

## Arbitragem trabalhista: fim da antiga controvérsia?

Questão poderá ser objeto de entendimentos diversos nos tribunais

LEVY & SALOMÃO  
ADVOGADOS

SILVIA FIDALGO LIRA

23/8/2018 18:00



A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que instituiu a chamada “Reforma Trabalhista”, parece ter colocado fim à antiga controvérsia sobre a possibilidade de resolver conflitos individuais de trabalho pela via arbitral.

Como se sabe a arbitragem constitui modo alternativo de solução de litígios em que as partes conferem a um terceiro, não investido de função jurisdicional pelo Estado, o poder de decidir de modo definitivo uma controvérsia. Ela independe de homologação judicial e tem eficácia executiva. De acordo com a Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996 (Lei de Arbitragem), as pessoas capazes de contratar poderão valer-se do instituto para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis, isto é, que podem ser transacionados ou objeto de renúncia.

Diante da ausência de previsão legal expressa sobre o assunto, há muito se discutia sobre a possibilidade de resolução de conflitos individuais de trabalho pela via arbitral. Sob o fundamento de que os direitos trabalhistas não podem ser objeto de disposição por seu titular ante a hipossuficiência do trabalhador e as limitações à autonomia da vontade no âmbito laboral, a Justiça do Trabalho vinha se mostrando resistente ao uso da arbitragem nos casos de conflitos individuais de trabalho.

Argumentava-se, também, que ao prever a aplicação facultativa da arbitragem em dissídios coletivos de trabalho, a Constituição Federal teria restringido a aplicação do instituto aos litígios individuais.

Por outro lado, a indisponibilidade dos direitos trabalhistas é relativa e perdura apenas enquanto vigente o contrato de trabalho. Após sua rescisão, esses direitos passam a ser suscetíveis de transação, não havendo óbice à solução de controvérsia por meio da arbitragem caso seja a vontade das partes.

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 pareceu colocar fim à celeuma ao incluir o artigo 507-A à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). De acordo com o dispositivo, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, 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 (R\$ 11.291,60 atualmente).

Nos termos da Lei de Arbitragem, a convenção arbitral pode ser realizada por cláusula compromissória, em que as partes comprometem-se a submeter à arbitragem eventuais litígios advindos de determinado contrato, ou por compromisso arbitral, pactuado após o surgimento do conflito.

Ao restringir a eficácia da convenção de arbitragem a apenas algumas relações de trabalho, o artigo 507-A, da CLT, tratou apenas da cláusula compromissória no próprio contrato de trabalho. Em outras palavras, contratos de emprego estabelecendo salário igual ou inferior ao dobro do limite máximo para os benefícios previdenciários não podem prever que futuros conflitos serão dirimidos pela via arbitral.

Não obstante, não estabeleceu qualquer restrição para que empregado e empregador optem pela solução de determinado conflito por meio de arbitragem por meio de compromisso arbitral, independentemente da remuneração pactuada.

Diante disso, e considerando que, após o término do vínculo de emprego, os direitos dele oriundos podem ser transacionados livremente, não há qualquer obstáculo a que as partes optem por eleger a arbitragem como forma de solução de eventuais conflitos.

A questão permanece controversa e poderá ser objeto de entendimentos diversos nos tribunais. Caso livremente admitida em dissídios individuais, a arbitragem garantiria às partes a possibilidade de resolver seus conflitos de modo sigiloso e mediante a intervenção de terceiro de sua confiança, muitas vezes especializado em determinada matéria ou ramo de atividade. E a possibilidade contribuiria também para reduzir o número de ações judiciais.

**SÍLVIA FIDALGO LIRA** – advogada de Levy & Salomão Advogados