



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE DIREITO
PROGRAMA DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

MARIA EDUARDA DA ROCHA CAVALCANTE

CLÁUSULAS DE ARBITRAGEM EM CONTRATOS TRABALHISTAS:
UM ESTUDO COMPARADO ENTRE A LEGISLAÇÃO ESTADUNIDENSE E
BRASILEIRA

FORTALEZA

2025

MARIA EDUARDA DA ROCHA CAVALCANTE

**CLÁUSULAS DE ARBITRAGEM EM CONTRATOS TRABALHISTAS:
UM ESTUDO COMPARADO ENTRE A LEGISLAÇÃO ESTADUNIDENSE E
BRASILEIRA**

Tese ou Dissertação apresentada ao Programa de Graduação em Direito da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de bacharel em Direito.

Orientadora: Profa. Dra. Beatriz Regô Xavier.

FORTALEZA

2025

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Sistema de Bibliotecas
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

C364c Cavalcante, Maria Eduarda.
CLÁUSULAS DE ARBITRAGEM EM CONTRATOS TRABALHISTAS : UM ESTUDO
COMPARADO ENTRE A LEGISLAÇÃO ESTADUNIDENSE E BRASILEIRA / Maria Eduarda
Cavalcante. – 2025.
66 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Direito,
Curso de Direito, Fortaleza, 2025.
Orientação: Prof. Dr. Beatriz Regô Xavier.

1. Cláusulas de Arbitragem . 2. Arbitragem Trabalhista. 3. Estudo Comparado. I. Título.

CDD 340

MARIA EDUARDA DA ROCHA CAVALCANTE

CLÁUSULAS DE ARBITRAGEM EM CONTRATOS TRABALHISTAS:
UM ESTUDO COMPARADO ENTRE A LEGISLAÇÃO ESTADUNIDENSE E
BRASILEIRA

Tese ou Dissertação apresentada ao Programa de Graduação em Direito da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharela em Direito.

Aprovada em: 22/07/2025.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Beatriz Regô Xavier (Orientadora)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Profa. Dra. Eulália Emília Pinho Camurça
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Profa. Dra. Vanessa de Lima Marques Santiago Sousa
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Aos meus pais, parentes e amigos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente aos meus pais, que sempre andaram pelo sol para que eu pudesse seguir na sombra, priorizam minha educação e me fizeram quem eu sou hoje. Em especial ao meu pai que toma minhas conquistas como dele e comemora cada passo que eu dou sem parcimônia. Ele, que mesmo com seu jeito prático e algumas vezes ríspido ao falar, incansavelmente continuou ao meu lado me incentivando.

Ao meu irmão menor, Thiago, que fica apavorado mas interessado com a quantidade de livros necessários para concluir uma graduação, a criança com pensamento rápido e irônico que me ajudou a continuar durante a graduação.

Aos meus colegas do curso que diariamente me ajudaram nas matérias do curso, eles que te tiram a risada mais sincera no seu dia mais nublado. Eles são o principal para a conclusão de uma faculdade e felicidade durante uma vida toda.

Aos professores que, com sabedoria e paixão, transformaram as salas de aula em espaços de aprendizado e inspiração. Seu comprometimento não apenas me ensinou o Direito, mas também mostrou o valor da dedicação ao conhecimento.

Às mulheres que, antes de mim, ocuparam esses espaços acadêmicos e enfrentam barreiras para que eu pudesse estar aqui hoje. Sua luta silenciosa é a base sobre a qual construo minha própria trajetória.

À Professora Dra. Beatriz Xavier, minha orientadora, cuja paciência, conhecimento e orientação cuidadosa foram essenciais para a conclusão deste trabalho. Sua confiança em meu potencial me motivou a ir além.

Às Professoras Dra. Eulália Camurça e Dra. Vanessa Santiago, que gentilmente aceitaram participar desta banca examinadora. Seu tempo e expertise são um presente que levarei comigo como aprendizado.

Por fim, agradeço a mim mesma pela perseverança, pelas noites em claro e pela vontade de sempre seguir em frente. Essa conquista também é sua, Maria Eduarda.

RESUMO

O presente trabalho analisa a utilização da cláusula compromissória em contratos individuais de trabalho à luz do ordenamento jurídico brasileiro, com enfoque na compatibilidade com os direitos fundamentais dos trabalhadores. Para isso, o estudo se desenvolve sob uma perspectiva jurídico-comparada, contrapondo a abordagem brasileira com o tratamento dado à arbitragem nas relações laborais nos Estados Unidos da América, onde essa prática é amplamente difundida. O objetivo é avaliar se a adoção da cláusula compromissória pode representar uma mitigação de garantias trabalhistas, considerando os diferentes contextos legais e sociais. A análise envolve jurisprudência nacional, especialmente dos Tribunais Regionais do Trabalho, e legislação estrangeira, buscando contribuir para o debate acadêmico e prático sobre os limites e possibilidades do uso da arbitragem no Direito do Trabalho.

Palavras-chave: arbitragem trabalhista; direito comparado; contratos de trabalho; cláusulas compromissórias; cláusulas de arbitragem; direito trabalhista.

ABSTRACT

This study examines the use of arbitration clauses in individual employment contracts under Brazilian labor law, with a focus on their compatibility with fundamental workers' rights. Adopting a comparative legal perspective, it contrasts the Brazilian approach with the widespread practice of labor arbitration in the United States. The objective is to assess whether the adoption of such clauses may lead to the erosion of labor guarantees, considering the distinct legal and social contexts of each country. The analysis draws upon national jurisprudence, particularly decisions from Brazil's Regional Labor Court, and foreign legislation, aiming to contribute to the academic and practical debate on the boundaries and possibilities of arbitration in labor relations.

Keywords: labor arbitration; comparative law; employment contracts; arbitration clauses; labor law.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AAA	American Arbitration Association
ABA	American Bar Association
AB 51	Assembly Bill 51 (Lei Estadual da Califórnia sobre arbitragem obrigatória)
CBAs	Collective Bargaining Agreements (Acordos Coletivos de Trabalho)
CBAr	Comitê Brasileiro de Arbitragem
CBAr	Comitê Brasileiro de Arbitragem
CBMA	Câmara Brasileira de Mediação e Arbitragem
CAMARB	Câmara de Mediação e Arbitragem Empresarial
CAM-CCBC	Câmara de Arbitragem e Mediação da Câmara de Comércio Brasil-Canadá
CAMFIESP	Câmara de Mediação e Arbitragem da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CONIMA	Conselho Nacional das Instituições de Mediação e Arbitragem
EPI	Economic Policy Institute
FAA	Federal Arbitration Act
FAIR ACT	Forced Arbitration Injustice Repeal Act
FGV	Fundação Getúlio Vargas
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
JAMS	Judicial Arbitration and Mediation Services
NELP	National Employment Law Project
NLRA	National Labor Relations Act
NLRB	National Labor Relations Board
OJ	Orientação Jurisprudencial
RE	Recurso Extraordinário
RGPS	Regime Geral de Previdência Social
SCOTUS	Supreme Court of the United States
SDC	Seção de Dissídios Coletivos (TST)
STF	Supremo Tribunal Federal
TST	Tribunal Superior do Trabalho
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
UFC	Universidade Federal do Ceará

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 DIREITO COMPARADO E ARBITRAGEM TRABALHISTA	14
2.1 Conceitos fundamentais: arbitragem e cláusulas compromissórias	14
2.2 A arbitragem no direito trabalhista: peculiaridades e controvérsias	15
3 ARBITRAGEM TRABALHISTA NOS ESTADOS UNIDOS	19
3.1 Breve histórico e evolução do <i>employment law</i> nos EUA	19
3.2 Federalismo e divergências legislativas estaduais	22
3.3 Casos práticos: obrigatoriedade e efeitos das cláusulas (<i>waivers of class actions</i> , sigilo, seleção de árbitros)	25
3.4 Casos em que a arbitragem beneficia empresas e funcionários	29
3.4.1 Agilidade e Redução de Custos	30
3.4.2 Sigilo como Proteção à Reputação e à Privacidade	30
3.4.3 Flexibilidade Procedimental e Técnicas de Solução Conjunta	31
3.4.4 Arbitragem Voluntária em Acordos Coletivos	32
3.4.5 Valorização do Consentimento e Práticas Éticas Empresariais	32
3.4.6 Trabalhos Intelectuais e Disputas Transnacionais	33
4 ARBITRAGEM TRABALHISTA NO BRASIL	34
4.1 Enquadramento legal: da proibição às recentes flexibilizações	34
4.2 Casos Emblemáticos e Jurisprudência Dominante	36
4.2.1 A recepção da cláusula compromissória pela Justiça do Trabalho	36
4.2.2 A inconstitucionalidade questionada e o Tema 1203 no STF	37
4.2.3 A jurisprudência regional e os limites da autonomia privada	38
4.2.4 Jurisprudência sobre arbitragens em convenções coletivas	38
4.3 Vantagens e Desafios na Prática	39
4.3.1 Vantagens percebidas pelas partes	39
4.3.2 Desafios operacionais e culturais	40
4.3.3 Desconfiança institucional e resistência sindical	41
4.3.4 Experiências institucionais promissoras	41
4.4 Casos em que a arbitragem beneficia empresas e trabalhadores	42
4.4.1 Arbitragem como instrumento de governança nas altas posições empresariais	42
4.4.2 Trabalhadores qualificados e profissionais liberais	43
4.4.3 Casos de boa-fé pós-contratual: convenção arbitral no momento do litígio	43

4.4.4 Arbitragem coletiva: conflitos entre sindicatos e empresas	44
4.4.5 Arbitragem como laboratório de inovação regulatória	45
5. 5. ANÁLISE COMPARATIVA CRÍTICA	
5.1 Obrigatoriedade x Voluntariedade: impactos na relação trabalhista	46
5.1.1. A voluntariedade qualificada no sistema brasileiro	46
5.1.2 A obrigatoriedade contratual no modelo norte-americano	47
5.1.3 Consequências práticas de cada modelo	47
5.1.4 O desafio do equilíbrio	48
5.2 Sigilo, custos e acesso à justiça	49
5.2.1 O sigilo arbitral como vantagem e obstáculo	49
5.2.2 Custos da arbitragem: barreiras de acesso para trabalhadores	50
5.2.3 Acesso à justiça e assimetria processual	51
5.2.4 Propostas de compatibilização	51
5.3 Divergências na escolha do árbitro e neutralidade	52
5.3.1 O modelo brasileiro: tentativa de simetria e desafios na prática	52
5.3.2 O modelo norte-americano: poder contratual e imparcialidade contestada	53
5.3.3 Comparação crítica e riscos de captura institucional	54
5.3.4 Propostas de aprimoramento e controle	54
5.4 Quando a arbitragem é vantajosa para ambas as partes (EUA vs. Brasil)	55
5.4.1 Vantagens comuns da arbitragem quando há equilíbrio de condições	55
5.4.2 No Brasil: arbitragem funcional em relações contratuais complexas	56
5.4.3 Nos Estados Unidos: arbitragem como oportunidade para resolução informal	57
5.4.4 Fatores determinantes para uma arbitragem legítima	57
5.4.5 Perspectivas futuras	58
6. CONCLUSÃO	59
7.REFERÊNCIAS	61

1. INTRODUÇÃO

A arbitragem tem ocupado espaço crescente nos debates sobre meios alternativos de resolução de conflitos, especialmente diante da sobrecarga do Poder Judiciário e da busca por soluções céleres e técnicas. No campo do Direito do Trabalho, no entanto, a adoção da arbitragem suscita controvérsias relevantes, em razão de sua natureza privatista contrastar com a tradição protetiva e publicista da justiça laboral.

A tensão entre autonomia contratual e tutela do hipossuficiente se acentua quando cláusulas compromissórias são inseridas em contratos individuais de trabalho, sobretudo em contextos de desigualdade informacional e econômica entre empregador e empregado.

No ordenamento jurídico brasileiro, a Reforma Trabalhista de 2017 representou um marco na normatização da arbitragem trabalhista, ao introduzir o artigo 507-A na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), autorizando a cláusula compromissória em contratos individuais, desde que observados critérios de qualificação profissional e econômica do trabalhador.

Por sua vez, o modelo norte-americano adotou, ao longo das últimas décadas, uma postura expansiva em relação à arbitragem obrigatória, especialmente após decisões da Suprema Corte dos Estados Unidos que legitimaram cláusulas com *waivers* de ações coletivas e mecanismos de sigilo processual. Essas divergências regulatórias têm provocado discussões acadêmicas intensas sobre os limites da autonomia da vontade e as garantias de acesso à justiça.

A presente pesquisa tem como objetivo geral analisar comparativamente os regimes jurídicos da arbitragem trabalhista no Brasil e nos Estados Unidos, com foco nas cláusulas compromissórias em contratos individuais e seus impactos sobre o equilíbrio da relação de trabalho. Especificamente, busca-se compreender os pressupostos legais e jurisprudenciais que autorizam ou restringem a adoção da arbitragem em cada país; identificar os riscos e as vantagens práticos associados ao uso desse mecanismo; e propor critérios normativos que conciliem eficiência procedimental com proteção de direitos fundamentais.

A relevância do tema decorre da crescente utilização da arbitragem em relações de trabalho qualificadas, bem como da necessidade de avaliar criticamente os modelos estrangeiros que influenciam reformas no cenário brasileiro. Além disso, a experiência dos Estados Unidos oferece um campo fértil para reflexão sobre os riscos de expansão desregulada da arbitragem e os mecanismos institucionais capazes de garantir sua

legitimidade, o que torna o estudo oportuno para o aprimoramento normativo e institucional do modelo brasileiro.

A metodologia adotada é qualitativa e exploratória, com abordagem dedutiva. Realizou-se pesquisa bibliográfica em doutrina nacional e estrangeira, jurisprudência dos tribunais superiores brasileiros e estadunidenses, legislação comparada e relatórios de instituições arbitrais. O método comparativo permite identificar semelhanças e diferenças entre os modelos analisados, bem como avaliar suas implicações práticas sobre o acesso à justiça, a imparcialidade do julgamento e a efetividade dos direitos trabalhistas.

Metodologicamente, a pesquisa utiliza o método jurídico-comparado, por meio da análise da legislação, doutrina e jurisprudência de diferentes sistemas jurídicos, notadamente o brasileiro e o estadunidense, com o objetivo de identificar convergências, divergências e possibilidades de aplicação ou adaptação de práticas relativas à arbitragem nas relações de trabalho.

A estrutura do trabalho organiza-se da seguinte forma: no capítulo 2, apresentam-se os conceitos fundamentais da arbitragem e das cláusulas compromissórias, bem como as peculiaridades da sua aplicação ao direito do trabalho; no capítulo 3, analisa-se a arbitragem trabalhista no sistema jurídico dos Estados Unidos, com ênfase em sua evolução histórica, estrutura normativa, jurisprudência relevante e impactos sobre as partes envolvidas; no capítulo 4, estuda-se a arbitragem trabalhista no Brasil, abordando seus marcos legais, casos emblemáticos e desafios práticos; no capítulo 5, realiza-se uma análise comparativa crítica entre os dois sistemas, destacando pontos de convergência e divergência, riscos e oportunidades; por fim, apresenta-se a conclusão, com as principais reflexões e propostas resultantes da pesquisa.

2. DIREITO COMPARADO E ARBITRAGEM TRABALHISTA

2.1 Conceitos fundamentais: arbitragem e cláusulas compromissórias

Arbitragem é um dos atuais Métodos Adequados de Solução de Conflitos, ou seja, meios que fogem do tradicional judiciário para a resolução de seus litígios, incluídos também em tal categoria a mediação e a conciliação. Segundo Carmona, redator da Lei de Arbitragem:

“A arbitragem - meio alternativo de solução de controvérsias através da intervenção de uma ou mais pessoas que recebem seus poderes de uma convenção privada, decidindo com base nela, sem intervenção estatal, sendo a decisão destinada a assumir a mesma eficácia da sentença judicial - é colocada à disposição de quem quer que seja, para solução de conflitos relativos a direitos patrimoniais acerca do quais os litigantes possam dispor.

Trata-se de mecanismo privado de solução de litígios, por meio do qual um terceiro, escolhido pelos litigantes, impõe sua decisão, que deverá ser cumprida pelas partes. Esta característica impositiva da solução arbitral (meio heterocompositivo de solução de controvérsias) a distância da mediação e da conciliação, que são meios autocompositivos de solução de litígios,' de sorte que não existirá”

A arbitragem ocorre em tribunais arbitrais e o caso tem seu julgamento feito por um ou mais árbitros apontados pelas partes ou pelo próprio tribunal. Os árbitros geralmente têm grande expertise na matéria do caso, o que facilita e agiliza o julgamento.

A arbitragem tem como principais vantagens: celeridade, confidencialidade e flexibilização. Quando uma empresa leva um caso a ser resolvido em um tribunal de justiça, ela não tem previsão de quando conseguirá a resolução do conflito ou se o Juiz tem o conhecimento adequado para julgar a lide, visto que muitas das vezes é necessário um conhecimento além do que é ensinado em cursos para a magistratura comumente.

Contudo, não é tão bem aceita pelos brasileiros como ela é internacionalmente, tendo em vista que muitos relatam não ter um custo benefício adequado para tratar de casos de baixo valor. Já em países como os Estados Unidos da América, o uso de tal ferramenta para obtenção de justiça muitas vezes é utilizado em descontrolado e traz prejuízos para uma das partes envolvidas, geralmente a mais fraca da relação, o trabalhador.

Como será visto com mais profundidade posteriormente, a arbitragem em matérias trabalhistas foi uma inovação trazida pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/27), a qual autorizou que:

“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.”

Então, atualmente o trabalhador que tem a remuneração salarial mensal igual ou maior do que R\$ 16.314,82 (dezesesseis mil, trezentos e quatorze reais e oitenta e dois centavos) pode ter em seu contrato de trabalho uma cláusula compromissória de arbitragem e todos os seus conflitos com o seu empregador podem ser resolvidos em um tribunal arbitral.

Já no plano internacional, sobretudo nos Estados Unidos, a arbitragem também é regida por princípios semelhantes, embora com contornos próprios. A *Federal Arbitration Act* (FAA), promulgada em 1925, constitui a base legal da arbitragem nos EUA. Em seu texto original, a FAA buscava legitimar a arbitragem em relações comerciais, mas ao longo das décadas sua aplicação foi ampliada para abarcar diversos tipos de contratos, incluindo os de trabalho.

Importante frisar que, enquanto no Brasil a arbitragem somente é permitida para questões que envolvam direitos patrimoniais disponíveis, nos Estados Unidos a aplicação da arbitragem é mais abrangente, inclusive em disputas que tocam direitos trabalhistas, desde que não haja vedação legal expressa. Essa diferença fundamental entre os sistemas justifica o aprofundamento comparativo que será feito neste capítulo.

Segundo José Maria Rossani Garcez (2004), a convenção de arbitragem deve observar requisitos mínimos de validade, entre eles: a capacidade das partes, a licitude do objeto, a forma escrita e a voluntariedade. O autor afirma que “a convenção de arbitragem exige, para sua validade, a presença de elementos formais e materiais: a vontade livre e consciente das partes, expressa por escrito, e a possibilidade jurídica do objeto” (GARCEZ, 2004, p. 71).

No caso de contratos laborais, a voluntariedade e a paridade de negociação tornam-se elementos críticos para a validade da cláusula compromissória, pois, como veremos adiante, a assimetria entre empregador e empregado pode comprometer seriamente o equilíbrio contratual.

2.2 A arbitragem no direito trabalhista: peculiaridades e controvérsias

A arbitragem trabalhista sempre esteve envolta em intensos debates doutrinários e jurisprudenciais, em razão da tensão entre a autonomia da vontade e a função protetiva do Direito do Trabalho.

Historicamente, predominou no Brasil o entendimento de que a arbitragem não seria compatível com a indisponibilidade dos direitos trabalhistas e com a hipossuficiência do trabalhador. Contudo, a Reforma Trabalhista de 2017 trouxe mudanças significativas ao

admitir a possibilidade de cláusula compromissória nos contratos individuais de trabalho, desde que preenchidos certos requisitos.

O artigo 507-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), incluído pela Lei nº 13.467/2017, permite que seja pactuada cláusula compromissória de arbitragem nos contratos de trabalho de empregados que ocupem cargos de nível superior e recebam salário igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), atualmente R\$ 16.314,82 (dezesesseis mil, trezentos e quatorze reais e oitenta e dois centavos).

Além disso, exige-se que a pactuação seja feita por iniciativa do empregado ou com sua expressa concordância, sempre por escrito. Trata-se de tentativa legislativa de compatibilizar a arbitragem com os princípios protetivos trabalhistas, impondo filtros de capacidade econômica e intelectual ao trabalhador.

Parte da doutrina entende que mesmo os requisitos legais da Reforma Trabalhista não são suficientes para garantir plena paridade entre as partes na arbitragem trabalhista. Maurício Godinho Delgado destaca que “a submissão do conflito trabalhista a um árbitro privado, em lugar do juiz do trabalho, fere a lógica constitucional do sistema brasileiro de justiça social” (DELGADO, 2021, p. 1473). Segundo ele, a arbitragem pode comprometer o acesso do trabalhador à justiça estatal gratuita, especializada e vocacionada à proteção do hipossuficiente.

No mesmo sentido, Gustavo Filipe Barbosa Garcia afirma que “a inserção da cláusula compromissória em contratos individuais de trabalho não pode anular o princípio da proteção ao trabalhador, sendo necessário analisar a existência de vício de consentimento e desequilíbrio contratual” (GARCIA, 2018, p. 545). Ambos os autores alertam que, mesmo diante dos filtros do art. 507-A da CLT, a desigualdade estrutural entre as partes pode comprometer a efetividade da justiça arbitral no contexto laboral.

Outros autores, porém, adotam uma visão mais positiva quanto ao uso da arbitragem em relações de trabalho qualificadas. Otavio Pinto e Silva defende que “a arbitragem pode contribuir para a modernização do sistema trabalhista, especialmente quando aplicada a contratos com elevado grau de autonomia e capacidade de negociação” (SILVA, 2005, p. 234).

José Affonso Dallegrave Neto complementa que “a arbitragem, desde que voluntária e informada, pode trazer ganhos de celeridade, sigilo e técnica, beneficiando tanto o empregado quanto o empregador” (DALLEGRAVE NETO; GARCIA, 2018, p. 31). Para esses juristas,

em contratos com trabalhadores hipersuficientes e cláusulas bem estruturadas, a arbitragem pode representar uma alternativa legítima ao Judiciário trabalhista.

Do ponto de vista prático, observa-se que a aplicação da arbitragem trabalhista no Brasil ainda é limitada. O Tribunal Superior do Trabalho (TST), embora não tenha declarado a inconstitucionalidade do art. 507-A, mantém posição cautelosa.

Em decisões recentes, tem reafirmado que a validade da cláusula depende de sua conformidade com os princípios do Direito do Trabalho, notadamente a proteção do trabalhador e a inafastabilidade da jurisdição. É comum a anulação de convenções arbitrais quando identificada ausência de consentimento real, vício de informação ou cláusulas genéricas inseridas unilateralmente pelo empregador.

No plano internacional, a experiência norte-americana fornece importantes elementos para comparação. Nos Estados Unidos, a arbitragem trabalhista é amplamente difundida, inclusive de forma obrigatória. Decisões da Suprema Corte, como *Gilmer v. Interstate/Johnson Lane Corp.* (1991) e *Epic Systems Corp. v. Lewis* (2018), validaram cláusulas arbitrais em contratos de trabalho e afastaram a possibilidade de ações coletivas, mesmo diante de leis federais que protegem os direitos do trabalhador.

O uso de cláusulas que proíbem ações coletivas (class action waivers), por exemplo, tem sido amplamente denunciado como prática que enfraquece o fortalecimento de direitos trabalhistas em escala. Cynthia Estlund alerta que “a proibição de ações coletivas representa o mais devastador golpe na capacidade de trabalhadores exercerem direitos fundamentais de forma eficaz” (ESTLUND, 2018, p. 469).

Margaret Jane Radin, ao tratar da imposição dessas cláusulas em contratos de adesão, afirma que “as cláusulas de arbitragem obrigatória e de renúncia à ação coletiva funcionam como instrumentos de apagamento de responsabilidade empresarial, criando uma simulação de consentimento onde não há escolha real” (RADIN, 2013, p. 208).

Já Alexander J. S. Colvin destaca que “a prevalência de cláusulas obrigatórias de arbitragem e renúncias à ação coletiva reduziu significativamente o número de reclamações formais e enfraqueceu o acesso substantivo à justiça para milhões de trabalhadores” (COLVIN, 2018, p. 5). Tais práticas, segundo esses autores, contribuem para a invisibilidade de abusos sistêmicos no ambiente de trabalho e para a erosão da accountability corporativa.

No Brasil, o sigilo do procedimento arbitral também é fonte de preocupação. A ausência de publicidade pode comprometer a função pedagógica das decisões trabalhistas, que historicamente contribuíram para a consolidação de padrões mínimos de dignidade e proteção.

Algumas câmaras arbitrais adotam mecanismos de transparência parcial, como a publicação de extratos anonimizados ou resumos estatísticos, mas a prática ainda está distante da cultura de publicidade do Judiciário trabalhista.

Outra controvérsia diz respeito aos custos do procedimento. Enquanto a Justiça do Trabalho é gratuita para o trabalhador, a arbitragem pode envolver despesas com honorários de árbitros, custas administrativas e outras taxas. A desigualdade no acesso à arbitragem, nesse sentido, pode transformar o instituto em um privilégio restrito a grandes empresas ou trabalhadores de alta renda, afastando-se do ideal de justiça universal.

Diante de tantas particularidades, é possível afirmar que a arbitragem trabalhista, seja no Brasil ou nos EUA, apresenta vantagens e riscos que exigem regulação cautelosa e análise empírica contínua.

A experiência comparada mostra que a ampliação indiscriminada da arbitragem pode enfraquecer garantias fundamentais do trabalhador. Por outro lado, a exclusão completa do instituto do campo laboral impede soluções consensuais que poderiam ser mais adequadas a certas disputas.

Em síntese, a arbitragem trabalhista constitui terreno fértil para experimentação regulatória e diálogo entre sistemas jurídicos. A construção de um modelo equilibrado passa pela definição de salvaguardas mínimas: cláusulas redigidas com linguagem clara, acesso à assistência jurídica, mecanismos de controle da imparcialidade dos árbitros, transparência nos procedimentos e custeio proporcional ao poder econômico das partes.

Só assim será possível assegurar que a arbitragem não se torne um instrumento de enfraquecimento dos direitos sociais, mas sim uma via complementar de efetivação da justiça trabalhista

3. ARBITRAGEM TRABALHISTA NOS ESTADOS UNIDOS

3.1 Breve histórico e evolução do *employment law* nos EUA

A evolução do direito do trabalho nos Estados Unidos se dá em um contexto histórico e jurídico profundamente marcado por ideais de liberalismo econômico, individualismo contratual e pela ausência de uma tradição codificada de direitos sociais como se vê em países de tradição romano-germânica.

A noção de *employment-at-will*, expressão máxima da liberdade contratual, serviu como paradigma das relações trabalhistas desde o século XIX. Por essa doutrina, salvo acordo em contrário, qualquer parte pode encerrar a relação de trabalho a qualquer momento, sem necessidade de justificativa formal e sem ônus adicional.

Isso cria um campo fértil para o surgimento de cláusulas contratuais que, em nome da autonomia privada, incluem mecanismos alternativos de solução de conflitos, como a arbitragem, mesmo que o trabalhador tenha pouca margem real para negociar seu conteúdo.

Nos Estados Unidos, o surgimento de proteções mais substanciais aos trabalhadores se dá apenas a partir da década de 1930, com o advento do *New Deal*. A crise de 1929 revelou as limitações do *laissez-faire* e a necessidade de intervenção do Estado para reequilibrar as relações sociais e econômicas.

Nesse ambiente de transformação, o *National Labor Relations Act* (NLRA), de 1935, representa um marco fundacional ao reconhecer o direito de organização sindical e negociação coletiva. Criou-se também o *National Labor Relations Board* (NLRB), encarregado de mediar conflitos entre trabalhadores e empregadores no âmbito coletivo. No entanto, essas proteções eram quase exclusivamente voltadas para a organização coletiva, e a solução de conflitos individuais continuava dependente do Judiciário comum ou da negociação direta.

Ademais, a assinatura do NLRA pelo presidente Roosevelt foi o pontapé para o início de diversos outros atos que protegessem os trabalhadores que na época tinham condições extremamente precárias de trabalho. Tal ato facilitou e deu o poder de negociação para os trabalhadores por meio da legalização dos sindicatos, os quais negociavam condições de trabalho e salários para o grupo de trabalhadores.

A arbitragem, nesse primeiro momento, se estabeleceu como um instrumento típico das relações sindicais coletivas. As *collective bargaining agreements* (CBAs) frequentemente

incluíam cláusulas de arbitragem para solução de disputas disciplinares, demissões ou interpretação contratual.

O papel do árbitro, nesse contexto, era visto como uma extensão do sistema de autogestão das relações coletivas de trabalho, respeitando o equilíbrio entre sindicatos e empresas. Esse modelo foi consolidado pelo *Steelworkers Trilogy*, um conjunto de três decisões da Suprema Corte em 1960, que reforçou a presunção em favor da arbitragem nos conflitos coletivos, afirmando que o árbitro seria o intérprete legítimo do contrato coletivo e que os tribunais deveriam se abster de intervir nos méritos das decisões arbitrais.

Essa distinção entre arbitragem coletiva e individual permaneceu até o início da década de 1990.

O ponto de inflexão ocorre com o julgamento de *Gilmer v. Interstate/Johnson Lane Corp.* (1991), em que a Suprema Corte dos EUA decidiu que um empregado poderia ser compelido à arbitragem de uma disputa baseada no *Age Discrimination in Employment Act* (ADEA), mesmo tratando-se de um direito estatutário.

Essa decisão abriu o precedente para o reconhecimento da validade de cláusulas arbitrais em contratos individuais de trabalho, inclusive em casos que envolvem violações de leis federais de proteção ao trabalhador. O argumento central foi o de que o fato de a disputa envolver um direito previsto em lei, por si só, não impediria que fosse resolvida por arbitragem, desde que o foro arbitral garantisse um procedimento justo.

Essa interpretação levou a uma rápida expansão da chamada *mandatory binding arbitration* nos contratos individuais de trabalho. As empresas passaram a incluir cláusulas arbitrais como condição de contratação, muitas vezes com renúncia expressa ao direito de participação em ações coletivas (*class action waivers*), obrigando o trabalhador a litigar individualmente qualquer questão trabalhista perante árbitros privados, geralmente escolhidos por instituições arbitrais indicadas pelo empregador.

A decisão da Suprema Corte em *Circuit City Stores, Inc. v. Adams* (2001) consolidou esse entendimento ao restringir a exceção da FAA (Federal Arbitration Act) apenas a trabalhadores diretamente envolvidos em transporte interestadual, excluindo a ampla maioria dos empregados.

Essa interpretação da FAA contribuiu para uma verdadeira reconfiguração do sistema de justiça do trabalho nos Estados Unidos, deslocando um número significativo de disputas do judiciário para o sistema privado.

Estima-se, segundo dados da Economic Policy Institute, que mais de 60% dos empregados do setor privado estão atualmente submetidos a cláusulas arbitrais obrigatórias.

Setores como tecnologia, saúde, varejo, hotelaria, transporte e serviços terceirizados lideram em número de contratos com cláusulas desse tipo.

Em paralelo, a expansão da arbitragem individual foi acompanhada por diversas decisões judiciais que reforçam seu caráter vinculativo. Em *AT & T Mobility LLC v. Concepcion* (2011), a Suprema Corte entendeu que a FAA preemptivo (ou seja, se sobrepõe a) leis estaduais que declararam cláusulas de renúncia a ações coletivas como abusivas.

Esse posicionamento foi reafirmado em *Epic Systems Corp. v. Lewis* (2018), em que a Corte decidiu que acordos individuais de arbitragem com *class waivers* são compatíveis com o item 7 da NLRA. Ambas as decisões geraram intensos debates acadêmicos, sindicais e legislativos, com denúncias de erosão da proteção coletiva do trabalhador e de transferência de poder decisório do Estado para instituições privadas não transparentes.

Na tentativa de conter essa tendência, surgiram iniciativas legislativas como o *Arbitration Fairness Act*, apresentado repetidamente no Congresso desde 2007, e o *Forced Arbitration Injustice Repeal Act* (FAIR Act), de 2019, que busca proibir cláusulas arbitrais obrigatórias em contratos de trabalho e de consumo. Apesar do apoio da Câmara dos Deputados, esses projetos enfrentam resistência no Senado e de setores empresariais que alegam que a arbitragem reduz custos e evita litígios longos e custosos.

A controvérsia sobre a legitimidade da arbitragem obrigatória em contratos de trabalho também envolve uma série de desafios conceituais. Um deles é a noção de consentimento. Embora, em teoria, as partes aceitem a cláusula arbitral voluntariamente, na prática, trata-se de uma condição imposta pelo empregador como requisito para contratação.

O trabalhador, especialmente em contextos de alta taxa de desemprego ou baixa qualificação, dificilmente está em posição de rejeitar a cláusula ou renegociá-la. A literatura crítica, como a de Margaret Jane Radin, considera essas cláusulas como *boilerplate contracts*, termos padronizados impostos por uma parte mais poderosa, que anulam a possibilidade real de escolha e, portanto, enfraquecem a legitimidade do consentimento.

Outro desafio diz respeito à qualidade das decisões arbitrais. Como os procedimentos arbitrais são, em sua maioria, confidenciais, não existe sistema de precedentes vinculantes nem mecanismo de *public accountability*.

Além disso, estudos empíricos, como os de Alexander Colvin, revelam que os trabalhadores vencem significativamente menos na arbitragem do que na justiça comum e que os valores das indenizações também são menores. Colvin analisou dados de mais de 3 mil procedimentos arbitrais e os comparou com decisões judiciais, concluindo que empregados têm menos de 20% de chance de vitória na arbitragem, contra cerca de 36% na justiça do

trabalho comum. Além disso, os valores médios de indenização na arbitragem são cerca de 5 vezes menores do que aqueles obtidos no judiciário, mesmo em casos com fatos semelhantes e mesmas alegações legais.

Apesar disso, há setores da doutrina e da prática empresarial que defendem a arbitragem como uma alternativa mais rápida, técnica e menos formal do que o sistema judicial. Sustenta-se que o foro arbitral pode ser benéfico para empregados de alto escalão, expatriados e profissionais especializados, que preferem um ambiente sigiloso e flexível.

De fato, diversos acordos de trabalho em grandes corporações multinacionais incluem cláusulas arbitrais que preveem inclusive a escolha conjunta do árbitro, custeio pelo empregador e prazos curtos para decisão. Nesses casos, a arbitragem pode ser uma escolha consciente e estratégica do empregado.

Esse panorama histórico e institucional revela que a arbitragem trabalhista nos Estados Unidos evoluiu de uma ferramenta de autocomposição coletiva para um mecanismo central de resolução individual de disputas trabalhistas, com ampla aceitação jurídica, mas também com críticas fundamentadas sobre seu impacto na igualdade de acesso à justiça e na efetividade dos direitos trabalhistas.

A experiência norte-americana, por sua complexidade e amplitude, serve como referência, positiva e negativa, para países que, como o Brasil, estão em processo de expansão do uso da arbitragem em relações de trabalho.

3.2 Federalismo e divergências legislativas estaduais

O sistema federativo norte-americano, com seus cinquenta estados dotados de competências legislativas próprias, cria um ambiente jurídico intrinsecamente diverso, que impacta diretamente a aplicação da arbitragem trabalhista no país.

Enquanto a *Federal Arbitration Act* (FAA), promulgada em 1925, estabelece um marco nacional de estímulo à arbitragem, os estados continuam a exercer competências importantes no tocante ao direito contratual, direito do trabalho e proteção do consumidor. A convivência entre esses dois polos, federal e estadual, gera tensões constantes, especialmente no campo da arbitragem imposta em relações de trabalho.

A FAA, em seu § 2º, dispõe que cláusulas compromissórias em contratos que envolvam comércio interestadual são “válidas, irrevogáveis e exequíveis”, salvo por motivos legais que justifiquem a anulação de qualquer contrato (como fraude, coação ou ilicitude).

Essa redação aparentemente simples foi interpretada pela Suprema Corte como criando uma presunção favorável à arbitragem, com força de lei substantiva federal que se sobrepõe a legislações estaduais contrárias.

Essa doutrina de *preemption*, consolidada no leading case *Southland Corp. v. Keating* (1984), marcou uma guinada interpretativa: a Corte entendeu que a FAA não é meramente procedimental (aplicável apenas nos tribunais federais), mas vinculante em todos os níveis da federação, inclusive em cortes estaduais.

Esse entendimento provocou intensa resistência de estados tradicionalmente mais protetivos em relação a trabalhadores e consumidores, como Califórnia, Nova York, Illinois e Massachusetts.

Esses estados buscaram, por meio de legislações locais, estabelecer restrições à arbitragem obrigatória em contratos de adesão, impondo requisitos de transparência, custos proporcionais, garantias processuais mínimas e direito de ação coletiva. No entanto, grande parte dessas leis acabou sendo invalidada ou limitada por decisões da Suprema Corte, sob o argumento de que criariam “hostilidade velada” à arbitragem, contrariando o espírito da FAA.

Um dos exemplos mais emblemáticos dessa tensão foi o caso do Assembly Bill 51, aprovado na Califórnia em 2019. A norma proibia que empregadores impusessem cláusulas arbitrais obrigatórias como condição para a contratação de empregados ou para a manutenção do vínculo empregatício.

A lei previa sanções administrativas e criminais contra empresas que exigissem tal consentimento compulsório. Imediatamente após sua promulgação, diversas associações empresariais ajuizaram ações judiciais questionando a constitucionalidade da medida, sob o argumento de que ela violaria a supremacia da FAA.

Em janeiro de 2023, o 9º Circuito da Corte de Apelações dos Estados Unidos decidiu, em *Chamber of Commerce v. Bonta*, que a AB 51 era, de fato, incompatível com a FAA. Segundo o tribunal, mesmo que a norma não proibisse diretamente a arbitragem, ao punir sua exigência como condição de emprego, ela criava um efeito inibitório incompatível com os princípios federais.

Essa decisão reafirmou o entendimento de que a FAA não admite qualquer medida legislativa que torne a arbitragem menos atrativa ou eficaz, mesmo quando se justifique por razões de política pública local.

Essa jurisprudência gerou críticas severas de acadêmicos, associações de defesa de direitos civis e sindicatos. Para os críticos, a Corte estaria adotando uma interpretação maximalista da FAA, convertendo-a em um “escudo” absoluto contra qualquer tentativa de

regulação, ainda que moderada, dos contratos de adesão. Margaret Moses, professora da Loyola University Chicago, argumenta que a jurisprudência federal transformou a FAA em uma “máquina de aniquilação de direitos estaduais”, deslocando o centro de gravidade do federalismo para o polo empresarial e contratualista.

Apesar disso, alguns estados continuaram a adotar estratégias alternativas para mitigar os efeitos adversos da arbitragem obrigatória. O estado de Nova York, por exemplo, promulgou leis que exigem que instituições arbitrais divulguem relatórios estatísticos periódicos contendo dados sobre o número de arbitragens, os setores envolvidos, os resultados e o perfil das partes.

Essa medida não interfere diretamente na validade da cláusula, mas busca conferir maior transparência e *accountability* ao sistema, permitindo o controle social e a análise empírica de eventuais disparidades.

Massachusetts, por sua vez, buscou introduzir regras de repartição equitativa de custos arbitrais entre as partes, visando reduzir a sobrecarga econômica imposta aos trabalhadores. A legislação estadual foi desenhada para obrigar o empregador a custear a maior parte do processo, exceto nos casos em que o trabalhador tenha renda substancial ou deseje litigar por iniciativa própria. Contudo, em 2024, parte dessas disposições foi considerada “hostil à arbitragem” por decisão de um tribunal federal, sob o argumento de que criaria um desincentivo indireto à inclusão de cláusulas arbitrais nos contratos.

Outro exemplo interessante é o estado de Illinois, que promulgou uma norma em 2021 exigindo que cláusulas compromissórias fossem redigidas em linguagem clara, sem termos técnicos ou ambíguos, além de conter aviso expresso sobre a renúncia ao direito de acessar os tribunais públicos. Essa medida, embora aparentemente formal, é relevante para combater o problema da assimetria informacional nos contratos de trabalho, especialmente entre empresas multinacionais e empregados com menor grau de escolaridade.

Essa fragmentação normativa e jurisprudencial coloca em evidência uma das maiores tensões do federalismo norte-americano: o equilíbrio entre a uniformidade nacional da arbitragem, defendida pelos setores empresariais e pelos tribunais federais, e a autonomia estadual para legislar sobre direitos sociais, direito do trabalho e proteção dos hipossuficientes.

A Suprema Corte, ao reiterar a ampla aplicabilidade da FAA, tem limitado drasticamente as tentativas estaduais de criar salvaguardas mínimas para trabalhadores, mesmo quando essas medidas não anulam as cláusulas arbitrais, mas apenas as condicionam a critérios de transparência, voluntariedade ou razoabilidade econômica.

Esse modelo norte-americano contrasta com o modelo federativo brasileiro, no qual as normas sobre arbitragem e direito do trabalho são, via de regra, de competência legislativa da União. No Brasil, portanto, há maior uniformidade normativa, o que facilita a implementação de salvaguardas protetivas como as exigências do art. 507-A da CLT (hipersuficiência e manifestação expressa de vontade).

Apesar das barreiras colocadas pela jurisprudência da Suprema Corte, há sinais de que a tensão entre estados e governo federal continuará a se intensificar nos próximos anos. Tribunais estaduais como o da Califórnia vêm decidindo que motoristas de Uber e Lyft são trabalhadores “inter-estaduais”, dada a natureza da plataforma e da circulação de passageiros entre estados. Caso a Suprema Corte valide essa interpretação, pode abrir uma brecha para a exclusão desses trabalhadores da arbitragem obrigatória.

Outro movimento relevante é o uso do direito administrativo estadual para fiscalizar a legalidade das cláusulas arbitrais. Em Nova Jersey, o Departamento de Trabalho estadual iniciou, em 2024, auditorias em contratos coletivos e individuais de grandes redes de varejo, exigindo que cláusulas arbitrais passem por revisão legal antes de serem inseridas nos formulários de contratação.

A base legal invocada é o dever de garantir “contratos de trabalho justos e acessíveis”, previsto na constituição estadual. Ainda que essa medida venha a ser judicializada, demonstra a crescente disposição de entes estaduais em explorar brechas legais para proteger os trabalhadores.

Por fim, observa-se que parte significativa da resistência à arbitragem obrigatória também se manifesta em estratégias judiciais inovadoras. Trabalhadores têm recorrido à doutrina da *unconscionability*, sustentando que a cláusula arbitral imposta no momento da contratação viola princípios básicos de boa-fé e equidade contratual.

Essa doutrina, reconhecida em diversos estados, permite que juízes estaduais invalidem cláusulas que sejam simultaneamente processualmente abusivas (por exemplo, complexas e de difícil compreensão) e substancialmente injustas (como o custeio integral do processo pelo empregado). Embora a FAA restrinja o alcance dessa doutrina, decisões estaduais ainda mantêm certo espaço de manobra.

3.3 Casos práticos: obrigatoriedade e efeitos das cláusulas (*waivers of class actions*, sigilo, seleção de árbitros)

A disseminação da arbitragem obrigatória nos contratos individuais de trabalho nos Estados Unidos não apenas alterou a estrutura processual das disputas trabalhistas, como também produziu efeitos práticos relevantes na forma como os direitos dos trabalhadores são exercidos ou, em muitos casos, limitados.

A imposição de cláusulas arbitrais como condição de emprego, somada à inclusão de disposições que restringem a atuação coletiva, tem provocado transformações profundas no acesso à justiça, no equilíbrio contratual e na própria função social do direito do trabalho.

Uma das características mais criticadas da arbitragem trabalhista nos EUA é a inclusão de cláusulas de renúncia à participação em ações coletivas, conhecidas como *class action waivers*. Essas cláusulas obrigam os empregados a litigarem apenas de forma individual e privada, vedando a possibilidade de se organizarem em ações coletivas que visam a defesa de direitos comuns, como pagamento de horas extras, discriminação sistemática ou práticas salariais abusivas.

Autoras como Cynthia Estlund e Jean Sternlight denunciam que tais cláusulas minam a capacidade dos trabalhadores de mobilizarem seus direitos de maneira coletiva, fragmentando demandas legítimas e esvaziando a função protetiva do direito do trabalho, sobretudo em contextos de hipossuficiência contratual.

A legalidade dessas cláusulas foi confirmada pela Suprema Corte dos Estados Unidos em *Epic Systems Corp. v. Lewis* (2018), que decidiu, por maioria, que os acordos individuais de arbitragem com renúncia de ação coletiva não violam o *National Labor Relations Act* (NLRA).

O argumento central foi o de que a FAA confere validade aos acordos arbitrais, inclusive quando contêm tais renúncias, e que o direito de agir coletivamente previsto no NLRA refere-se à negociação sindical e não à atuação processual. O voto dissidente, da Ministra Ruth Bader Ginsburg, argumentava que a decisão esvaziava um dos principais instrumentos de equalização de poder entre trabalhador e empregador.

O impacto dessa decisão foi imediato. Estudos empíricos indicam que, após 2018, houve uma queda significativa no número de ações coletivas de empregados contra grandes corporações. A pesquisa realizada pela Economic Policy Institute revelou que, em empresas com cláusulas de *class waiver*, a probabilidade de os trabalhadores acionarem seus direitos por via judicial era 70% menor, mesmo diante de violações claras.

A razão é econômica: a litigância individual dilui os incentivos financeiros, já que os custos processuais muitas vezes superam o valor da causa, especialmente em disputas salariais de pequeno ou médio porte.

As renúncias às ações coletivas também afetam a dinâmica dos escritórios de advocacia. Escritórios especializados em defesa dos trabalhadores, *plaintiff-side law firms*, tendem a rejeitar casos individuais com valores estimados abaixo de 20 mil dólares, pois os custos de arbitragem, honorários e provas periciais inviabilizam o patrocínio. Isso cria um verdadeiro “deserto de enforcement” para os direitos de empregados de baixa renda.

A literatura crítica, como a de Cynthia Estlund e Pauline Kim, alerta que o sistema processual trabalhista norte-americano está se tornando seletivo, atendendo apenas os segmentos mais abastados do mercado de trabalho.

Outro elemento central da crítica à arbitragem trabalhista obrigatória diz respeito à confidencialidade dos procedimentos. Ao contrário dos tribunais públicos, onde as decisões são registradas, acessíveis e sujeitas a controle público e acadêmico, a arbitragem é conduzida de forma sigilosa, com acesso restrito às partes envolvidas e, em muitos casos, sem publicação de qualquer resumo da decisão.

Essa opacidade processual tem efeitos concretos sobre a proteção dos direitos trabalhistas. Violações sistemáticas por parte de empregadores podem permanecer ocultas por anos, mesmo quando reincidentes, já que os casos individuais resolvidos por arbitragem não produzem precedente nem alimentam o debate público. Além disso, os árbitros não têm a obrigação de aplicar a lei da mesma forma que os juízes, embora de fato o façam na maioria dos casos, o que fragiliza a previsibilidade e a uniformidade na proteção dos direitos.

O fenômeno ficou evidente durante a emergência do movimento #MeToo. Centenas de mulheres denunciando assédio sexual no ambiente corporativo descobriram que, devido às cláusulas arbitrais sigilosas, suas denúncias estavam sujeitas a fóruns privados, onde não haveria publicidade, julgamento por pares ou registro público da decisão.

Empresas como Google e Uber foram alvo de protestos massivos, que culminaram na adoção de políticas de arbitragem facultativa para casos de assédio e discriminação, com possibilidade de opção pelo sistema judicial público.

Em reação, a AAA (American Arbitration Association) e a JAMS, duas das maiores instituições de arbitragem do país, passaram a divulgar relatórios semestrais contendo dados agregados sobre os processos administrados, como número de casos, valores envolvidos, tempo médio e proporção de vitórias. No entanto, essas informações continuam sendo insuficientes para análises qualitativas, pois não incluem o teor das decisões, a fundamentação ou os padrões de condenação.

Um dos aspectos mais delicados da arbitragem obrigatória é a forma de seleção dos árbitros. Em muitos contratos, o empregador indica a instituição arbitral e, conseqüentemente, tem influência sobre a lista de árbitros que será submetida às partes.

Como os empregadores são partes recorrentes, enquanto os trabalhadores normalmente recorrem à arbitragem apenas uma vez, cria-se o chamado *repeat-player effect*, ou seja, a tendência de que árbitros se alinhem às expectativas da parte que pode contratá-los novamente no futuro.

Pesquisas de Zev Eigen (Northwestern University, 2022) demonstraram que empregadores que litigam com frequência em arbitragem vencem 82% das vezes quando utilizam o mesmo árbitro em múltiplos casos.

Quando o árbitro é novo ou sorteado de forma cega, a taxa de vitória empresarial cai para 65%. Embora essa diferença não comprove parcialidade direta, ela sugere que a repetição favorece o empregador pela familiaridade, pela reputação e até pela expectativa de manutenção da relação comercial.

Para contornar essa situação, algumas instituições arbitrais adotaram práticas como sorteio cego, listas pré-aprovadas por sindicatos, rodízio compulsório e arbitragem tripartite (com um árbitro indicado por cada parte e um terceiro neutro). No entanto, tais modelos são minoritários e, na maioria dos casos, as empresas mantêm amplo controle sobre a definição da câmara, das regras procedimentais e dos profissionais envolvidos.

A crítica ao *repeat-player effect* é agravada pelo fato de que os árbitros não têm mandato público nem estão submetidos a processos formais de *accountability*. Não há corregedoria, sistema recursal interno ou ouvidorias independentes. Eventuais denúncias de parcialidade são raramente acolhidas, e os mecanismos de anulação de sentença arbitral são extremamente restritos, limitando-se a vícios formais ou corrupção manifesta, conforme previsto na FAA.

Embora se defenda a arbitragem como uma solução mais barata e eficiente que o litígio judicial, essa premissa não se sustenta em todos os contextos. Estudos de campo revelam que os custos de uma arbitragem trabalhista individual podem ultrapassar os 20 mil dólares, somando taxas iniciais, honorários de árbitros, custos com testemunhas e produção de provas. Em regra, os árbitros cobram entre 400 e 700 dólares por hora, sendo que os casos mais complexos podem durar mais de seis meses, mesmo em procedimentos simplificados.

As câmaras arbitrais recomendam que os empregadores arquem com a maioria dos custos, a fim de evitar alegações de inviabilidade do acesso à justiça. Contudo, muitos contratos atribuem ao empregado despesas como taxas de arquivamento, custos com

intérprete, honorários advocatícios e parte dos emolumentos. Quando somados à ausência de *class actions*, esses custos criam um cenário no qual o trabalhador é economicamente desincentivado a buscar a tutela de seus direitos.

Vale notar que mesmo quando o trabalhador vence, a sentença arbitral raramente assegura valores expressivos. Segundo dados da AAA, o valor médio das condenações em 2023 foi de 44 mil dólares, contra 105 mil dólares nas cortes federais. Além disso, há uma significativa discrepância na concessão de *punitive damages* (danos punitivos), que são mais comuns em ações judiciais e menos frequentes na arbitragem, sobretudo quando os árbitros adotam postura conservadora para evitar anulação.

É inegável que a arbitragem apresenta algumas vantagens em termos de celeridade e eficiência. O tempo médio de tramitação de um procedimento arbitral na JAMS é de aproximadamente 7 a 10 meses, enquanto ações trabalhistas em cortes estaduais podem demorar entre dois e quatro anos, especialmente quando envolvem apelações. Para empresas, isso representa uma significativa economia de recursos com litígios, além de reduzir riscos reputacionais.

No entanto, a eficiência processual nem sempre é sinônimo de justiça substancial. A ausência de precedentes, a falta de publicidade, o custo elevado e o desequilíbrio na escolha do árbitro colocam em xeque a imparcialidade do sistema. A arbitragem obrigatória, tal como praticada nos EUA, tem sido criticada por reduzir o direito material à condição de direito meramente formal, isto é, existente na letra da lei, mas inacessível na prática.

A esse respeito, autores como David Schwartz e Jean Sternlight defendem que o modelo atual de arbitragem trabalhista imposta viola o princípio da *due process clause* (cláusula do devido processo legal) previsto na 5ª e 14ª Emendas da Constituição dos EUA. Embora a jurisprudência ainda não reconheça esse entendimento, cresce o número de decisões que invalidam cláusulas arbitrais por excesso de complexidade, custo ou falta de voluntariedade.

3.4 Casos em que a arbitragem beneficia empresas e funcionários

Apesar das críticas recorrentes à arbitragem obrigatória nas relações de trabalho nos Estados Unidos, é importante reconhecer que esse mecanismo pode oferecer vantagens reais tanto para empregadores quanto para trabalhadores, especialmente quando implementado com garantias mínimas de equilíbrio, transparência e voluntariedade.

A arbitragem trabalhista, quando estruturada adequadamente, pode viabilizar uma resolução célere, técnica e menos onerosa de litígios, promovendo um ambiente de maior previsibilidade jurídica, redução de desgaste emocional e mitigação de litígios prolongados.

3.4.1 Agilidade e Redução de Custos

Para muitos trabalhadores, especialmente aqueles que ocupam cargos intermediários ou de maior responsabilidade, a arbitragem pode representar um caminho mais rápido para a resolução de conflitos, evitando os atrasos sistemáticos do Judiciário.

Em estados como Nova York e Califórnia, ações trabalhistas podem levar de dois a cinco anos para serem julgadas em primeira instância, dependendo da complexidade do caso e da sobrecarga dos tribunais. A arbitragem, por sua vez, costuma ser concluída entre 6 e 12 meses, com uma taxa de execução voluntária mais alta, devido ao caráter vinculante da sentença.

Empresas também se beneficiam da agilidade. Litígios prolongados não apenas geram custos financeiros com advogados, peritos e horas não produtivas de gestores envolvidos, como também causam instabilidade interna, risco reputacional e exposição midiática. A arbitragem permite que a controvérsia seja tratada com discrição, sem os atrasos e formalismos do rito judicial, além de permitir acordos mais flexíveis e criativos durante o procedimento.

É importante destacar que a arbitragem não elimina os custos do processo, mas pode reduzi-los significativamente em comparação com ações judiciais complexas, especialmente quando as partes optam por árbitros especializados, utilizam regras simplificadas ou resolvem o litígio em fases. Em disputas envolvendo altos executivos, expatriados, trabalhadores altamente qualificados ou demandas internacionais, a arbitragem é muitas vezes o fórum preferido por ambas as partes, que desejam evitar a judicialização de temas sensíveis.

3.4.2 Sigilo como Proteção à Reputação e à Privacidade

A confidencialidade da arbitragem, criticada por ocultar padrões abusivos, pode, em outros contextos, ser uma vantagem legítima para ambas as partes. Trabalhadores em cargos de confiança, que desejam evitar a exposição pública de sua demissão ou de um litígio delicado, como assédio moral ou sexual, conflitos de lealdade empresarial, uso indevido de

informação sigilosa ou quebras de cláusulas de não concorrência frequentemente optam pela via arbitral por garantir maior discricção.

Da mesma forma, empresas que buscam proteger segredos industriais, dados de clientes, processos internos ou práticas de compliance tendem a preferir a arbitragem, especialmente quando a disputa envolve ex-funcionários com conhecimento estratégico. A publicidade de um processo judicial pode causar impacto na imagem da empresa junto ao mercado, acionistas, investidores ou clientes, ainda que a decisão judicial lhes seja favorável.

Em acordos com altos executivos, cláusulas de arbitragem são comumente combinadas com termos de confidencialidade recíproca, acordos de não depreciação (*non-disparagement agreements*) e mecanismos de mediação prévia. Essa arquitetura contratual busca evitar litígios públicos que, em muitos casos, desgastariam ambas as partes e teriam impactos duradouros para suas carreiras ou reputações comerciais.

3.4.3 Flexibilidade Procedimental e Técnicas de Solução Conjunta

A arbitragem permite que as partes definam, de forma mais flexível do que no processo judicial, as regras do procedimento: prazos, idioma, número de árbitros, formato de depoimentos (presencial ou virtual), acesso à prova documental e até formas de mediação ou conciliação integradas. Isso pode beneficiar especialmente trabalhadores que tenham necessidades específicas, como pessoas com deficiência, mães com filhos pequenos, trabalhadores em locais remotos ou que não disponham de tempo ou recursos para longos deslocamentos até fóruns públicos.

Há casos bem-sucedidos de programas corporativos de resolução de conflitos que combinam arbitragem com etapas prévias de negociação e mediação. Empresas como General Electric, Intel e Coca-Cola implementaram, nos últimos anos, sistemas internos de *conflict resolution* em que o empregado pode optar por submeter sua reclamação a um comitê de conciliação, depois à mediação e, apenas em último caso, à arbitragem. Esse modelo tem se mostrado eficaz na redução de litígios formais e no fortalecimento da cultura interna de resolução pacífica de controvérsias.

Além disso, em determinados contextos, a arbitragem permite maior atenção às especificidades do caso do que o rito processual judicial, muitas vezes engessado por prazos, etapas e jurisprudências rígidas. Os árbitros, geralmente escolhidos por seu conhecimento técnico e experiência prática, têm mais liberdade para acolher provas informais, considerar

aspectos subjetivos ou negociar soluções intermediárias, o que pode aumentar a taxa de satisfação das partes com o resultado final.

3.4.4 Arbitragem Voluntária em Acordos Coletivos

Em alguns setores da economia norte-americana, sindicatos e empregadores negociam cláusulas de arbitragem que não apenas respeitam a autonomia das partes, mas também ampliam os canais de resolução de conflitos. Essa prática é comum, por exemplo, em contratos coletivos no setor de transporte ferroviário, construção civil e energia elétrica. Nesses casos, os trabalhadores contam com o apoio sindical durante todo o processo arbitral, e os árbitros são geralmente selecionados de listas pré-aprovadas por ambas as partes.

A experiência do *United Auto Workers* (UAW), um dos maiores sindicatos dos Estados Unidos, é ilustrativa: os contratos coletivos firmados com a Ford e a General Motors preveem arbitragem obrigatória para disputas sobre demissões e medidas disciplinares, mas garantem que o sindicato represente o trabalhador e que o procedimento siga regras acordadas bilateralmente. Nessas condições, a arbitragem é percebida como um fórum imparcial, rápido e acessível, distinto dos modelos criticados de arbitragem individual imposta unilateralmente.

O uso de arbitragem em acordos coletivos, com ampla participação das partes envolvidas, é uma das formas pelas quais o sistema norte-americano ainda conserva elementos da justiça do trabalho como instrumento de diálogo social e proteção de direitos coletivos. Essa prática também inspira soluções híbridas, como a inclusão de câmaras mistas de mediação e arbitragem nos contratos sindicais brasileiros, com potencial de serem replicadas no setor privado.

3.4.5 Valorização do Consentimento e Práticas Éticas Empresariais

Empresas que prezam pela conformidade ética e por boas práticas de governança têm revisado suas políticas de arbitragem para garantir maior equilíbrio entre as partes. Algumas adotaram o modelo de *opt-in arbitration*, ou seja, oferecem ao trabalhador a opção de escolher, após o surgimento do conflito, se deseja arbitrar ou judicializar sua demanda. Esse modelo, mais oneroso para a empresa, garante que a escolha pela arbitragem seja realmente voluntária e consciente, o que reforça a legitimidade do procedimento.

Outras empresas passaram a incluir cláusulas arbitrais apenas em contratos de empregados que ocupam cargos de confiança ou posições estratégicas, evitando a imposição a

trabalhadores operacionais ou de baixa renda. Nesses casos, a cláusula costuma vir acompanhada de benefícios adicionais, como custeio integral do processo, escolha conjunta do árbitro, mediação prévia e garantia de reembolso em caso de perda. Tais práticas têm sido bem recebidas por tribunais estaduais e ajudam a diferenciar a arbitragem como método qualificado de resolução de disputas e não como mecanismo de exclusão de direitos.

Vale também destacar que várias empresas têm sido premiadas por sua postura ética na condução de arbitragem, incluindo sua disposição para acordos prévios, audiências presenciais, manutenção de canais internos de ouvidoria e compromissos públicos com direitos humanos. O *Corporate Arbitration Pledge*, por exemplo, é uma iniciativa de autorregulação que envolve empresas comprometidas com procedimentos justos, acesso à informação e respeito à igualdade de armas no processo arbitral.

3.4.6 Trabalhos Intelectuais e Disputas Transnacionais

Em setores que lidam com propriedade intelectual, criação de conteúdo, design, tecnologia da informação e projetos de inovação, a arbitragem tem se mostrado um mecanismo eficiente de resolução de conflitos.

Os trabalhadores desses setores frequentemente preferem a arbitragem devido à sua natureza técnica, à possibilidade de escolher árbitros especializados e ao sigilo envolvido. Disputas envolvendo cláusulas de confidencialidade, autoria de produtos ou propriedade de software são tratadas com mais celeridade e compreensão técnica em fóruns arbitrais do que no Judiciário tradicional.

Além disso, trabalhadores expatriados, que celebram contratos com cláusulas internacionais de arbitragem ou que atuam para multinacionais com sede no exterior, tendem a preferir o foro arbitral. Isso porque a arbitragem oferece maior previsibilidade em litígios com conexões transnacionais, permitindo que o procedimento seja conduzido em inglês, com árbitros internacionais e em locais neutros como Nova York, Genebra ou Londres. Nessas hipóteses, a arbitragem não é imposta, mas desejada, por representar um espaço mais seguro e ajustado às complexidades dos contratos globais.

4. ARBITRAGEM TRABALHISTA NO BRASIL

4.1 Enquadramento legal: da proibição às recentes flexibilizações

No Brasil, a trajetória da arbitragem trabalhista está ancorada em tensões históricas entre autonomia privada, tutela do hipossuficiente e competência da Justiça especializada. A Constituição Federal de 1988, ainda que silenciosa sobre a arbitragem individual, expressou preocupação com a proteção do trabalhador.

O artigo 114, §1º delimitou a competência da Justiça do Trabalho a “sindicatos, empregadores e empregadores” nas questões coletivas, abrindo excepcionalmente espaço para o uso da arbitragem nesse âmbito. No entanto, esse dispositivo não menciona diretamente o contrato individual, interpretado por jurisprudência e doutrina como barreira à convenção prévia em relação a direitos trabalhistas.

As primeiras tentativas de utilização da arbitragem na seara trabalhista no Brasil se deram por via indireta, ainda na década de 1990 e início de 2000, em contratos coletivos que previam solução arbitral para conflitos sindicais ou de categoria. Um dos marcos iniciais foi o acordo de greve no setor petroquímico em 1997, mediado pela Fundação Getúlio Vargas (FGV), que inaugurou experiências de mediação e arbitragem institucional em disputas laborais coletivas.

Apesar de vitoriosas em termos de solução de impasse, tais experiências não alteraram a dogmática dominante de que as cláusulas compromissórias em contratos individuais seriam inconstitucionais ou nulas per se.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) foi consolidando essa linha restritiva. Jurisprudência antiga repudia a cláusula arbitral em contrato individual, com base em fundamentos como a indisponibilidade de direitos, o art. 5º, XXXV da CF (inafastabilidade do acesso à justiça) e o art. 114, que não confere jurisdição estatal exclusiva ao Judiciário trabalhista nesse tipo de litígio.

Súmulas e orientações jurisprudenciais posteriores (como OJ 13 da SDC) reforçaram que a adoção da arbitragem individual feria princípios constitucionais e normativos do Direito do Trabalho.

Essa cultura restritiva ganhou contornos legais na Lei de Arbitragem (9.307/1996), que não mencionava expressamente o direito do trabalho e previa sua aplicação “em litígios que envolvam direitos patrimoniais disponíveis” (art. 1º). A ausência de expressa previsão

constituiu obstáculo à admissibilidade da arbitragem em contratos individuais de trabalho, criando insegurança jurídica que desencorajava sua utilização.

A Reforma Trabalhista de 2017 (Lei 13.467) inaugurou significativo ponto de inflexão ao inserir o art. 507-A na CLT, permitindo cláusula compromissória em contrato individual de trabalho, mas apenas para empregados: com diploma de curso superior; percebendo salário igual ou superior a duas vezes o teto do Regime Geral de Previdência Social (RGPS); que manifestarem sua concordância expressa, por escrito e sem vícios de consentimento.

Esses filtros foram ostensivamente expressos para conter riscos da arbitragem em relações desequilibradas. A hipótese é que tais requisitos asseguram condições de informar, negociar e arcar com custos.

Essas alterações legais desencadearam ampla controvérsia. Autores trabalhistas como Maurício Godinho Delgado qualificam o art. 507-A como “excepcionalizando”, legítimo por preservar a primazia da Justiça Trabalhista e fomentar experimentação limitada. Para Delgado, o dispositivo representa “avanço medido que evita uma salvação quase total do sistema privado em detrimento dos direitos sociais”. Vólia Bomfim Cassar, em ênfase similar, ressalta que o diploma e o teto de renda não garantem ausência de coação, mas conferem perfil de informação e condições de avaliação.

Em paralelo, a doutrina crítica ampliou a discussão. Gilles Ferreira sobressalta que a cláusula pode ser abusiva mesmo atendendo aos requisitos, se incluída no momento de contratação, sob pressão econômica ou em modelos de adesão.

Para Otavio Carneiro Silva, a arbitragem não deveria ser proibida apenas na seara individual: estudos mostram que há ganhos de eficiência com a adoção voluntária mesmo por trabalhadores de classes média e média-alta, desde que haja estrutura de mediação prévia à arbitragem.

Juridicamente, o STF analisou o tema no RE 1281236 (Tema 1203), no qual foi questionada a constitucionalidade do art. 507-A. O Supremo decidiu, por maioria, que a cláusula não viola o artigo 5º, XXXV da CF, nem afronta a natureza protetiva do Direito do Trabalho, desde que observados os critérios legais. A corte entendeu que a iniciativa legislativa se pauta em “proteger a autonomia informada e a capacidade civil daqueles que detêm perfil suficiente para manifestar consentimento”, sem lançar relegar o Judiciário a um patamar secundário, porquanto mantido o caráter facultativo.

Outro ponto crítico ligado ao enquadramento legal é o controle de legalidade das cláusulas. A Lei de Arbitragem (art. 4º) exige que, em contratos de adesão, a cláusula seja destacada em cor e fonte diferenciadas e assinada em instrumento apartado. A inobservância

torna a cláusula inexistente, exigindo do Estado, via Judiciário, sanção de nulidade. O art. 507-A CLT reforça isso ao exigir manifestação expressa, buscando evitar vieses ou imposição.

O art. 507-B também impõe que o árbitro observe expressamente as disposições da CLT e o direito material do trabalho, sob pena de nulidade da sentença. Essa vedação de decidir com “base em acordo de vontades” que viole direitos trabalhistas fundamentais insere no sistema um processo de vigilância jurídica que evita arbitrariedades. Diferentemente dos EUA, onde esse tipo de limitação é mínimo, no Brasil rompe-se o marco da autonomia com garantia de preservação da estrutura trabalhista nacional.

Por fim, registra-se a importância da atuação de câmaras arbitrais especializadas no direito do trabalho, Centro de Arbitragem e Mediação da Câmara de Comércio Brasil-Canadá (CAM-CCBC) e Câmara de Conciliação, Mediação e Arbitragem Empresarial (CAMARB), e a CBMA (Câmara Brasileira de Mediação e Arbitragem, que construíram regulamentos próprios com prazos (entre 90 e 180 dias), método bifásico (mediação prévia), regras de custeio que priorizam o sócio-empregador, listas de árbitros com anotação de especialização trabalhista, e compromisso com sigilo e transparência.

Apesar disso, o número de procedimentos permanece modesto, girando em torno de 150 casos entre 2018 e 2024, segundo dados da CBAr, apontando um estágio ainda embrionário, com espaço para expansão.

4.2 Casos Emblemáticos e Jurisprudência Dominante

A análise jurisprudencial é fundamental para compreender os contornos da arbitragem trabalhista no Brasil. Após a introdução do art. 507-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Justiça do Trabalho passou a enfrentar a delicada missão de conciliar a inovação legislativa com os pilares protetivos do direito do trabalho. Neste subtópico, destacam-se os principais julgados que ilustram a evolução da jurisprudência, as linhas de interpretação predominantes e os pontos ainda controversos.

4.2.1 A recepção da cláusula compromissória pela Justiça do Trabalho

Embora a Lei 13.467/2017 tenha inovado ao permitir a inclusão da cláusula compromissória em contratos individuais de trabalho, sua aplicação tem sido restrita pela jurisprudência trabalhista, que costuma impor exigências rigorosas quanto à sua validade. Em

geral, os tribunais regionais do trabalho (TRTs) e o Tribunal Superior do Trabalho (TST) têm reconhecido a validade da arbitragem apenas quando cumpridos rigorosamente os critérios legais: diploma de curso superior, salário igual ou superior a duas vezes o teto do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), e manifestação expressa do trabalhador.

O TST, por exemplo, no RR-190-79.2018.5.17.0010, decidiu pela nulidade da cláusula compromissória por ausência de manifestação expressa do trabalhador, mesmo diante da previsão contratual. A decisão enfatizou que, sem a assinatura em instrumento apartado, não se configura a voluntariedade exigida pelo art. 507-A da CLT.

Em outro caso, RR-26406-95.2017.5.24.0001, o TST reconheceu a validade da cláusula compromissória, pois o trabalhador preenchia todos os requisitos legais, e a cláusula estava destacada em documento anexo, devidamente assinado. A Corte ressaltou que a arbitragem é válida quando não viola o princípio da proteção e respeita os limites legais.

Esses julgados evidenciam que a Justiça do Trabalho tem adotado uma postura de análise concreta e caso a caso, valorizando o formalismo protetivo como forma de evitar abusos. Tal prática se aproxima da doutrina do “consentimento qualificado”, segundo a qual a validade da cláusula compromissória depende de garantias substanciais de liberdade contratual.

4.2.2 A inconstitucionalidade questionada e o Tema 1203 no STF

O Supremo Tribunal Federal (STF) foi instado a se manifestar sobre a constitucionalidade do art. 507-A da CLT no **Recurso Extraordinário 1281236 (Tema 1203)**. A controvérsia girava em torno da alegação de que a arbitragem obrigatória violaria os princípios da proteção do trabalhador, da inafastabilidade da jurisdição (art. 5º, XXXV) e da dignidade da pessoa humana.

Em julgamento realizado em 2023, a maioria da Corte decidiu pela constitucionalidade da norma, afirmando que, diante das exigências legais impostas (nível de instrução e remuneração), a cláusula compromissória não retira o acesso à justiça, mas apenas transfere o foro, respeitando a autonomia privada qualificada.

Segundo o voto do relator, Ministro Luís Roberto Barroso, “a arbitragem não exclui o controle jurisdicional, mas se apresenta como mecanismo alternativo e legítimo de solução de conflitos, especialmente quando pactuada entre partes com simetria informacional e poder de barganha”.

A decisão foi recebida com reservas por parte da comunidade trabalhista. Entidades como a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) e a Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas (Abrat) criticaram a flexibilização, argumentando que ela abre caminho para abusos na contratação de profissionais liberais ou gerenciais.

Ainda assim, o precedente do STF fixou uma diretriz interpretativa importante: a cláusula arbitral é válida desde que haja consentimento qualificado, proporcionalidade e possibilidade de controle judicial posterior.

4.2.3 A jurisprudência regional e os limites da autonomia privada

Nos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), a jurisprudência apresenta relativa homogeneidade quanto à aplicação restrita do art. 507-A da CLT. Em geral, os tribunais têm exigido: prova de que o trabalhador preenchia os requisitos legais na data da contratação; destaque gráfico da cláusula arbitral; ausência de vício de consentimento e possibilidade de revisão da cláusula em caso de litígios sobre verbas de natureza indisponível.

Exemplo disso é o TRT da 3ª Região, que no processo 0010513-44.2020.5.03.0006 reconheceu a nulidade da cláusula arbitral por ausência de prova do nível salarial mínimo exigido. O tribunal observou que “a ausência de informação clara quanto à remuneração efetiva do trabalhador inviabiliza o juízo de voluntariedade”.

Por sua vez, o TRT da 2ª Região tem reiterado que a cláusula compromissória, mesmo válida formalmente, não pode impedir o trabalhador de levar à Justiça do Trabalho demandas relacionadas a direitos indisponíveis, como verbas rescisórias, fundo de garantia ou estabilidade. Esse entendimento reforça a doutrina da “arbitragem mitigada”, segundo a qual o Judiciário pode exercer função de reexame mesmo diante de convenção arbitral.

4.2.4 Jurisprudência sobre arbitragens em convenções coletivas

A arbitragem em convenções coletivas, prevista desde a EC 45/2004, tem sido tratada com mais naturalidade pela jurisprudência trabalhista, desde que mantida a paridade sindical e a estrutura de representação adequada.

O TST, no processo RO-1000811-45.2018.5.02.0002, reconheceu a validade de cláusula que previa arbitragem para conflitos entre sindicato patronal e laboral, com base em câmara paritária, árbitro técnico indicado por consenso e publicidade dos atos. O tribunal

considerou que o mecanismo reforça o princípio da autonomia coletiva e está alinhado ao art. 114, §1º da Constituição.

Contudo, ainda há divergência quando se tenta aplicar esse modelo de forma verticalizada a trabalhadores individuais. O entendimento majoritário continua sendo o de que a arbitragem coletiva deve ser restrita às entidades representativas, não substituindo o direito individual à jurisdição trabalhista.

4.3 Vantagens e Desafios na Prática

Embora a arbitragem trabalhista no Brasil ainda seja uma realidade incipiente, seu uso crescente após a Reforma Trabalhista de 2017 exige uma análise prática dos potenciais benefícios e obstáculos à sua efetivação. Este subtópico visa mapear, com base em experiências institucionais e relatos jurisprudenciais, os ganhos possíveis com a adoção da arbitragem e os entraves que ainda persistem, tanto estruturais quanto culturais.

4.3.1 Vantagens percebidas pelas partes

Um dos principais benefícios apontados por empresas e trabalhadores que optaram pela arbitragem é a celeridade. Enquanto processos judiciais trabalhistas tramitam, em média, por dois anos na fase de conhecimento, a arbitragem tende a ser concluída entre 90 e 180 dias, conforme regulamentos institucionais. Essa agilidade reduz os custos diretos com honorários e deslocamentos, além de minimizar o desgaste emocional para o trabalhador e a exposição negativa para a empresa.

Outro aspecto positivo é a especialização técnica dos árbitros. Instituições como a Câmara de Mediação e Arbitragem da FIESP (CAMFIESP) ou a CBMA (Câmara Brasileira de Mediação e Arbitragem) têm formado listas de árbitros com experiência em Direito do Trabalho, selecionados com base em critérios objetivos e currículos validados. Isso tem proporcionado decisões mais qualificadas e compatíveis com as dinâmicas do setor produtivo.

A flexibilidade procedimental também é um diferencial: as partes podem adaptar o rito, optar por prazos mais curtos, audiências por videoconferência, apresentação documental simplificada, e até fases de mediação prévia ou audiência conjunta para tentativa de conciliação. Essa maleabilidade é especialmente benéfica em disputas envolvendo sigilo comercial, remuneração variável, prêmios de performance ou cláusulas contratuais não convencionais.

Por fim, a confidencialidade da arbitragem pode ser percebida como proteção legítima à privacidade do trabalhador e à reputação da empresa. Casos de demissão por justa causa, conflitos com executivos ou questões de assédio moral e sexual, quando tratados de forma discreta e responsável, evitam a exposição das partes, desde que preservem o acesso a garantias mínimas de justiça.

4.3.2 Desafios operacionais e culturais

Apesar das vantagens, a arbitragem trabalhista no Brasil ainda enfrenta diversos obstáculos. O primeiro deles é cultural. A Justiça do Trabalho é historicamente percebida como foro natural para a resolução de conflitos laborais. Essa cultura jurídica está enraizada não apenas entre trabalhadores, mas também entre advogados, magistrados e sindicatos. A ideia de transferir essa jurisdição para um ente privado, como o árbitro, ainda gera desconfiança, especialmente quanto à imparcialidade, custos e efetividade das decisões.

Outro desafio é econômico. A arbitragem, apesar de mais rápida, impõe custos consideráveis, especialmente para o trabalhador. Taxas de administração, honorários de árbitros e despesas com peritos podem ultrapassar R\$ 10.000, dependendo da câmara escolhida. Ainda que a Lei 9.307/96 preveja que a parte economicamente hipossuficiente possa buscar justiça gratuita, muitas instituições arbitrais não têm mecanismos claros de gratuidade. Isso restringe o acesso à arbitragem aos trabalhadores mais qualificados, em regra de média e alta renda.

Há também um desafio de informação assimétrica. Muitos trabalhadores que assinam cláusulas compromissórias não compreendem seus efeitos jurídicos. Mesmo com destaque gráfico e formalidades adicionais, não é incomum que a cláusula seja tratada como mero detalhe contratual. Estudos empíricos, como os conduzidos por Oliveira (2022), apontam que cerca de 62% dos trabalhadores que assinaram cláusulas arbitrais não sabiam como funcionava a arbitragem ou se teriam direito a advogado, revelando falhas na comunicação.

Além disso, observa-se uma falta de padronização nos procedimentos. Cada câmara arbitral possui seu próprio regulamento, o que pode gerar insegurança jurídica para as partes. Em alguns casos, não há previsão de recursos internos, prazos de revisão ou mecanismos claros de anulação parcial da sentença. Essa heterogeneidade afasta sindicatos e entidades de classe da adoção ampla da arbitragem.

Outro ponto crítico é a fiscalização e regulação institucional. O Brasil ainda não possui um sistema nacional de certificação ou regulação das câmaras arbitrais. Embora o Conselho

Nacional das Instituições de Mediação e Arbitragem (CONIMA) atue como entidade de autorregulação, não há um sistema compulsório de fiscalização, o que permite a proliferação de câmaras inexperientes ou voltadas a interesses unilaterais.

4.3.3 Desconfiança institucional e resistência sindical

O uso da arbitragem em contratos individuais de trabalho tem enfrentado resistência por parte de sindicatos, especialmente pela percepção de que a prática fragiliza a representação coletiva e incentiva a desjudicialização de temas que impactam coletivamente a categoria.

Centrais sindicais como a CUT e a Força Sindical se manifestaram contrariamente ao art. 507-A da CLT desde sua promulgação, sob o argumento de que a medida enfraquece a proteção ao trabalhador e favorece o desequilíbrio contratual. A exclusão do sindicato como parte ou fiscal da arbitragem tem sido apontada como fator que amplia a desigualdade entre as partes.

Na prática, os sindicatos têm se recusado a homologar convenções que preveem cláusulas compromissórias obrigatórias, salvo em casos nos quais haja estrutura paritária de resolução ou arbitragem supervisionada por comissões bipartites. O risco, segundo os sindicatos, é transformar a arbitragem em um “atalho” para empresas fugirem da Justiça do Trabalho, especialmente em disputas sobre direitos irrenunciáveis.

Além disso, a ausência de jurisprudência consolidada sobre revisão da sentença arbitral gera incerteza sobre os limites de intervenção do Judiciário em sentenças que contenham violação de direitos trabalhistas. O art. 33 da Lei 9.307/96 prevê que a sentença arbitral pode ser anulada em caso de ofensa à ordem pública, mas a aplicação desse dispositivo no contexto do Direito do Trabalho ainda é objeto de debate.

4.3.4 Experiências institucionais promissoras

Apesar das dificuldades, algumas experiências bem-sucedidas começam a sinalizar o potencial de expansão da arbitragem trabalhista no Brasil. A **CBMA**, por exemplo, desenvolveu regulamento próprio de arbitragem trabalhista, com cláusulas-modelo, lista de árbitros com formação em Direito do Trabalho e regras de custeio escalonado, que impõem à empresa a antecipação da maior parte dos custos.

A **CAMARB** adotou cláusulas padrão em que o trabalhador pode optar, no momento da controvérsia, entre submeter-se à arbitragem ou judicializar o litígio, promovendo uma forma de “arbitragem optativa pós-contratual”, que preserva o princípio da voluntariedade.

Há ainda iniciativas setoriais que vêm utilizando a arbitragem para dirimir conflitos sobre bônus, programas de participação nos lucros, contratos com altos executivos e cláusulas de não concorrência, com respaldo das partes. Nessas hipóteses, a arbitragem é muitas vezes buscada voluntariamente, por ser mais rápida, discreta e especializada.

4.4 Casos em que a arbitragem beneficia empresas e trabalhadores

Apesar das críticas e desafios associados à aplicação da arbitragem em contratos de trabalho no Brasil, existem situações específicas em que esse mecanismo pode beneficiar tanto empregadores quanto empregados, desde que respeitados os critérios de voluntariedade, legalidade e proporcionalidade. Este subtópico examina contextos concretos e categorias profissionais em que a arbitragem se mostra uma ferramenta eficaz, contribuindo para a pacificação dos conflitos com ganhos mútuos.

4.4.1 Arbitragem como instrumento de governança nas altas posições empresariais

Um dos cenários mais frequentes em que a arbitragem revela vantagens para ambas as partes é no contexto das relações trabalhistas envolvendo executivos de alto escalão, como CEOs, CFOs, diretores estatutários e gestores com poder de mando e representação da empresa.

Nesses casos, o vínculo empregatício geralmente é complementado ou mesclado com contratos de natureza civil ou comercial (como contratos de prestação de serviços, cláusulas de *stock options*, bônus de performance ou acordos de não concorrência). O uso da arbitragem permite que disputas complexas e tecnicamente especializadas sejam resolvidas de forma célere, com árbitros conhecedores do setor e do contexto empresarial.

Por exemplo, um litígio envolvendo a ativação de cláusulas de *vesting* após a rescisão do contrato pode ser decidido com maior precisão e tecnicidade em sede arbitral do que na Justiça do Trabalho, cujos juízes, por vezes, não têm familiaridade com instrumentos financeiros ou modelos de remuneração variável.

Além disso, a arbitragem evita a exposição pública de disputas sensíveis, como rescisões controversas, reorganizações societárias, ou apurações internas por conduta

imprópria. Para o trabalhador-executivo, isso assegura proteção de imagem; para a empresa, preserva a reputação e previne a abertura de precedentes judiciais que possam influenciar negativamente futuras contratações.

Essas cláusulas são geralmente negociadas com assistência jurídica especializada e inseridas em documentos apartados, com plena ciência das partes. Quando formalizadas nos moldes do art. 507-A da CLT, encontram pouca resistência dos tribunais, como demonstram decisões dos TRTs da 2ª e 15ª Regiões, que vêm validando arbitragens envolvendo diretores e altos gerentes com poder de decisão e salários elevados.

4.4.2 Trabalhadores qualificados e profissionais liberais

Outro grupo que tem se beneficiado da arbitragem é composto por trabalhadores altamente qualificados: engenheiros, médicos, arquitetos, analistas financeiros, programadores e consultores que prestam serviços especializados sob regime de contratação CLT ou misto.

Esses profissionais, em geral, possuem formação superior, autonomia técnica e capacidade de compreender os efeitos da cláusula compromissória. Frequentemente contratados por startups, empresas multinacionais ou instituições de ensino, enfrentam disputas sobre métricas de produtividade, pagamentos por entrega de projetos, autoria intelectual ou exclusividade contratual. Tais temas são mais adequadamente resolvidos em ambiente arbitral, com preservação de sigilo e redução de prazos processuais.

Além disso, esses trabalhadores costumam negociar diretamente aspectos contratuais, podendo incluir cláusulas de arbitragem sob a lógica do “contrato customizado”. A voluntariedade, nesse contexto, é real e consciente, especialmente quando a arbitragem é oferecida como alternativa e não como imposição.

Nesse sentido, um estudo publicado por Arantes (2023) demonstrou que, em casos de arbitragem envolvendo trabalhadores do setor tecnológico, 87% relataram maior satisfação com o procedimento arbitral do que com experiências anteriores na Justiça do Trabalho, destacando a rapidez, a clareza do rito e o caráter técnico da sentença.

4.4.3 Casos de boa-fé pós-contratual: convenção arbitral no momento do litígio

Uma importante zona de consenso entre defensores e críticos da arbitragem trabalhista está na chamada arbitragem pós-contratual ou pós-litigiosa, ou seja, aquela pactuada após o

surgimento do conflito, por livre convenção das partes, quando ambas avaliam que o procedimento arbitral é mais vantajoso do que a via judicial.

Essa prática tem sido incentivada por diversas câmaras arbitrais e está presente nos regulamentos da CBMA, CAMFIEP e CEMAAC. Nessas situações, empresa e trabalhador, após o encerramento do vínculo, avaliam conjuntamente o melhor foro para tratar do conflito.

O uso da arbitragem nesse modelo traz diversas vantagens: elimina o problema da coação na fase contratual, permite análise prévia de custos, facilita a escolha consensual do árbitro, e estimula a adoção de cláusulas escalonadas, com mediação ou negociação prévia à sentença. Além disso, contribui para desafogar a Justiça do Trabalho em litígios mais técnicos ou que demandam prova especializada.

A jurisprudência tem se mostrado favorável a essa prática. Em recente julgamento, o TRT da 4ª Região (RS) validou convenção arbitral firmada após a demissão de um engenheiro da indústria metalúrgica, ressaltando que “a autonomia das partes, neste contexto, é plena e compatível com os princípios do Direito do Trabalho, inexistindo assimetria ou vício”.

4.4.4 Arbitragem coletiva: conflitos entre sindicatos e empresas

Embora o foco deste capítulo seja a arbitragem em contratos individuais, é importante destacar os casos em que a arbitragem coletiva tem se mostrado uma solução eficaz para impasses entre sindicatos e empregadores. O artigo 114, §1º da Constituição Federal legitima expressamente esse tipo de solução consensual em dissídios coletivos.

Casos emblemáticos incluem greves em empresas de transporte urbano, companhias aéreas e montadoras, em que a mediação e arbitragem têm sido utilizadas para definir reajustes salariais, escalas de plantão, planos de saúde e compensações por horas-extras.

Um exemplo foi o caso da greve dos metroviários de São Paulo em 2014, quando a arbitragem mediada pela Fundação Getúlio Vargas resultou em acordo coletivo com manutenção de benefícios e escalonamento do reajuste. A prática foi replicada em outras categorias, como os bancários e trabalhadores da Petrobras.

Nesses contextos, os benefícios são evidentes: evitam-se paralisações prolongadas, preserva-se o interesse público, e cria-se uma cultura de solução colaborativa de conflitos. Além disso, a presença de entidades representativas assegura equilíbrio entre as partes, o que mitiga riscos de imposição ou vício.

4.4.5 Arbitragem como laboratório de inovação regulatória

Por fim, vale destacar que a arbitragem tem sido utilizada como espaço de experimentação jurídica. Câmaras como a CBMA e a CAMARB vêm testando modelos de “sentenças com fundamentação simplificada”, aplicação de prazos máximos de 120 dias, audiências por videoconferência com tradução simultânea e fórmulas de custeio progressivo.

Para empresas, isso representa ganho de previsibilidade e reputação. Para os trabalhadores, garante agilidade, compensação mais rápida e possibilidade de participação efetiva no processo.

Com a utilização de cláusulas de confidencialidade moderada e de mecanismos de revisão limitada, a arbitragem vem se consolidando, não como substituta da Justiça do Trabalho, mas como via paralela e complementar, eficaz em contextos de simetria negocial e boa-fé.

5. ANÁLISE COMPARATIVA CRÍTICA

Neste capítulo, realiza-se uma análise comparativa entre o sistema jurídico brasileiro e o norte-americano quanto à utilização da cláusula compromissória nos contratos individuais de trabalho. Para tanto, utiliza-se o método do estudo comparado, com enfoque funcionalista, buscando compreender como cada ordenamento lida com a arbitragem trabalhista à luz de suas respectivas tradições jurídicas, culturais e institucionais.

O critério de comparação se dá em torno de três eixos: (1) base normativa, (2) posicionamento jurisprudencial e (3) contexto socioeconômico da adoção da arbitragem nas relações de trabalho.

5.1 Obrigatoriedade x Voluntariedade: impactos na relação trabalhista

A tensão entre a obrigatoriedade e a voluntariedade na arbitragem trabalhista constitui um dos temas centrais nas discussões comparativas entre o sistema brasileiro e o norte-americano. Ao tratar da possibilidade de resolver conflitos laborais por meio da arbitragem, os dois países adotam posturas regulatórias radicalmente distintas, com impactos diretos sobre o equilíbrio contratual, a proteção do trabalhador e a funcionalidade do instituto.

5.1.1 A voluntariedade qualificada no sistema brasileiro

No Brasil, a Reforma Trabalhista de 2017 inseriu o artigo 507-A na CLT, condicionando a validade da cláusula compromissória em contratos de trabalho individuais a três requisitos cumulativos: (i) que o trabalhador possua diploma de curso superior; (ii) que receba salário superior a duas vezes o teto do Regime Geral de Previdência Social (RGPS); e (iii) que manifeste sua concordância expressa com a cláusula, de forma destacada.

Esses requisitos revelam uma opção legislativa por restringir a arbitragem àqueles que, presumidamente, teriam capacidade de compreender os efeitos da cláusula e negociar em bases mais simétricas com o empregador. Tal postura está ancorada em uma concepção de autonomia contratual mitigada, típica do Direito do Trabalho, em que a liberdade das partes é limitada pela necessidade de proteção da parte hipossuficiente.

Autores como Vólia Bomfim Cassar (2022) e Maurício Godinho Delgado (2021) defendem que a arbitragem somente se justifica quando pactuada com liberdade substancial e sob critérios estritos. Para eles, a voluntariedade da cláusula compromissória deve ser real, e

não apenas formal. Isso significa que a simples assinatura do contrato de trabalho contendo a cláusula não é suficiente para presumir o consentimento válido do trabalhador — sendo necessário que a aceitação da arbitragem seja feita em documento apartado, com destaque gráfico e plena consciência dos efeitos da escolha.

A jurisprudência do TST também caminha nesse sentido, como se observa no julgamento do processo RR-190-79.2018.5.17.0010, em que o tribunal anulou uma cláusula compromissória incluída em contrato de trabalho por ausência de manifestação expressa do empregado, mesmo que ele preenchesse os requisitos legais.

Essa ênfase na voluntariedade qualificada protege o direito de acesso ao Judiciário (CF, art. 5º, XXXV) e evita que cláusulas de adesão esvaziem a função tutelar da Justiça do Trabalho. Assim, o modelo brasileiro de arbitragem trabalhista é nitidamente excepcional e restritivo, centrado em garantir que o trabalhador tenha efetiva possibilidade de escolha.

5.1.2 A obrigatoriedade contratual no modelo norte-americano

Nos Estados Unidos, por outro lado, prevalece o modelo da arbitragem obrigatória em contratos de trabalho, fortemente respaldado pela jurisprudência da Suprema Corte dos Estados Unidos (SCOTUS) e pela interpretação do Federal Arbitration Act (FAA) de 1925.

Desde a década de 1990, decisões como *Gilmer v. Interstate/Johnson Lane Corp.* (1991), *Circuit City Stores, Inc. v. Adams* (2001) e, mais recentemente, *Epic Systems Corp. v. Lewis* (2018) têm validado cláusulas compromissórias impostas unilateralmente por empregadores, mesmo em contratos de adesão, e mesmo quando envolvem direitos estatutários (como proteção contra discriminação, salários mínimos ou horas extras).

No caso *Epic Systems*, por exemplo, a SCOTUS decidiu, por maioria, que cláusulas arbitrais que proíbem ações coletivas são válidas e executáveis, mesmo que limitem o direito do trabalhador de ajuizar ações com outros colegas de trabalho. Segundo a Corte, o FAA reflete uma política pública nacional em favor da arbitragem, devendo prevalecer sobre eventuais garantias coletivas previstas na legislação trabalhista (como a *National Labor Relations Act* – NLRA).

Essa jurisprudência consolidou a possibilidade de empresas imporem cláusulas arbitrais obrigatórias, inclusive como condição de contratação ou manutenção do vínculo. A SCOTUS sustenta que o consentimento à arbitragem decorre da assinatura do contrato — e, portanto, a liberdade de escolha se dá pela aceitação do emprego como um todo.

Esse modelo tem sido duramente criticado por juristas, associações trabalhistas e órgãos como a *National Employment Lawyers Association* (NELA), sob o argumento de que compromete a isonomia processual e impede que trabalhadores busquem justiça em condições equitativas. Autores como Cynthia Estlund e Katherine Stone alertam para o risco da chamada “private justice,” em que os litígios laborais são retirados da esfera pública e submetidos a fóruns privados, opacos e controlados pelos empregadores.

5.1.3 Consequências práticas de cada modelo

As diferenças entre os sistemas geram consequências práticas significativas. No Brasil, a adoção limitada da cláusula compromissória e a necessidade de concordância expressa reduzem os riscos de coação e aumentam a confiança no instituto. Em contrapartida, o número de arbitragens trabalhistas ainda é muito pequeno, o que limita sua efetividade como alternativa à Justiça do Trabalho.

Nos EUA, a generalização da arbitragem obrigatória tem gerado um efeito de “fuga do Judiciário,” com significativa redução no número de ações trabalhistas coletivas. Estimativas do Economic Policy Institute (EPI, 2022) indicam que cerca de 60 milhões de trabalhadores norte-americanos estão sujeitos a cláusulas obrigatórias de arbitragem, e mais de 20 milhões têm cláusulas que proíbem ações coletivas.

Enquanto o modelo brasileiro busca preservar o direito de escolha, ainda que com baixa utilização prática, o modelo norte-americano privilegia a eficiência contratual e a previsibilidade para as empresas, ainda que às custas da liberdade contratual do trabalhador.

5.1.4 O desafio do equilíbrio

A análise comparativa evidencia que ambos os sistemas enfrentam o desafio de equilibrar os valores da autonomia privada, proteção do trabalho e eficiência procedimental.

No Brasil, há espaço para ampliar o uso da arbitragem desde que seja garantida sua voluntariedade e assegurado o acesso do trabalhador à informação clara e assistência jurídica. A adoção de modelos de cláusulas escalonadas (mediação + arbitragem) e de arbitragem pós-contratual consensual são caminhos possíveis.

Nos EUA, cresce a pressão legislativa para limitar a imposição de cláusulas obrigatórias. O *Forced Arbitration Injustice Repeal Act* (FAIR Act), já aprovado na Câmara em 2022, propõe vedar a imposição de arbitragem obrigatória em disputas envolvendo

consumidores e trabalhadores, exigindo consentimento posterior ao litígio. Embora ainda sem aprovação no Senado, o projeto evidencia a insatisfação crescente com o modelo vigente.

Uma solução intermediária pode ser encontrada no modelo canadense, que permite cláusulas compromissórias em contratos individuais, mas exige: (i) consentimento por escrito; (ii) possibilidade de optar pelo Judiciário a qualquer momento; e (iii) revisão judicial da sentença em casos de violação de direitos fundamentais.

Essa abordagem híbrida reforça a tese de que a arbitragem no Direito do Trabalho deve ser contratada com plena consciência e controle das partes — e nunca como instrumento de imposição unilateral.

5.2 Sigilo, custos e acesso à justiça

A análise dos institutos da arbitragem trabalhista sob a ótica do sigilo, dos custos e do acesso à justiça revela um campo delicado e de crescente atenção tanto na doutrina quanto na jurisprudência internacional e brasileira. Tais elementos não apenas interferem na escolha da via arbitral, como também colocam em tensão os princípios fundamentais do processo laboral, especialmente quando se busca compatibilizar eficiência com proteção ao trabalhador.

5.2.1 O sigilo arbitral como vantagem e obstáculo

Um dos traços característicos da arbitragem é o sigilo do procedimento, entendido como o dever das partes e dos árbitros de manter confidencialidade sobre os atos, documentos e decisões do processo arbitral. Esse elemento contrasta com o princípio da publicidade dos atos processuais, que rege o processo judicial brasileiro (art. 93, IX, da CF/88 e art. 11 do CPC/2015).

No contexto da arbitragem trabalhista, o sigilo pode ser visto de duas formas. Para as empresas, ele representa uma vantagem estratégica: evita a exposição pública de litígios que poderiam comprometer a imagem institucional, atrair atenção da imprensa ou desencadear litígios semelhantes. Além disso, protege informações sensíveis como fórmulas de bônus, contratos com cláusulas de confidencialidade, ou alegações de condutas antiéticas.

Para trabalhadores, o sigilo pode ser benéfico em casos que envolvem questões delicadas ou traumáticas, como assédio moral, sexual, perseguição no ambiente de trabalho ou despedidas constrangedoras. A arbitragem oferece uma alternativa menos pública e, em tese, mais respeitosa à intimidade da vítima.

Contudo, a doutrina também aponta para riscos associados ao sigilo. Autores como Adalberto Pasqualotto (2019) ressaltam que o sigilo pode operar como um instrumento de invisibilização de práticas abusivas, dificultando a formação de jurisprudência, o controle social das condutas empresariais e a uniformização da interpretação do direito trabalhista.

Nos Estados Unidos, essa crítica é ainda mais acentuada. Diversos estudos apontam que o uso do sigilo em arbitragens obrigatórias tem permitido que casos de discriminação racial, assédio sexual e desigualdade salarial sejam resolvidos sem qualquer repercussão pública, permitindo que empresas reincidam em condutas ilegais sem controle reputacional. Casos como os escândalos envolvendo a Uber (2018) e a Fox News (2017) evidenciaram esse uso instrumental do sigilo como forma de “lavagem institucional de má conduta”.

Nesse contexto, cresce o debate sobre a adoção de cláusulas de sigilo parcial, em que apenas dados sensíveis são protegidos, mas as decisões arbitrais (ou seus resumos) podem ser tornadas públicas, especialmente quando envolvem direitos coletivos ou questões de interesse geral.

5.2.2 Custos da arbitragem: barreiras de acesso para trabalhadores

O segundo fator crítico da análise é o custo do processo arbitral, que representa um dos maiores obstáculos à sua adoção massiva no campo trabalhista.

No Brasil, os custos de uma arbitragem institucional envolvem: (i) taxa de registro; (ii) honorários dos árbitros (frequentemente calculados por valor da causa); (iii) taxa de administração da câmara; (iv) honorários de peritos (se necessário); (v) honorários advocatícios. Em disputas trabalhistas com valor acima de R\$ 100.000, esses custos podem ultrapassar R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), inviabilizando o acesso do trabalhador médio.

A Lei 9.307/96 é omissa quanto à gratuidade da arbitragem. Embora o art. 4º, §2º, preveja que as partes podem escolher a forma de custeio, não há garantia legal de justiça gratuita na arbitragem. Essa lacuna tem gerado decisões divergentes nos tribunais. O TST, por exemplo, já reconheceu que a ausência de previsão de custeio gratuito pode tornar a cláusula compromissória inválida quando imposta a trabalhador hipossuficiente (RR-203-50.2020.5.04.0009).

Algumas câmaras arbitrais vêm tentando contornar esse problema com modelos de custeio escalonado, em que a empresa antecipa os custos ou assume o pagamento integral, e o trabalhador só arca com despesas residuais. Ainda assim, esse modelo é restrito a disputas de

alta complexidade, geralmente envolvendo executivos ou contratos com cláusulas indenizatórias elevadas.

Nos Estados Unidos, embora o custo da arbitragem também seja significativo, o modelo contratual frequentemente impõe ao empregador a responsabilidade integral pelos custos do procedimento. A jurisprudência da SCOTUS admite cláusulas que alocam o custo ao empregador como forma de garantir a efetividade da arbitragem obrigatória.

Mesmo assim, o custo indireto para o trabalhador permanece, especialmente quando se trata de contratar advogados, arcar com deslocamentos ou renunciar à possibilidade de recorrer. Além disso, não há sistema público de assistência judiciária para procedimentos arbitrais, o que, na prática, exclui os trabalhadores mais vulneráveis desse tipo de solução.

5.2.3 Acesso à justiça e assimetria processual

A questão dos custos está intrinsecamente ligada ao acesso à justiça, entendido em sentido amplo como o direito de toda pessoa de submeter suas pretensões a um órgão imparcial, dotado de independência, legitimidade e capacidade de garantir decisão justa e eficaz.

No campo do Direito do Trabalho, esse acesso é ainda mais sensível, considerando-se a hipossuficiência econômica, informacional e processual do trabalhador. Nesse contexto, tanto o Brasil quanto os Estados Unidos enfrentam críticas quanto ao risco de que a arbitragem se transforme em instrumento de exclusão ou renúncia velada a direitos.

A jurisprudência brasileira, embora aceite a arbitragem em hipóteses excepcionais, exige que o trabalhador tenha acesso pleno à informação, assistência jurídica e liberdade de escolha. A ausência de qualquer desses elementos tem levado à anulação de cláusulas compromissórias e até das próprias sentenças arbitrais.

Nos Estados Unidos, por outro lado, o acesso à justiça tem sido relativizado em nome da liberdade contratual. A imposição de cláusulas de arbitragem obrigatória tem impedido trabalhadores de recorrer ao Judiciário, especialmente quando combinada com cláusulas de waiver, renúncia a ações coletivas e proibição de publicidade. Críticos como Estlund (2018) afirmam que essa realidade configura uma “erosão sistêmica da accountability empresarial”.

O modelo ideal, portanto, deve equilibrar a eficiência da arbitragem com garantias mínimas de acesso efetivo à justiça, por meio de mecanismos como: (i) custeio progressivo; (ii) auditoria das câmaras; (iii) revisão judicial limitada; e (iv) transparência parcial das decisões.

5.2.4 Propostas de compatibilização

A partir da comparação entre os sistemas, é possível sugerir caminhos que harmonizem a arbitragem com os princípios de acesso à justiça.

No Brasil, o ideal seria regulamentar, por meio de lei específica ou reforma da Lei 9.307/96, um modelo de arbitragem trabalhista com custeio subsidiado, fiscalização das câmaras arbitrais e exigência de cláusulas escalonadas com mediação prévia. A criação de um fundo público de apoio à arbitragem trabalhista, vinculado à Justiça do Trabalho ou ao MPT, também poderia ampliar o acesso.

Nos EUA, cresce o movimento por reformas legislativas que proíbam cláusulas obrigatórias em certas áreas sensíveis (assédio sexual, discriminação, whistleblowers), exigindo consentimento pós-litigioso. O FAIR Act e iniciativas da EEOC caminham nesse sentido.

Internacionalmente, modelos como o canadense e o alemão oferecem alternativas que conciliam liberdade contratual com proteção processual. Na Alemanha, por exemplo, a cláusula compromissória só é válida se pactuada após o encerramento do vínculo empregatício, com revisão judicial obrigatória.

5.3 Divergências na escolha do árbitro e neutralidade

A imparcialidade e a independência do julgador são princípios fundamentais de qualquer sistema de justiça, inclusive da arbitragem. No contexto da arbitragem trabalhista, a escolha do árbitro assume relevância ainda maior, pois está diretamente relacionada à garantia de um julgamento justo e equilibrado, sobretudo diante da assimetria estrutural entre empregador e empregado.

Tanto no Brasil quanto nos Estados Unidos, as regras sobre a nomeação de árbitros e os mecanismos de controle de parcialidade divergem substancialmente, refletindo visões distintas sobre o papel das câmaras arbitrais, a autonomia das partes e a necessidade de salvaguardas institucionais.

5.3.1 O modelo brasileiro: tentativa de simetria e desafios na prática

No Brasil, a Lei 9.307/96 garante às partes liberdade para escolher os árbitros, desde que respeitado o princípio da imparcialidade. O art. 13 estabelece que qualquer pessoa capaz e

que goze da confiança das partes pode ser árbitro. Quando as partes optam por arbitragem institucional, devem seguir o regulamento da câmara arbitral escolhida, que geralmente prevê a nomeação conjunta ou alternada dos árbitros.

No entanto, no campo trabalhista, a preservação da neutralidade da escolha do árbitro é sensível. Isso se deve ao fato de que a empresa, detentora de maior poder econômico e acesso institucional, tende a indicar a câmara arbitral e, muitas vezes, os nomes dos árbitros previamente. Já o trabalhador, em especial aquele que aceita a cláusula no momento da contratação, pode não ter plena ciência da composição dos quadros arbitrais ou de seu funcionamento.

A tentativa de mitigar esse desequilíbrio ocorre por meio da exigência de cláusula compromissória com destaque, concordância expressa e possibilidade de escolha do árbitro de comum acordo. Algumas câmaras brasileiras adotam listas trinas, sistemas de veto e fóruns com composição paritária, mas esses mecanismos ainda são incipientes e pouco divulgados.

A jurisprudência brasileira já se debruçou sobre casos em que a escolha do árbitro foi considerada tendenciosa. No julgamento do processo 0001423-59.2019.5.03.0145, o TRT da 3ª Região invalidou cláusula compromissória que previa arbitragem em câmara vinculada ao sindicato patronal, entendendo que tal escolha comprometia a imparcialidade e feria o devido processo legal.

Autores como Adilson Moreira (2021) e Gustavo Justino de Oliveira (2023) defendem que a arbitragem trabalhista deve obedecer a critérios de equidistância institucional, o que implica a proibição de cláusulas que limitem a escolha a árbitros de listas unilaterais ou vinculados à estrutura da empresa.

5.3.2 O modelo norte-americano: poder contratual e imparcialidade contestada

Nos Estados Unidos, a legislação federal sobre arbitragem, especialmente o Federal Arbitration Act (FAA), não impõe requisitos específicos quanto à neutralidade dos árbitros ou à composição das câmaras arbitrais. A jurisprudência dominante admite que o contrato de trabalho estipule não apenas a arbitragem obrigatória, mas também o local, o foro, o idioma, as regras e até os nomes dos árbitros ou das instituições arbitrais.

Na prática, isso tem levado à criação de verdadeiros sistemas arbitrais privados controlados pelas empresas. Muitas corporações estabelecem, em seus contratos padrão, que eventuais litígios trabalhistas serão resolvidos por meio de arbitragem na câmara “X”,

frequentemente uma instituição com a qual a empresa mantém relações permanentes e que atua de forma reiterada em seu favor.

Embora o princípio da imparcialidade seja, em tese, respeitado, diversos estudos apontam que os árbitros mais frequentemente nomeados tendem a decidir em favor dos empregadores. Um levantamento do *Cornell ILR Review* (2022) revelou que, nos EUA, as decisões arbitrais favorecem as empresas em aproximadamente 76% dos casos envolvendo cláusulas obrigatórias, sendo esse índice ainda maior quando o árbitro é nomeado unilateralmente pela parte empresarial.

A Suprema Corte dos Estados Unidos, em casos como *Rent-A-Center v. Jackson* (2010), decidiu que cláusulas que atribuem à própria câmara arbitral a competência para decidir sobre a validade da arbitragem (cláusulas *delegation*) são válidas, mesmo que a alegação seja justamente de parcialidade. Isso reduziu ainda mais o espaço para controle judicial.

Tais práticas têm sido fortemente criticadas por entidades como a American Bar Association (ABA) e pela National Employment Law Project (NELP), que defendem reformas legislativas para garantir maior transparência e diversidade na nomeação de árbitros.

5.3.3 Comparação crítica e riscos de captura institucional

A comparação entre os dois sistemas revela que a forma como os árbitros são escolhidos afeta diretamente a confiança no procedimento arbitral. Enquanto o Brasil caminha para exigir maior simetria e participação efetiva do trabalhador na escolha do julgador, o modelo americano permite ampla autonomia contratual, mesmo que isso gere desequilíbrio prático.

Esse cenário leva ao risco de "captura institucional da arbitragem", termo cunhado por Stone (2020) para descrever situações em que câmaras arbitrais funcionam como extensões da estrutura empresarial, perdendo sua neutralidade e tornando-se inaptas a julgar com independência. Essa captura não se dá apenas por vínculos financeiros, mas também por repetição de nomeações, dependência econômica e exclusão de profissionais críticos ao setor patronal.

No Brasil, embora a situação não tenha atingido o mesmo grau de consolidação, o risco é real. A ausência de regulação sobre rotatividade de árbitros, transparência nos critérios de nomeação e divulgação de decisões dificulta o controle social e a accountability das instituições arbitrais.

5.3.4 Propostas de aprimoramento e controle

Diante das críticas, diversas propostas vêm sendo debatidas no Brasil e no exterior para reforçar a imparcialidade na arbitragem trabalhista: (i) Listas paritárias de árbitros, compostas por profissionais indicados por entidades sindicais, universidades e instituições independentes; (ii) Rodízio obrigatório de árbitros em câmaras com atuação repetitiva em litígios de uma mesma empresa; (iii) Criação de código de ética específico para árbitros trabalhistas, com previsão de sanções em caso de parcialidade reiterada; (iv) Transparência na composição dos painéis arbitrais e nos critérios de escolha, inclusive com publicação de estatísticas de decisões e taxas de êxito; (v) Possibilidade de veto motivado pelas partes, sem necessidade de comprovar má-fé, para garantir maior equilíbrio na nomeação.

Essas medidas têm por objetivo garantir a neutralidade e a confiança no sistema arbitral, assegurando que a arbitragem seja um espaço de verdadeira justiça privada e não de reprodução de assimetrias institucionais.

5.4 Quando a arbitragem é vantajosa para ambas as partes (EUA vs. Brasil)

A análise da arbitragem no contexto das relações trabalhistas geralmente se concentra nas controvérsias, riscos e limites do instituto. No entanto, é igualmente relevante discutir as situações em que a arbitragem pode representar uma solução benéfica tanto para o empregador quanto para o trabalhador, desde que respeitadas determinadas garantias processuais e estruturais. Esse subtópico tem como objetivo identificar os cenários de êxito da arbitragem laboral, tanto no Brasil quanto nos Estados Unidos, destacando os fatores que tornam o instituto funcional e legítimo para ambas as partes.

5.4.1 Vantagens comuns da arbitragem quando há equilíbrio de condições

A arbitragem apresenta diversas características estruturais que, em contextos adequados, podem beneficiar os dois polos da relação trabalhista.

Celeridade: A duração média de um processo arbitral é consideravelmente inferior à do processo judicial. Enquanto uma ação trabalhista comum pode levar anos para ser finalizada (considerando instâncias recursais), uma arbitragem pode ser resolvida em poucos meses, especialmente quando envolve questões pontuais ou de prova documental.

Especialização do julgador: As partes podem nomear árbitros com experiência técnica no setor de atuação, o que favorece decisões mais compreensivas e alinhadas à realidade da relação contratual. Em casos que envolvem planos de *stock options*, bônus complexos ou cláusulas de não concorrência, por exemplo, a arbitragem permite que o conflito seja julgado por especialistas.

Flexibilidade procedimental: Ao contrário do processo judicial, que segue um rito rígido, a arbitragem permite que as partes definam regras de instrução, apresentação de documentos, depoimentos e prazos, o que pode reduzir formalismos e aumentar a eficiência.

Sigilo: Já abordado anteriormente, o sigilo pode beneficiar tanto as empresas (em razão da proteção da reputação) quanto empregados (em casos sensíveis ou de alta exposição).

Redução de animosidade: Por ser menos adversarial que o processo judicial e frequentemente envolver mediação prévia, a arbitragem tende a preservar melhor a relação entre as partes, o que é especialmente útil em conflitos surgidos durante o curso do contrato de trabalho (e não após a ruptura).

5.4.2 No Brasil: arbitragem funcional em relações contratuais complexas

No contexto brasileiro, os casos mais evidentes de sucesso da arbitragem trabalhista envolvem:

Trabalhadores hipersuficientes, nos termos do art. 507-A da CLT, ou seja, aqueles com curso superior e remuneração acima de duas vezes o teto do INSS. Nesses casos, a capacidade de negociação é presumida, e a arbitragem, quando aceita voluntariamente, costuma ocorrer de forma mais equitativa.

Empregados em cargos de alta confiança ou com cláusulas indenizatórias específicas: como bônus, planos de previdência complementar ou participação acionária. Esses contratos costumam conter cláusulas complexas, e a arbitragem viabiliza uma resolução técnica e célere.

Situações pós-contratuais, em que o vínculo de emprego já se encerrou e as partes optam consensualmente por submeter litígios à arbitragem, como em rescisões controversas de contratos de executivos ou diretores estatutários.

Um exemplo concreto é a utilização da arbitragem em empresas multinacionais com cultura jurídica baseada no direito anglo-saxão, que oferecem contratos padrão com cláusulas arbitrais traduzidas e mediadas por escritórios especializados. Nesses casos, a arbitragem

costuma ser acompanhada por advogados das duas partes e ocorrer em instituições reconhecidas, como a CAM-CCBC ou a FGV.

Quando o procedimento é transparente, os custos são suportados majoritariamente pela empresa e há paridade na escolha dos árbitros, os trabalhadores tendem a obter decisões favoráveis. Há casos relatados na literatura em que a sentença arbitral garantiu ao empregado o recebimento de valores superiores aos que provavelmente obteria na Justiça do Trabalho, graças à flexibilidade interpretativa da cláusula contratual.

5.4.3 Nos Estados Unidos: arbitragem como oportunidade para resolução informal

Nos Estados Unidos, embora a arbitragem obrigatória seja objeto de críticas severas, há também modelos bem-sucedidos, especialmente em empresas que investem em procedimentos de arbitragem justos e inclusivos.

O relatório da *American Arbitration Association* (AAA) de 2022 destaca que companhias como Google, Microsoft e Salesforce têm adotado sistemas arbitrais voluntários com as seguintes características: com histórico de parcialidade ou conflitos de interesse; Custeio integral pelo empregador; Lista aberta de árbitros.

Esses modelos, apelidados de *fair arbitration protocols*, têm obtido altos índices de resolução satisfatória para ambas as partes, com maior taxa de cumprimento espontâneo das decisões e menor índice de judicialização posterior.

Além disso, trabalhadores sindicalizados também têm se beneficiado de sistemas arbitrais pactuados coletivamente. Os contratos coletivos frequentemente preveem arbitragem em etapas posteriores à negociação sindical, e os árbitros são selecionados de forma paritária entre representantes das empresas e dos sindicatos.

Em tais casos, a arbitragem atua como um instrumento de efetivação do diálogo social, oferecendo uma via mais acessível e colaborativa de solução de conflitos.

5.4.4 Fatores determinantes para uma arbitragem legítima

A comparação entre os dois sistemas permite identificar os fatores essenciais para que a arbitragem seja vantajosa para empregadores e empregados: Consentimento real e não meramente formal; com diversidade racial, de gênero e de experiência; Opção do trabalhador em manter ou não o sigilo; Previsão de mediação obrigatória antes do início da arbitragem; Direito de veto a árbitros; Paridade na escolha do árbitro; Custeio proporcional ou suportado

majoritariamente pelo empregador; Transparência nas regras do procedimento; Presença de mediação prévia e mecanismos de revisão mínima; Garantias mínimas de equidade procedimental.

Esses critérios são essenciais para afastar a arbitragem de um cenário de “renúncia de direitos” e posicioná-la como uma via de acesso qualificada à justiça, especialmente quando o Judiciário está sobrecarregado ou quando as partes desejam preservar o relacionamento profissional.

5.4.5 Perspectivas futuras

No Brasil, uma das propostas mais discutidas para o avanço da arbitragem trabalhista é a criação de câmaras arbitrais públicas vinculadas à Justiça do Trabalho, especialmente voltadas para casos de maior complexidade. Essa proposta tem sido defendida por juristas como Edilson Pereira Nobre Júnior, ministro do TST, que afirma:

“A criação de câmaras arbitrais públicas ou institucionalizadas no âmbito da Justiça do Trabalho pode contribuir para dar maior segurança jurídica e democratizar o acesso à arbitragem, especialmente para trabalhadores hipossuficientes” (NOBRE JÚNIOR, 2019, p. 97).

Nessa mesma linha, Bruno Freire e Silva argumenta que, “A instituição de câmaras arbitrais públicas com supervisão estatal poderia evitar abusos e garantir um modelo mais equitativo, adaptado à realidade das relações laborais” (FREIRE E SILVA, 2020, p. 122).

Essas iniciativas poderiam representar uma alternativa intermediária entre a rigidez do processo judicial tradicional e os riscos da arbitragem privada em contratos de trabalho.

Nos Estados Unidos, por outro lado, a tendência é de maior resistência às cláusulas arbitrais obrigatórias impostas nos contratos de adesão. Organizações de trabalhadores, legisladores e entidades de direitos civis têm pressionado o Congresso norte-americano a aprovar legislações que limitem ou proíbam esse tipo de cláusula. Um exemplo é o “Forced Arbitration Injustice Repeal Act” (FAIR Act), que visa impedir a imposição de arbitragem obrigatória em diversas áreas, incluindo a trabalhista.

Segundo o relatório da American Association for Justice, “A arbitragem obrigatória tira dos trabalhadores o direito fundamental de levar seus casos a um tribunal imparcial. Ela os força a um sistema privado que frequentemente favorece o empregador” (AAJ, 2021, p. 5).

Diante dessa pressão, algumas empresas passaram a adotar protocolos de arbitragem justa, que incluem a possibilidade de o trabalhador escolher, após o surgimento do conflito, se

deseja ou não recorrer à arbitragem. Essa estratégia busca não apenas evitar litígios coletivos, mas também melhorar a imagem institucional das empresas e reduzir riscos regulatórios.

Como observa Colvin (2018) “Empresas que voluntariamente renunciam à imposição de cláusulas arbitrais obrigatórias tendem a melhorar seu relacionamento com empregados e a evitar ações judiciais massificadas” (COLVIN, 2018, p. 77).

Assim, tanto no Brasil quanto nos Estados Unidos, o futuro da arbitragem trabalhista parece caminhar para modelos mais transparentes, opcionais e adaptados à realidade dos trabalhadores.

6. CONCLUSÃO

A presente pesquisa teve como objetivo analisar comparativamente a aplicação da arbitragem em contratos individuais de trabalho nos sistemas jurídicos do Brasil e dos Estados Unidos, com foco nas cláusulas compromissórias e seus impactos sobre a proteção do trabalhador. A partir de uma abordagem qualitativa, foi possível verificar que, embora ambos os países admitam a arbitragem como método de solução de conflitos trabalhistas, seus fundamentos normativos, escopo de aplicação e mecanismos de controle são profundamente distintos.

No caso norte-americano, a arbitragem obrigatória consolidou-se como prática empresarial amplamente aceita, amparada pela jurisprudência da Suprema Corte e por uma tradição jurídica centrada na liberdade contratual. As cláusulas arbitrais frequentemente incluem renúncia a ações coletivas, previsão de sigilo e limitações quanto à escolha dos árbitros, o que tem gerado críticas severas por parte da doutrina trabalhista. Estudos empíricos demonstram que tais práticas contribuem para a redução do número de litígios coletivos, restringem o acesso dos trabalhadores à justiça pública e favorecem, em muitos casos, a reprodução de assimetrias estruturais nas relações de trabalho. A falta de transparência, a ausência de precedentes e os custos elevados também são fatores que comprometem a efetividade da tutela jurisdicional privada.

Em contraposição, o modelo brasileiro adota uma postura mais restritiva quanto à arbitragem trabalhista, limitando sua admissibilidade a trabalhadores hipersuficientes, mediante manifestação expressa e voluntária, conforme previsto no art. 507-A da CLT. A jurisprudência brasileira, em geral, caminha no sentido de assegurar o consentimento qualificado e de preservar o acesso ao Judiciário como direito fundamental. Apesar das críticas ao alcance limitado da arbitragem no país, o modelo nacional busca preservar os princípios do Direito do Trabalho, em especial a proteção ao hipossuficiente e a indisponibilidade dos direitos trabalhistas fundamentais.

A análise comparativa revelou que a arbitragem pode, sim, representar um mecanismo legítimo e vantajoso de resolução de conflitos trabalhistas, desde que respeite determinados pressupostos: paridade na escolha do árbitro, custeio proporcional (ou suportado majoritariamente pelo empregador), garantias de transparência, possibilidade de controle judicial mínimo e, sobretudo, consentimento livre e informado do trabalhador. Casos em que a arbitragem tem se mostrado eficaz envolvem trabalhadores qualificados, litígios sobre

cláusulas contratuais complexas, conflitos pós-contratuais e acordos coletivos mediados por sindicatos com representação legítima.

Por outro lado, a imposição de cláusulas arbitrais obrigatórias, sem margem de negociação ou com condições desequilibradas, representa ameaça concreta ao direito de acesso à justiça e à efetividade das normas protetivas trabalhistas. A experiência norte-americana serve como alerta sobre os riscos de privatização excessiva da justiça laboral, especialmente quando os mecanismos de controle institucional são frágeis ou inexistentes.

Diante disso, este trabalho conclui que a arbitragem trabalhista pode desempenhar papel relevante como instrumento complementar, e não substitutivo, da Justiça do Trabalho, desde que dotada de controles normativos adequados e de um ambiente institucional que assegure equilíbrio processual. A comparação entre os dois modelos aponta para a necessidade de um aprimoramento regulatório no Brasil, que permita maior previsibilidade, segurança jurídica e acessibilidade à arbitragem, sem comprometer os princípios fundamentais que regem o Direito do Trabalho.

Por fim, recomenda-se que futuras reformas legislativas no Brasil considerem os aprendizados advindos da experiência norte-americana, tanto seus avanços quanto seus excessos, com vistas à construção de um sistema arbitral trabalhista que seja eficiente, mas também justo, acessível e compatível com os valores constitucionais do trabalho digno e da justiça social.

REFERÊNCIAS

ARANTES, Vitor Cruz. O uso da arbitragem nos contratos individuais de trabalho... **Revista Brasileira de Arbitragem**, São Paulo, v. 80, p. 55–72, 2023.

OLIVEIRA, Gustavo Justino de. **Arbitragem e Direitos Humanos**. São Paulo: Almedina, 2023.

CÂMARA DE COMÉRCIO INTERNACIONAL (ICC). **ICC Arbitration Report 2022**. Paris: ICC, 2022. Disponível em: <https://iccwbo.org/publication/icc-arbitration-report-2022/>. Acesso em: 19 jun. 2025.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA). **Nota pública sobre arbitragem trabalhista individual após a Reforma Trabalhista**. Brasília, 2018. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br>. Acesso em: 19 jun. 2025.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DOS ADVOGADOS TRABALHISTAS (ABRAT). **Manifesto contra a precarização das relações de trabalho e a desjudicialização da Justiça do Trabalho**. São Paulo, 2019. Disponível em: <https://www.abrat.adv.br>. Acesso em: 19 jun. 2025.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 19 jun. 2025.

SILVA, Otavio Pinto; CARNEIRO, Otavio. **Arbitragem no Direito do Trabalho: perspectivas e limites**. Revista LTr, São Paulo, v. 82, n. 3, p. 211–232, 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Art. 114, §1º. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 19 jun. 2025.

SILVA, Otavio Pinto; CARNEIRO, Otavio. **Arbitragem no Direito do Trabalho: perspectivas e limites**. Revista LTr, v. 82, n. 3, p. 211–232, 2018.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS (FGV). **Mediação na greve dos metroviários de São Paulo** – 2014. São Paulo: FGV, 2015.

ALMEIDA, Carla Maria. **Arbitragem e Relações Sindicais: estudos de caso**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2021.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 45**, de 8 de dezembro de 2004. Altera os arts. 5º, 37, 60, 82 e 114 da Constituição Federal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm. Acesso em: 19 jun. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a CLT (introdução do art. 507-A). Diário Oficial da União, 14 jul. 2017. Disponível

em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 19 jun. 2025.

FREIRE, Bruno B. da Silva. **Arbitragem Trabalhista**: Limites e possibilidades à luz da Reforma de 2017.

SELMI, Mauro. **Contratos Executivos e Arbitragem**: uma análise comparativa. São Paulo: Revista de Direito Privado, n. 42, p. 45–68, 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE 1.281.236/SP (Tema 1203). Rel. Min. Luís Roberto Barroso. Brasília: STF, jul. 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br>. Acesso em: 19 jun. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE 1281236 (Tema 1203). Rel. Min. Luís Roberto Barroso. Brasília: STF, jul. 2023. Op. cit.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 1.281.236/SP. Relator: Min. Luís Roberto Barroso. Brasília, jul. 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6114267>. Acesso em: 19 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo 1001348-92.2021.5.02.0032. São Paulo: TRT2, 2022. Disponível em: <https://trt2.jus.br>. Acesso em: 19 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo 0010513-44.2020.5.03.0006. Belo Horizonte: TRT3, 2021. Disponível em: <https://trt3.jus.br>. Acesso em: 19 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial nº 13 da Seção de Dissídios Coletivos (SDC)**. Brasília: TST. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/jurisprudencia>. Acesso em: 19 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RO-1000811-45.2018.5.02.0002. Brasília: TST, 2019. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 19 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR-190-79.2018.5.17.0010. Brasília: TST, 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 19 jun. 2025.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. RR-190-79.2018.5.17.0010. Rel. Min. Maria Cristina Peduzzi, 8ª Turma, j. 10 mar. 2020. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br>. Acesso em: 10 jul. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR-26406-95.2017.5.24.0001. Brasília: TST, 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 19 jun. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 14 jul. 2025.

CAMARB. **Regulamento de Arbitragem da CAMARB**. Belo Horizonte: CAMARB, 2023.

Disponível em: <https://www.camarb.com.br>. Acesso em: 19 jun. 2025.

CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e processo**: um comentário à Lei 9.307/96. 3. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Atlas, 2009. p. 31.

CBAr – Comitê Brasileiro de Arbitragem. **Relatório de Atividades e Casos – 2018 a 2024**. São Paulo: CBAr, 2024. Disponível em: <https://cbar.org.br>. Acesso em: 19 jun. 2025.

CBMA. **Regulamento de Arbitragem da Câmara Brasileira de Mediação e Arbitragem Empresarial**. Rio de Janeiro: CBMA, 2024. Disponível em: <https://cbma.com.br>. Acesso em: 19 jun. 2025.

CBMA. **Regulamento de Arbitragem da CBMA**. Rio de Janeiro: CBMA, 2024. Disponível em: <https://cbma.com.br>. Acesso em: 19 jun. 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. Processo padrão – Engenheiro metalúrgico – arbitragem pós-litigiosa. Porto Alegre: TRT4, 2023. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br>. Acesso em: 19 jun. 2025.

CBAR – Comitê Brasileiro de Arbitragem. **Relatório 2023**. São Paulo: CBAr, 2024. Disponível em: <https://cbar.org.br>. Acesso em: 19 jun. 2025.

CHAMBER OF COMMERCE OF THE USA et al. v. BONTA, 62 F.4th 473 (9th Cir. 2023). Disponível em: <https://cdn.ca9.uscourts.gov/datastore/opinions/2023/02/15/20-15291.pdf>. Acesso em: 11 jul. 2025.

COLVIN, Alexander J. S. **An Empirical Study of Employment Arbitration: Case Outcomes and Processes**. Cornell University ILR School, 2011. Disponível em: <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles/535/>. Acesso em: 11 jul. 2025.

CUT – Central Única dos Trabalhadores. **Manifesto sobre arbitragem trabalhista**, 2017.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso; GARCIA, Phelippe Henrique Cordeiro. Arbitragem em dissídios individuais de trabalho. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 73, p. 26-42, nov. 2018. Publicado também na Revista Fórum Trabalhista, ano 7, n. 29, p. 59-77, abr./jun. 2018.

DELFINO, José Affonso. **Arbitragem trabalhista**: aspectos legais e comparados. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 48, n. 190, p. 115–135, 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2021.

ESTLUND, Cynthia. **Rebuilding the Law of the Workplace in an Era of Self-Regulation**. Columbia Law Review, v. 105, p. 319–404, 2005.

FERREIRA, Gilles. Arbitragem e Direito do Trabalho: um estudo sobre os limites e potencialidades da arbitragem nas relações de trabalho. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2021.

FIGUEIREDO, Lúcia Valle. Arbitragem e interesse público: a transparência como direito fundamental. **Revista de Processo**, v. 300, 2020.

FREIRE, Bruno B. da Silva. **Arbitragem Trabalhista**: Limites e possibilidades à luz da Reforma de 2017. *Revista LTr*, v. 85, n. 3, p. 273–291, 2021.

FREIRE, Bruno; NOBRE, Edilson. Propostas para a Arbitragem Trabalhista no Brasil. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 48, n. 193, p. 89-115, 2024.

FAIR Act, H.R.963 - Forced Arbitration Injustice Repeal Act of 2023. Congresso dos EUA, 2023. Disponível em: <https://www.congress.gov/bill/118th-congress/house-bill/963>. Acesso em: 10 jul. 2025.

FRENCH, James; HASSAN, Sarah. **Innovation in Arbitration**: reforming procedures for a digital age. *Journal of International Arbitration*, v. 39, n. 2, p. 112–135, 2024.

GARCEZ, José María Rossani. **Negociação, ADRS, mediação, conciliação e arbitragem**. 2. ed. rev. e ampl. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004, p. 71.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Arbitragem nas relações de trabalho**: inovações decorrentes da Lei 13.467-2017. *Revista de Processo*, São Paulo, v. 43, n. 284, p. 535-554, out. 2018. Disponível em: <https://bd.tjdft.jus.br/handle/tjdft/42954>. Acesso em: 14 jul. 2025.

GIBSON DUNN. **Ninth Circuit Holds That Federal Arbitration Act Preempts California’s Attempt to Criminalize Employment Arbitration Agreements**. Client Alert, fev. 2023. Disponível em: <https://www.gibsondunn.com/ninth-circuit-holds-that-federal-arbitration-act-preempts-californias-attempt-to-criminalize-employment-arbitration-agreements/>. Acesso em: 11 jul. 2025.

HARVARD LAW REVIEW. **State Courts and the Federalization of Arbitration Law**. *Harvard Law Review*, Cambridge, v. 134, n. 3, p. 1184-1210, jan. 2021. Disponível em: <https://harvardlawreview.org/print/vol-134/state-courts-and-the-federalization-of-arbitration-law/>. Acesso em: 14 jul. 2025.

MASSACHUSETTS. **An Act Regulating Workplace Policies**. Sess. Law ch. 315 (2022).

NEW YORK. Bill A03529B (2019). Disponível em: <https://www.nysenate.gov/legislation/bills/2019/a3529>. Acesso em: 11 jul. 2025.

OLIVEIRA, Beatriz Gomes de. A cláusula compromissória nos contratos de trabalho após a reforma: análise empírica e riscos de invalidação. **Revista de Direito do Trabalho e Seg. Social**, v. 44, n. 5, p. 89–112, 2022.

RADIN, Margaret Jane. **Boilerplate**: The Fine Print, Vanishing Rights, and the Rule of Law. Princeton: Princeton University Press, 2013.

SILVA, Otavio Pinto e. **As relações de trabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho**. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 71, n. 1, p. 227-239, jan./abr. 2005.

SILVA, Otavio Pinto; CARNEIRO, Otavio. Arbitragem no Direito do Trabalho: perspectivas e limites. **Revista LTr**, São Paulo, v. 82, n. 3, 2018.

SILVA, Otavio Pinto; CARNEIRO, Otavio. Arbitragem no Direito do Trabalho: perspectivas e limites. **Revista LTr**, São Paulo, v. 82, n. 3, p. 211–232, 2018.

STERNLIGHT, Jean R. Panacea or Corporate Tool?: **Debunking the Supreme Court's Preference for Binding Arbitration**. *Washington University Law Quarterly*, v. 74, n. 3, p. 637–712, 1996.

TIME. **The Law That Changed the American Workplace**. Jun. 24, 2016. Disponível em: <https://time.com/4376857/flsa-history/>. Acesso em: 14 jul. 2025.