

## INTRODUÇÃO

A arbitragem tem desempenhado um papel cada vez mais significativo na resolução de disputas no contexto jurídico, especialmente no campo do direito do trabalho. No entanto, essa ascensão não foi imediata, e sim fruto de um processo gradual de reconhecimento e adaptação. Ao longo dos últimos sete anos testemunhamos uma transformação notável na percepção da arbitragem no direito individual do trabalho, passando de um meio considerado incompatível para resolver controvérsias a uma das opções mais crescentes e promissoras.

Esta pesquisa busca explorar essa evolução, analisando os fatores que influenciaram a aceitação da arbitragem no contexto trabalhista brasileiro. A inclusão do artigo 507-A na Consolidação das Leis do Trabalho, fruto da reforma trabalhista em 2017, representou um marco na integração da arbitragem como meio de solução de litígios individuais do trabalho. No entanto, compreender essa trajetória requer uma análise que aborde desde os fundamentos da arbitragem até suas vantagens e desvantagens específicas na esfera trabalhista.

Neste sentido, a pesquisa será conduzida por meio de uma pesquisa exploratória, prezando-se pelo levantamento bibliográfico e jurisprudencial. O artigo está estruturado para atingir diversos objetivos. Inicialmente, apresentaremos os aspectos gerais da arbitragem e sua aplicação no contexto brasileiro. Em seguida, exploraremos o movimento de aculturação dos métodos alternativos de resolução de disputas, destacando os desafios e avanços que moldaram a aceitação da arbitragem no direito do trabalho. Além disso, examinaremos o processo de inclusão da arbitragem na legislação trabalhista, identificando os principais aspectos legais e jurisprudenciais envolvidos.

Um aspecto crucial deste estudo será a análise das vantagens e desvantagens da arbitragem na seara individual do direito do trabalho. Ao entender os impactos práticos da utilização da arbitragem nas relações individuais laborais, poderemos avaliar de forma mais abrangente como essa prática se desenvolveu e quais os desafios ainda enfrentados.

Ao longo do tempo, a arbitragem evoluiu de uma alternativa pouco considerada para resolver controvérsias trabalhistas para se tornar uma das mais utilizadas em 2021 e 2022, como observado na Câmara de Mediação e Arbitragem Empresarial (Camarb). Essa mudança de

perspectiva sugere uma transformação significativa na percepção da eficácia desse método de resolução de conflitos no âmbito individual do direito do trabalho.

No término deste estudo, almeja-se proporcionar uma visão abrangente sobre a evolução da arbitragem no direito individual do trabalho no Brasil. Destacam-se não apenas os desafios enfrentados ao longo desse processo, mas também as perspectivas futuras para este meio importante de resolução de conflitos, vislumbrando seu potencial contínuo de crescimento e aprimoramento.

## 1) Aspectos gerais da arbitragem

Arbitragem é um método voluntário, adjudicatório e alternativo à jurisdição estatal para a solução de litígios. As partes, por meio da convenção de arbitragem<sup>1</sup>, estabelecem as regras e o procedimento, incluindo o número de árbitros, a lei aplicável<sup>2</sup> e o local da arbitragem. Nas palavras do professor Carlos Alberto Carmona a arbitragem:

Trata-se de um mecanismo privado de solução de litígios, por meio do qual um terceiro, escolhido pelos litigantes, impõe a sua decisão, que deverá ser cumprida pelas partes. Esta característica impositiva da solução arbitral (meio heterocompositivo de solução de controvérsias) a distancia da mediação e da conciliação, que são meios autocompositivos de solução de litígios, de sorte que não existirá decisão a ser imposta às partes pelo mediador ou pelo conciliador, que sempre estarão limitados à mera sugestão (que não vincula as partes). (Carmona, 2009, pp.31-32)

Como indicado, as partes são livres para submeter as suas disputas à arbitragem, desdobramento do princípio da autonomia de vontade considerado fundamental na arbitragem. No que diz respeito ao funcionamento deste instituto, este poderá ser realizado numa instituição ou fora dela na modalidade *ad hoc*.

A distinção consiste que na institucional, realizada em centros ou câmaras de arbitragem, há, por exemplo, regras processuais pré-determinadas e lista de árbitros disponíveis naquela instituição<sup>3</sup>. Na *ad hoc* a constituição se dá exclusivamente para um determinado litígio, isto é, “antes da execução da convenção de arbitragem o tribunal não existe e após o proferimento da decisão arbitral extingue-se” (Gouveia, 2021, pp. 123).

Além da definição do funcionamento da arbitragem, caberá às partes o estabelecimento do critério de julgamento, podendo ser, nos termos do direito, constituído e realizado com a aplicação do ordenamento jurídico vigente ou segundo a equidade<sup>4</sup>. Caberá ao árbitro, nos

---

<sup>1</sup> A competência do tribunal arbitral para determinado litígio é definida por convenção arbitral.

<sup>2</sup> Os sujeitos possuem a liberdade de decidir quais os critérios materiais e processuais que poderão ser adotados e aplicados pelo árbitro, tendo como limites as normas de ordem pública e as imperativas (Carmona, 2009, pp.64).

<sup>3</sup> Há vários centros de arbitragem institucionalizada por exemplo o Centro especializado em arbitragem trabalhista CAMES, o Centro Brasileiro de Mediação e Arbitragem (CBMA), a Câmara de Comércio Brasil-Canadá (CCBC), a Câmara de Conciliação, Mediação e Arbitragem Ciesp-Fiesp, o Centro Brasileiro de Mediação e Arbitragem (CBMA), a Câmara FGV de Mediação e Arbitragem, a Câmara de Mediação e Arbitragem Empresarial-Brasil (CAMARB), dentre tantas outras. (CONIMA, 2023).

<sup>4</sup> A lei é silente a respeito do uso da equidade na arbitragem trabalhista, no entanto o regulamento de arbitragem trabalhista da CAMES no art. 11, inciso IX indica que na solicitação da arbitragem deverá conter indicação da opção pela equidade, se a convenção de arbitragem não dispuser sobre o tema. De igual modo o regulamento da CAMARB indica a necessidade expressa da autorização do julgamento segundo a equidade no termo de arbitragem. Câmara de Mediação e Arbitragem Especializada, CAMES, Disponível em: < <https://www.camesbrasil.com.br/resolucao-de-disputas/arbitragem-trabalhista/regulamento-arbitragem-trabalhista/>>. Câmara de Mediação e Arbitragem

termos do caso concreto, decidir entre a aplicação do direito vigente ou o seu afastamento, baseando a decisão exclusivamente na justiça do caso em análise, sobre esse tema Carmona adverte que:

Numa visão francamente realista, não se pode deixar de notar que a arbitragem *ex aequo et bono* submete as partes a sérios riscos, pois o que parece justo a elas pode não parecer ao árbitro (e vice-versa). Assim, podendo ser negligenciadas limitações legais e regras de direito material, a decisão assemelha-se a um verdadeiro barril de pólvora, sobre a qual placidamente resolvem sentar-se as partes. (Carmona, 2009, pp. 67)

A arbitragem por vezes apresenta-se como um meio mais eficiente para a solução de certos litígios, tendo em vista as vantagens em face da justiça estatal, dentre elas: a celeridade, a autonomia das partes, a expertise do julgador e a confidencialidade do processo. Por derradeiro, registra-se que a arbitragem apresentada pela Lei n.º 9.307/96 se traduz em “uma forma de exercício da função judicial tão digna como o exercício de igual função pelos tribunais do Estado”. (Quadros, 2013)

## 2) O movimento de aculturação dos métodos alternativos de resolução de disputas

A arbitragem não é um método recente nasce em um ambiente privado de disputas comerciais, ela sempre esteve presente nas civilizações antes mesmo da existência de tribunais e sistemas jurídicos oficiais. Apesar da historicidade desse método, a arbitragem no cenário brasileiro, antes da aprovação da Lei de Arbitragem em 1996, era de incompatibilidade legislativa.

Basicamente, eram dois os grandes obstáculos que a lei brasileira criava para a utilização da arbitragem: em primeiro, o legislador simplesmente ignorava a cláusula compromissória (o código civil de 1916 e o Código de Processo Civil de 1973 não exibiam nenhum dispositivo a esse respeito); ao depois, o diploma processual, seguindo a tradição de nosso direito, exigia a homologação judicial do laudo arbitral. (Carmona, 2009, pp. 4)

A arbitragem no Brasil não se mostrava uma opção verdadeiramente real, nem mesmo seguia as transformações que ocorriam nos ordenamentos de países pelo globo inspirados pela Lei-Modelo UNCITRAL e pela Convenção de Nova Iorque<sup>5</sup>.

---

Empresarial Brasil, CAMARB. Disponível em:< <https://camarb.com.br/wpp/wp-content/uploads/2020/01/regulamento-de-arbitragem-trabalhista-2019.pdf>>. Acesso em 03 abr. 2024.

<sup>5</sup> A Convenção de Nova Iorque, celebrada em 10 de junho de 1958, em Nova Iorque, dispõe sobre o Reconhecimento e a Execução de Sentenças Arbitrais Estrangeiras. Trata-se de um instrumento fundamental na eficiência da arbitragem comercial internacional, visto que “a Convenção estabelece que as sentenças arbitrais estrangeiras são obrigatórias para os Estados signatários, os quais se comprometem a executá-la segundo seus procedimentos previstos em âmbito

No contexto de aculturação jurídica foi elaborada a Lei de Arbitragem brasileira seguindo as orientações das modernas leis e diretrizes da comunidade internacional, com base, principalmente, na Lei Modelo da UNCITRAL (Comissão das Nações Unidas para o Direito Comercial Internacional), influenciada pela Convenção de Nova Iorque e pela Convenção Interamericana que trata da Arbitragem Comercial (Convenção de Panama). (Cahali, 2018, pp. 128-129).

Seguindo essas orientações a Lei de Arbitragem brasileira foi aprovada em 1996 pela Lei 9.3071, de 23 de setembro (doravante mencionada por LArb), fornecendo uma base legal sólida e estabelecendo um quadro regulatório claro para a realização da arbitragem.

No entanto, a conjuntura não era favorável, pois a constitucionalidade da lei foi suscitada no Tribunal Constitucional. A Corte, em 2001, por maioria absoluta, decidiu pela sua constitucionalidade, em um julgamento que se apresentou fundamental para o avanço da arbitragem no Brasil, dando força e legitimidade como forma de solução de conflitos.

O precedente de aculturação dos meios extrajudiciais culminou na aprovação, em 2015, do Código de Processo Civil – Lei n.º 13.105 de 16 de março de 2015 (CPC)<sup>6</sup>, o qual estipulou ao Estado, sempre que possível, promover a solução consensual dos conflitos, nomeadamente pela conciliação, mediação, arbitragem disciplinada na forma da lei (remetendo-se à LArb) e por outros métodos de solução consensual de conflitos. Outra norma de relevo foi a Lei de Mediação n.º 13.140, de 26 de junho de 2015, que ratificou o novo pensamento que agora estava em pleno desenvolvimento.

No mesmo período, a LArb foi alterada pela Lei n.º 13.129, de 26 de maio de 2015, manteve-se a sua essência e estrutura, mas foram corrigidos alguns pontos e aperfeiçoados outros, solidificando “a reputação internacional como país arbitration friendly”. (Cahali, 2018, pp. 131)

Seguindo a onda de promoção dos meios consensuais de solução de conflitos em 2017 a Lei n. 13.467/2017 reformou a Consolidação das Leis do Trabalho (doravante mencionada como CLT) incluindo o artigo 507-A que prevê a arbitragem para os litígios individuais do

---

interno, respeitando-se as demais condições estabelecidas pela Convenção (artigo III). Para obter o reconhecimento e a execução, a parte demandante deve fornecer os originais ou cópias autenticadas da sentença e da convenção arbitrais (artigo IV)”. (Andrade, 2005).

<sup>6</sup> O CPC nos casos omissos e naquilo que não for incompatível será fonte subsidiária do direito processual do trabalho nos termos do artigo 769 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

trabalho que assim dispõe: “os 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 n. 9.307, de 23 de setembro de 1996”. (Brasil, 2017)

### **3) Arbitragem no direito do trabalho**

Antes da inclusão em 2017 da arbitragem como meio de solução de controvérsias para litígios individuais do trabalho, ou seja, aqueles que envolvem disputas relacionadas a direitos, nas quais as reivindicações são resolvidas de acordo com a legislação, mesmo que várias pessoas enfrentem circunstâncias semelhantes e busquem defender seus interesses de maneira conjunta (Souto, 2002, pp. 184), a Constituição Federal<sup>7</sup> já previa esse método para os conflitos coletivos, os quais “não se limitam apenas à violação das leis existentes (um conflito jurídico ou declarativo), mas também envolve a busca por novas regulamentações para as relações trabalhistas (conflitos de natureza econômica)”. (Shiavi, [s.d])

Não havia legislação constitucional ou infraconstitucional que vedasse ou autorizasse expressamente o uso da arbitragem nos conflitos individuais do trabalho. Uma tentativa de positivação ocorreu no anteprojeto da Lei de Arbitragem, que resultou na Lei n. 14.129/2015, ao incluir no § 4 do artigo 4<sup>8</sup> norma versando sobre a arbitragem para os litígios individuais do trabalho. Na época, o legislador condicionava a aplicação da arbitragem nos litígios individuais trabalhistas ao consentimento do empregado ou à sua iniciativa, além disso, apenas quando o empregado ocupasse cargo ou função de administrador ou diretor estatutário. Todavia, essa disposição foi vetada pela presidência, sob a alegação de possível discriminação contra os empregados. (Muniz, 2018)

Com a ausência de previsão legislativa autorizativa prevalecia na doutrina e na jurisprudência a posição acerca da incompatibilidade da arbitragem para os conflitos

---

<sup>7</sup> Artigo 14, §§ 1 e 2 que assim dispõe: “frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros”.

<sup>8</sup> Art. 4º. A cláusula compromissória é a convenção através da qual as partes em um contrato comprometem-se a submeter à arbitragem os litígios que possam vir a surgir, relativamente a tal contrato. § 4 Desde que o empregado ocupe ou venha a ocupar cargo ou função de administrador ou de diretor estatutário, nos contratos individuais de trabalho poderá ser pactuada cláusula compromissória, que só terá eficácia se o empregado tomar a iniciativa de instituir a arbitragem ou se concordar expressamente com a sua instituição.

individuais do trabalho. Os argumentos eram baseados no desequilíbrio entre as partes decorrente da relação de hipossuficiência empregatícia, além disso, na natureza indisponível e irrenunciável dos direitos trabalhistas. Esse era o entendimento defendido pela jurisprudência predominante no Tribunal Superior do Trabalho<sup>9</sup> e suportada pela maior parte da doutrina trabalhista<sup>10</sup>.

Adicionalmente, houve quem sustentasse que a ausência de menção explícita dos conflitos individuais na Constituição Federal não os proibia, já que, em última análise, esses conflitos individuais se encontram dentro da categoria dos conflitos coletivos. (Braga, Sirangelo, 2019, pp.44)

Neste cenário, a arbitragem no âmbito do direito individual do trabalho seria claramente incompatível com a LArb visto que o artigo 1º prevê que somente pessoas capazes de contratar poderão recorrer à arbitragem para resolver disputas relacionadas a direitos patrimoniais disponíveis<sup>11</sup>. Essa conclusão era respaldada pela jurisprudência e pela doutrina, as quais defendiam a natureza indisponível e irrenunciável dos direitos trabalhistas.

O artigo 1º da LArb trata da arbitrabilidade subjetiva e objetiva, quer dizer, refere-se a quem poderá se valer do método (pessoas capazes) e de quais são as matérias (direitos patrimoniais disponíveis) que podem ser levadas à arbitragem. Diante da natureza dos direitos trabalhistas, em sua maioria, são classificados como direitos indisponíveis, o que em um primeiro momento poderia apresentar incompatibilidade com o instituto. No entanto, nem todos os direitos contidos na CLT são direitos indisponíveis, os quais não se confundem com direito irrenunciável, pois:

Há de se atentar para a diferença entre certos direitos trabalhistas, que podem ser irrenunciáveis, e a consequência patrimonial desses direitos. Em outras palavras, o empregado não pode renunciar a determinados direitos trabalhistas, tais como 13º salário, adicional de férias, aviso-prévio, hora extra remunerada etc. Isso não significa, todavia, que o empregado não possa discutir o valor correspondente a esse direito ou mesmo se houve realmente descumprimento desse direito. (Muniz, 2018)

---

<sup>9</sup> Nesse sentido, TST-RR-27700-25.2005.5.05.0611, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta; TST-RR-79500-61.2006.5.05.0028, rel. Min. João Batista Brito Pereira; TST-RR-171400-67.2008.5.03.0075, rel. Min. Dora Maria da Costa e TST-RR- 282000-61.2001.5.02.0033, rel. Min. Horácio Senna Pires.

<sup>10</sup> Confira-se, por exemplo, DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil. Com os comentários à lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017. p.55.

<sup>11</sup> PLANALTO, Lei n. 9.307, de 23 de setembro de 1996. Disponível em: <<https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=9307&ano=1996&ato=121IzZq1UMJpWT25d>>. Acesso em 20 de mar. 2024).

Além disso, nas audiências trabalhistas, os advogados, juízes e procuradores do trabalho realizam negociações sobre verbas rescisórias, compensações do FGTS, horas extras, adicionais de insalubridade e periculosidade, entre outros. No entanto, não seriam essas verbas consideradas, em última análise, não disponíveis para transações? (Yoshida, 2017).

É comum a negociação de direitos trabalhistas, portanto, não podemos falar em uma indisponibilidade absoluta, não estão completamente excluídos da possibilidade de serem submetidos à arbitragem. Essa indisponibilidade é vista como uma medida de proteção contra renúncias coercitivas e inadequadas, e sua aplicação depende de fatores como a natureza dos direitos envolvidos e o grau de autonomia do trabalhador em relação ao empregador. (Rildo, 2010, pp.44) Além disso, não existe uma legislação constitucional ou infraconstitucional que vede expressamente a escolha da arbitragem para solucionar esse tipo de conflito.

#### **4) A arbitragem nos litígios individuais do trabalho**

A inclusão da arbitragem como uma alternativa ao processo judicial para a resolução de disputas individuais trabalhistas ocorreu em julho de 2017, por meio da aprovação da Lei n. 13.467/2017, reforma trabalhista, que modificou a CLT.<sup>12</sup> O assunto é abordado no artigo 507-A, que estabelece que "os contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social podem conter cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei n. 9.307, de 23 de setembro de 1996". (Brasil, 2017)

Como mencionado, o dispositivo permite a inclusão da arbitragem sob certas condições, nomeadamente: (i) iniciativa do empregado ou mediante sua concordância expressa; (ii) remuneração do empregado superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social; (iii) a possibilidade de pactuação por meio de cláusula compromissória conforme estipulado na Lei 9.307/96.

O legislador estabeleceu que só poderia optar por essa via jurisdicional o trabalhador que tenha certa capacidade financeira e informacional para melhor compreender as consequências da decisão tomada. (Gemignani, 2018, p.11).

---

<sup>12</sup> A Lei n. 13.467/2017 reformou mais de 200 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho essa mudança na legislação trabalhista foi fundamentada em três pilares: aumento de postos de trabalho, crescimento econômico e redução do número de demandas na Justiça do Trabalho.



A CLT traz os critérios, os quais devem ser observados cumulativamente, sob pena de a sentença arbitral ser considerada nula. Existem sete circunstâncias específicas que podem invalidar a sentença arbitral, enumeradas de forma taxativa no artigo 32. A sentença arbitral é considerada nula se:

- I - for nulo o compromisso;
- I - for nula a convenção de arbitragem;
- II - emanou de quem não podia ser árbitro;
- III - não contiver os requisitos obrigatórios da sentença arbitral previsto no art. 26
- IV - for proferida fora dos limites da convenção de arbitragem;
- V – revogado pela Lei 13.129, de 2015;
- VI - comprovado que foi proferida por prevaricação, concussão ou corrupção passiva;
- VII - proferida fora do prazo, respeitado o disposto no art. 12, inciso III, desta Lei; e
- VIII - forem desrespeitados os princípios que trata o artigo 21, § 2º (princípios do contraditório, da igualdade das partes, da imparcialidade do árbitro e de seu livre convencimento) (BRASIL, 1996)

A competência inicial para análise recai sobre o árbitro, que decidirá, de ofício ou mediante provocação das partes, as questões relacionadas à existência, validade e eficácia da convenção de arbitragem e do contrato que contenha a cláusula compromissória. Somente após essa análise é que o interessado poderá solicitar ao órgão competente do Poder Judiciário a declaração de nulidade da sentença arbitral nos casos expressamente previstos na LArb. Ressalta-se que conforme o artigo 8º da LArb, a cláusula compromissória é autônoma em relação ao contrato em que está inserida, de modo que a nulidade deste não implica necessariamente a nulidade da cláusula compromissória. (Brasil, 1996)

Nota-se que o Superior Tribunal de Justiça (STJ) enfatiza que "o controle judicial sobre a validade das sentenças arbitrais está relacionado a aspectos estritamente formais, não sendo permitido ao magistrado analisar o mérito do que foi decidido pelo árbitro" (Brasil, 2020). Além disso, é destacado que a sentença proferida pelo árbitro não está sujeita a recurso, sendo, portanto, definitiva e de execução imediata.

## **5) Vantagens e desvantagens do emprego da arbitragem nos dissídios individuais do trabalho**

Ao longo do tempo, houve uma evolução na adoção e aceitação da arbitragem como um meio alternativo para resolver disputas individuais no âmbito trabalhista, à medida que os profissionais (advogados, juízes, procuradores do trabalho) foram gradualmente alterando suas

concepções prévias de que a arbitragem seria intrinsecamente incompatível com a natureza desse ramo do Direito.

O sucesso desse método heterocompositivo de resolução de conflitos é atribuído à sua capacidade de proporcionar maior celeridade ao procedimento, autonomia da vontade das partes, confidencialidade, elevada especialização técnica dos árbitros e natureza definitiva da sentença arbitral.

Além de promover a natureza conciliatória, onde as partes envolvidas moldam o procedimento de forma consensual. Essa abordagem está alinhada com o propósito da Reforma Trabalhista, que enfatiza a importância do acordo entre empregador e empregado (Muniz, 2018). Outrossim, uma das razões para que “se recorra à arbitragem: a celeridade (e, do ponto de vista do legislador, o descongestionamento dos tribunais estaduais)”. (Cabral, 2015, pp. 115)

O congestionamento nos tribunais judiciais está diretamente relacionado à cultura litigiosa do Brasil, especialmente no âmbito da justiça trabalhista. É evidente que os trabalhadores muitas vezes se sentem inclinados a iniciar processos judiciais devido à percepção de uma justiça acessível, que se baseia na suposta falta de recursos econômicos do trabalhador. A disponibilidade de assistência judiciária gratuita mediante a apresentação de uma declaração de insuficiência financeira amplifica esse cenário. É amplamente reconhecido que há uma incidência significativa de litígios laborais, alimentando uma espécie de indústria de reclamações trabalhistas.

O acúmulo de processos nos tribunais do trabalho compromete a eficácia na entrega da justiça, principalmente devido à natureza alimentar das verbas trabalhistas. Uma resolução mais ágil é fundamental, e a arbitragem surge como uma alternativa viável e eficiente.

A autonomia das partes, princípio considerado fundamental na arbitragem,<sup>13</sup> permite que os sujeitos resolvam suas disputas de acordo com seus próprios interesses e condições, sem a interferência do Estado ou de terceiros. No contexto trabalhista, ao optar pela arbitragem, o trabalhador tem a oportunidade de personalizar o procedimento segundo as suas necessidades e pretensões, por exemplo, declarar a confidencialidade do processo arbitral.

A regra geral da confidencialidade do procedimento arbitral tem por finalidade assegurar, por exemplo, a proteção de segredos empresariais e a imagem do empregado e do

---

<sup>13</sup> Previsto no artigo 2º da Lei de Arbitragem, Lei n. 9.307, de 23 de setembro de 1996.

empregador do mundo dos negócios. Apesar de não se encontrar expressamente prevista na LArb, esse benefício poderá decorrer por vontade das partes, por determinação legal, regulamento da Câmara Arbitral ou pelos árbitros.

Ademais, devido à autonomia concedida às partes, elas têm a capacidade de escolher árbitros especializados. Essa vantagem é particularmente valiosa no contexto da arbitragem individual do trabalho, uma vez que possibilita a contratação de julgadores com um profundo e especializado conhecimento da legislação trabalhista e da interpretação de questões técnicas específicas relacionadas ao litígio. Essa expertise é essencial para garantir uma resolução precisa e justa dos conflitos, ressaltando, assim, a eficácia da arbitragem.

O êxito desse instituto também está diretamente ligado a definitividade da sentença arbitral proferida pelo árbitro, juiz de fato e de direito<sup>14</sup>. Essa regra é cunhada com a finalidade de preservar a arbitragem e as decisões nela proferidas, proporciona uma resolução mais rápida e eficiente das disputas, evitando a prolongação dos litígios e os custos associados “ao contrário dos processos que se arrastam nos intestinos do Judiciário Trabalhista ao longo de anos e lustros, com uma interminável sucessão de recursos e instâncias”. (Yoshida , 2017)

Para mais, a imutabilidade da sentença arbitral facilita o cumprimento das decisões por ambas as partes envolvidas, promovendo a estabilidade e a segurança jurídica nas relações de trabalho. Apesar da regra da irrecorribilidade das decisões arbitrais, cabe indicar não haver uma superioridade da arbitragem frente ao judiciário, constituindo-se métodos diferentes que, através da cooperação, se completam.<sup>15</sup>

É importante considerar que a adoção da arbitragem pode ser desvantajosa devido aos custos mais elevados em comparação com o processo na Justiça do Trabalho. Esse aspecto se torna especialmente relevante quando se leva em conta a potencial hipossuficiência de muitos reclamantes. Contudo, a reforma trabalhista abordou essa preocupação ao restringir a modalidade de solução de litígios por arbitragem apenas para empregados que recebem remuneração mais elevada. Isso significa que apenas trabalhadores que ganham duas vezes o

---

<sup>14</sup> Artigo 18 da Lei de Arbitragem, Lei n. 9.307, de 23 de setembro de 1996.

<sup>15</sup> Destaca-se o relevante papel do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que regulamentou a cooperação judiciária nacional através da Regulamentação n. 350/2020, abrangendo tanto dentro quanto fora do âmbito do Poder Judiciário. Posteriormente, essa Resolução foi alterada, sendo a última modificação realizada pela Resolução n. 499/2023. Sublinhe-se o artigo 16, que trata da cooperação interinstitucional, estabelecida entre diversas instituições, tanto do sistema de justiça quanto externas a ele, com o propósito de promover o aprimoramento da administração da justiça, a celeridade e a efetividade da prestação jurisdicional, incluindo, entre outras, os tribunais arbitrais e árbitros. (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2021).

limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social podem optar por esse método de resolução de disputas, o que, em valores atuais, equivalem a R\$ 15.572,04.<sup>16</sup>

Inclusive, há a figura da arbitragem expedita, que se destina a resolver litígios de menor complexidade e com montantes menores envolvidos. Esse procedimento adota regras simplificadas em comparação com a arbitragem tradicional, o que resulta em uma significativa redução no tempo e nos custos associados ao processo arbitral convencional. Dessa forma, torna-se uma alternativa atrativa para a resolução de disputas trabalhistas (Arend, Timm, 2020, pp. 59-60).

Joaquim Muniz destaca outros riscos relacionados à arbitragem, como a possibilidade de o empregador induzir o funcionário a cometer erros ao optar por esse método de resolução de conflitos. Além disso, há o cenário em que o empregado aceita a arbitragem sem compreender completamente o que isso implica e casos de arbitragens que, na realidade, são disfarçadas como termos de rescisão contratual, envolvendo renúncia de direitos. (Muniz, 2018)

Seguindo a mesma linha de raciocínio, Braga e Sirangelo argumentam que é ilógico sugerir que executivos de alto escalão, com vasta experiência profissional nacional e internacional, e currículos extensos, seriam incapazes de negociar as cláusulas de seus contratos de trabalho ou estariam vulneráveis à coerção. (Braga, Sirangelo, 2019, pp. 56) É importante reconhecer que todo método de resolução de disputas, seja ele estatal ou alternativo, apresenta vantagens e desvantagens. Fato é que ao incluir o artigo 507-A na CLT o legislador buscou garantir uma tutela mais eficaz dos direitos dos trabalhadores brasileiros.

No entanto, conforme afirmado por Yoshida, o número de trabalhadores que podem se beneficiar da arbitragem é relativamente pequeno, já que menos de 2,5% da população economicamente ativa no Brasil recebe mais do que cinco salários mínimos por mês. (Yoshida, 2017) Apesar da quantidade limitada de trabalhadores beneficiados, é importante destacar que a adoção da arbitragem pode resultar em uma redução do número de processos nos tribunais trabalhistas.

---

<sup>16</sup> Portaria Interministerial MPS/MF nº 2, de 11 de janeiro de 2024. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-interministerial-mps/mf-n-2-de-11-de-janeiro-de-2024-537035232>>. Acesso em: 08 de abr. de 2024.

O panorama atual da arbitragem no contexto trabalhista brasileiro é de expansão. Segundo a pesquisa "Arbitragem em Números", conduzida em 2023 pela Professora Selma com dados referentes a 2021/2022, observou-se um aumento significativo na utilização da arbitragem trabalhista no país. De acordo com os resultados dessa pesquisa, a arbitragem no campo trabalhista ocupou o terceiro lugar em frequência tanto em 2021 quanto em 2022. Um exemplo disso é que aproximadamente 36% das arbitragens realizadas na Câmara de Mediação e Arbitragem Empresarial (CamARB) em 2022 envolveram disputas relacionadas ao trabalho. (Lemes, 2023)

Numa ordem de grandeza, levando-se em consideração o maior número de arbitragens entrantes em 2022, pode-se concluir que a liderança em matérias tratadas em arbitragens é societária (CAM-CCBC). Em segundo lugar estão os conflitos oriundos de contratos de construção civil e energia (CCI) e, em terceiro lugar, os conflitos oriundos de contratos trabalhistas (CAMARB). (Selma, 2023)

Embora haja controvérsias quanto aos limites do uso da arbitragem no âmbito das disputas individuais trabalhistas, devido à natureza desses direitos, isso não impediu o aumento decorrente da mudança gradual e da crescente aceitação da arbitragem como uma alternativa, por vezes mais apropriada, para resolver tais litígios. Esse método se destaca por proporcionar maior confidencialidade, contar com julgadores altamente especializados, oferecer celeridade e decisões arbitrais definitivas.

## **6) Conclusão:**

A arbitragem emerge como uma alternativa crucial no panorama contemporâneo da resolução de disputas, apresentando-se como um instrumento eficaz e flexível para a solução de litígios. Ao longo deste trabalho, exploramos os aspectos fundamentais da arbitragem, desde sua definição e funcionamento até sua inserção no contexto do direito do trabalho. Observamos como a arbitragem, embora aplicada historicamente em práticas comerciais de resolução de disputas, tem ganhado terreno como método complementar à jurisdição estatal.

A evolução da arbitragem no Brasil evidencia um processo de aculturação jurídica, culminando na promulgação da Lei de Arbitragem (LArb) em 1996. Esse desenvolvimento também incluiu a aprovação do Código de Processo Civil (CPC) em 2015, juntamente com a Lei de Mediação. No mesmo período, a LArb passou por alterações com a Lei n.º 13.129/2015. Posteriormente, em 2017, a arbitragem foi incorporada como um meio de resolução de litígios

individuais trabalhistas pela Lei n. 13.467/2017. Essa progressão legislativa indica um movimento em direção à aceitação e ao reconhecimento da arbitragem como uma ferramenta legítima e eficaz para resolver disputas trabalhistas.

Ao examinar as vantagens e desvantagens da arbitragem nos dissídios individuais do trabalho, identificamos uma série de benefícios, como a celeridade processual, a especialização dos árbitros, a confidencialidade e a autonomia das partes. No entanto, também reconhecemos desafios, como os custos mais elevados e os riscos de coerção ou renúncia de direitos por parte dos trabalhadores.

Apesar das controvérsias e limitações, o crescimento da utilização da arbitragem trabalhista indica uma tendência positiva em direção à sua consolidação como uma ferramenta eficaz na resolução de disputas trabalhistas. A arbitragem oferece uma abordagem flexível e adaptável, capaz de atender às necessidades específicas das partes envolvidas, promovendo, assim, uma maior eficiência e eficácia na administração da justiça laboral.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, Isabela Piacentini. A execução de sentenças arbitrais contra estados estrangeiros segundo a Convenção de Nova York de 1958 e a Convenção de Washington de 1965. **Revista Brasileira de Direito Internacional**. Curitiba. 2:2 (2005) 52-70.

AREND, Andréia Propp. TIMM Luciano Benetti A análise econômico-jurídica da arbitragem expedita. **Revista Brasileira de Arbitragem**, vol. 17, Issue 65 (2020) pp. 57 – 90. Disponível em: <https://doi.org/10.54648/rba2020062>. Acesso em 04 de abr. 2024.

ARENHART, Sérgio Cruz. Notas sobre a autocomposição no processo coletivo. Arbitragem e Direito Processual. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021.

BRASIL, **Lei n° 9.307, de 23 de setembro de 1996**. Dispõe sobre a arbitragem. 1996. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19307.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19307.htm). Acesso em 04 de abr. 2024.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Emendas Constitucionais. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em 04 de abr. 2024.

BRASIL. **Decreto Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/de15452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/de15452.htm). Acesso em 03 de mar. 2024.

BRASIL, **Lei n.º 13.140, de 26 de junho de 2015. 2015**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113140.htm?origin=instituicao](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113140.htm?origin=instituicao). Acesso em 03 de mar. 2024.

BRASIL. **Lei n.º 13.129, de 26 de maio de 2015. 2015**. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/17728053#:~:text=Alterar%20a%20Consolida%C3%A7%C3%A3o%20das%20Leis,%C3%AAs%20novas%20rela%C3%A7%C3%B5es%20de%20trabalho>. Acesso em 06 de abr. 2024.

BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. 2017**. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/17728053#:~:text=Alterar%20a%20Consolida%C3%A7%C3%A3o%20das%20Leis,%C3%AAs%20novas%20rela%C3%A7%C3%B5es%20de%20trabalho>. Acesso em 06 de abr. 2024.

BRASIL. **Lei n° 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Diário Oficial da União - Seção 1 - 17/3/2015, Página 1. 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). Acesso em 07 de abr. 2024.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Agravo Interno no agravo em recurso especial n. 1566306/SP**. Relator: Min. Marco Buzzi, 4ª turma, data do julgamento 30.03.2020, D.je 01.04.2020. 2020. Disponível em: <https://scon.stj.jus.br/SCON/>. Acesso em 07 de abr. 2024.

CABRAL, Margarida Olazabal. A arbitragem no projeto de revisão do CPTA. **Revista Jurídica Julgar**. Coimbra. 26 (2015) 115. Disponível em: <http://julgar.pt/a-arbitragem-no-projeto-de-revisao-do-cpta/>. Acesso em 08 de abr. 2024.

CAHALI, Francisco José. **Curso de arbitragem: mediação**: Tribunal multiportas, 7. ed. São Paulo: Thomas Reuters, 2018.

CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e processo: um comentário à Lei n.9.307/96**. 3. ed. ver., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2009.

DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil. Com os comentários à lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

CONIMA, Conselho Nacional das Instituições de Mediação e Arbitragem. 2023. Disponível em: <https://conima.org.br/institucional/instituicoes/>. Acesso em 04 de abr. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA – CNJ. **Regulamentada cooperação judiciária entre arbitragem e Justiça**. 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/regulamentada-cooperacao-judiciaria-entre-arbitragem-e-justica/>. Acesso em 04 de mar. 2024.

GOUVEIA, Mariana França. **Curso de resolução alternativa de litígios**. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2021.

LEMES, Selma Ferreira. **Arbitragem em números**. Pesquisa 2021/2022, realizada em 2023. São Paulo: Pesquisa 21/22. 2024. Disponível em: <https://canalarbitragem.com.br/wp-content/uploads/2023/10/PESQUISA-2023-1010-0000.pdf>. Acesso em 7 de abr. 2024.

MUNIZ, Joaquim de Paiva. Arbitragem no direito do trabalho. **Revista de Arbitragem e Mediação**. Brasil: Thomson Reuters, 2018.

SHIAVI, Mauro. Aspectos polêmicos e atuais da arbitragem como meio de solução dos conflitos trabalhistas. Disponível em: <http://lacier.com.br/cursos/artigos/periodicos/Aspectos%20polemicos%20e%20atuais%20da%20arbitragem%20no%20Processo%20do%20Trabalho.pdf>. Acesso em 20 mar. 2024.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Arbitragem em conflitos individuais do trabalho: a experiência individual. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasil, 2002. Disponível em: <https://repositorio.usp.br/item/001311310>. Acesso em 19 mar. 2024.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. SEVERO, Valdete Souto. O acesso à justiça sob a mira da reforma trabalhista – ou como garantidor o acesso à justiça diante da reforma trabalhista. **Revista Eletrônica, Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Brasil, 2017, pp. 59. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/111375/2017\\_rev\\_trt09\\_v0006\\_n0061.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/111375/2017_rev_trt09_v0006_n0061.pdf?sequence=4&isAllowed=y). Acesso em: 15 mar. 2024.



BRITO, Rildo Albuquerque Mousinho de. **Mediação e Arbitragem de Conflitos Trabalhistas no Brasil e no Canadá.** São Paulo: LTr, 2010.

YOSHIDA, Márcio. A arbitragem e a reforma trabalhista. **Revista de Arbitragem e Mediação.** Brasil: Thomson Reuters 2017.