

**ARBITRAGEM EM LITÍGIO TRABALHISTA: UM ESTUDO COMPARATIVO  
ENTRE PAÍSES**  
**ARBITRATION IN LABOR DISPUTES: A COMPARATIVE STUDY BETWEEN  
COUNTRIES**

*M<sup>a</sup>. Thais de Oliveira Martins*  
Universidade Clássica de Lisboa<sup>1</sup>

<https://doi.org/10.5281/zenodo.17315108>

**RESUMO**

Embora a doutrina apresente grande resistência quanto ao uso da arbitragem nos dissídios individuais laborais, o legislador português disponibilizou indícios que demonstram que esse meio é licenciado e muito proveitoso em um contexto de crise da justiça e de sua administração. Nesse sentido, este artigo apresenta-se relevante para o desenvolvimento de uma norma específica no âmbito laboral, buscando

analisar a problemática da arbitragem voluntária no citado âmbito e indicar as peculiaridades dessa matéria que não podem ser ignoradas. Para tanto, será feita, em primeiro lugar, uma apresentação de forma sinóptica do conceito de arbitragem e de suas classificações. Em seguida, será realizado um estudo comparativo entre os seguintes países Estados Unidos, França, Itália e Brasil.

**Palavras-chave:** Arbitragem; Jurisdição; Celeridade.

**ABSTRACT**

Although the doctrine presents great resistance to the use of arbitration in individual labor disputes, the Portuguese legislator has provided evidence that demonstrates that this method is licensed and very useful in a context of crisis in justice and its administration. In this sense, this article is relevant for the development of a specific rule in the labor field, seeking

to analyze the problem of voluntary arbitration in the aforementioned area and to indicate the peculiarities of this matter that cannot be ignored. To this end, a synoptic presentation of the concept of arbitration and its classifications will be made first. Then, a comparative study will be carried out between the following countries: the United States, France, Italy and Brazil.

<sup>1</sup> Mestra em Direito Laboral pela Universidade Clássica de Lisboa. Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes. Graduada pela Universidade Federal Fluminense - UFF. E-mail: thaisomartins.94@gmail.com

**Keywords:** Arbitration; Jurisdiction; Celerity.

## 1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho desenvolver-se-á no âmbito da arbitragem aplicada às relações individuais laborais, tendo em vista que se mostra uma via com vantagens relevantes que justificam o seu uso como, por exemplo, a emissão de decisões mais adequadas e previsíveis comparadas às dos tribunais, além de mais céleres e eficientes.

No entanto, quando falamos da arbitragem, ainda visualizamos grande resistência ao seu uso, pois muito se questiona sobre a possível violação de princípios trabalhistas e a ausência de uma lei especial que regulamente o tema. Essa indagação é feita mesmo havendo previsão jurisprudencial e legislativa geral (Lei de Arbitragem Voluntária – LAV), usada na ausência de lei especial, que autoriza o uso da arbitragem voluntária no referido âmbito.

Quanto à edição da mencionada lei especial, no Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, de 18 de janeiro de 2012, firmado entre o Governo e parceiros sociais, foi assumido o compromisso de, até ao final de 2012, adotar os meios necessários à promoção da mediação e da arbitragem laboral, com vista à composição célere e justa dos litígios entre empregador e trabalhador, sem prejuízo da possibilidade de recurso aos Tribunais. Todavia, não obstante tal previsão, até o presente momento, não foi apresentado nenhum enquadramento legal a esse regime especial da arbitragem e não são conhecidos projetos de implementação da arbitragem laboral.

Então, neste artigo, far-se-á, inicialmente, uma breve apresentação do conceito de arbitragem e, na sequência, realizaremos um estudo comparativo entre países como Estados Unidos, França, Itália e Brasil e apresentaremos algumas considerações finais que irão explorar os argumentos esboçados ao longo do presente trabalho.

## 2. MEIOS DE RESOLUÇÃO ALTERNATIVA DE CONFLITOS: CONSIDERAÇÕES GERAIS

Em um cenário marcado por um grande aumento na procura dos serviços dos Tribunais, ganhou lugar um direito considerado pela doutrina como cinzento<sup>2</sup>. Este possuía características-estruturais propícias a criar obstáculos ao acesso à justiça e a desenvolver um

---

<sup>2</sup> NORBET ROULAND - *Nos confins do direito: antropologia jurídica da modernidade*, Trad. Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão, Martins Fontes, 1ª edição, São Paulo, 2003, p. 11.

poder judiciário cada vez mais enrijecido e desacreditado. Dentre as características estruturais, destacam-se o aumento na morosidade, perda da qualidade da justiça, menor preocupação com a busca da solução mais adequada para o litígio, elevados custos, formalismo excessivo e distância entre o juiz e as partes.

Diante disso, entra em pauta a crise da justiça e da sua administração, que nada mais são que um reflexo do esgotamento da forma moderna de se realizar o Direito que influencia e é influenciado, simultaneamente, pela crise de legitimidade do próprio Estado <sup>3</sup>. Os efeitos dessa crise podem ser solucionados por intermédio de diversos meios, dentre os quais se destacam o aumento quantitativo de recursos (mais tribunais, juízes, funcionários), reformas tecnocráticas e gestonárias que consistem em uma melhor gestão dos recursos, reformas tecnológicas e inovacionais na concepção e gestão do sistema judicial e elaboração de alternativas ao modelo formal que tem dominado a administração da justiça <sup>4</sup>.

De toda forma, surge a necessidade de repensar as formas de acesso à justiça, uma vez que a sua efetividade é de extrema importância para um Estado Democrático de Direito, em que a titularidade de outros direitos é destituída de sentido se forem limitados os mecanismos de acesso à justiça <sup>5</sup>.

É nesse contexto que Cappelletti e Garth desenvolvem a teoria das três “ondas” de acesso à justiça. A primeira delas diz respeito à necessidade de garantia de assistência jurídica aos pobres como forma de transposição da limitação econômica dos jurisdicionados; a segunda dedica-se à tutela e representação dos direitos difusos e coletivos. Já a terceira onda, denominada “enfoque de acesso à justiça”, superando o tradicional conceito de acesso ao judiciário, sugere uma visão mais articulada na distribuição substancial da justiça, ou seja, passam a ser difundidos os meios alternativos de resolução de conflitos adotados no âmbito das causas que não demandam necessária intervenção jurisdicional, significando reconhecer a possibilidade de realização do valor da justiça por formas plurais, independentemente de serem heterocompositivas ou autocompositivas, formais ou informais, consensuais ou litigiosas, desde que lícitas e adequadas ao caso concreto <sup>6</sup>.

<sup>3</sup> JOSÉ LUÍS BOLZAN DE MORAIS; ANARITA ARAÚJO DA SILVA - *Outras formas de dizer o Direito*. in LUIZ ALBERTO WARAT - *Em nome do acordo: a mediação no Direito*, Angra Impresiones, Buenos Aires, 1998, p. 68.

<sup>4</sup> JOÃO PEDROSO – *A Construção de uma justiça de proximidade: o caso dos centros de arbitragem de conflitos de consumo*, in Revista Crítica de Ciências Sociais, n° 60, Outubro de 2001, 35.

<sup>5</sup> M. CAPPELLETTI; B. GARTH - *Acesso à justiça*, Trad. Ellen Gracie Northleet, Fabris, Porto Alegre, 1988.

<sup>6</sup> M. CAPPELLETTI; B. GARTH - *Acesso à justiça*, Trad. Ellen Gracie Northleet, Fabris, Porto Alegre, 1988.

Portanto, é nesse contexto de ampliar o acesso à justiça e, conseqüentemente, fortalecer a garantia de direitos que surgem os meios de resolução alternativa de litígios (RAL)<sup>7</sup>. Estes, apesar de não terem seu conceito esmiuçado na Constituição da República Portuguesa (CRP), são definidos pela doutrina<sup>8</sup> como o conjunto de procedimentos de resolução de conflitos alternativos aos meios judiciais, ou seja, trata-se de uma via situada fora do sistema judicial do Estado.

Ressalta-se que esses meios são legitimados pela CRP por meio do art. 202º, nº 4 e do art. 209º, nº 2. O primeiro dispositivo assegura que “*a lei poderá institucionalizar instrumentos e formas de composição não jurisdicional de conflitos*”, o que significa que a solução de litígios por meio dos tribunais e mediante decisão de um juiz continua a ser a principal via de acesso ao Direito, no entanto, estão legitimados mecanismos consensuais e de autocomposição, como, por exemplo, a mediação, a conciliação e a transação. Já o art. 209º, nº 2 da CRP consagra a possibilidade de existirem tribunais arbitrais (meio heterocompositivo).

É possível observar que a CRP não busca exaurir as possíveis RAL, pois não há um catálogo fechado. Os exemplos supracitados referem-se a figuras clássicas da RAL, mas não há qualquer limitação ou exclusão de outras formas de resolução de litígio desde que estejam fora do sistema composto por tribunais do Estado.

Traçando um arcabouço geral sobre os principais meios de RAL, estes são, geralmente, voluntários, isto é, cabe às partes decidirem se querem que a sua relação material controvertida seja resolvida por meio de mecanismos alternativos. É aqui que se distinguem com relação aos meios judiciais de resolução de litígios, estes sempre obrigatórios. Porém, ainda dentro dos meios de resolução alternativa de litígios, podemos encontrar meios obrigatórios, como é o caso da arbitragem necessária, imposta por lei. Dessa forma, a arbitragem necessária é um meio obrigatório e são voluntários: a mediação, a conciliação e a arbitragem voluntária.

Os meios de resolução alternativa de litígios podem ainda ser adjudicatórios ou consensuais. Os mecanismos adjudicatórios, de que a arbitragem é o exemplo típico, são aqueles que atribuem o poder de decisão a um terceiro. No que diz respeito aos consensuais, estes visam à solução por intermédio da obtenção de um acordo, permanecendo nas partes, portanto, a capacidade de decisão do litígio. O terceiro neutro, nesse caso, irá apenas facilitar o

<sup>7</sup> Expressão questionada por PAULA COSTA E SILVA - *A Nova Face da Justiça – Os Meios Extrajudiciais de Resolução de Controvérsias*, Editora Coimbra, 2009, pp. 34-37, que propôs a substituição do termo por “meios extrajudiciais de resolução de controvérsias”, já que a autora entende que a expressão “alternativa” não tem sentido em termos teórico-práticos. Entretanto, no presente artigo, seguiremos o posicionamento majoritário, utilizando-as como expressões sinônimas.

<sup>8</sup> MARIANA FRANÇA GOUVEIA - *Curso de Resolução Alternativa de Litígios*, Almedina, Coimbra, 2011, p. 17.

contato entre os litigantes, como ocorre na conciliação, ou até apresentar sugestões de medidas de acordo, como na mediação.

Por fim, os meios de resolução alternativa de litígios podem partir de duas perspectivas completamente diferentes: a dos direitos ou a dos interesses. A perspectiva dos direitos é a tradicional, ou seja, a dos tribunais judiciais; surge, desde logo, na arbitragem e, geralmente, na conciliação. Baseia-se na discussão dos argumentos legais de cada parte, incluindo, também, a prova. A outra ótica de tratamento do problema tem como ponto de vista os interesses das partes, individualmente considerados, não levando em conta o que o Direito determina sobre o seu caso. Tenta conciliar interesses e não direitos, procurando a pacificação do conflito em detrimento da solução juridicamente correta. A mediação na sua vertente facilitadora é claramente um meio de resolução alternativa de litígios baseada nessa perspectiva <sup>9</sup>.

Verificada a importância dos meios alternativos de resolução de conflitos, bem como identificadas algumas características dos principais meios (mediação, conciliação e arbitragem), dar-se-á início, no tópico a seguir, a um estudo minucioso da arbitragem, que é o principal objeto do nosso trabalho.

### **3. NOÇÕES DE ARBITRAGEM**

Ao buscar um conceito doutrinário sobre arbitragem, pode-se verificar a incerteza que paira ao redor da delimitação do mesmo. Isso porque a doutrina costuma apresentar diversas propostas definitórias que, normalmente, dividem-se em grupos que apresentam conceitos mais contratuais e outro mais jurisdicional <sup>10</sup>. Isso ocorre em razão de a arbitragem se tratar de um mecanismo multifacetado, sendo aplicado em diversos ramos do Direito.

Dessa forma, levando em consideração o âmbito laboral, chega-se ao conceito de que a arbitragem deve ser entendida como um meio alternativo de resolução de conflitos de natureza voluntária <sup>11</sup> no qual as partes, de comum acordo, através de um contrato denominado convenção de arbitragem, concedem poderes a árbitros a fim de que os mesmos solucionem os litígios instaurados entre os contratantes. Os referidos árbitros são terceiros independentes e

<sup>9</sup> MARIANA FRANÇA GOUVEIA - *Curso de Resolução Alternativa de Litígios...*, cit., p. 17.

<sup>10</sup> JOÃO CARLOS SIMÕES DOS REIS – *Meios de Composição do conflito laboral coletivo*, Editora Gestlegal, 1º edição, 2019, p. 349.

<sup>11</sup> Optou-se aqui por utilizar um conceito que melhor se coaduna com a noção de arbitragem voluntária, deixando de fora outras modalidades que, comumente, denominam-se igualmente de arbitragem, mas que não o são verdadeiramente, como é o caso da arbitragem necessária.

imparciais que atuam proferindo sentenças arbitrais com efeitos jurisdicionais enquanto as partes se limitam a delimitar o conflito e fornecer provas e argumentos, não estando sob o seu controle os termos da resolução.

Ressalta-se que, apesar dos efeitos proferidos, os tribunais arbitrais não devem ser confundidos com o sistema judicial tradicional, haja vista que se estruturam em uma forma de justiça privada<sup>12</sup>.

Analisado o conceito, verifica-se que a arbitragem pode ser classificada de diversas formas, quais sejam: voluntária ou necessária, institucional ou *ad hoc*, interna ou internacional.

A arbitragem voluntária fundamenta-se na autonomia da vontade das partes, no sentido de que as mesmas, por livre escolha contratual, optam pela solução de conflitos por meio da arbitragem, abdicando-se da jurisdição estadual, ou seja, a manifestação de jurisdição deve ser exclusivamente privada, não cabendo recondução a uma jurisdição pública, visto que as decisões arbitrais são equiparadas às decisões tomadas pelos tribunais de justiça estaduais (art. 42º, nº 7 da LAV). Portanto, a arbitragem voluntária é considerada contratual na origem, privada na natureza, jurisdicional na função e pública no seu resultado<sup>13</sup>.

Já na arbitragem necessária, também chamada de forçada ou obrigatória, não se vislumbra o elemento da voluntariedade presente no conceito tradicional desse meio alternativo de resolução de litígio. Há, nesse caso, uma imposição por lei ou convenção coletiva e uma vedação do acesso direto aos tribunais judiciais, mas com garantia à recorribilidade das decisões<sup>14</sup>.

Essa imposição por parte do legislador ocorre nos casos em que o mesmo entende, por razões de especial técnica ou de conveniência, que o litígio será melhor julgado se for decidido por árbitros. Exemplo disso, apesar de não ser o único, é a arbitragem necessária em matéria de resolução de certos conflitos coletivos de trabalho (art. 510º e seguintes do CT).

Visto isso, entendemos que é concedido um caráter público ao tribunal arbitral, já que a parte não pode escolher entre a jurisdição estadual ou arbitral. Por isso, não se trata de um

<sup>12</sup> GABRIELLE KAUFMAN-KOHLER; ANTONIO RIGOZZI - *International Arbitration: Law and Practice in Switzerland*, Oxford, 2015, p. 6.

<sup>13</sup> FRANCISCO CORTEZ - *A arbitragem voluntária em Portugal — Dos ricos homens aos tribunais privados*, in *O Direito*, ano 124º, 1992, III e IV, p. 555.

<sup>14</sup> Acórdão do TC, de 09 de maio de 2013, Processo nº 230/2013. Disponível em: <https://data.dre.pt/eli/actconst/230/2013/05/09/p/dre/pt/html>, argumenta que, por se tratar de uma arbitragem necessária que, como tal, não assenta na autonomia privada das partes, se torna particularmente exigível que o processo arbitral se encontre rodeado de maiores garantias. Assim, a impossibilidade de interposição de um recurso da decisão arbitral para um tribunal representa uma violação do princípio da tutela jurisdicional efetiva.

autêntico modo de resolução de conflitos arbitral; mas, sim, de uma arbitragem em sentido aparente <sup>15</sup>.

A arbitragem *ad hoc* caracteriza-se por ter uma natureza efêmera<sup>16</sup>, ou seja, as partes celebram uma convenção de arbitragem para, quando surgir um litígio, constituir um tribunal arbitral apenas para resolver aquele litígio específico. Uma vez proferida a sentença e solucionado o conflito, extingue-se, imediatamente, o tribunal arbitral criado.

É possível identificarmos inúmeras vantagens na arbitragem *ad hoc* dentre as quais se destacam a potencial economia no custo administrativo e, principalmente, a flexibilidade em todo o processo arbitral, permitindo que as partes estabeleçam todas as regras e os aspectos mais relevantes para a resolução do litígio; sendo assim, um modelo mais adequado para enfrentar as especificidades de litígios mais complexos.

Por outro lado, deparamo-nos com a inexistência de qualquer controle relativo à qualidade da atividade arbitral, bem como uma excessiva dependência das partes envolvidas para garantia da celeridade processual. Isso configura, portanto, desvantagens relevantes nessa estrutura, considerando, principalmente, o contexto da relação laboral individual marcado pela desigualdade de poderes entre as partes.

Já a arbitragem institucionalizada é aquela que acontece no âmbito de um centro arbitral, o qual conta com uma estrutura administrativa permanente e um conjunto de regras e regulamentos próprios. Essa escolha deve ser feita no ato da realização da convenção arbitral ou em momento posterior. Nessa estrutura, o centro arbitral funciona apenas como um suporte administrativo, cabendo a decisão ao árbitro.

Destaca-se, na arbitragem institucionalizada, a garantia de uma maior independência em relação às partes que pode ser visualizada, por exemplo, na escolha dos árbitros, pois os mesmos são recrutados segundo critérios fixados pelo centro arbitral; limitando, assim, a escolha dos potenciais árbitros pelas partes em litígio. Além disso, chamamos atenção para a previsibilidade da decisão a qual deriva de uma prática arbitral que segue os ditames de um quadro regular previamente estabelecido. Também a existência de uma lista de árbitros com

---

<sup>15</sup> Seguem o referido posicionamento, ANTÔNIO PEDRO PINTO MONTEIRO, ARTUR FLAMÍNIO, DANIELA MIRANTE – *Manual de Arbitragem*, Almedina, Coimbra, 2020; PEREIRA BARROCAS - *Manual de Arbitragem*, 2ª edição, Almedina, Coimbra, 2013 e PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Soluções Alternativas de Resolução de Conflitos, em Especial a Arbitragem*, in Estudos em Memória do Prof. Doutor J. L. Saldanha Sanches, vol. II, Editora Coimbra, Coimbra, 2011. Por outro lado, DÁRIO MOURA VICENTE - *Arbitragem de Conflitos Individuais de Trabalho*, in Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. VI, Almedina, 2012 e JOÃO CARLOS SIMÕES DOS REIS – *Meios de Composição do conflito laboral coletivo*, Editora Gestlegal, 1ª edição, 2019, defendem que se trata da arbitragem propriamente dita.

<sup>16</sup> MARIANA FRANÇA GOUVEIA - *Curso de Resolução Alternativa de Litígios*, p. 17.

comprovada competência permite que as partes possam, de um modo previsível, confiar em uma boa solução do litígio.

No entanto, é possível verificar, nessa modalidade, um processo mais caro e a falta de transparência e independência de alguns centros de arbitragem, bem como uma falta de flexibilidade, já que as partes não possuem uma liberdade considerável por estarem submetidas às regras do centro de arbitragem. Quando nos referimos à falta de independência, queremos nos referir à necessidade do centro de arbitragem solicitar autorização <sup>17</sup> do Ministério da Justiça (art. 66º, nº 1 da LAV); estando, portanto, sujeito a um controle administrativo.

Assim, no contexto de dissídios provenientes de relações individuais laborais, realizando uma ponderação entre os prós e contras, entendemos que se trata de uma modalidade mais segura comparada à *ad hoc*, logo, a criação de centros de arbitragem laboral institucionalizados seria fundamental para divulgar e criar confiança nesse meio alternativo de resolução de conflitos. Todavia, deve-se observar, ao escolher o centro de arbitragem, a existência de funcionários qualificados, regras modernas que acompanhem a evolução prática da arbitragem e custos razoáveis.

Quanto à arbitragem interna e internacional, cabe salientar que, a partir de uma lógica nacional, a distinção deve ocorrer partindo de uma análise da matéria litigiosa, ou seja, se forem verificados interesses de comércio internacional, trata-se de arbitragem internacional conforme art. 49º da LAV. Observa-se, portanto, o uso de critérios que consideram a natureza econômica ou objetiva para se identificar as matérias arbitráveis.

Visto isso, independente das modalidades de arbitragem, não restam dúvidas de que esse meio alternativo de resolução de conflito apresenta vantagens que justificam o seu uso. Constam, como exemplos, a confidencialidade, o menor formalismo, a emissão de decisões mais céleres e eficientes, pois a morosidade da justiça resulta em altos custos ocultos, além de decisões mais adequadas e previsíveis comparadas às dos tribunais; pois, em regra, os árbitros são especialistas na matéria <sup>18</sup>.

<sup>17</sup> O Decreto-Lei nº 425/86 tribunal arbitral do desporto é uma exceção.

<sup>18</sup> PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Soluções Alternativas de Resolução de Conflitos, em Especial a Arbitragem*, in Estudos em Memória do Prof. Doutor J. L. Saldanha Sanches, vol. II, Editora Coimbra, Coimbra, 2011, p. 869.

#### 4. O USO DA ARBITRAGEM INDIVIDUAL LABORAL EM DIFERENTES PAÍSES

Levando-se em consideração o que foi até aqui analisado sobre a arbitragem de dissídios individuais trabalhistas na legislação portuguesa, iremos analisar a estrutura do mesmo instituto em outros ordenamentos jurídicos, iniciando pelo dos Estados Unidos, seguido pelo da França, Itália e Brasil.

Os mencionados países foram selecionados por apresentarem formas distintas de limitarem o uso da arbitragem laboral, sendo os EUA uma referência no uso extremamente amplo da arbitragem e, em oposição, a França que não autoriza, em regra, o uso da arbitragem em dissídios laborais. Já a Itália e o Brasil autorizam a mencionada RAL, no entanto estabelecem alguns limites específicos que serão vistos a seguir.

##### 4.1 Estados Unidos da América

Nos Estados Unidos da América, a arbitragem é regulada, em geral, pela *The Federal Arbitration Act* (FCC). Essa regulamentação não faz qualquer distinção entre os tipos de litígios que podem ser submetidos à arbitragem; logo, as partes são livres para firmarem pacto de arbitragem em qualquer espécie de relação jurídica contratual, incluindo a relação entre empregado e empregador, envolvendo qualquer questão relacionada com Direito do Trabalho. No entanto, ficam excluídos do uso da arbitragem, os casos de contratos de emprego de marinheiros, empregados de estrada de ferro ou qualquer outra classe de trabalhadores envolvidos em comércio exterior ou interestadual (seção 1 da FAA).

Reiterando, em âmbito trabalhista, o que foi disposto na FAA, a *Supreme Court of the United States*, no caso *Gilmer v. Interstate Johnson Lane Corp*<sup>19</sup>, declarou expressamente que é arbitrável qualquer litígio laboral, acentuando que a mera desigualdade do poder negocial entre o empregador e o empregado não constitui motivo suficiente para impedir a arbitragem.

Além disso, no julgamento do caso *Circuit City Stores, Inc. v. Adams*<sup>20</sup>, a *Supreme Court of the United States* também firmou o entendimento de que a exceção prevista na FAA apenas atinge os empregados especificamente indicados, isto é, os trabalhadores que prestam suas atividades em diversos estados dos EUA ou que laboram transitando em outro país no

<sup>19</sup> ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Suprema Corte. *Gilmer v. Interstate Johnson Lane Corp*, 500 U.S. 20 (1991). 1991. Disponível em: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/500/20/>

<sup>20</sup> ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Suprema Corte. *Circuit City Stores, Inc. v. Adams*, 532 U.S. 105 (2001). 2001. Disponível em: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/532/105/case.html>.

decorrer da execução de suas atividades, sendo, por isso, válida a convenção de arbitragem estipulada nos demais contratos de trabalho.

No que diz respeito à resolução de conflitos individuais trabalhistas, nos últimos anos, à imposição de acordos de arbitragem obrigatória pelos empregadores aos seus empregados aumentou drasticamente, afetando mais de 50% das empresas não sindicalizadas nos Estados Unidos <sup>21</sup>. Ocorre que, em regra, a imposição da arbitragem exige que o empregado resolva toda e qualquer reivindicação futura contra o empregador, não podendo o mesmo, concomitantemente ou subsequentemente, interpor uma ação em outro foro, além de a decisão só poder ser recorrida a um Tribunal em casos muito limitados.

Visualizando isso em termos práticos, a *Supreme Court of the United States*, através do caso *Epic Systems Corp. v. Lewis* <sup>22</sup>, foi chamada a se pronunciar sobre os contratos de trabalho que previam uma cláusula compromissória de arbitragem para sanar eventuais disputas individuais; afastando, portanto, o direito de ação coletiva contra o empregador. No referido caso, os empregados alegaram que a mencionada cláusula compromissória violaria a seção 7 da *National Labor Relations Act* (NLRA), a qual garante que os empregados devem ter o direito de auto-organização e envolvimento em outras atividades concentradas para fins de negociação coletiva ou outra ajuda ou proteção mútua. A questão específica levantada pela Epic Systems incidia sobre se a seção 7 da NLRA dá aos trabalhadores o direito substantivo a litígios coletivos, de modo que as convenções de arbitragem que renunciam a esses direitos são inaplicáveis nos termos da FAA.

Diante disso, a *Supreme Court of the United States* argumentou que é seu dever interpretar as normas do Congresso como um todo em harmonia. Logo, apesar de reconhecer a previsão da FAA de inexecutabilidade de acordos arbitrais ilegais, a *Supreme Court* alegou que a NLRA deve ser interpretada de forma a não interferir na executabilidade das convenções de arbitragem no âmbito da FAA. Portanto, foi reconhecida a admissibilidade da arbitragem obrigatória, evidenciando a força da arbitragem no ordenamento jurídico americano.

Diante do que foi analisado, é possível concluir que tanto a legislação quanto a jurisprudência americana, tradicionalmente, são extremamente liberais e permitem um uso da

<sup>21</sup> Katherine Van Wezel Stone, Colvin Alexander J.S. - *The Arbitration Epidemic*, in Economic Policy Institute Briefing Paper n° 414, 2015, p.17.

<sup>22</sup> ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Suprema Corte. *Epic Systems Corp. v. Lewis*, 584 U.S. (2018). 2018. Disponível em: [https://www.supremecourt.gov/opinions/17pdf/16-285\\_q811.pdf](https://www.supremecourt.gov/opinions/17pdf/16-285_q811.pdf)

arbitragem em larga escala na apreciação de dissídios individuais trabalhistas; sendo, portanto, os EUA um modelo de incentivo à arbitragem em outros ordenamentos.

## 4.2 França

O direito francês estipula que o *conseil de prud'hommes* tem competência exclusiva para resolução de lides que envolvam direitos trabalhistas, portanto, qualquer estipulação em contrário será considerada nula (art. L1411-4 do Código do Trabalho francês). Assim, as partes que compõem um contrato de trabalho, não terão o direito de convocar um árbitro caso seja estabelecido um conflito entre as partes, nem podem inserir uma cláusula de arbitragem nesse contrato.

No entanto, há alguns casos em que o uso da arbitragem é permitido e até mesmo obrigatório. Dentre eles, a arbitragem se mostra obrigatória nos conflitos que envolvam valor indenizatório de jornalistas com mais de quinze anos de antiguidade (art. L7112 do Código do Trabalho francês), bem como nos litígios que envolvem advogados assalariados e seus empregadores (art. 7º da Lei nº 71-1130). Além desses, também é possível visualizar a possibilidade do uso da arbitragem, mas de forma não obrigatória, nos casos de contratos de trabalho internacionais e relações de trabalho domésticas após a cessação do contrato de trabalho <sup>23</sup>.

Na França, tanto a legislação, quanto a jurisprudência têm se mantido resistentes quanto ao uso da arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas, além de reiterar o elevado valor que inviabiliza o acesso de grande parte dos empregados. De acordo com a escala publicada pela Associação Francesa de Arbitragem, a taxa mínima cobrada pela Corte de Arbitragem, atualmente, é 6.000 euros, com um adicional de 1.500 euros em encargos administrativos <sup>24</sup>.

Dessa forma, não se vislumbra, com o atual cenário francês, um grande uso da arbitragem de dissídios individuais laborais, mostrandos-se, portanto, uma estrutura completamente oposta à visualizada nos EUA.

---

<sup>23</sup> Para maiores aprofundamentos, BEATRICE CASTELLANE – *Arbitration in Employment Relationships in France*, in *Journal of International Arbitration*, Kluwer Law International, Netherlands, 2009.

<sup>24</sup> MINAWA EBISUI, SEAN COONEY, COLIN FENWICK - *Resolving individual labour disputes: a comparative overview*, International Labour Office, Geneva, 2016, p. 125.

### 4.3 Itália

Na Itália, a resolução de conflitos individuais trabalhistas por meio da arbitragem é admitida, desde que haja previsão em lei especial ou em contratos ou acordos coletivos de trabalho (art. 806º do Código de Processo Civil italiano - *arbitrato rituale*). Portanto, um mero acordo entre as partes, cristalizado no contrato de trabalho ou posteriormente acordado, é absolutamente insuficiente na ausência da condição acima mencionada.

Ainda sobre a *arbitrato rituale*, é importante ressaltarmos que os árbitros devem julgar de acordo com o direito constituído e não de acordo com critérios de equidade<sup>25</sup>. Ademais, haverá sempre a possibilidade de recurso e de execução em tribunais estaduais, como se de uma sentença proferida por um Tribunal do Trabalho de primeira instância se tratasse. No entanto, para a execução de uma decisão arbitral em tribunal estadual, é necessário que essa passe por um rápido procedimento homologatório (art. 825º do CPC italiano).

Outrossim, o Direito italiano prevê outra modalidade de arbitragem, a *arbitrato irrituale*. Esta pode ocorrer na forma de *arbitrato amministrato* (art. 412º do CPC italiano), *arbitrato intersindacale* (412º - ter do CPC italiano), *arbitrato innanzi al collegio di conciliazione e arbitrato* (art. 412º - quater CPC italiano) e *arbitrato certificato* (art. 31º, parágrafo 12 da Lei nº 183/2010). Ressalta-se que a *arbitrato irrituale*, diferentemente da *rituale*, detém uma natureza contratual sendo um procedimento que se conclui com uma decisão dotada de efeitos de um negócio jurídico anulável por um juiz de primeiro grau, trata-se de uma decisão contratual desprovida de efeitos de sentença pública e da eficácia executiva.

Visto isso, a *arbitrato amministrato* (art. 412º do CPC italiano) permite que, em qualquer fase da tentativa de conciliação ou em seu termo, em caso de insucesso, as partes concordem em resolver o conflito por meio da arbitragem. Esta será realizada pela mesma Comissão de Conciliação já envolvida no litígio. Já a *arbitrato intersindacale* (412º - ter do CPC italiano) prevê que a conciliação e a arbitragem podem também ser realizadas nos locais

---

<sup>25</sup> No que diz respeito ao uso da equidade para tomada de decisões arbitrais, a doutrina italiana encontra-se dividida, mostrando-se majoritária no sentido da proibição conforme D. BORGHESI – *L'arbitrato del lavoro dopo la riforma*, in Riv. Trim. Dir. Proc. Civ., 2006, pp. 822 e ss; G. VERDE – *Lineamenti di diritto dell'arbitrato*, Torino, 2015, p. 167. Embora a reforma de 2006 tenha eliminado a anterior correlação direta entre a proibição de se pronunciar em equidade e a nulidade da convenção de arbitragem, e o art. 821 do CPC italiano permita, genericamente, que as partes solicitem aos árbitros que se pronunciem em equidade, o art. 829, parágrafo 4, nº 1, do CPC italiano estabelece que a sentença proferida em relação aos litígios individuais trabalhistas pode sempre ser contestada por violação das regras de direito relativas ao mérito do litígio. No entanto, verificou-se que, dependendo de todas as disposições, parte minoritária da doutrina como M. BOVE – *Arbitrato nelle controversie di lavoro*, in Riv. Arb., 2005, pp. 885 e ss.; E. ZUCCONI GALLI FONSECA – *L'arbitrato nelle controversie di lavoro: bilancio e prospettive*, in Riv. Arb. 2008, p. 474; L. SALVANESCHI – *Arbitrato*, in Comm. c.p.c Chiarloni, Bologna, 2014, pp. 752 e ss. sustenta que o uso da equidade ainda é possível.

e na forma prevista pelas convenções coletivas assinadas por sindicatos mais representativos. Essa previsão vem no sentido de dar maior liberdade às organizações sem se preocupar em prescrever condições de validade.

Na *arbitrato innanzi al collegio di conciliazione e arbitrato* (art. 412º - quater CPC italiano) as partes submetem o litígio ao Conselho Especial de Conciliação e Arbitragem que será composto por um representante de cada uma das partes e um terceiro membro, agindo como presidente, escolhido de comum acordo pelos árbitros das partes. Esse presidente deve ser um professor universitário de Direito ou um advogado que atue perante a *Suprema Corte di Cassazione*.

Por fim, a *arbitrato certificato* (art. 31º, parágrafo 12 da Lei nº 183/2010) exercida através dos organismos de certificação previstos no art. 76º do Decreto Legislativo nº 276/2003 podem criar câmaras de arbitragem para a resolução de litígios laborais, nos termos do art. 808º - ter do CPC italiano. Ressalta-se que é necessário, para o uso da arbitragem, a previsão em convenção coletiva, confirmada por uma cláusula compromissória que não pode ser incluída no corpo do próprio contrato de trabalho, sendo válida apenas se celebrada após o período de experiência do empregado ou, na sua ausência, após 30 dias do início da relação de trabalho. Ainda assim, litígios relacionados à própria demissão do empregado não podem ser submetidos à arbitragem em questão.

Diante disso, é possível observar que o legislador italiano, apesar de estabelecer inúmeros limites, instituiu diferentes formas de arbitragem dos dissídios individuais trabalhistas, o que remete a um visível incentivo a essa forma de resolução de conflitos.

#### **4.4 Brasil**

No Brasil, após a edição da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), a arbitragem trabalhista de dissídios individuais ganhou espaço. O art. 507-A da CLT, agora, permite a fixação de cláusula compromissória de arbitragem nos contratos individuais de trabalhos. Entretanto, são exigidos alguns requisitos para que a arbitragem possa ser usada, quais sejam, os contratos individuais de trabalho devem prever uma remuneração superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, além de haver iniciativa do empregado ou concordância expressa do mesmo.

Nesse caso, conforme mencionado, será firmada uma cláusula compromissória de arbitragem no contrato de trabalho para eventuais conflitos dele emergentes, ou seja, o legislador permitiu que as partes convencionassem a jurisdição arbitral trabalhista somente antes da ocorrência do dano, em sede de tratativa contratual. Todavia, o legislador se manteve silente quanto ao compromisso arbitral.

Outrossim, ressalta-se que só poderá ser objeto da arbitragem direitos patrimoniais disponíveis. Então, como o art. 611-A da CLT prevê um rol exemplificativo de tais direitos, interpretamos que qualquer direito não elencado como indisponível no 611-B da CLT será considerado disponível.

Assim, é possível observar que a Reforma Trabalhista inovou positivamente, ao permitir, de forma expressa, a adoção da arbitragem como meio de RAC na área laboral, tornando a lei trabalhista mais coerente com a necessidade de soluções rápidas, eficazes e personalizadas.

## 5. CONCLUSÃO

O poder judiciário, tal como estruturado, apresenta características que tendem a obstaculizar o acesso à justiça e a desenvolver um poder judiciário cada vez mais enrijecido e desacreditado, gerando, assim, uma crise na administração da justiça e um contexto propício para a difusão dos meios de RAL. Então, de forma rápida e estruturada, esses meios começaram a se expandir e se desenvolver.

A arbitragem, em especial, mostrou-se extremamente vantajosa no que diz respeito à confidencialidade, menor formalismo, emissão de decisões mais céleres e eficientes, além de decisões mais adequadas e previsíveis comparadas às dos tribunais, o que, possivelmente, justifica o uso da mesma em âmbito trabalhista individual, desde que observados os limites legais e jurisprudenciais estipulados.

Porém, ainda há grande resistência no que diz respeito ao uso da arbitragem para tratamento de litígios individuais laborais, portanto, sendo pouco utilizado tal instrumento. Essa resistência é visualizada mesmo a LAV, prevendo a arbitragem dos litígios trabalhistas, desde que, por lei especial, não respeite a direitos indisponíveis nem esteja submetido, exclusivamente, a tribunal judicial ou a arbitragem necessária.

Então, argumenta-se que, para alcançar maior confiança das partes na arbitragem trabalhista, é de suma importância, segundo verificado, que sejam criadas novas instituições arbitrais especializadas e uma lei especial seja apresentada.

Além disso, entende-se que a convenção de arbitragem pode ser firmada a qualquer momento, no entanto deveriam ser ressalvados os acordos feitos durante o contrato de trabalho, que, ao nosso ver, precisam de um controle das associações representativas dos trabalhadores para que os empregados façam jus a uma maior proteção.

Ressalta-se, ainda, que as custas do processo arbitral não podem ser substancialmente superiores às dos Tribunais Estaduais, para que não haja uma dificuldade de acesso à justiça, e, a fim de garantir maior imparcialidade, a escolha do árbitro deve ser feita por terceiros, preferencialmente por centros de arbitragem institucionalizados, que devem designar um árbitro, mediante sorteio, dentre os quais compõem a sua lista. Além disso, a escolha por um tribunal composto por apenas um árbitro deve ser aplicada a processos de valores considerados mais baixos.

No que diz respeito às decisões arbitrais e sua recorribilidade, argumentamos que o julgamento ocorrerá pelo direito constituído ou, se acordado pelos litigantes, de acordo com a equidade ou a composição das partes, pois, mesmo nessas duas últimas hipóteses, o princípio da proteção do trabalhador deve nortear a estrutura argumentativa, não fazendo sentido haver, portanto, uma diminuição do nível de proteção perante o Direito constituído.

Quanto à irrecorribilidade das decisões arbitrais, defende-se a manutenção da mesma, cabendo apenas a ação de anulação, a oposição à execução e o recurso ao Tribunal estadual quando acordado pelas partes, já que não é possível concluir que as partes fiquem necessariamente prejudicadas e a recorribilidade da decisão também não é uma garantia prevista constitucionalmente. Entende-se, ainda, que as decisões por equidade ou composição das partes deveriam ter a possibilidade de recurso ao Tribunal estadual, quando as partes assim acordarem ou haja previsão em regulamento arbitral.

Dessa forma, concebe-se que a arbitragem com método alternativo de resolução de litígios individuais trabalhistas se mostra adequada a facilitar o acesso à justiça e ao aumento da qualidade da justiça laboral, sem que a posição de hipossuficiência do empregado seja ignorada e nenhum princípio basilar do Direito do Trabalho seja ferido. No entanto, é preciso que haja maior atenção no que diz respeito à sua regulamentação, para incentivar o uso da

arbitragem e adquirir a confiança das partes para que, espontaneamente, firmem a convenção de arbitragem.

## 5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROCAS, PEREIRA - *Manual de Arbitragem*, 2ª edição, Almedina, Coimbra, 2013.

CAPPELLETTI, M.; GARTH, B. - *Acesso à justiça*, Trad. Ellen Gracie Northleat, Fabris, Porto Alegre, 1988.

CARVALHO, Jorge Morais - *O critério da disponibilidade na arbitragem, na mediação e noutros negócios jurídicos processuais*, 2013.

CASTELLANE, Beatrice – *Arbitration in Employment Relationships in France*, in *Journal of International Arbitration*, Kluwer Law International, Netherlands, 2009.

CARMELO, António Sampaio - *A Disponibilidade do Direito como Critério de Arbitrabilidade do Litígio*, 2006.

CORDEIRO, António Menezes - *A Decisão Segundo a Equidade*, in *O Direito*, ano 122º, 1990, II.

\_\_\_ - *Tratado da Arbitragem*, Almedina, Coimbra, 2016.

CORTEZ, Francisco - *A arbitragem voluntária em Portugal — Dos ricos homens aos tribunais privados*, in *O Direito*, ano 124º, 1992, III e IV.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso; GARCIA, Phelippe Henrique Cordeiro - *Arbitragem em dissídios individuais de trabalho*, in *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, vol. VIII, Curitiba, 2018.

EBISUI, Minawa; COONEY, Sean; FENWICK, Colin F. - *Resolving individual labour disputes: a comparative overview*, International Labour Office, Geneva, 2016.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Suprema Corte. *Circuit City Stores, Inc. v. Adams*, 532 U.S. 105 (2001). 2001. Disponível em: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/532/105/case.html>.

\_\_\_ . *Gilmer v. Interstate Johnson Lane Corp*, 500 U.S. 20 (1991). 1991. Disponível em: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/500/20/>

\_\_\_ . *Epic Systems Corp. v. Lewis*, 584 U.S. (2018). 2018. Disponível em: [https://www.supremecourt.gov/opinions/17pdf/16-285\\_q811.pdf](https://www.supremecourt.gov/opinions/17pdf/16-285_q811.pdf)

FRADA, Manuel A. Carneiro da - *A Equidade (ou a “Justiça com Coração”): A Propósito da Decisão Arbitral Segundo a Equidade*, in Revista da Ordem dos Advogados, Ano 72, N.1 (Jan-Mar 2012).

GOUVEIA, Mariana França - *Curso de Resolução Alternativa de Litígios*, Almedina, Coimbra, 2011.

KAUFMAN-KOHLER, Gabrielle; RIGOZZI, Antonio - *International Arbitration: Law and Practice in Switzerland*, Oxford, 2015.

MARTINEZ, Pedro Romano - *Direito do Trabalho*, Almedina, 9ª edição, Coimbra, 2019.

\_\_\_ - *Mediação e Arbitragem em Direito Laboral*, in Revista de Direito e de Estudos Sociais, Ano 56 (29 da 2.ª Série), n.º 4 (2015).

\_\_\_ - *Soluções Alternativas de Resolução de Conflitos, em Especial a Arbitragem*, in Estudos em Memória do Prof. Doutor J. L. Saldanha Sanches, vol. II, Editora Coimbra, Coimbra, 2011.

MENDES, ARMINDO RIBEIRO - *Introdução às práticas arbitrais*, disponível em: <https://a.storyblok.com/f/46533/x/91099299e9/praticas-arbitrais-armindo-ribeiro-mendes.pdf>

MENDES, João de Castro - *Direito Processual Civil*, Vol. I, AAFDL, 1986.

MORAIS, José Luís Bolzan de; SILVEIRA, Anarita Araújo da. - *Outras formas de dizer o Direito*, in WARAT, Luiz Alberto. Em nome do acordo: a mediação no Direito, Angra Impresiones, Buenos Aires, 1998.

OTERO, Paulo - *Equidade e arbitragem administrativa*, in Centenário do Nascimento do Professor Doutor Paulo Cunha – Estudos em Homenagem, Almedina, Coimbra, 2012.

PEDROSO, João – *A Construção de uma justiça de proximidade: o caso dos centros de arbitragem de conflitos de consumo*, in Revista Crítica de Ciências Sociais, nº 60, Outubro de 2001.

PEDROSO, João; CRUZ, Cristina - *A Arbitragem Institucional: Um Novo Modelo de Administração da Justiça – o caso dos conflitos de consumo*, Centro de Estudos Sociais, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, 2000.

PINHEIRO, Luis De Lima - *Arbitragem Transnacional – A Determinação do Estatuto da Arbitragem*, Almedina, Coimbra, 2005.

PINHEIRO, Inês - *A arbitralidade dos conflitos laborais*, in IV Congresso do Centro de Arbitragem da Câmara de Comércio e Indústria Portuguesa, Almedina, Coimbra, 2011.

PORTUGAL. Tribunal Arbitral do Desporto. Proc. nº 64/2017. Disponível em: [https://www.tribunalarbitraldesporto.pt/files/decisoes/TAD\\_64-2017.pdf](https://www.tribunalarbitraldesporto.pt/files/decisoes/TAD_64-2017.pdf)

\_\_\_\_. Proc. n° 230/2013. Disponível em: <https://data.dre.pt/eli/actconst/230/2013/05/09/p/dre/pt/html>

\_\_\_\_. Proc. n° 9640302, Rel. Pinto dos Santos. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/b864f8f41dcf6d138025686b0066e7bb?OpenDocument>

PORTUGAL. Tribunal da Relação do Porto. Proc. n° 47/14.0YRPRT, Relator: Rui Moreira. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/c9327d8e874fa82580257c9e004bdd33?OpenDocument>

PORTUGAL. Tribunal da Relação de Lisboa. Proc. n° 2130/14.2T8CSC.L1-4, Relatora Filomena Manso. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/9C003E51EC2D0494802580800041D866>

\_\_\_\_. Proc. n° 659/13.9YRLSB-2, Relatora: Ondina Carmo Alves. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/03851159d1bcadaa80257c690059f603?OpenDocument>

\_\_\_\_. Proc. n° 253/10.6TTFUN.L1-4, Relatora Isabel Tapadinhas. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/7d49700605e31b0e802578a10035ae15?OpenDocument>.

PORTUGAL. Supremo Tribunal de Justiça. Proc. n° 08S1690, Relatora Vasques Dinis. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/fe1e4b6d8f5d1ad48025750b0060db65?OpenDocument>.

PRATA, Ana - *Dicionário Jurídico*, Volume I, 5.<sup>a</sup> Edição, Almedina, Coimbra, 2008.

REIS, João Carlos Simões – *Meios de Composição do conflito laboral coletivo*, Editora Gestlegal, 1º edição, 2019.

ROULAND, Norbert - *Nos confins do direito: antropologia jurídica da modernidade*. Trad. Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão. 1º edição, Martins Fontes, São Paulo, 2003.

SILVA, Artur Flamínio da; MONTEIRO, António Pedro Pinto; MIRANTE, Daniela – *Manual de Arbitragem*, Almedina, Coimbra, 2020.

SILVA, Lucinda Dias da – *Arbitragem e Iuris Laboris Alma*, in *Questões Laborais*, Vol. 13, n° 26, Coimbra, 2006.

SILVA, Paula Costa e - *A Nova Face da Justiça – Os Meios Extrajudiciais de Resolução de Controvérsias*, Editora Coimbra, 2009.

\_\_\_ - *Anulação e Recursos da Decisão Arbitral*, in Revista da Ordem dos Advogados, Vol. III, Ano 52, 1992.

STONE, Katherine Van Wezel; COLVIN, Alexander J.S. – *The Arbitration Epidemic*, in Economic Policy Institute Briefing Paper nº 414, 2015.

TELES, Joana Galvão – *A arbitrabilidade dos litígios em sede de invocação de exceção de preterição do tribunal Voluntário*, in Análise da jurisprudência sobre arbitragem, Almedina, Coimbra, 2011.

VICENTE, Dário Moura - *Arbitragem de Conflitos Individuais de Trabalho*, in Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. VI, Almedina, Coimbra, 2012.

— - *Da Arbitragem Comercial Internacional*, in Direito Aplicável ao Mérito da Causa, Coimbra.

VICENTE, Dário Moura *et al.* – *A Lei de Arbitragem Voluntária anotada*, Almedina, 4ª Edição, rev e atualizada, Coimbra, 2019.

VENTURA, Raul - *Convenção de Arbitragem*, in Revista da Ordem dos Advogados, Vol. II, Ano 46, 1986.

Data de recebimento: 01/6 /2024.

Aceito para publicação: 30/6//2024.