

## CONTROVÉRSIAS NO USO DE ARBITRAGEM TRABALHISTA

Antes da Reforma Trabalhista, em vigor desde novembro de 2017, não havia previsão legal expressa sobre métodos alternativos para a resolução de conflitos individuais de trabalho. A Justiça do Trabalho mostrava-se resistente ao uso da arbitragem sob o fundamento de que, ante a hipossuficiência do trabalhador e as limitações à autonomia da vontade no âmbito laboral, os direitos trabalhistas não poderiam ser objeto de disposição por seu titular.

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

Com as alterações da Reforma, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) admite que seja adotada 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\$ 11.678,00 atualmente).

Nos termos da Lei de Arbitragem, a convenção arbitral pode ser realizada de duas formas: por cláusula compromissória, em que as partes se comprometem 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 algumas relações de trabalho, a CLT tratou apenas da cláusula compromissória no próprio contrato de trabalho. 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, entendemos não haver qualquer obstáculo a que as partes firmem compromisso arbitral, independentemente do salário do trabalhador. Não obstante, é possível que os tribunais trabalhistas não adotem esse posicionamento.

Caso admitida livremente 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. A possibilidade contribuiria, ainda, para reduzir o número de ações judiciais.

**Autora:**

[Silvia Fidalgo Lira](mailto:slira@levysalomao.com.br)  
[slira@levysalomao.com.br](mailto:slira@levysalomao.com.br)