

**XXX CONGRESSO NACIONAL DO  
CONPEDI FORTALEZA - CE**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO  
TRABALHO II**

**ALEXANDRE FERREIRA DE ASSUMPÇÃO ALVES**

**GILMAR ANTONIO BEDIN**

**DALTON TRIA CUSCIANO**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

**Diretoria - CONPEDI**

**Presidente** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

**Diretor Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

**Vice-presidente Sudeste** - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

**Vice-presidente Nordeste** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

**Representante Discente:** Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

**Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

**Secretarias**

**Relações Institucionais:**

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

**Comunicação:**

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

**Relações Internacionais para o Continente Americano:**

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

**Relações Internacionais para os demais Continentes:**

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

**Eventos:**

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

**Membro Nato** - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] Organização CONPEDI

Coordenadores: Alexandre Ferreira de Assumpção Alves; Dalton Tria Cusciano; Gilmar Antonio Bedin. – Florianópolis: CONPEDI, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-852-3

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Saúde: Acesso à justiça, Solução de litígios e Desenvolvimento

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXX Congresso Nacional do CONPEDI Fortaleza - Ceará (3; 2023; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



# **XXX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI FORTALEZA - CE**

## **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II**

---

### **Apresentação**

É com júbilo que apresentamos as publicações referentes ao Grupo de Trabalho e Pesquisa (GT) denominado “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II”, do XXX Congresso Nacional do CONPEDI, Fortaleza, Brasil, importante evento acadêmico promovido pelo CONPEDI em parceria com a UNICHRISTUS, com enfoque na temática “Acesso à Justiça Soluções de Litígios e Desenvolvimento”, tendo o evento sido realizado nos dias 15, 16 e 17 de novembro de 2023 na UNICHRISTUS - Campus Dom Luís (Av. Dom Luís, 911 - Bairro Meireles).

Trata-se de publicação que reúne artigos doutrinários, oriundos de projetos de pesquisa, artigos de final de disciplina de mestrado ou doutorado e estudos variados de diversos programas de pós-graduação no Brasil e nos Estados Unidos, que colocam em evidência assuntos jurídicos relevantes na seara do Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho.

Os debates envolveram a subordinação algorítmica, a tecnologia como modificador do ambiente laboral e das relações de trabalho, o papel das mulheres nas organizações, o Burnout e doenças mentais relacionadas ao trabalho, a LGPD e a privacidade dos trabalhadores, a proteção internacional ao direito do trabalho, a arbitragem na seara trabalhista e os efeitos da pandemia do COVID-19 nas relações laborais e no acesso à justiça.

Os artigos apresentados neste GT DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II, visaram realizar interfaces entre políticas públicas e grupos vulneráveis no meio ambiente do trabalho, numa perspectiva aberta, interdisciplinar, complexa e polissêmica.

Houve um intercâmbio de experiências entre todos os participantes e os Coordenadores do Grupo de Trabalho, promovendo a integração e aquisição de novos conhecimentos. Cada artigo agora publicado, passou por apresentações, discussões e recebeu contribuições colaborativas das ideias de cada pesquisador(a), visando o aprimoramento de debates que são fundamentais para o desenvolvimento jurídico nacional, especialmente no contexto da pesquisa sobre direito do trabalho e meio ambiente laboral.

Na ocasião, os coordenadores expressam sua homenagem e gratidão a todos que colaboraram para o sucesso do XXX Congresso do CONPEDI. Em particular, destacamos todos(as) os(as) autores(as) que contribuíram para a presente coletânea, reconhecendo o comprometimento e a seriedade evidenciados em suas pesquisas e na elaboração de textos de excelência.

Por fim, os Professores Doutores, Dalton Tria Cusciano, da Fundacentro/Ministério do Trabalho e do Programa de Mestrado da Ambra University, Alexandre Ferreira de Assumpção Alves, Professor da Universidade do Estado do Rio de Janeiro e da Universidade Federal do Rio de Janeiro e Gilmar Antonio Bedin, Professor da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul e da Universidade Regional Integrada, agradecem a Diretoria do CONPEDI pelo convite para coordenar o Grupo de Trabalho e externam votos de boa leitura a todos os interessados nos temas abordados.

# **CAPITALISMO, REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E SUAS IMPLICAÇÕES NA EXECUÇÃO DE DECISÕES ARBITRAIS NO ÂMBITO LABORAL**

## **CAPITALISM, PRODUCTIVE RESTRUCTURING, AND THEIR IMPLICATIONS FOR THE EXECUTION OF ARBITRAL DECISIONS IN THE LABOR CONTEXT**

**Ana Carolina Almeida De Castro  
Gleison Marques Lemos Leoni  
Paulo Marcio Reis Santos**

### **Resumo**

O presente artigo explora a execução de sentenças arbitrais trabalhistas e os precedentes judiciais relacionados, investiga o posicionamento do Poder Judiciário trabalhista apresenta divergências em relação à validade e natureza das sentenças arbitrais trabalhistas, bem como sua exequibilidade, especialmente no Tribunal Superior do Trabalho e no Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo, comparando antes e após a promulgação da Lei 13.367/2017 que introduziu a possibilidade de incluir cláusulas arbitrais nos contratos de trabalho, tornando-se um tópico crucial para o campo do direito do trabalho e arbitragem no Brasil. A arbitragem, como mecanismo alternativo de resolução de conflitos, ganhou destaque no cenário trabalhista após a Reforma Trabalhista de 2017. Antes, mesmo sendo empregada em certas situações, enfrentava resistência do Judiciário Trabalhista, que frequentemente contestava a validade das decisões arbitrais, resultando em insegurança jurídica e anulação de sentenças. A pesquisa utiliza uma metodologia documental e bibliográfica e examina precedentes judiciais no Tribunal Superior do Trabalho e no Tribunal Regional do Trabalho entre os anos de 2019 e 2022, buscando entender as opiniões e decisões relacionadas a sentenças arbitrais no contexto do processo trabalhista. Para embasar essa pesquisa, são utilizadas fontes primárias, como artigos relacionados à temática, a legislação da Lei 13.467/17, que introduziu a arbitragem no direito do trabalho, e detalhes específicos dos direitos envolvidos.

**Palavras-chave:** Arbitragem, Sentença arbitral, Direito do trabalho, Autonomia privada, Processo do trabalho

### **Abstract/Resumen/Résumé**

The present article explores the enforcement of labor arbitration awards and related judicial precedents, investigating whether the position of the labor judiciary exhibits divergences regarding the validity and nature of labor arbitration awards, as well as their enforceability, especially within the Superior Labor Court and the Regional Labor Court of São Paulo. This comparison is made both before and after the enactment of Law 13,367/2017, which introduced the possibility of including arbitration clauses in employment contracts, becoming a crucial topic in the field of labor law and arbitration in Brazil. Arbitration, as an alternative dispute resolution mechanism, gained prominence in the labor landscape following the Labor Reform of 2017. Previously, even though it was employed in certain situations, it faced

resistance from the Labor Judiciary, which often contested the validity of arbitral decisions, resulting in legal uncertainty and annulment of awards. The research employs a documentary and bibliographic methodology, examining judicial precedents in the Superior Labor Court and the Regional Labor Court between 2019 and 2022, seeking to understand the opinions and decisions related to arbitration awards in the context of labor proceedings. To support this research, primary sources such as articles related to the subject matter, the legislation of Law 13,467/17, which introduced arbitration in labor law, and specific details of the rights involved are utilized.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Arbitration, Arbitral award, Labor law, Private autonomy, Labor proceedings

## 1. INTRODUÇÃO

O presente artigo examina a execução de sentença arbitral trabalhista à luz dos precedentes recentes do Tribunal Superior do Trabalho e do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo, notadamente após a promulgação da Lei 13.367/2017. Com esta Lei, ocorreram modificações substanciais na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), dentre as quais destaca-se a introdução da cláusula arbitral no contrato de trabalho. Esta inovação levanta questões relevantes sobre a natureza indisponível dos direitos trabalhistas e a capacidade do empregado de optar por submeter disputas à arbitragem.

O objetivo central deste estudo é discernir se o Poder Judiciário trabalhista tem manifestado um entendimento convergente ou divergente acerca da validade e natureza da sentença arbitral e, por extensão, sua exequibilidade. Para alcançar tal desiderato, foram analisados os julgados do Tribunal Superior do Trabalho e do Tribunal Regional do Trabalho, no período compreendido entre 2019 e 2022, enfocando as *obiter dicta* relacionadas à sentença arbitral e sua execução no âmbito do Processo do Trabalho.

Para uma análise crítica e pormenorizada do tema, foram consultadas fontes primárias, incluindo dispositivos legais correlatos à inserção da arbitragem no direito laboral, conforme instituído pela Lei 13.467/17, bem como as particularidades dos direitos em jogo. A investigação versou sobre a natureza da sentença arbitral laboral, os títulos executivos judiciais e extrajudiciais, e a hermenêutica do Tribunal Superior do Trabalho e do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo em situações de pleito de execução de sentença arbitral em matéria trabalhista, evidenciando as principais controvérsias e desafios à sua execução.

No cenário contemporâneo, a arbitragem emergiu como um instrumento essencial para a solução célere e especializada de controvérsias no seio laboral, propiciando vantagens como rapidez, expertise dos árbitros, confidencialidade e eficácia decisória. Esta alternativa robustece a estabilidade nas relações empregatícias e otimiza o arcabouço jurídico brasileiro. Vale ressaltar que, em caso de inadimplência de uma decisão arbitral, a parte pode buscar a sua execução perante a Justiça do Trabalho, tornando-se crucial uma análise jurisprudencial para compreender a postura adotada perante tais demandas.

A metodologia empregada neste trabalho foi de natureza documental e bibliográfica, tendo como base os julgados dos mencionados Tribunais no interregno de 2019 a 2022.

Por fim, o referencial teórico adotado é pautado no princípio jurídico da Autonomia Privada, que sustenta a liberdade das partes em escolher como querem resolver seus conflitos, respeitando os limites legais e a ordem pública.

## 2. REESTRUTURAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS

A ressignificação das relações de trabalho e o desenvolvimento do capitalismo ao longo da história mostram um panorama complexo e em constante transformação. Desde os primórdios da colonização até os dias atuais, várias fases e mudanças estruturais podem ser identificadas:

No período colonial, as relações de trabalho no Brasil eram predominantemente marcadas pelo trabalho escravo, com a exploração de mão de obra africana e indígena nas plantações de cana-de-açúcar e nas minas. O sistema escravista sustentou a economia do país por séculos.

Com a independência e a abolição da escravatura em 1888, houve uma transição para o trabalho assalariado, embora as condições de trabalho e a exploração continuassem a ser desafios significativos para os trabalhadores.

No início do século XX, o Brasil passou por um processo de industrialização, com a migração de trabalhadores do campo para as cidades em busca de emprego nas fábricas. Isso contribuiu para o crescimento da classe trabalhadora e para a formação de sindicatos e movimentos operários.

Durante o governo de Getúlio Vargas, na década de 1930, foram implementadas políticas trabalhistas que estabeleceram direitos trabalhistas, como a jornada de trabalho de 8 horas, o salário-mínimo e a criação da Justiça do Trabalho. Essas medidas visavam regulamentar as relações de trabalho e equilibrar o poder entre empregadores e empregados.

A ditadura militar que se seguiu na década de 1960 restringiu os direitos políticos e sindicais, mas também promoveu políticas de crescimento econômico, levando a um período de industrialização acelerada e urbanização.

Na década de 1980, com o retorno à democracia, surgiram novos movimentos sindicais e sociais que lutaram por melhores condições de trabalho e direitos trabalhistas. No entanto, o país também enfrentou crises econômicas e instabilidade política.

Na virada do século XXI, o Brasil experimentou um período de crescimento econômico e uma maior formalização do mercado de trabalho, com a criação de empregos formais. A expansão do setor de serviços e o aumento das atividades informais também se destacaram.

As relações de trabalho sofreram mudanças significativas nas relações trabalhistas, principalmente após a implementação da Reforma Trabalhista em 2017, o país passou por uma nova fase na evolução das relações de trabalho. Essa reforma flexibilizou algumas normas



trabalhistas, permitindo acordos diretos entre empregadores e empregados em muitos aspectos das relações de trabalho, como jornada, férias e negociação coletiva.

Diante deste cenário, operou-se no Brasil uma reestruturação das relações de trabalho, com impacto em diversos aspectos do ambiente laboral, incluindo a maneira como disputas trabalhistas são resolvidas.

A reforma em 2017 trouxe uma maior flexibilização das normas que regulamentam os contratos de trabalho, ampliando a margem de negociação direta entre empregadores e empregados em questões contratuais, como jornada de trabalho e acordos coletivos, com o objetivo de aumentar a competitividade das empresas e, em teoria, estimular a criação de empregos.

Nesse contexto, a arbitragem passou a admitida nos contratos de sendo inserido na Consolidação das Leis do Trabalho a cláusula compromissória arbitral, permitindo que futuras disputas trabalhistas sejam resolvidas por meio de um tribunal arbitral, em vez de recorrer ao judiciário.

### **3. ARBITRAGEM E O PROCESSO DO TRABALHO**

A arbitragem constitui um método de resolução de conflitos que vem ganhando espaço no direito do trabalho. Trata-se de um processo não judicial em que as partes, envolvidas em uma disputa, submetem o conflito a um terceiro imparcial, que irá tomar uma decisão vinculante para as partes.

O Código de Processo Civil estabelece as normas gerais para a arbitragem no Brasil e reconhece a sentença arbitral como um título executivo judicial. Além disso, a Lei nº 9.307, datada de 23 de setembro de 1996, estipula que a arbitragem deve observar os princípios da imparcialidade, da autonomia privada, da confidencialidade, da igualdade das partes e

A imparcialidade é um princípio basilar da arbitragem, exigindo que o árbitro atue de forma independente, sem interesse na causa ou vínculo com os envolvidos. A autonomia, por outro lado, permite que as partes definam regras, procedimentos e escolham quem julgará o caso, segundo (CAHALI, 2020).

A confidencialidade assegura a privacidade das informações e das decisões tomadas durante o processo arbitral, sendo essencial em casos que envolvem questões empresariais e comerciais. O princípio da igualdade das partes exige que ambas tenham igualdade de oportunidades para apresentar seus argumentos e provas, garantindo que o árbitro decida a causa com base em critérios justos e imparciais. Finalmente, o princípio da livre escolha do

árbitro confere às partes o direito de escolherem o árbitro que julgará o caso, possibilitando a seleção de um profissional com experiência e expertise específicas na área em disputa, conforme (SCHMIDT, 2021).

Esses princípios asseguram a validade e a eficácia da sentença arbitral como uma via alternativa de solução de disputas, que pode ser empregada em diversos tipos de conflitos, desde que respeitados os limites e as garantias previstos na legislação.

No contexto trabalhista, a arbitragem foi inserida na Consolidação das Leis do Trabalho pela Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, incluindo o artigo 507-A. Este estabelece que nos contratos individuais de trabalho pode ser pactuada a cláusula arbitral, desde que a remuneração seja superior a duas vezes o teto do regime geral da previdência social e que a iniciativa seja do empregado ou de sua expressa concordância.

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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Antes da reforma trabalhista de 2017, a arbitragem não encontrava previsão na legislação trabalhista e, portanto, não constituía uma alternativa para a resolução de conflitos trabalhistas. A cláusula compromissória do artigo 507-A da CLT determina que eventuais conflitos ou controvérsias trabalhistas entre as partes serão resolvidos por meio de arbitragem, ao invés de serem submetidos à Justiça do Trabalho, agilizando, assim, a solução de conflitos e diminuindo a sobrecarga do Poder Judiciário.

No entanto, cumpre salientar que a inclusão da cláusula compromissória deve ser estipulada de maneira explícita e deve resultar de um consenso entre as partes, ou seja, não pode ser estabelecida de maneira unilateral pelo empregador. Apesar da inclusão da arbitragem na legislação trabalhista, a utilização dessa forma de resolução de conflitos ainda é objeto de debate e críticas (BRANDÃO, 2018), especialmente em relação à proteção dos direitos trabalhistas e ao acesso à Justiça do Trabalho.

Dentro do contexto da arbitragem trabalhista, os litigantes de uma controvérsia trabalhista concordam em submeter suas reivindicações a um árbitro, decidindo não encaminhar o litígio ao Poder Judiciário Trabalhista. Quando o árbitro profere uma decisão, essa decisão é vinculativa e executável. No entanto, dado que a execução da sentença arbitral trabalhista é um

processo intrincado, é crucial compreender seu funcionamento para assegurar que a decisão seja efetivamente implementada.

Conforme estipulado no artigo 515, inciso VII, do Código de Processo Civil brasileiro, a sentença arbitral é equiparada a uma sentença judicial para fins de execução, ou seja, tem reconhecimento como título executivo judicial. O laudo arbitral trabalhista configura-se como uma decisão definitiva, proferida por um árbitro no contexto do processo arbitral. Tal veredicto fundamenta-se nas provas submetidas pelas partes e na interpretação das leis e regulamentos trabalhistas aplicáveis.

A execução do laudo arbitral trabalhista obedece às mesmas normativas da execução de sentença judicial, previstas na Consolidação das Leis do Trabalho e no Código de Processo Civil. Cabe ao exequente solicitar a execução do laudo arbitral perante a Justiça do Trabalho, submetendo o referido laudo e documentos que atestem o seu trânsito em julgado.

É imperativo salientar que a sentença arbitral trabalhista, do ponto de vista processual, detém equivalente força e eficácia de uma sentença proferida pelo Poder Judiciário, sendo que seu cumprimento pode ser exigido por meio da execução judicial. Ademais, a sentença arbitral não está sujeita a revisão em outra instância judicial, exceto nos casos previstos em lei, como a alegação de nulidade do procedimento arbitral ou a existência de vício em sua formação.

Todavia, observam-se divergências na jurisprudência acerca do tema. A sentença arbitral é vista, em variados acórdãos, como uma entidade alheia ao processo do trabalho, fundamentada pelo rol taxativo do artigo 876 da CLT.

#### **4. NATUREZA JURÍDICA DA SENTENÇA ARBITRAL**

O laudo arbitral configura-se como um pronunciamento de natureza jurídica que detém a característica de título executivo judicial, ou seja, é assemelhado a uma decisão emanada pelo Poder Judiciário, possuindo caráter vinculante e definitivo em relação às partes concernentes. Os efeitos do laudo arbitral são disciplinados pela Lei de Arbitragem (Lei nº 9.307/96) e pelo Código de Processo Civil brasileiro.

Conforme estabelecido no artigo 18 da Lei de Arbitragem, o laudo arbitral produz, entre as partes e seus sucessores, os mesmos efeitos de uma decisão proferida pelos órgãos do Poder Judiciário, tornando-se imperativa e irrevogável para as partes envolvidas. O artigo 31 da referida Lei estipula que o laudo arbitral não necessita de homologação pelo Poder Judiciário, atribuindo ao mesmo a equivalente eficácia e força de uma decisão judicial transitada

em julgado, possibilitando a execução da decisão pelos instrumentos adequados previstos em lei.

O laudo arbitral é emitido pelo árbitro ou pelo tribunal arbitral, após a resolução de um litígio submetido à arbitragem pelas partes, e necessita observar os parâmetros estabelecidos na convenção de arbitragem e da legislação pertinente ao caso. Ademais, os critérios para o laudo arbitral encontram-se estipulados no artigo 24 da Lei de Arbitragem e em consonância com o artigo 489 do Código de Processo Civil, visando assegurar maior "identidade e eficácia jurídica", dado seu caráter de título executivo judicial (CAHALI, 2020).

Dessa forma, o laudo arbitral detém caráter executivo e necessita ser observado pelas partes envolvidas, podendo ser objeto de execução judicial em caso de inadimplemento voluntário. Ademais, seu caráter vinculante obsta que as partes submetam o referido laudo a revisão, exceto em situações previstas em lei, como, por exemplo, na presença de vícios no procedimento arbitral ou quando contrário à ordem pública (DALLA, 2019).

O Código de Processo Civil, em seu artigo 515, inciso VII, estabelece que o laudo arbitral transitado em julgado detém a natureza de título executivo judicial, indicando que o pronunciamento arbitral pode ser executado diretamente. Dessa maneira, o laudo arbitral, uma vez transitado em julgado e desde que não haja contestação quanto à sua validade ou eficácia, pode ser posto em execução diretamente pelas partes, sem a necessidade de um processo judicial de conhecimento.

Com base no laudo arbitral, a parte interessada pode propor uma ação de execução perante o Poder Judiciário, visando compelir o executado ao cumprimento do pronunciamento arbitral. Nesse contexto, o magistrado limitar-se-á a verificar a existência do laudo arbitral transitado em julgado e ordenará a execução da decisão, evitando a reavaliação da matéria já decidida.

Não se deve desconsiderar que o laudo arbitral pode ser invalidado em casos específicos previstos na legislação, tais como quando a decisão é proferida fora dos limites da convenção de arbitragem, quando uma das partes é impedida de exercer seu direito de defesa ou quando o árbitro não age com imparcialidade. A invalidação do laudo arbitral pode acarretar desdobramentos adversos para as partes envolvidas, como a obrigação de intentar um novo litígio perante o Poder Judiciário com o intuito de solucionar a controvérsia.

Também pode haver um risco de imprevisibilidade na aplicação do direito, já que a decisão arbitral não está vinculada aos precedentes judiciais e pode ser mais influenciada pela opinião do árbitro ou pelas práticas da indústria. A falta de transparência em algumas

arbitragens também pode ser uma preocupação, pois as partes podem não ter a mesma proteção e divulgação que teriam em um processo judicial.

## **5. AUTONOMIA PRIVADA E INDISPONIBILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS**

A autonomia privada constitui um princípio fundamental do Direito, conferindo às partes envolvidas em um contrato a liberdade de estabelecer as condições da relação jurídica, desde que tais condições não se contraponham à legislação, à ordem pública e aos princípios éticos. No contexto das relações laborais, a autonomia de vontade viabiliza a negociação entre empregadores e empregados acerca dos termos de sua relação de trabalho, abrangendo aspectos como remuneração, jornada laboral, períodos de descanso e demais vantagens.

Entretanto, a autonomia privada nas relações laborais encontra limitações impostas por normas e princípios do direito do trabalho, com o propósito de resguardar o trabalhador e assegurar condições laborais mínimas. Como ilustração, as disposições legais trabalhistas fixam limites superiores para a jornada de trabalho, períodos de pausa para repouso e refeição, e asseguram prerrogativas como o salário-mínimo, o gozo de férias com remuneração, o pagamento do décimo terceiro salário, entre outras garantias.

Ademais, convém ressaltar que a autonomia privada no contexto das relações laborais pode sofrer influência de variáveis adicionais, tais como o poder de barganha das partes e a latitude de escolha dos trabalhadores. Frequentemente, os trabalhadores podem se encontrar em situações de desigualdade na negociação de suas condições laborais, fator que pode restringir sua habilidade de exercer integralmente sua autonomia de vontade.

O artigo 1º da Lei nº 9.307/96 estabelece que "*Pessoas capazes de contratar têm a opção de utilizar a arbitragem para resolver disputas relacionadas a direitos patrimoniais disponíveis*". Isso significa que a arbitragem é considerada um meio adequado para resolver litígios envolvendo direitos que podem ser livremente negociados entre as partes. No entanto, essa disposição não impede sua aplicação em conflitos individuais decorrentes de relações de trabalho, desde que os princípios do Direito do Trabalho sejam devidamente respeitados e adaptados.

Observe-se que as leis trabalhistas têm caráter público, são imperativas e não permitem que os trabalhadores, que geralmente têm menos poder na relação de emprego, renunciem aos direitos que essas leis protegem. No entanto, a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas não é absoluta. Após o término do contrato de trabalho, as partes podem optar pela arbitragem como

meio de resolver suas disputas, desde que essa escolha seja feita de forma voluntária e sem coerção.

Isso ocorre porque, após o fim da relação de trabalho, a vulnerabilidade do trabalhador, que justifica a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, diminui, tornando esses direitos relativamente disponíveis, como indicado no artigo 764 da CLT. Além disso, após o término do emprego, pode ser difícil para o trabalhador encontrar imediatamente um novo emprego, tornando importante uma resolução rápida de qualquer disputa com seu ex-empregador para garantir seu sustento e o de sua família.

No entanto, é importante notar que a Justiça do Trabalho muitas vezes enfrenta uma grande carga de processos, o que pode resultar em atrasos na resolução de litígios. A arbitragem pode ser uma alternativa mais rápida, pois evita essas filas de processos. No entanto, é possível recorrer ao Poder Judiciário para revisar a legalidade da escolha pela arbitragem, conforme garantido pelo artigo 5º, XXXV, da Constituição Federal.

É relevante mencionar que, apesar disso, o Tribunal Superior do Trabalho tem se posicionado contra a utilização da arbitragem em dissídios individuais trabalhistas, mesmo após o fim do contrato de trabalho, e tem afastado os efeitos da coisa julgada sobre acordos firmados em juízo arbitral (TST - Ag: 2177000620085020014, Relator: Luiz Philippe Vieira De Mello Filho, Data de Julgamento: 04/10/2021, Órgão Especial, Data de Publicação: 06/10/2021).

Não foi sem motivo que a Lei 13.467/17 estabeleceu requisitos para que o trabalhador possa aderir à arbitragem em seu contrato de trabalho. Além de manifestar expressamente sua vontade, o trabalhador deve satisfazer critérios relacionados à remuneração mínima, implicando, por conseguinte, um grau de discernimento e mitigação da hipossuficiência.

A flexibilização dos direitos laborais por meio da arbitragem é um assunto ainda pouco explorado no cenário brasileiro e que suscita debates acerca dos limites da autonomia das partes na negociação de direitos laborais e da proteção do trabalhador. O uso da arbitragem pelo trabalhador pode traduzir-se em maior confidencialidade no que tange ao litígio e na preservação das relações entre trabalhador e empregador. É fato que existem empregados e trabalhadores com remunerações e posições de destaque que poderiam valer-se do sigilo e da confidencialidade do procedimento arbitral.

No contexto laboral, entretanto, a autonomia privada encontra limitações, haja vista que o Direito do Trabalho tem como princípio fundamental a proteção do trabalhador. Isso implica que as condições de trabalho devem observar os direitos laborais estabelecidos na legislação, assegurando ao trabalhador condições laborativas dignas e equitativas. Assim, a irrenunciabilidade dos direitos laborais, ou seja, a impossibilidade de renúncia ou transação

desses direitos pelo trabalhador, representa um dos princípios basilares do Direito do Trabalho. O objetivo é assegurar que o trabalhador não seja compelido a abdicar de direitos essenciais em troca de uma oportunidade de emprego.

Portanto, todo acordo ou cláusula contratual que contrarie os direitos laborais estabelecidos em lei é reputado nulo e desprovido de eficácia no âmbito do direito do trabalho. A autonomia privada não deve ser empregada como artifício para contornar a legislação laboral e prejudicar o trabalhador, sendo imprescindível o respeito aos direitos essenciais estabelecidos na legislação, os quais têm como desígnio preservar a dignidade e a integridade física e moral do trabalhador.

No que tange à flexibilização dos direitos laborais, questão amplamente debatida pela jurisprudência e doutrina trabalhistas, é importante ressaltar que a indisponibilidade desses direitos é um princípio fundamental do Direito do Trabalho, que visa proteger a parte hipossuficiente da relação de trabalho. Portanto, qualquer tentativa de flexibilização desses direitos deve ser empreendida com prudência e observância dos parâmetros estipulados na legislação laboral.

Dessa forma, a flexibilização dos direitos laborais na arbitragem deve ser empreendida com prudência, observando os limites previstos na legislação trabalhista e garantindo a proteção ao trabalhador. A opção pela arbitragem como método de solução de contendas laborais deve ser feita de maneira consciente e com a participação dos sindicatos que representam os trabalhadores, visando assegurar uma negociação equitativa e que preserve os direitos dos trabalhadores (VERÇOSA, 2019, p.32).

Sob outra perspectiva, privar o trabalhador da liberdade de submeter sua contenda à arbitragem, visto que a indisponibilidade não deve sobrepujar a autonomia privada. A intenção do legislador ao introduzir a possibilidade de inserção de cláusula arbitral nos pactos laborais é evidente ao estipular que a inclusão somente será efetuada mediante expressa concordância do trabalhador.

## **6. PRECEDENTES DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO E DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO 2 SOBRE ARBITRAGEM**

A jurisprudência trabalhista brasileira tem considerado a sentença arbitral como um título executivo judicial, desde que preenchidos os requisitos legais e proferida após a vigência da Lei 13.467/17. Isso implica que a sentença arbitral pode servir como fundamento para a

execução de uma obrigação trabalhista, à semelhança de uma sentença judicial emanada por um magistrado laboral.

Antes da reforma, a aplicação da arbitragem para dirimir controvérsias trabalhistas estava restrita, e a jurisprudência trabalhista entendia que a arbitragem só poderia ser utilizada em casos que envolviam apenas direitos patrimoniais disponíveis, ou seja, aqueles em que as partes têm a liberdade de renunciar a seus direitos. Com a reforma, no entanto, a arbitragem trabalhista foi ampliada para abranger também disputas que envolvem direitos não patrimoniais, como assédio moral e discriminação e verbas trabalhistas, desde que atendidos os requisitos do artigo 507-A da CLT.

A principal fundamentação se encontra no artigo 876 da CLT, no artigo 114, §§ 1º e 2º da Constituição Federal / 88 e no artigo 1º da Lei de Arbitragem que estabelece que poderão ser submetidos à arbitragem os litígios que envolvam direitos patrimoniais disponíveis. Com o objetivo de evidenciar a alegada incompatibilidade do direito do trabalho com a arbitragem, nas execuções de sentença arbitral anteriores à lei 13.467/17, o Tribunal Superior do Trabalho sedimentou o entendimento de que o procedimento arbitral não pode ser aplicado ao direito individual do trabalho por ser indisponível e irrenunciável.

A tese da impossibilidade de executar sentença arbitral pelo fundamento do rol taxativo do 876 da CLT é afirmada pelo acórdão do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho, que considera a sentença arbitral como título extrajudicial por não estar no rol do artigo mencionado antes da vigência da Lei 13.467/17, que introduziu o artigo 507-A na CLT.

No julgamento do Agravo Interno em Recurso de Revista nº 100099194.2018.5.02.0341, a Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, sob relatoria do Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, firmou o precedente sobre a viabilidade de iniciar uma ação de execução com base em um título extrajudicial, no caso uma sentença arbitral, que não está explicitamente listada no artigo 876 da CLT.

Ensina que o artigo 876 estipula que as decisões transitadas em julgado, as quais não foram objeto de recurso com efeito suspensivo, os acordos não cumpridos, os termos de ajuste de conduta acordados com o Ministério Público do Trabalho e os acordos feitos perante as Comissões de Conciliação Prévia serão executados de acordo com as regras deste capítulo, incluindo as contribuições para a seguridade social. Destacando que a lista do artigo supramencionado é taxativa quanto aos títulos executivos extrajudiciais que podem ser processados na Justiça do Trabalho, não sendo uma enumeração exemplificativa.

Contudo, o artigo 769 da CLT estabelece que o direito processual comum será usado como fonte subsidiária do direito processual do trabalho quando este último for omissivo. No



entanto, como se evidencia no trecho acima, não existe uma lacuna nas normas processuais trabalhistas que justifique a aplicação subsidiária das normas do processo civil.

Portanto, de acordo com a legislação trabalhista mencionada, a sentença arbitral, mesmo sendo contemplada no artigo 515, VII, do CPC, não constitui um título executivo extrajudicial passível de execução na Justiça do Trabalho. É importante ressaltar que não há lacuna nas normas processuais trabalhistas que justifique a aplicação subsidiária do direito processual comum. É relevante observar que o acordo mencionado no artigo 876 da CLT refere-se aos acordos celebrados no contexto de ações judiciais e homologados pela Justiça do Trabalho, não a acordos extrajudiciais.

A expansão da competência da Justiça do Trabalho, como determinada pela Emenda Constitucional 45/2004, não abrange a extensão buscada pelo recorrente e o processo do trabalho passou a reconhecer como títulos extrajudiciais os termos de ajustamento de condutas, os acordos feitos perante a Comissão de Conciliação Prévia e as Certidões da Dívida Ativa. No entanto, os demais títulos executivos extrajudiciais listados no artigo 783 do CPC não possuem força executiva na Justiça do Trabalho.

Em outro acórdão analisado, a Ministra Relatora Sonia Maria Forster do Amaral, da Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho, quando do julgamento do Agravo de instrumento em Recurso de Revista nº: 1001662-72.2019.8.02.0086, considerou que o artigo 876 da CLT, ao estabelecer que: *"as decisões que já transitaram em julgado ou aquelas que não foram objeto de recurso com efeito suspensivo, os acordos não cumpridos, os termos de ajuste de conduta acordados com o Ministério Público do Trabalho e os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia serão executados conforme as diretrizes estabelecidas neste capítulo"* não enquadra o acordo celebrado perante a Câmara Arbitral, por sua natureza, não se enquadrar nas categorias expressamente mencionadas no caput do artigo 876 da CLT.

No julgamento do Agravo de instrumento em Recurso de Revista nº: 1001662-72.2019.502.0086, com relatoria do Ministro Relator Marcelo Lamego Pertence, da Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho, o entendimento consolidado considerou que a "sentença arbitral" não se configura como um título executivo nos termos estabelecidos no artigo 876 da CLT, que define os seguintes tipos de títulos executivos: decisões que transitaram em julgado, acordos não cumpridos, termos de ajuste de conduta acordados com o Ministério Público do Trabalho e termos de conciliação celebrados com as Comissões de Conciliação Prévia nos moldes da lei 9.958/00.

Da análise da sobredita lei, revela que a execução forçada na área trabalhista se baseia em títulos executivos judiciais, como as decisões que transitaram em julgado (sentenças e acórdãos), bem como em acordos não cumpridos homologados por uma autoridade judicial. Além disso, o texto da Lei nº 9.958/00 permite a execução trabalhista forçada com base em títulos executivos extrajudiciais, desde que estejam relacionados a termos de conciliação celebrados com as Comissões de Conciliação Prévia ou a termos de ajuste de conduta acordados com o Ministério Público do Trabalho. Em ambos os casos, o título judicial ou extrajudicial, deve ser claro, incontestável e passível de cobrança, conforme estabelecido no artigo 586 do CPC.

Portanto, não se permite outro tipo de título extrajudicial no processo de execução trabalhista, uma vez que o rol presente no artigo 876 da CLT é taxativo e não admite interpretação ampla ou aplicação subsidiária dos artigos 515 ou 784 do Novo Código de Processo Civil, uma vez que a legislação trabalhista não apresenta lacunas neste assunto.

A interpretação do artigo 877-A da CLT deve ser feita em conjunto com o disposto no artigo 876 da mesma lei. É importante observar que, embora a ação tenha sido iniciada durante a vigência da Lei nº 13.467/2017, a sentença arbitral foi emitida em 14 de julho de 2017, quando o artigo 507-A da CLT ainda não estava em vigor. Além disso, a alteração da competência material da Justiça do Trabalho pela Emenda Constitucional nº 45/04 não pode ser critério para alterar o entendimento do Juízo, uma vez que essa emenda não abrange a possibilidade de iniciar uma ação de execução com base em uma sentença arbitral.

A sentença arbitral proferida antes da vigência da Lei 13.467/2017 não se encaixa nas categorias de títulos executivos passíveis de processamento pela Justiça do Trabalho, conforme interpretação do artigo. 507-A em conjunto com o artigo 876 da CLT.

De fato, a sentença arbitral emitida antes da entrada em vigor da Lei 13.467/2017 não se encaixa nas situações de títulos executivos passíveis de processamento pela Justiça do Trabalho.

Assim, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, mantinha a decisão de extinguir a ação de execução de um título extrajudicial, argumentando que o acordo celebrado na Câmara Arbitral não se enquadra nas categorias taxativamente listadas no artigo 876 da CLT.

Contudo, quando analisamos os precedentes do Tribunal Superior do Trabalho e do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, após a reforma trabalhista, temos o posicionamento diverso entre os Tribunais, onde demonstra-se o *overruling* da Corte Superior Trabalhista, adotando o Código de Processo Civil como fundamento para a validade da sentença arbitral em consonância com o artigo 31 da Lei de Arbitragem.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região ao analisar o recurso de revista nº 1000640-13.2020.5.02.0031, sustentou que "*Um acordo realizado perante uma 'Câmara Arbitral' não constitui coisa julgada, dada sua natureza extrajudicial*".

No entanto, ao ser analisado pelo Tribunal Superior do Trabalho, no Agravo de Instrumento em Recurso de revista, consolidou o precedente diverso a Lei 9.307/96, que versa sobre arbitragem, estabelece que o árbitro é considerado um juiz de fato e de direito e que a sentença que ele emite não está sujeita a recurso ou homologação pelo Poder Judiciário, conforme o seu artigo 18.

Ao analisar a lei de arbitragem, o precedente destacou que a mencionada lei afirma expressamente que "A sentença arbitral produz, entre as partes e seus sucessores, os mesmos efeitos da sentença proferida pelos órgãos do Poder Judiciário e, sendo condenatória, constitui título executivo" em seu artigo 31.

Portanto, é inegável os efeitos acordo celebrado perante uma Câmara Arbitral simplesmente com base no argumento de que ele não tem origem no Poder Judiciário, como afirmado pelo colegiado de origem.

Com relação aos efeitos da sentença arbitral, a arbitragem possui uma natureza jurisdicional. Primeiramente, não parece correto afirmar, com base na Constituição e na legislação brasileira, que a jurisdição seja um monopólio estatal, uma vez que a exclusividade do Estado se restringe a questões não disponíveis e a atos de império, como também ocorre em outros países e já é reconhecido na doutrina.

O árbitro possui o poder coercitivo equivalente ao do juiz estatal no processo de conhecimento ou na fase cognitiva do processo sincrético. Somente na hipótese de a parte destinatária da coerção não cumprir voluntariamente a decisão é que o árbitro dependerá do apoio do juiz togado para efetivar sua decisão. A ausência dessa parcela específica de poder não deve servir para desqualificar todo o poder exercido pelo árbitro na resolução do conflito, uma vez que isso equivaleria a qualificar o todo pela menor parte, o que não é metodologicamente aceitável.

Outro aspecto importante é a falta de poder para tornar efetiva a decisão arbitral. Esta não macula sua natureza jurisdicional, pois, de outra forma, seria necessário argumentar que apenas quando há execução há o exercício da jurisdição, o que não é verdade nem mesmo no contexto exclusivo do Poder Judiciário. Isso ocorre porque, quando o juiz emite sentenças meramente declaratórias ou constitutivas, sem a necessidade de iniciar a fase executiva do processo, ainda assim ele exerce atividade jurisdicional.

Para entender a natureza jurisdicional da arbitragem, é preciso compreender que a lei pode delegar a particulares o exercício de funções públicas, como acontece com a jurisdição dos árbitros, especialmente quando essa delegação está respaldada pela Constituição e pela vontade das partes.

Ao aprovar a Lei de Arbitragem brasileira, o Estado passou a atribuir a função pública de aplicar a vontade concreta do Direito e resolver conflitos aos árbitros. Isso não pode ser considerado inconstitucional, ilegal ou ilegítimo.

Pelo contrário, a própria Constituição legitima a arbitragem ao garantir a liberdade individual, artigo 5º, caput, e ao incluir o instituto em seu texto do artigo 114. Além disso, deve-se observar que, além de aplicar a vontade concreta do Direito e promover a pacificação social, que são os objetivos da jurisdição, o processo arbitral é iniciado por solicitação da parte interessada e o resultado é alcançado com base nas partes, o que significa que ele compartilha com a jurisdição estatal os princípios da inércia e da substituição. Além disso, os árbitros atuam com independência, imparcialidade e respeito ao devido processo legal, indicando que a arbitragem possui as mesmas características da jurisdição estatal.

A sentença arbitral tem autoridade de coisa julgada material, constitui um título executivo e não está sujeita a homologação judicial, a recurso perante o Poder Judiciário ou a revisão de mérito pelo Estado. O âmbito da ação de anulação da sentença arbitral perante o Poder Judiciário se limita, em geral, a questões procedimentais. Essa interpretação violaria o acesso à Justiça e, portanto, a inconstitucionalidade da arbitragem. A constitucionalidade da arbitragem já foi afirmada pelo Supremo Tribunal Federal, como será analisado em detalhes posteriormente.

A imutabilidade e a indiscutibilidade que caracterizam a sentença arbitral de mérito e a impossibilidade de reexaminar o mérito da decisão pelo Poder Judiciário são evidências de sua natureza jurisdicional. Em suma, assim como a jurisdição estatal, a arbitragem busca aplicar a vontade concreta do Direito e promover a pacificação social, começa por iniciativa do interessado, é conduzida com imparcialidade e a decisão de mérito proferida está protegida pela coisa julgada. (FICHTNER, 2019, p.46)

A decisão arbitral é definitiva pela coisa julgada. A decisão pode ser anulada, mas após o prazo de noventa dias, a coisa julgada se torna soberana. Portanto, devido a essa circunstância, pode-se afirmar que a arbitragem no Brasil não é equivalente à jurisdição: é efetivamente jurisdição, exercida por particulares, com a autorização do Estado e como resultado do exercício do direito fundamental de autodeterminação. (DIDIER, 2021, p.230)

O procedimento arbitral conferido pela Lei 9.307, de 23.09.1996 implica em renúncia à jurisdição estatal, confiando às partes a resolução da disputa a pessoas imparciais, mas que não fazem parte do Poder Judiciário. A sentença arbitral produz os mesmos efeitos da sentença proferida pelos órgãos do Poder Judiciário entre as partes e seus sucessores (artigo 31 da Lei citada). O Código de 2015 afirma claramente, no artigo 3º, parágrafo 1º, que a arbitragem é permitida de acordo com a lei. Além disso, o Código trata da alegação de convenção de arbitragem no Capítulo VI, Livro I, Parte Especial, no artigo 337, X, e seu parágrafo 6º. Uma corrente mais antiga, fundamentada nas estruturas civilistas, negava o caráter jurisdicional à arbitragem, classificando-a como um meio contratual de resolução de conflitos.

Após a reforma trabalhista, o tratamento dado pelo nosso direito positivo atribui à sentença arbitral a natureza de título executivo judicial, o que impede que a arbitragem seja considerada apenas um substituto da jurisdição. Embora desenvolvida fora do Poder Judiciário, o procedimento em questão tem a mesma natureza, função e força que os atos judiciais contenciosos. (THEODORO, 2022, p.114)

Diante da modificação de entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, observa-se o reflexo no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região ao analisar o caso do processo nº 1000314-62.2021.5.02.0221, o Relator Desembargador Paulo Kim Barbosa fundamenta a aplicabilidade e validade da sentença arbitral com base nos artigos 769 e 899 da CLT, que tratam da aplicabilidade do processo civil naquilo em que a Consolidação das Leis do Trabalho for omissa, e no artigo 15 do Código de Processo Civil.

Evidencia-se que a Justiça do Trabalho, paulatinamente, está modificando seu entendimento. Mesmo sem alteração no texto do artigo 876 da CLT, ela vem considerando a sentença arbitral como título executivo judicial. Isso reflete a adaptação do sistema judiciário às necessidades contemporâneas de resolução de conflitos trabalhistas.

Assim, se a sentença arbitral não estabelecer a renúncia de direitos que demonstrem claramente prejuízo aos direitos do trabalhador, terá validade e, conseqüentemente, será considerada um título executivo judicial.

A doutrina, conforme apontado por (SCHIAVI, 2018), adverte que caso seja evidente a falta de conhecimento pleno da cláusula firmada, estando em desacordo com a lei, ela poderá ser considerada inválida e não poderá ser utilizada como título executivo. Em contrapartida, se for identificada supressão de direitos que demonstre vício no consentimento da arbitragem ou entendimento, fica evidente que a apreciação do direito do trabalhador não será afastada, como apontado por (FERNANDES, 2018).

Do mesmo modo, verifica-se um olhar menos crítico à autonomia privada quanto aos créditos trabalhistas. No entanto, também notamos poucos casos discutidos judicialmente, seja pela quantidade reduzida de litígios submetidos ao juízo arbitral, seja pela ausência de necessidade de execução por descumprimento.

## **7. CONCLUSÃO**

Da pesquisa realizada, conclui-se que a jurisprudência trabalhista brasileira considera a sentença arbitral como título executivo judicial, desde que se observem os requisitos legais e os direitos trabalhistas previstos na legislação. A sentença arbitral pode ser uma alternativa para a solução de conflitos trabalhistas, desde que se respeitem os limites e as garantias estabelecidos na legislação trabalhista.

Embora a discussão sobre o tema suscite várias críticas em relação à utilização da arbitragem como meio eficaz e viável para a resolução de litígios trabalhistas, e considerando que a inclusão do artigo 507-A na CLT não abrange todas as respostas sobre a utilização do procedimento arbitral em litígios trabalhistas, não podemos ignorar que a autonomia privada do trabalhador e a ênfase na confidencialidade estão ganhando espaço no contexto trabalhista.

Da análise das decisões do Tribunal Superior do Trabalho entre 2019 e 2022, constatamos que o Tribunal adotou a interpretação da lei no tempo para distinguir as sentenças arbitrais proferidas antes e depois da reforma trabalhista.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região concentra as principais decisões, dado que as principais Câmaras Arbitrais estão situadas em São Paulo, com diversas relações trabalhistas, e já alcançaram um entendimento mútuo para a utilização da arbitragem. Por essa razão, temos de forma mais substancial o reconhecimento da sentença arbitral como título extrajudicial e sua exequibilidade.

Identifica-se uma clara transformação no entendimento dos Tribunais trabalhistas, o que tende a fortalecer e privilegiar a busca pela arbitragem como meio de solucionar disputas trabalhistas. Conforme o entendimento nos precedentes jurisprudenciais, existem vantagens significativas para aqueles que desejam manter relações futuras, destacando-se, principalmente, a preservação da confidencialidade.

Desse modo, destacamos as principais vantagens da arbitragem, tais como a rapidez. A arbitragem tende a ser mais ágil do que um processo judicial, uma vez que as partes podem escolher um árbitro experiente e especializado no assunto em questão, e as regras processuais são mais flexíveis. Além disso, a confidencialidade do procedimento também se mostra

vantajosa. Ao contrário de um processo judicial, a arbitragem pode ser conduzida de forma sigilosa, o que é especialmente importante em casos sensíveis ou que envolvem informações empresariais confidenciais.

O procedimento arbitral oferece flexibilidade às partes, conferindo-lhes maior liberdade para personalizar o processo, incluindo a escolha do árbitro, das regras processuais e até mesmo do local onde a arbitragem será realizada. Além disso, o destaque vai para a especialização do árbitro na área trabalhista, que possui um conhecimento mais aprofundado das questões jurídicas envolvidas, tornando-se mais apto para analisar questões que envolvem relações de trabalho altamente específicas.

Merece destaque a redução de custos, uma vez que, embora possa haver despesas associadas à arbitragem, em geral, ela é mais econômica do que um processo judicial. Isso se deve a seu potencial rapidez e eficiência. Além disso, o procedimento arbitral é menos formal em comparação ao processo judicial, tornando-o mais acessível e menos intimidador para as partes.

No entanto, é importante ressaltar que a arbitragem trabalhista pode não ser adequada para todos os casos, e é essencial buscar o aconselhamento de um advogado especializado antes de optar pela arbitragem. Além disso, é fundamental garantir que as partes envolvidas na disputa compreendam completamente os termos e as condições da arbitragem, bem como seus direitos e obrigações.

Assim, a reestruturação das relações de trabalho no Brasil, incluindo as mudanças introduzidas pela reforma trabalhista, tem impactado a forma como as disputas trabalhistas são resolvidas, tornando a arbitragem uma opção mais visível e acessível para a resolução de conflitos trabalhistas.

Conclui-se, sem pretender esgotar o tema, que a arbitragem trabalhista está ganhando cada vez mais espaço e segurança no direito trabalhista e apresenta diversas vantagens em relação ao processo judicial tradicional.

## **REFERÊNCIAS**

BRASIL. Código de Processo Civil. 1939. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/1937-1946/del1608.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/del1608.htm).

\_\_\_\_\_. Código de Processo Civil. 2015. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm).

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA SEGUNDA REGIÃO -Processo nº 1000313-46.2021.5.02.0221 SP

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA SEGUNDA REGIÃO: Processo nº 1000568-04.2021.5.02.0609 SP

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA SEGUNDA REGIÃO: Processo nº 1001535-09.2019.5.02.0063 SP

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO: Processo nº Ag 217700-06.2008.5.02.0014

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO: Processo nº AIRR: 1000991-94.2018.5.02.0341

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO: Processo nº Ag: 10016627-72.2019.5.02.0086

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO: Processo nº ED: 1000074-29.2019.5.02.0442

CAHALI, Francisco José. Curso de Arbitragem. *Mediação. Conciliação. Tribunal Multiportas*. 8. Ed. Revista dos Tribunais, São Paulo: 2020.

CARMONA, Carlos Alberto. Arbitragem e processo – Um comentário à Lei 9307/96. São Paulo: Malheiros, 2000.

CARREIRA ALVIM, José Eduardo. Tratado Geral da Arbitragem Interna. Belo Horizonte: Mandamentos, 2000.

DALLA, Humberto e Marcelo Mazzola. Manual de mediação e arbitragem. Saraiva Educação. 2019.

DIDIER, Fredie Curso de Direito Processual Civil: Introdução ao Direito Processual Civil, Parte Geral e Processo de Conhecimento. 23ª ed. Salvador: Ed. Jus Podivm, 2021, p. 230.

DINAMARCO, Cândido Rangel. A arbitragem na teoria geral do processo. São Paulo: Malheiros, 2013.

FERNANDES, João Renda Leal. A arbitragem em conflitos individuais trabalhistas: uma interpretação constitucional e lógico-sistemática do art. 507-A da CLT. Revista TRT 5. v.07, n.10. 2018.

FICHTNER, José Antonio. Teoria geral da arbitragem / José Antonio Fichtner, Sergio Nelson Mannheimer, André Luís Monteiro. Rio de Janeiro: Forense, 2019, p. 45-47

FREITAS, Gabriela Oliveira. Execução de sentença arbitral. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 15, n. 2735, 27 dez. 2010. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/18116>>. Acesso em: 1 dez. 2015



FRONTINI, Paulo Salvador. Arbitragem e execução de sentença arbitral. Apontamentos sobre os reflexos da Lei 11.232/2005 no âmbito do cumprimento forçado da sentença arbitral. Revista do Advogado. AASP n. 87, set./2006

MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho; relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 9 ed. São Paulo. Saraiva Educação. Brasil. 2018. P.126.

MELEIRO, A.B., Rodriguez, M., Straube, P. Batista, S., 2018. A arbitragem à luz da reforma trabalhista no brasil. Diálogos Interdisciplinares, 7, pp.32-54.

MORGADO, Isabele Jacob. A arbitragem nos conflitos de trabalho São Paulo: LTr, 1998.

SCANDOLIERI, Fábio Fernandes, and Maurício Kenji Yonemoto. "O Princípio da Proteção no Direito do Trabalho." Intertem@ s ISSN 1677-1281 7, no. 7, 2004.

SCHMIDT, Gustavo da Rocha, FERREIRA, Daniel Brantes, OLIVEIRA, Rafael Carvalho Rezende. 1. Ed. Rio de Janeiro: Forense: 2021.

SCHIAVI, Mauro. A reforma trabalhista e o processo do trabalho: aspectos processuais da Lei n. 13.467/17, 2. ed. São Paulo: LTr, 2018.

SILVA, Homero Batista Mateus da. Comentários a reforma trabalhista. 1ªEd. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

TEIXEIRA, Sergio Torres. Vias alternativas à jurisdição contenciosa da justiça do trabalho: superando mitos e apontando caminhos à luz da lei 13.467 de 2017. Revista de Direito do Trabalho, v. 187, p. 51-89, mar. 2018.

THEODORO Júnior, Humberto. Curso de Direito Processual Civil, Volume 1: Teoria Geral do Direito Processual Civil, Processo de Conhecimento, Procedimento Comum. 63ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022, p. 113-114.

VERÇOSA, Fabiane. Arbitragem para a resolução de dissídios individuais trabalhistas em tempos de Reforma da CLT e de conjecturas sobre a extinção da Justiça do Trabalho: o Direito Trabalhista na encruzilhada. Revista Brasileira de Arbitragem, v. 61, p. 32, jan.-mar. 2019.