disposições da lei que são indispensáveis para que o contrato de trabalho seja considerado válido.

Fonte: <http://www.amdjus.com.br/doutrina/trabalhista/261.htm>, data da captura 04/12/2015, às 11:53hs.

E é com base neste conceito que será analisada a possibilidade de aplicação da Lei 9.307/96 na Justiça do Trabalho.

## DA ARBITRAGEM NO DIREITO DO TRABALHO

Como dito alhures, o novo Código de Processo Civil amplia em seu artigo 3º os meios de solução de conflitos, entre eles a arbitragem, podendo assim obter um provimento resolutivo final e vinculante sem necessidade de se recorrer ao Poder Judiciário.

Ocorre que os conflitos que podem se sujeitar a uma arbitragem são os direitos patrimoniais disponíveis, sendo vedada a sujeição dos conflitos que versam sobre direitos indisponíveis.

Certo é que os Direitos Sociais previstos no artigo 7º da Constituição Federal são direitos indisponíveis, estão fora da esfera de autonomia da vontade das partes, até porque já se pressupõe a situação do empregado como hipossuficiente, frente ao poder econômico do empregador, daí a razão pela qual o Tribunal Superior do Trabalho tem entendido que a arbitragem não pode ser aplicada na Justiça do Trabalho. Confira-se.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ARBITRAGEM. DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO. INCOMPATIBILIDADE. JURISPRUDÊNCIA DOMINANTE DO TST. Verificando-se que a decisão agravada guarda consonância jurisprudência iterativa, notória e atual desta Corte Superior, no sentido de reconhecer a incompatibilidade do instituto da arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas, deve ser mantido o despacho agravado que denegou seguimento ao Recurso de Revista interposto pela empresa reclamada, por força do disposto no § 4º do art. 896 da CLT. Agravo de instrumento improvido.  
(TST - AIRR: 13579320125020040 , Relator: Américo Bedê Freire, Data de Julgamento: 20/08/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/08/2014, undefined).

ARBITRAGEM. LEI Nº 9.307/96. INAPLICABILIDADE AO DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO - O instituto da arbitragem, regido pela Lei 9.307/96, não se aplica aos direitos individuais trabalhistas, pois indisponíveis, mas apenas aos conflitos coletivos, nos termos dos §§ 1º e 2º, do art. 114, da Constituição Federal.

(TRT-5 - RecOrd: 00016202520105050651 BA 0001620-25.2010.5.05.0651, Relator: MARCOS GURGEL, 1ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 10/07/2014., undefined)

Diante da referida desigualdade o Estado impõe limite à autonomia da vontade das partes vinculadas por meio do contrato de trabalho. Confira-se.

No Direito do Trabalho, predomina a indisponibilidade de direitos, face ao princípio da tutela. Explica-se: criado pelo Estado um aparato jurídico para proteção da parte mais frágil do contrato de trabalho, o empregado, frente ao poder econômico evidentemente superior do empregador, seria de extrema contradição que se colocasse em mãos do trabalhador o poder de abdicar dessa proteção. Seria um convite ao abuso da força de trabalho, posto que haveria um retorno à desigualdade sanada pela tutela estatal.

Nesse ramo do direito, norteado pela desigualdade das partes, o Estado criou mecanismos específicos para regerem a relação entre as partes. Daí surgem as peculiaridades do direito do trabalho, dentre as quais uma maior limitação da autonomia de vontade. Isso não quer dizer que o contrato de trabalho não está sujeito às limitações impostas ao direito comum, mas que, além dessas, possui outras, que visam a proteção do empregado e que vão "além da proteção da ordem pública e das normas proibitivas, visando a defesa do trabalho higiênico, do salário suficiente, da liberdade sindical e de outros direitos essenciais do trabalhador.

Fonte: <http://www.amdjus.com.br/doutrina/trabalhista/261.htm>, data da captura 04/12/2015, às 12:02hs.

Desta forma, resta claro que somente quando há incerteza quanto ao direito é que será possível a renúncia total ou parcial deste por meio de arbitragem ou transação. Confira-se.

Segundo Hugo Gueiros Bernardes, "a incerteza quanto ao direito (res dubia) é que permite a aparente 'renúncia parcial': não é renúncia parcial, mas transação apenas, pois a transação é negócio jurídico que, incidindo sobre a res dubia, é objetivamente justa a partir do livre consentimento. O problema está em a transação não incidir sobre res dubia, mas sobre direito líquido e certo, quando então será nula porque diminutiva ou renunciatória, vale dizer, porque uma falsa transação, nula por ilicitude do objeto. Nas inúmeras 'conciliações'

da Justiça do Trabalho, pratica-se muita transação diminutiva ou renunciatória, cuja nulidade não transparece, seja por causa da chancela judicial, seja porque o 'costume' vai legitimando essa redução de direitos sob a égide do poder judicial".Fonte: <http://www.amdjus.com.br/doutrina/trabalhista/261.htm>, data da captura 04/12/2015, às 12:02hs.

Ocorre que os direitos oriundos do contrato de trabalho na maioria são direitos indisponíveis, razão pela qual a jurisprudência trabalhista majoritária não admite a arbitragem como solução alternativa de conflitos entre empregado e empregador, como dito alhures.

Contudo, há de se considerar que se existe controvérsia quanto aos direitos objeto do conflito entre empregado e empregador, não há que se vislumbrar um impedimento para que este seja dirimido por meio de arbitragem, vez tratar-se de direito patrimonial disponível, como por exemplo dos valores oriundos da extinção do contrato de trabalho, porém este não é o entendimento da Corte Trabalhista.

JUÍZO ARBITRAL. DISSÍDIOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS. POSSIBILIDADE. É cabível o instituto da arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas, desde que sejam obedecidas as exigências previstas na Lei nº 9.307/96 e que o empregado a ele tenha se submetido de livre e espontânea vontade, sem qualquer espécie de coação.

(TRT-5 - RO: 2253008520035050009 BA 0225300-85.2003.5.05.0009, Relator: NÉLIA NEVES, 4ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 16/12/2006, undefined). Fonte: <http://trt-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/7855511/recurso-ordinario-ro-2253008520035050009-ba-0225300-8520035050009>, data da captura 04/12/2015, às 12:54 hs.

No que concerne aos Dissídios Coletivos, o entendimento é diferente, pois nesta esfera a arbitragem é aceita e está prevista no artigo 114 , §§ 1º e 2º da Constituição Federal. Confira-se.

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da

União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

II as ações que envolvam exercício do direito de greve; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

III as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

IV os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

V os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

VII as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

VIII a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

**§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.**

**§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho.**

§ 3º Compete ainda à Justiça do Trabalho executar, de ofício, as contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

A arbitragem é aceita nos Dissídios Coletivos uma vez que nem todos os direitos trabalhistas são irrenunciáveis, ou indisponíveis, a fim de que as normas trabalhista melhor se adapte as novas realidades econômicas, daí a flexibilização destes direitos.

Nesta seara podemos citar a possibilidade de redução da jornada de trabalho em momentos de crise financeira, ajustando o ordenamento jurídico estatal à realidade sem atingir seus fundamentos, tampouco modificar a estrutura normativa.

Neste diapasão, não resta dúvida de que o artigo 3º do Novo Código de Processo Civil está em consonância com o processo o trabalho, e tem sido aceita de forma pacífica.

O Decreto 5.063/1995 definiu a competência da Secretaria de Relações do Trabalho para o promoção do planejamento, coordenação, orientação e promoção da prática de negociação coletiva, mediante arbitragem e mediação.

## **CONCLUSÃO**

Os direitos trabalhistas em dissídio individual não podem se sujeitar a arbitragem em razão de versar sobre direitos indisponíveis, e principalmente pela fragilidade do empregado frente ao empregador, o que não se vê na esfera de Dissídios Coletivos onde os empregados são representados por Sindicatos de Classe, somado as várias questões que visam adaptar as condições de trabalho à nova realidade econômica, tendo como norte a dignidade humana.

## BIBLIOGRAFIA

Moraes, Alexandre, Direito Constitucional, Editora Atlas/2001,

Nascimento, Amauri Mascaro Nascimento, Curso de Direito do Trabalho, Editora Saraiva/ 2010,

Silva, Bruno Freire, O Novo CPC e o Processo do Trabalho, Parte Geral, LTR/2015.

### **Sites visitados:**

[http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=6646&revista\\_caderno=25,](http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6646&revista_caderno=25)

[http://www.amdjus.com.br/doutrina/trabalhista/261.htm,](http://www.amdjus.com.br/doutrina/trabalhista/261.htm)

:[http://jus.com.br/artigos/5360/os-direitos-patrimoniais-disponiveis-e-as-regras-de-julgamento-na-arbitragem,](http://jus.com.br/artigos/5360/os-direitos-patrimoniais-disponiveis-e-as-regras-de-julgamento-na-arbitragem)

[http://sergioliveiradesouza.jusbrasil.com.br/artigos/116475616/confira-como-ficara-a-arbitragem-no-novo-cpc,](http://sergioliveiradesouza.jusbrasil.com.br/artigos/116475616/confira-como-ficara-a-arbitragem-no-novo-cpc)