

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DE DIREITO

VÍTOR VIEIRA DE MELO CORDEIRO

**ARBITRAGEM INDIVIDUAL TRABALHISTA À LUZ DA LEI N. 13.467/2017:
análise do conceito de hipersuficiente e
da ausência do duplo requisito aos artistas e atletas profissionais**

Recife
2019

VÍTOR VIEIRA DE MELO CORDEIRO

**ARBITRAGEM INDIVIDUAL TRABALHISTA À LUZ DA LEI N. 13.467/2017:
análise do conceito de hipersuficiente e
da ausência do duplo requisito aos artistas e atletas profissionais**

Monografia apresentada à Faculdade Damas da
Instrução Cristã, como requisito parcial para a
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Msc. Fábio Menezes de Sá Filho

Recife
2019

Catálogo na fonte
Bibliotecário Ricardo Luiz Lopes CRB/4-2116

Cordeiro, Vítor Vieira de Melo.
C794a Arbitragem individual trabalhista à luz da Lei N. 13.467/2017:
análise do conceito de hipersuficiente e da ausência do duplo requisito aos
artistas e atletas profissionais / Vítor Vieira de Melo Cordeiro. - Recife,
2019.

50 f.

Orientador: Prof. Msc. Fábio Menezes de Sá Filho.
Trabalho de conclusão de curso (Monografia - Direito) – Faculdade
Damas da Instrução Cristã, 2019.

Inclui bibliografia

1. Direito. 2. Direito do Trabalho. 3. Hiperssuficiência. I. Sá Filho,
Fábio Menezes. II. Faculdade Damas da Instrução Cristã. III.
Título

340 CDU (22. ed.)

FADIC (2019-287)

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DE DIREITO

VITOR VIEIRA DE MELO CORDEIRO

ARBITRAGEM INDIVIDUAL TRABALHISTA À LUZ DA LEI N. 13.467/2017:
análise do conceito de hipersuficiente e da ausência do duplo requisito aos
artistas e atletas profissionais

Defesa Pública em Recife, __ de dezembro de 2019.

BANCA EXAMINADORA:

Presidente:

Examinador:

Dedico este trabalho a todos que estiveram ao meu lado nos momentos bons e ruins, em especial, para os meus genitores, os quais foram muito além de sua função pré-definida e assumiram o papel de amigos, conselheiros e de abrigo inviolável. Sem eles, eu não seria o indivíduo que sou hoje.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus, pois além de me conceder a dádiva da vida, dela fazer algo especial e, mesmo não retirado as pedras do meu caminho, me fazer indivíduo forte e capaz de seguir em frente sem perder o otimismo e a coragem para tomar decisões.

Agradeço a minha família, com carinho: ao meu pai, Mário Cordeiro, por ter dedicado seu tempo e paciência a minha formação com muita avidez e atenção, bem como ter dado tudo de si para que eu pudesse crescer sem aflições; a Minha Mãe, Simone Vieira, por ter lutado, constantemente, para que eu explorasse meu potencial ao máximo; a minha falecida avó Maria de Lourdes, por ter sido a base da minha família.

A minha companheira, em todos os sentidos, Camila Lima, que me incentivou, cuidou e apoiou, mesmo diante de suas próprias batalhas.

Ao meu orientador, o digníssimo Fábio Menezes de Sá Filho, que é a personificação dos professores idealizados: aquele que se importa, ensina, acompanha e vai além das meras explicações objetivas. Em outras palavras, um professor por vocação.

Agradeço ao professor Ricardo José de Souza Silva, pelos preciosos ensinamentos durante toda a jornada.

Por fim, agradeço aos colegas de curso, de trabalho e a todos que de alguma forma contribuíram para o desenvolvimento deste trabalho, para minha formação acadêmica e profissional, em especial, a Victor Sette que me deu os primeiros ensinamentos práticos da profissão.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CC Código Civil

CF/1988 Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

CLT Consolidação das Leis do Trabalho

CPC/2015 Código de Processo Civil de 2015

MP Ministério Público

MPT Ministério Público do Trabalho

MPU Ministério Público da União

MPV Medida Provisória

TRT Tribunal Regional do Trabalho

TST Tribunal Superior do Trabalho

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

STF – Supremo Tribunal Federal

CNJ – Conselho Nacional de Justiça

CEF – Caixa Econômica Federal

RESUMO

O presente trabalho analisa a possibilidade de os artistas e atletas demandarem na via arbitral após a Reforma Trabalhista. A importância da pesquisa se dá pelo fato de se precisar examinar, sob a ótica técnica, histórica e fática, a verdadeira situação em que o trabalhador, muitas vezes considerado hipersuficiente, está apto a demandar na via arbitral individual trabalhista, sem que qualquer prejuízo a ele seja gerado. Assim, busca-se verificar a incongruência do art. 507-A com o parágrafo único do art. 444, ambos da CLT, bem como em face de outros dispositivos da legislação celetista e princípios laborais. A metodologia é descritiva, por meio de método hipotético-dedutivo, além de revisão bibliográfica. É descritiva, uma vez que faz uma observação do que fora debatido e estudado sobre o tema. Qualitativa, uma vez que interpreta o fenômeno observado e as hipóteses são constituídas após a observação. Utilizam-se pesquisas bibliográficas em livros, artigos jurídicos, jurisprudência e legislação específica sobre a temática. Ao final, conclui-se que o empregado que não preenche o duplo requisito pode sofrer prejuízos de várias ordens, inclusive financeira, quando for demandar na via arbitral, considerando ser seus direitos patrimoniais indisponíveis, dada a natureza salarial dos seus créditos trabalhistas e em virtude de muitas vezes sequer conhecê-los.

Palavras-chave: Direito do Trabalho, Arbitragem, Hiperssuficiente, Artista, Atleta.

ABSTRACT

This paper examines the possibility of artists and athletes demanding arbitration after the Labor Reform. The importance of the research, if any, to examine, from a technical, historical and factual point of view, a real situation in the worker, often considered to be sufficient, is adequate to demand individual labor arbitration, without any prejudice to it being created. Thus, we seek to verify an incongruity of art. 507-A with the sole paragraph of art. 444, both of the CLT, as well as in other provisions of the celetista legislation and labor principles. The methodology is descriptive, by means of hypothetical-deductive method, besides the literature review. It is descriptive as it makes an observation of what is debated and studied on the subject. Qualitative, since it interprets the observed phenomenon and the hypotheses are constituted after an observation. Bibliographic searches are used in books, legal articles, jurisprudence and specific legislation on the subject. In the end, conclude that the employee who does not meet the double requirement may be subject to damages from various claims, including financial, when required through arbitration, considering his or her equity rights unavailable, given the salary nature of his or her labor clients and often just meet them.

Keywords: Labor Law, Arbitration, Hypersufficient, Artist, Athlete.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	O INSTITUTO ARBITRAL BRASILEIRO E SEU OBJETO NO ÂMBITO TRABALHISTA.....	12
2.1	Arbitragem no Brasil.....	12
2.2	Princípios arbitrais.....	15
2.3	Do procedimento arbitral.....	17
2.4	Análise da disponibilidade de direitos trabalhistas sob a ótica individual e coletiva.....	20
3	DA PRINCIPIOLOGIA TRABALHISTA PROTETIVA E DA FIGURA DO HIPERSUFICIENTE PÓS-REFORMA TRABALHISTA.....	23
3.1	Princípios do Direito do Trabalho e o aspecto protecionista ao trabalhador	23
3.2	Análise do conceito de hipersuficiência na Reforma Trabalhista.....	26
3.3	Da carreira do futebolista profissional e da capacidade de resolução individual de conflitos.....	28
3.4	Da carreira do artista profissional e da capacidade de resolução individual de conflitos.....	30
4	DA CONVENÇÃO ARBITRAL FIRMADA POR ATLETAS E ARTISTAS PROFISSIONAIS NO ÂMBITO INDIVIDUAL TRABALHISTA.....	35
4.1	Das hipóteses de contratação da arbitragem pelos trabalhadores brasileiros ..	35
4.2	Da resolução de conflitos individuais trabalhistas por atletas e artistas profissionais pela via arbitral.....	39
5	CONCLUSÃO	42
	REFERÊNCIAS	46

1 INTRODUÇÃO

Com a vigência da Reforma Trabalhista (Lei n.13.467/2017), o art. 507-A da CLT foi incluído para dispor que, nos contratos individuais trabalhista, relativos a empregado que, tiverem remuneração acima de 2 (duas) vezes o teto do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), será permitido a pactuação de cláusula compromissória trabalhista, desde que haja concordância expressa, nos termos da Lei n. 9.307, de 23 de setembro de 1996.

Logo, aquele que, no ano de 2019, percebe remuneração acima de R\$11.678,90 (onze mil, seiscentos e setenta e oito reais e noventa centavos) poderá pactuar convenção arbitral.

Ato contínuo, analisa-se o art. 444, parágrafo único, da CLT, o qual dispõe que as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação pelas partes interessadas em tudo, desde que não prejudiquem as disposições de proteção ao trabalho, as negociações coletivas que lhes sejam aplicáveis e as decisões das autoridades competentes, considerado o duplo requisito de o empregado ser portador de diploma de nível superior e perceber salário mensal igual ou superior a 2 (duas) vezes o limite máximo dos benefícios do RGPS.

Observando ambos os dispositivos, evidencia-se que no parágrafo único do art. 444, 2 (duas) condições geram maior liberdade de pactuação: a primeira é a percepção de salário igual ou superior 2 (duas) vezes o teto do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), o que significa uma diferença de 1 (um) centavo em relação ao art. 507-A; a segunda é a exigência do diploma de ensino superior.

Comparando o parágrafo único do art. 444 com o *caput* do 507-A da CLT, evidencia-se que a distinção reside no diploma de ensino superior, uma vez que a discrepância pecuniária de 1 (um) centavo é insignificante. Imediatamente, deve-se ater para o fato de que, usualmente, o indivíduo possuidor de salário acima de R\$11.678,90 (onze mil, seiscentos e setenta e oito reais e noventa centavos) e que não detém diploma de ensino superior (os enquadrados no art. 507-A da CLT) são, em regra, os desportistas e os artistas. Assim, a consequência lógica do novo dispositivo celetista é a fragilização destes grupos profissionais, que ficam suscetíveis a acordos desfavoráveis como fruto do baixo grau de conhecimento que a falta de ensino superior pode ensejar.

O que impulsionou a realização deste trabalho foi demonstrar as consequências da Reforma Trabalhista, no âmbito da arbitragem individual, bem como o claro enfraquecimento de cobertura jurídica gerado para os atualmente chamados hipersuficientes. Para tanto, é apresentado o conceito de hipersuficiente, analisando a pertinência do novo instituto com base nas regras legais preexistentes à Lei n. 13.467/2017, bem assim nos demais institutos pertinentes espalhados no ordenamento jurídico.

Assim, diante do supramencionado conflito, emerge o presente problema de pesquisa: é possível o empregado hipersuficiente demandar na via arbitral após a Lei n. 13.467/2017 sem que sofra prejuízos de qualquer ordem?

Conforme demonstrado na exposição acima, trabalha-se com a hipótese de que tal conjunto normativo infraconstitucional inseriu na CLT o instituto da arbitragem individual trabalhista no Brasil, indiretamente para com os artistas e atletas profissionais, considerando que só se exige uma remuneração diferenciada e não diploma de ensino superior, deixando-os em situação de aparente vulnerabilidade jurídica, em virtude de uma incoerência legislativa dada pela Lei n. 13.467/2017, ao não dar o mesmo tratamento quando permite aos empregados em geral com aquele patamar salarial negociar seus direitos como se o próprio sindicato da categoria fosse, desde que tivesse também nível de escolaridade de âmbito universitário completo.

Assim, o objetivo geral deste estudo é verificar a possibilidade de o empregado hipersuficiente participar de uma demanda arbitral individual trabalhista após a Lei n. 13.467/2017. Especificamente, busca-se: contextualizar o instituto da arbitragem no Brasil, bem como o seu objeto no âmbito trabalhista; conceituar, abordando ainda sobre a principiologia laboral, a figura do empregado hipersuficiente e hipossuficiente, sob a ótica da Reforma Trabalhista; por fim, verificar a possibilidade de os atletas e artistas profissionais demandarem na via arbitral.

A pesquisa é de natureza qualitativa, metodologia descritiva, por método hipotético-dedutivo, por meio da revisão bibliográfica. É descritiva, uma vez que faz uma observação do que fora debatido e estudado sobre o tema. Qualitativa, uma vez que interpreta o fenômeno observado e as hipóteses são constituídas após a observação. Utilizam-se pesquisas bibliográficas em livros, artigos jurídicos, legislação nacional, jurisprudência e legislação específica sobre a temática.

A primeira parte do presente trabalho visa a contextualizar o instituto da arbitragem, no Brasil, por meio da abordagem dos princípios aplicáveis, dos

procedimentos adotáveis e do objeto passível de discussão arbitral no âmbito trabalhista.

A segunda parte preocupa-se em explicar os princípios trabalhistas e conceituar a figura do empregado hipersuficiente e hipossuficiente com base na ótica gerada após a Reforma Trabalhista, especialmente quanto às categorias de atletas e artistas profissionais.

Por fim, analisa-se a possibilidade de os atletas e os artistas profissionais demandarem, após firmação da respectiva convenção, na via arbitral individual trabalhista após as alterações incluídas pela Lei n. 13.467/2017.

2 O INSTITUTO ARBITRAL BRASILEIRO E SEU OBJETO NO ÂMBITO TRABALHISTA

Inicialmente, o instituto da arbitragem, enquanto meio privado e alternativo de resolução dos conflitos, é uma resposta à ineficiência do Poder Judiciário, pois, com a crescente demanda e onerosidade, não consegue mais, de forma satisfatória, atender a todas as lides que chegam em sua respectiva jurisdição, independentemente de sua esfera.

Diante da possibilidade extrajudicial de resolução de conflito, o árbitro surge como um terceiro imparcial contratado para guiar e propor soluções para que as partes possam chegar a uma solução mais rápida e menos onerosa.

Em verdade, as formas de resolução de conflito são inúmeras, mas o meio arbitral e o meio judicial são preponderantes, ainda que haja preferência pelo último.

No Brasil, ainda há uma cultura equivocada, quanto ao órgão julgador, no sentido de que a via da judicialização é a única com eficácia plena, ou seja, será exclusivamente aquela que irá atender às necessidades das partes e fornecer segurança jurídica.

Continuamente, a via arbitral é uma forma segura, eficiente, célere e também com a mesma validade dada pelas decisões judiciais, mas ainda necessita de estímulo para que seja amplamente utilizada. Segundo a jurista Carajelescov:

Arbitragem é uma forma de administração da justiça em que o litígio é submetido, por convenção das partes ou por determinação imperativa da lei, ao julgamento de particulares, os árbitros, numa decisão a que a lei reconhece o efeito de caso julgado e a força executiva iguais aos da sentença de qualquer tribunal estadual, a quem é retirada, por sua vez, a competência para julgar tal litígio.(CARAJELESCOV, 2010, p. 59)

Por conseguinte, percebe-se que a arbitragem é mecanismo eficiente, assim como possui decisões que têm força legal de título executivo judicial, desta forma, equiparando-se às deliberações de qualquer órgão do Poder Judiciário, bem como conta com a forte vantagem de ser procedimento mais célere e menos dispendioso.

2.1 Arbitragem no Brasil

Inicialmente, cumpre esclarecer que a arbitragem é utilizada, no Brasil,

desde a colonização portuguesa, quando já se admitia a utilização de meios alternativos para a resolução de conflitos. Tal instituto jurídico, na época lusitana, embora parecido com o modelo utilizado atualmente, tinha alguns contrastes, como, por exemplo, a possibilidade de rediscussão da matéria pelo Poder Judiciário. Por consequência, o laudo arbitral não produzia os efeitos da coisa julgada formal e/ou material.

Ato contínuo, a primeira Constituição a mencionar o instituto da arbitragem foi a de 1824, a qual, em seu art. 160, consagrou a possibilidade da utilização de árbitros imparciais como forma de resolução de conflitos entre os nacionais e os estrangeiros, bem assim consignou a possibilidade de existir uma cláusula específica, a fim de pactuar a impossibilidade de se recorrer das decisões proferidas no âmbito arbitral. Contudo, no caso da ausência dessa cláusula, as questões discutidas no campo arbitral poderiam ser levadas ao juízo estatal.

Na própria Constituição de 1824, também houve a revogação de parte das Ordenações Filipinas, em especial quanto ao primeiro parágrafo do título XVI, do Terceiro Livro, que possibilitava a interposição de recursos contra decisões arbitrais, desta forma, dando mais força ao referido instituto.

No decorrer do tempo, a legislação brasileira apenas aumentou o estímulo para a utilização de meios alternativos para resolução de conflito, isto porque, com a popularização da justiça, o Judiciário sofreu um aumento em relação ao número de ações ajuizadas, muitas vezes, de simples resolução e que demandam da máquina estatal um esforço desnecessário. Além do mais, cabe destacar o que o autor Carmona defende sobre o tema, ao afirmar que:

A resistência histórica à arbitragem, por conta dos empecilhos criados pelo antigo Código Civil, que maltratava o compromisso arbitral, seguido pelo Código de Processo Civil de 1939 (que não avançava muito em termos de juízo arbitral), culminando com o Código de Processo de 1973 (monumento jurídico, sem dúvida, mas que ficou devendo um tratamento vanguardeiro ao juízo arbitral), era justificável, criando-se entre nós a sensação de que a falta de tradição no manejo da arbitragem como meio alternativo de solução de controvérsias no Brasil fadaria o juízo arbitral ao total abandono. (CARMONA, 2009, p. 11)

Já na CF/1988, o instituto da arbitragem trabalhista vem estampada no art. 114, §1º, o qual está exposto da seguinte forma, *in verbis*:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I - As ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

[...]

§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

[...]

Por outro lado, muito embora, hoje, exista o princípio da inafastabilidade de jurisdição, estampada no art. 5º, XXXV, do mesmo diploma constitucional, no âmbito arbitral, o mérito da questão não pode ser rediscutido. Em outras palavras, isso quer dizer que a apreciação de determinada demanda pelo Poder Judiciário fica restrita a questões de ordem formal e vícios procedimentais ocorridos durante o desenvolvimento da marcha do processo arbitral, assim, não existindo a possibilidade de se recorrer da parte material das decisões proferidas por árbitros, o que não ocorria na época lusitana.

Mais adiante, no dia 23 de setembro de 1996, foi editada a Lei n. 9.307 (Lei de Arbitragem), que proporcionou ao instituto da arbitragem uma maior evolução, de forma a possibilitar uma melhor performance decisória e com mais confiabilidade pelas partes. Para Yoshida (2006, p.75), esse momento é, sem dúvidas, o maior marco da arbitragem pátria.

Após a edição da Lei de Arbitragem, foram editados novos dispositivos, ainda que desnecessários por já haver lei específica, com o intuito de regulamentar o mais ainda a matéria, ao dedicar, por exemplo, no CC/2002, 3 (três) artigos para o referido instituto. Veja o que dispõe os arts.851, 852 e 853 do CC/2002, *in verbis*:

Art. 851. É admitido compromisso, judicial ou extrajudicial, para resolver litígios entre pessoas que podem contratar.

Art. 852. É vedado compromisso para solução de questões de estado, de direito pessoal de família e de outras que não tenham caráter estritamente patrimonial.

Art. 853. Admite-se nos contratos a cláusula compromissória, para resolver divergências mediante juízo arbitral, na forma estabelecida em lei especial.

Diante do exposto, percebe-se que o instituto da arbitragem não é novidade legislativa, muito menos inovação processual. Tal vem sendo empregado desde o período do Brasil-Colônia e muito antes disto num contexto global. Assim, no âmbito nacional, a arbitragem tem sido utilizada cada vez mais frequentemente, como forma alternativa ao Judiciário, uma vez que sua utilização é mais célere, e facilita o acesso

a resoluções de conflito com decisão final, possuindo natureza jurídica de título executivo judicial.

2.2 Princípios arbitrais

A arbitragem é norteada por uma gama de princípios que vão guiar o árbitro e as partes, nas resoluções dos conflitos ali postos, sendo todos de suma importância para a validade dos vereditos.

Inicialmente, o princípio da autonomia da vontade é soberano, uma vez que o procedimento arbitral depende da vontade das partes para ser instaurado. Ou seja, as partes precisam, voluntariamente, pactuar que a lide seja apreciada pelo juízo arbitral, de forma a abdicar da via judicial. Para Carmona:

O princípio da autonomia da vontade que – na visão dos internacionalistas – caracteriza a possibilidade de exercerem as partes, livremente, a escolha da legislação à qual queiram submeter-se, limitada tal escolha, de um lado, pela noção de ordem pública e, de outro, pelas leis imperativas. (CARMONA, 2009)

Ato contínuo, as partes podem escolher o árbitro, o local da arbitragem, bem como optar pela arbitragem institucional ou *ad hoc*. Contudo, é relevante salientar que o poder conferido ao árbitro emana da lei e não das vontades das partes, sendo assim legalmente atribuído.

No mesmo sentido, é importante destacar que as partes podem ajustar, de forma privada, os limites conferidos ao árbitro de sua escolha.

Ademais, o princípio do devido processo legal também é de vital importância para a via arbitral, uma vez que as partes, mesmo usufruindo da autonomia privada, deverão observar as garantias processuais como a igualdade, o contraditório e a ampla defesa, bem como a imparcialidade e a independência jurídica dos árbitros, princípios estes, expressos no art. 5º do texto constitucional brasileiro, assim como no Diploma de Processo Civil de 2015.

O contraditório é o princípio que concede o direito, para cada parte, de ter ciência das movimentações processuais. Já a ampla defesa é caracterizada como o direito à manifestação por esses atos. Logo, é dever do árbitro garantir que todos os atos do procedimento sejam comunicados, bem como seja dada a oportunidade para a manifestação, sob pena de nulidade.

No que diz respeito à isonomia, o árbitro deverá agir de forma a sempre garantir, a ambos os polos, a igualdade no que tange aos trâmites arbitrais, nunca desbalanceado as oportunidades, logo devendo as partes serem tratadas na medida de suas limitações. Na Constituição, esse princípio está estampado no *caput* do art. 5º, nos termos seguintes, *in verbis*:

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

[...]

Ademais, a imparcialidade é característica inerente a todo ato válido e revestido de legalidade e legitimidade. Logo, também é princípio da via arbitral. Expondo de outra maneira, ainda que o árbitro tenha proximidade com uma das partes, deve manter sua decisão isenta deste vínculo.

Seguindo o raciocínio, o livre convencimento corresponde a liberdade que o árbitro possui para apreciar e ponderar todos os documentos e demais meios de prova juntados aos autos do procedimento arbitral, assim como o direito de ter livre convicção diante de todo o exposto pelas partes.

Os supramencionados princípios são, sem dúvida, os mais proeminentes, não apenas na via arbitral como em todo procedimento legal. Contudo, há outras características de suma importância para o tema em apreço, os quais são expostos nas palavras de Silva, da seguinte forma:

- a) ampla liberdade de contratação – esta característica, deriva do princípio da autonomia da vontade e prevê a possibilidade de uma ampliação da liberdade de contratar das partes. De modo que tudo pode ser definido através de acordo, desde que respeitados a ordem pública e os bons costumes;
- b) permissão do árbitro de disciplinar o procedimento arbitral – ocorre quando as partes não se manifestam sobre as regras a serem adotadas no procedimento arbitral, autorizando o árbitro a fazê-lo. Tal medida tem por objetivo evitar atrasos no procedimento, tornando mais prático o instituto;
- c) celeridade – essa característica é, na verdade, um dos principais objetivos quando se procura o procedimento arbitral para resolução de conflitos. Perfeitamente percebida quando comparada à morosidade da decisão definitiva a ser proferida pelo Poder Judiciário;
- d) economia processual – é decorrente da informalidade do instituto, o que torna o processo muito mais econômico devido a simplicidade dos procedimentos, inclusive, privilegiando a oralidade;
- e) caráter de título executivo judicial da sentença arbitral – Essa é uma novidade trazida pela Lei da Arbitragem, em 1996, que determinou que a

sentença arbitral não precisaria mais ser homologada pelo Poder Judiciário, excetuando-se a sentença arbitral estrangeira, que continua precisando ser homologada pelo Supremo Tribunal Federal. Porém, ela deixou de ser duplamente homologada, não sendo mais necessário que fosse primeiro homologada no país onde foi proferida;

f) irrecorribilidade – está presente no ordenamento brasileiro e consiste na impossibilidade de aplicação de recursos da decisão arbitral; e,

g) o princípio da “competência-competência” – os árbitros são considerados competentes para decidir sobre sua própria competência, deste modo, qualquer incidente no decorrer do juízo arbitral, exceto a nulidade da sentença, poderá ser decidido pelos próprios árbitros, mantendo a celeridade do instituto (SILVA, 2005, p. 141-145).

Diante dessas considerações acerca dos princípios que regem a arbitragem, pode-se passar para o estudo do procedimento arbitral propriamente dito, ou seja, do rito utilizado pela via arbitral.

2.3 Do procedimento arbitral

No Brasil, a arbitragem é regulamentada pela Lei n. 9.307/1996, a qual tem como requisito para a sua utilização que os direitos patrimoniais, ali discutidos, sejam considerados disponíveis.

Assim, há uma limitação para as demandas trazidas para via arbitral, não podendo ser discutidas em tal juízo questões relativas a direitos indisponíveis. Exposto de outra maneira, os direitos indisponíveis são aqueles que não podem ser, de qualquer forma, objetos de livre negociação ou deliberação, sendo exemplo maior disto o direito à vida. A esse respeito, segundo Farias:

É certo e incontroverso que a honra, a privacidade e demais bens jurídicos personalíssimos de uma pessoa não comportam avaliação pecuniária. Não são susceptíveis de aferição monetária. Entretanto, uma vez violados tais bens jurídicos, independentemente de causar prejuízo material, surge a necessidade de reparação do dano moral caracterizado, como forma de diminuir o prejuízo da vítima e sancionar o lesante, inclusive com o caráter educativo (preventivo) de impedir novos atentados. (FARIAS, 2005, p. 106-107)

Uma vez admitido materialmente o uso da arbitragem, as partes devem formalizar suas intenções mediante convenção de arbitragem, o que pode ser feita por meio de 1 (um) desses 2 (dois) documentos. O primeiro diz respeito à elaboração da cláusula compromissória. Já o segundo é o compromisso arbitral.

A cláusula compromissória (também denominada de cláusula arbitral) é o meio pelo qual as partes se comprometem a submeter, à via da arbitragem, os litígios eventualmente derivados do contrato pactuado. Esse documento deverá ser anexado

ao contrato e assinado em conjunto ou em via separada, devendo, ainda, ser registrado que essa cláusula deve ser sempre expressa, logo não poderá ser presumida diante de eventual dúvida.

Apenas as pessoas capazes podem pactuar essa cláusula, sendo vetada, igualmente, para os presos, enquanto estiverem cumprindo a pena, bem como para o insolvente civil e a massa falida.

Muito embora essa cláusula seja juntada ao contrato pactuado entre as partes, a mesma possui autonomia em relação às deliberações feitas no documento. Desse modo, mesmo que o contrato esteja eivado de vícios, a cláusula compromissória não será atingida, haja vista ser independente.

A convenção de arbitragem é consequência da cláusula contratual expressa e tem como consequência um compromisso de submissão dos conflitos ao juízo arbitral, desta maneira, não devendo mais as partes procurarem o sistema judiciário para resolução de conflitos.

Ademais, para ser considerada iniciada a arbitragem é preciso que seja aceita a nomeação pelo árbitro, se for único, ou pelo último, se forem vários, sempre em número ímpar.

No caso de uma lide que porventura possa surgir e não tenha sido resolvida com uma autocomposição, deverá a parte interessada notificar formalmente a outra sobre a sua intenção de levar a demanda ao juízo arbitral. Essa comunicação deverá ser feita por meio idôneo, assim informando data e hora para firmarem o compromisso arbitral.

No caso de a parte chamada não comparecer ou se recusar a assinar o compromisso arbitral, poderá o interessado ajuizar demanda judicial, peticionando a lavratura do compromisso arbitral, pois houve um compromisso prévio que originou uma obrigação de fazer.

O compromisso arbitral é o documento que tem como conteúdo a renúncia das partes ao ajuizamento de uma demanda judicial, devendo, em casos de conflito ou descumprimentos, as lides oriundas do contrato serem levadas diretamente ao juízo arbitral, o qual será meio legítimo para a resolução dos conflitos da respectiva demanda.

No compromisso arbitral, obrigatoriamente, serão registradas: as qualificações das partes (nome, domicílio, profissão, entre outros caracteres); a identificação do árbitro ou dos árbitros; a matéria que será objeto da arbitragem; e o

lugar onde será proferida a sentença arbitral.

Ademais, o compromisso arbitral poderá ser feito por instrumento particular ou público, de acordo com as vontades das partes.

Para Figueira Jr., “compromisso arbitral é a convenção através da qual as partes submetem um litígio à arbitragem de uma ou mais pessoas, podendo ser judicial ou extrajudicial” (FIGUEIRA JR., 1997, p. 121).

Para a escolha do árbitro, este poderá ser qualquer pessoa com conhecimentos técnicos pertinentes à questão, ou seja, não lhe é exigido demais conhecimentos além daqueles ali discutidos. Contudo, as partes possuem autonomia para a escolha do indivíduo que melhor atende as suas expectativas.

Na mesma linha de raciocínio, também é requisito que o árbitro esteja em gozo pleno de suas capacidades civis.

Outro ponto de suma importância é quanto à possibilidade de coerção da testemunha na via arbitral, a qual é permitida desde que, sem justa motivação, não compareça a sua convocação.

Insta salientar que a autoridade arbitral não tem competência para promover a condução coercitiva, logo devendo se valer do Judiciário para que a autoridade estatal assim promova.

Ademais, existem causas extintivas do compromisso arbitral, sendo elas: escusa dos árbitros, antes de aceitarem o compromisso, sendo estes insubstituíveis pelas partes; no caso de impossibilidade, inclusive de falecimento de um dos árbitros no decurso do procedimento arbitral, no qual uma das partes não aceite permuta por outro julgador; quando houver passado o prazo para a prolação da sentença e o juízo arbitral não tiver respondido a notificação das partes em 10 (dez) dias para proferir a sua decisão.

Outrossim, ponto importante é a questão das medidas cautelares. Indubitavelmente que esse instituto é um dos principais recursos para se evitar danos futuros à matéria de uma lide, bem como para se assegurar um direito. No tocante à via arbitral, é possível que haja a concessão de tutelas, desde que fiquem demonstrados o perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo, nos casos em que há mora, e a probabilidade do direito.

Sendo assim, percebe-se, em toda esta análise, que a autonomia da vontade é preponderante, podendo as partes optarem pela utilização da via arbitral e até mesmo indicar qual árbitro se encaixa melhor na possível demanda.

Por fim, após todo o procedimento arbitral, o qual deverá seguir as orientações e os princípios já mencionados, o árbitro proferirá a sentença, a qual tem natureza terminativa e não será sujeita à homologação judicial e nem a recurso. É por tal razão que o art. 18 da Lei de Arbitragem afirmar que o árbitro é juiz do fato e do direito que estiver analisando, e a sentença que proferir não fica está adstrita a algum tipo de intervenção do Poder Judiciário para produzir os seus efeitos.

2.4 Análise da disponibilidade de direitos trabalhistas sob a ótica individual e coletiva

Como foi mencionado no capítulo inicial, a arbitragem é regulamentada pela Lei n. 9.307/1996, a qual coloca como requisito para a sua utilização que os direitos patrimoniais, ali discutidos, sejam considerados disponíveis, conforme o *caput* do art. 1º do referido diploma legal, *in verbis*: “as pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis”.

Ao analisar a adequação do uso da arbitragem nas lides trabalhistas, primeiramente, se deve ponderar a natureza da relação jurídica, ou seja, se é individual ou coletiva.

No tocante ao dissídio coletivo, tanto a doutrina brasileira quanto os julgados dos tribunais superiores são pacíficos ao analisarem a possibilidade de solução de lides na via arbitral, uma vez que o próprio art. 114, § 1º, da CF/1988, prevê a sua utilização em se tratando de lides coletivas.

No mesmo sentido a Lei de Greve (Lei n. 7.783/1989) prevê a possibilidade do uso da utilização de meios extrajudiciais para a resolução de conflitos em seus arts. 3º e 7º, *in verbis*:

Art. 3º Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho.

[...]

Art. 7º Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.

As greves são situações de paralisação que geram desconforto, não apenas nos empregados e empregadores, mas em todos que dependem direta ou

indiretamente daqueles serviços fornecidos. Dessa maneira, a inclusão da arbitragem como meio de solução de conflitos coletivos se demonstra uma alternativa inteligente, pois é meio célere e seguro de resolução de lides, justamente o que se necessita em momentos como estes.

A disponibilidade das normas coletivas não possui contraposição doutrinária e jurisprudencial relevante. Dessa forma, não havendo maiores questionamentos sobre a sua aplicabilidade em casos concretos.

Fato incompreensivo é que muito embora haja previsão legal e jurisprudencial clara, a utilização da arbitragem trabalhista nas lides coletivas é rara.

Por outro lado, o entendimento quanto à possibilidade do uso da arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas, que é o cerne do trabalho, é controversa (mesmo que legalmente prevista), isto porque, há divergências acerca da disponibilidade ou não dos direitos assegurados pela CLT.

Os doutrinadores que não apoiam o uso da demanda arbitral em dissídios individuais possuem como argumento central a indisponibilidade dos direitos coletivos, o que seria uma afronta ao artigo primeiro da Lei de Arbitragem, bem como se utilizam da argumentação de que seria um benefício para os empregadores, haja vista, estes serem mais bem munidos de assessorias especializadas e de mais escolaridade, regra geral. Expondo de outra maneira, segundo esses doutrinadores, a utilização da arbitragem individual trabalhista gera uma discrepância ainda maior entre os polos, assim aumentando a dicotomia entre o hipersuficiente e o hipossuficiente.

Outro argumento suscitado pelos doutrinadores contrários a utilização da arbitragem individual trabalhista é a violação ao princípio constitucional da inafastabilidade de jurisdição, estampado no art. 5º, XXXV, da CF/1988. Contudo, essa questão também já se encontra superada, pois, em verdade, não há uma renúncia ao Judiciário, mas uma escolha por uma outra alternativa de resolução de conflitos (YOSHIDA, 2006 p. 84).

Ato contínuo, com o advento da Reforma Trabalhista, o instituto da cláusula compromissória de arbitragem individual trabalhista ficou expressa, tendo sido esta questão parcialmente superada, pois, mesmo com previsibilidade da mesma, ainda há parte da doutrina (minoritária) que vislumbra impedimentos. Para tanto, deve ser visto o art. 507-A da CLT, *in verbis*:

Art. 507-A Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

Percebe-se, assim, que, no texto incluído pela Lei n. 13.467/2017, há um pré-requisito para a adoção da via arbitral nos litígios individuais, qual seja, o piso remuneratório de, pelo menos, 2 (duas) vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS). Logo, uma vez que o pré-requisito esteja devidamente adimplido poderá ser pactuada cláusula individual arbitral trabalhista.

Esse pré-requisito estabelecido pelo diploma legal visa, justamente, sanar a forte crítica quanto ao uso da via arbitral nos os dissídios individuais, o que resulta na clara discrepância entre empregado e empregador, tanto na parte intelectual quanto no tocante aos recursos dispostos por ambos.

Assim, ao se falar em arbitragem individual trabalhista, é necessário dar ênfase às condições individuais dos trabalhadores, pois, a depender do grau de escolaridade e nível dentro da empresa, estes podem estar mais ou menos aptos a discutirem suas pretensões.

Muitas vezes, esse desequilíbrio entre empregado e empregador também pode ser mitigado pôr meio da intervenção sindical, que possui assessoria jurídica à disposição, bem como o próprio advogado privado pode ser utilizado como contrapeso, mas nesta última opção deve se levar em conta que será um custo a mais para o empregado.

Assim, por meio da análise sobre a história, princípios e rito do instituto da arbitragem individual trabalhista é possível entender de forma mais clara o quão importante é este recurso como meio de aliviar o Judiciário das demandas excessivas, bem como para diminuir a onerosidade dos procedimentos judiciais. Também é translúcido que há muitas divergências sobre a aplicabilidade ou não do art. 507-A da CLT, haja vista a remuneração alta nem sempre ser sinônimo de hipersuficiência.

3 DA PRINCIPIOLOGIA TRABALHISTA PROTETIVA E DA FIGURA DO HIPERSUFICIENTE PÓS-REFORMA TRABALHISTA

O presente capítulo visa analisar a forma como trabalhador é tratado pelas normas principiológicas do Direito do Trabalho, bem como analisar a figura do empregado hipersuficiente após as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista.

3.1 Princípios do Direito do Trabalho e o aspecto protecionista ao trabalhador

Inicialmente, para o entendimento de qualquer tema, independentemente da área de formação, é necessário se ter o conhecimento das regras e princípios que o norteiam. Sendo assim, o Direito do Trabalho traz inúmeros preceitos que podem ser implícitos e explícitos que vão ajudar a entender qual o real sentido de se ter um ramo do Direito voltado ao estudo das relações laborais.

Os princípios possuem, basicamente, 3 (três) funções essenciais: inspirar o legislador, como forma de fundamentar o ordenamento jurídico; normatizar nos casos em que há ausência de lei; interpretar nos casos em que há dualidade na lei ou quando há normas contrárias de mesma hierarquia.

Prosseguindo, os princípios gerais do Direito, como o próprio nome sugere, são relevantes para todos os ramos jurídicos, inclusive o trabalhista, de forma a serem sempre aplicados quando os princípios específicos de cada ramo não forem suficientes para resolver determinada lide, logo devendo ser usado de forma subsidiária nas lides trabalhistas quando os princípios laborais não conseguirem suprir a demanda.

Sendo assim, no Direito do Trabalho, o primeiro princípio a ser discorrido é o da proteção. Quando se fala em proteção há, automaticamente, a remissão de uma parte frágil. Assim, é necessário que, diante de uma situação de desigualdade, haja uma interferência processual para se restabelecer o equilíbrio, sendo como doutrina Rodriguez a esse respeito:

O princípio de proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador (RODRIGUEZ, 2000, p. 35)

A fundamentação desse princípio está ligada à própria ideia do Direito do

Trabalho que é normatizar as relações laborais para que não haja uma exploração dos trabalhadores, isto é, de outra maneira, para que haja a proteção do empregado. Dessa forma, há o balanceamento entre as partes num procedimento trabalhista. Esse é o entendimento de diversos doutrinadores como Guido Balzarini, Barassi, Jean L'Homme, entre outros.

No tocante ao princípio do *in dubio, pro operário*, este prevê que quando uma norma tiver várias formas de interpretação deverá ser dada preferência àquela que for mais favorável ao trabalhador. Esse entendimento tem como objetivo principal a proteção do empregado que, como mencionado anteriormente, entra numa lide trabalhista, na maioria das vezes, mais vulnerável.

No mesmo sentido, se têm o princípio da norma mais favorável que, como o próprio nome diz, é a aplicação da regra mais relevante para o empregado quando houver dois ou mais dispositivos se referindo ao mesmo assunto.

Prosseguindo, a regra da condição mais benéfica dispõe que quando houver uma situação anterior e reconhecida que seja mais favorável ao empregado, a mesma deverá ser mantida. Veja o que diz Rodrigues sobre o tema:

A regra da condição mais benéfica pressupõe a existência de uma situação concreta, anteriormente reconhecida, e determina que ela deve ser respeitada, na medida em que seja mais favorável ao trabalhador que a nova norma aplicável.

Como se vê, embora esta regra esteja bastante relacionada com as anteriores, distingue-se de ambas. Da primeira - *in dubio, pro operario* - por ser mais geral, aparecer na realidade como manifestação da mesma e ter formulação jurídico-positiva expressa. Da segunda, por acarretar uma aplicação de norma de favor, embora não referida à caracterização geral, mas a uma situação concreta e determinada (RODRIGUEZ, 2000, p. 42)

Logo, percebe-se que há 3 (três) regras para a aplicação deste princípio: a primeira é que sejam condições laborais em sentido amplo; a segunda é que a atual situação seja mais benéfica do que a condição anterior; a terceira é que essa situação tenha sido reconhecida ao trabalhador durante seu tempo à disposição do empregador, em outros termos, que tenha sido reconhecido mediante seu esforço laboral.

Seguindo, há o princípio da irrenunciabilidade que é a impossibilidade do trabalhador de renunciar, voluntariamente, os direitos assegurados pela legislação trabalhista. O princípio em questão prevê a impossibilidade de um negócio jurídico em sentido estrito, sendo indiferente ser unilateral ou uma renúncia tácita.

No mesmo sentido, tem-se o princípio da indisponibilidade, o qual dispõe que os direitos trabalhistas são indisponíveis. Dessa forma, não podendo fazer parte de nenhum ato negocial, assim devendo qualquer cláusula que suprima as disposições celetistas serem consideradas nulas. Isso se dá porque as normas trabalhistas têm caráter de ordem pública.

Já o princípio da continuidade da relação de emprego é uma orientação que tem como escopo garantir ao empregado a permanência do vínculo de emprego. Esse princípio orienta uma gama de diretrizes no Direito do Trabalho, quando por exemplo, ele impossibilita a conversão de um contrato de trabalho de duração indeterminada em um contrato de duração determinada.

O princípio da primazia da realidade significa que quando, numa determinada lide, houver contradição entre o que ocorre na prática e os documentos juntados aos autos se deve dar preferência ao primeiro, em outras palavras, é dar preferência aos fatos sobre as normas ou aparências. É em razão desse princípio que o contrato de trabalho, muitas vezes, é chamado de “contrato-realidade”.

Esse princípio visa, primordialmente, tutelar a realidade do trabalhador em que muitas vezes há, no contrato de trabalho e nos documentos acostados pelo empregador, situações em que os empregadores procuram mascarar a realidade com a finalidade de não pagar as obrigações trabalhistas.

O princípio da razoabilidade significa que nas relações laborais as resoluções de conflitos devem seguir a razão, ou seja, devem se conduzir de maneira razoável, observando sempre a justa medida. Assim, por exemplo, não é razoável que o empregador, arbitrariamente, execute sanções aos empregados diante de fatos corriqueiros e não contrários às orientações da empresa.

Insta salientar que esse princípio não é exclusivo do Direito do Trabalho, sendo utilizado em basicamente todo o ordenamento jurídico.

Seguindo o mesmo raciocínio, a boa-fé pressupõe que os litigantes devem agir de forma clara e buscando a melhor forma de se resolver o conflito. Esse princípio é um contrapeso e uma forma de justificação dos princípios que tutelam o trabalhador, pois demonstra que também é dever do empregado agir de forma a cooperar com a resolução da lide e não tomar como vantagem as proteções laborais.

O princípio da alteridade consagra que os riscos decorrentes de um empreendimento são exclusivos do empregador. Dessa forma, o empregado não será afetado no caso de decisões equivocadas de gestão. Ele está estampado no art.2º,

caput, da CLT, *in verbis*:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Assim, embora esse princípio, hoje, pareça lógico, cabe destacar que, antes da Constituição vigente, havia uma previsão no art. 503 da CLT, a qual possibilitava a redução de salários, que podia ser feita mediante acordo individual ou por sentença judicial em situações de prejuízo comprovado do empregador.

Por fim, há o princípio do maior rendimento, que basicamente visa a orientar o empregado a sempre agir com lealdade e boa-fé na execução do contrato de trabalho. Princípios esses que é inerente a todos os contratos tutelados pelo ordenamento jurídico pátrio.

3.2 Análise do conceito de hipersuficiência na Reforma Trabalhista

Ao analisar um termo, qualquer que seja, a principal dificuldade fica na compreensão do contexto em que ele se insere, pois uma mesma palavra pode se alterar diante de situações fáticas diversas. Posto de outra forma, os termos são em sua grande maioria polissêmicos.

A mesma dualidade ocorre com os conceitos de hipersuficiência e hipossuficiência. Hipossuficiente assume o significado daquele que não possui recursos e hipersuficiente, por lógica, é aquele que possui recursos. Por vezes, há uma associação instantânea desses termos com a parte financeira de um indivíduo, o que não está errado, mas merece uma análise mais profunda.

Deve-se então trabalhar no conceito da palavra “recursos”, que pode ser definido como aquilo a que se pode recorrer, assim podendo ser medido em pecúnia, imóveis, conhecimento, conexões, entre outros critérios.

Além do mais, deve-se compreender o contexto em que os conceitos supramencionados estão inseridos. Para o processo civil, por exemplo, o hipossuficiente é aquele que não possui recursos financeiros suficientes para pagar as custas de uma determinada lide sem que aquele valor comprometa as verbas alimentares.

No âmbito do Direito do Consumidor, o conceito de hipossuficiência se amplia, sendo aquele que está mais vulnerável na relação consumerista

(presumidamente o consumidor), ou seja, aquele que possui menos recursos à sua disposição, podendo, inclusive, haver a decretação de medidas protetivas, como, por exemplo, a inversão do ônus da prova. Torna-se óbvio ao imaginar uma lide entre uma instituição financeira e seu cliente, pois é lógico que o banco possui muito mais recursos à sua disposição, haja vista ter mais contingente, dinheiro, assessoria jurídica e conexões. Por isso, deve haver um maior protecionismo em favor do cliente, para que, desta forma, se alcance um equilíbrio processual.

Chegando à intercessão trabalhista, por lógica, deve haver uma maior proteção para os trabalhadores, uma vez que, ao se analisar o contexto geral, os empregadores possuem mais recursos à sua disposição. Sendo assim, possuem mais meios de saírem vitoriosos em uma lide.

Esse balanceamento da lide, que ocorre nos mais diversos âmbitos do Direito, advém diretamente da CF/1988 que preceitua em seu art. 5º, *caput*, o princípio da isonomia, *in verbis*:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei

[...]

A isonomia, apresentada pela CF/1988, não significa apenas que os indivíduos serão colocados como iguais perante o ordenamento jurídico, mas que eles serão tratados em consonância com as suas diferenças. É por esse motivo que os diversos diplomas infralegais colocam dispositivos que visam a garantir a proteção do hipossuficiente perante o hipersuficiente, sendo uma questão de equilíbrio processual.

Assim, a possibilidade de se ter mecanismos como forma de equilibrar o processo leva a diversos questionamentos, dentre eles, se é justificável que o art. 507-A da CLT tenha considerado apenas o fator da remuneração acima de 2 (duas) vezes o teto do RGPS como critério de hipersuficiência.

3.3 Da carreira do futebolista profissional e da capacidade de resolução individual de conflitos

Não raro, as redes televisivas estampam matérias de contratações milionárias envolvendo atletas, em especial os futebolistas da Ásia e Europa. Contudo, não é essa a realidade da maioria dos atletas brasileiros, os quais percebem salários bem menos imponentes e ficam à mercê dos empregadores.

A palavra atleta pode ser conceituada de diversas maneiras, dentre elas, como aquele que realiza atividades físicas de forma regular e com alta intensidade, mas para o presente estudo será considerado como aquele que se utiliza de sua capacidade física para prover o seu sustento por meio de esporte reconhecido por sua respectiva federação.

Ato contínuo, deve-se levar em consideração o tempo de carreira de um atleta, que é muito reduzida em comparação com um empregado comum, bem como as lesões que frequentemente ocorrem e podem levar, inclusive, a um término precoce da mesma, como ocorreu, por exemplo, no caso do ex-jogador do Sport Clube do Recife Jadilson Carlos da Silva, que teve sua carreira interrompida precocemente por conta de uma lesão no joelho, mais especificamente o rompimento dos tendões. Hoje, ele vive de forma precária, ajudando seu irmão no ramo de gesso (VASCONCELOS, 2016)

Ademais, devido à árdua dedicação desde idade reduzida e a quantidade de tempo no local de treinamento, os atletas acabam por, muitas vezes, comprometerem seu desempenho no campo educacional. Ora, é improvável que um indivíduo, o qual passa 1 (um) turno e, muitas vezes, 2 (dois) treinando consiga manter uma vida acadêmica equilibrada, se é que conseguirá tê-la ou mantê-la. Deve-se, assim, levar em consideração que, após uma série de exercícios de alta intensidade, o corpo demanda descanso.

No mesmo sentido, não apenas os atletas, mas como boa parte dos empregados não possuem conhecimentos jurídicos, bem como não tem à disposição auxílio técnico especializado, o que os leva a tomarem decisões equivocadas e até mesmo, em casos mais sérios, a abdicarem de direitos indisponíveis. Assim, deve ser visto o que leciona Sá Filho a esse respeito, ao dispor que:

[...] é certo afirmar que a realidade atual do atleta profissional brasileiro é de um empregado que pouco conhece os seus direitos, pois não são muitos

aqueles assessorados por sindicatos, advogados ou intermediários (profissionais habilitados pela CBF e FIFA para agenciar a carreira de futebolistas) (SÁ FILHO, 2019, p.88).

De mais a mais, nas relações envolvendo esportistas, devido à curta carreira e às dificuldades iniciais, os mesmos acabam por, várias vezes, se encontrar em situação de desespero e procurar ofertas irrisórias e abusivas, bem como assinam contratos que exorbitam os preceitos celetistas, o que os leva a serem explorados por longos períodos de tempo até que surja uma possibilidade de evoluir na carreira.

No mesmo raciocínio, a instabilidade da vida profissional dos atletas futebolistas também é demonstrada na perenidade dos contratos desportivos que podem ser feitos, inclusive, por campeonato. Isso quer dizer que, por exemplo, um atleta pode ser contratado para jogar apenas o campeonato estadual, e no caso de demonstrar bom desempenho ser contratado para o campeonato subsequente.

Outrossim, um início de carreira com grande destaque não garante aos atletas um futuro promissor, havendo diversos casos, inclusive, de jogadores que passaram pela seleção brasileira e após um breve período de sucesso ocorreu o declínio da carreira como, por exemplo, o jogador Valdiram, ex-jogador do Vasco da Gama, que chegou a se tornar morador de rua e a viver no bairro de Bonsucesso, subúrbio do Rio de Janeiro. Essa situação se deu porque o jogador não conseguiu se firmar em qualquer equipe profissional após o ápice da carreira.

No mesmo sentido, há diversos casos de jogadores que, após jogarem por algumas temporadas, não conseguiram se manter com o dinheiro ganho e viraram taxistas, cobradores de ônibus, motorista de aplicativo, dentre outras ocupações.

Ainda na mesma linha, não é garantia de sucesso permanente alguns momentos de proeminência da carreira de um atleta. Também não significa que todos, em bons momentos profissionais, percebam salários altos. Exemplo que pode ser citado é o dos jogadores campeões mundiais pela Seleção Brasileira dos anos de 1958, 1962 e 1970 que percebem auxílio por causa de uma superveniente hipossuficiência, de acordo com o art. 37 da Lei n.12.663/2012, *in verbis*:

Art. 37. É concedido aos jogadores, titulares ou reservas das seleções brasileiras campeãs das copas mundiais masculinas da FIFA nos anos de 1958, 1962 e 1970:

I - prêmio em dinheiro; e

II - auxílio especial mensal para jogadores sem recursos ou com recursos limitados.

Essa análise não coloca todos os atletas como indivíduos vulneráveis, devendo-se olhar os 2 (dois) lados. Muitos atletas, principalmente os que jogaram em grandes times da Europa, conseguem, mesmo após o término do contrato, se manter financeiramente com patrocínios e marketing, bem assim, podem se tornam técnicos, auxiliares, mediadores e empresários, como, por exemplo, o caso do ex-jogador do São Paulo Futebol Clube Rogério Ceni que após a aposentadoria dos gramados, em 2016, se tornou técnico do mesmo time em que se aposentou e, após, foi para o Clube brasileiro Cruzeiro Sport Cube e em 2019 passou a comandar o Fortaleza Esporte Clube (CÉSAR, 2019).

Fato interessante, que saiu no site no site esportivo One Futebol, em vinte e seis de julho de 2019, foi a lista dos valores pagos aos atletas, por postagens, no aplicativo de rede social Instagram e dentre os nomes dos brasileiros que mais faturam estavam listados Neymar e Ronaldinho Gaúcho que ganham, respectivamente, R\$ 2.7000.000,00 (dois milhões, setecentos mil reais) e R\$ 965.000,00 mil (novecentos e sessenta e cinco mil reais).

No mesmo caminho, há muitos outros atletas que com a visibilidade adquirida durante o período áureo da carreira conseguem manter um bom padrão de vida, mas algumas ressalvas merecem destaque, como o fato de que mesmo os grandes atletas da atualidade começaram a galgar suas carreiras de um patamar bem inferior ao atual e muito provavelmente não possuíam conhecimentos técnicos para ajudá-los nas decisões laborais, como, por exemplo, o Neymar Junior que iniciou sua carreira na base do Santos e não possuía recursos financeiros e jurídicos.

Diante do exposto, depreende-se que os esportistas, regra geral, possuem enormes óbices antes e durante a carreira profissional. Dessa forma, ficam suscetíveis a negociações desfavoráveis tanto na parte pré-contratual como durante a vigência do mesmo, sendo interessante que haja um auxílio especializado como forma de equilibrar as possíveis lides.

3.4 Da carreira do artista profissional e da capacidade de resolução individual de conflitos

Inicialmente, a conceituação de artista, para fins de objetividade, deve ser delimitada, haja vista ser um conceito muito amplo, podendo, inclusive, remeter a

diversas áreas, tais quais, por exemplo, música, filmes, pinturas, entre outras.

No mesmo sentido, cabe explicar que artista, na definição do dicionário Michaelis Online, é:

- 1 Indivíduo que se dedica às artes ou faz delas meio de vida: ator, bailarino, cantor, desenhista, escritor, escultor, fotógrafo, gravurista, músico, pintor etc.
- 2 O que revela sensibilidade artística ou gosto pelas artes.
- 3 Pessoa envolvida nas atividades de criação e interpretação de obras teatrais, cinematográficas ou coreográficas, veiculadas em rádio, cinema, teatro, televisão ou circo.

Outrossim, o artista pode executar suas atividades em caráter autônomo ou de forma subordinada. Para a presente análise, o foco será na segunda espécie, qual seja, os artistas regidos pela Lei n. 6.533/1978. Conforme Barros (2008, p.81), o artista e o técnico em espetáculos podem ser assim definidos, de acordo com esse diploma, no art. 2º, inciso I e II, *in verbis*:

Art. 2º – Para efeitos desta Lei, é considerado:

I – Artista, o profissional que cria, interpreta ou executa obra de caráter cultural de qualquer natureza, para efeito de exibição ou divulgação pública, através de meios de comunicação de massa ou em locais onde se realizam espetáculos de diversão pública;

II – Técnico em Espetáculos de Diversões, o profissional que, mesmo em caráter auxiliar, participa, individualmente ou em grupo, de atividade profissional ligada diretamente à elaboração, registro, apresentação ou conservação de programas espetáculos e produções.

Parágrafo único – As denominações e descrições das funções em que se desdobram as atividades de artista e Técnico em Espetáculos de Diversões constatarão do regulamento desta lei.

Ademais, segundo o Decreto n. 82.385/1978, também se equiparam aos artistas, os profissionais que executam atividade de modelo e de manequim.

Logo, vislumbra-se que o campo artístico é amplo e envolve várias espécies, a exemplo dos que trabalham inclusive nos bastidores. Contudo, os indivíduos mais associados a essa palavra, na maioria das vezes, são aqueles que possuem supercontratos ou trabalham em grandes empresas, tais quais os artistas que laboram na rede televisiva Globo. Mais uma vez, essa associação remete a um preconceito e não leva em consideração as características reais da profissão.

A carreira de um artista, embora mais longa que a de um atleta, também contém inúmeras dificuldades e exige habilidades que devem ser desenvolvidas, muitas vezes, com um treinamento exaustivo, assim comprometendo os outros aspectos da vida, como o lado social e acadêmico.

Outrossim, o artista deve ser registrado no órgão competente do Ministério da Economia (considerando a menção normativa à antiga Delegacia Regional do Trabalho, do extinto Ministério do Trabalho), para que possa exercer a sua profissão em todo o território nacional. Neste sentido, o art.8º do Decreto n. 82.385/1978 dispõe, *in verbis*:

Art. 8º Para registro do Artista ou do Técnico em Espetáculos de Diversões, no Ministério do Trabalho, é necessário a apresentação de:

I - diploma de curso superior de Diretor de Teatro, Coreógrafo, Professor de Arte Dramática, ou outros cursos semelhantes, reconhecidos na forma da lei; ou

II - diploma ou certificado correspondente às habilitações profissionais de 2º grau de Ator, Contra-Regra, Cenotécnico, Sonoplasta, ou outros semelhantes, reconhecidos na forma da lei; ou

III - atestado de capacitação profissional fornecido pelo Sindicato representativo das categorias profissionais e subsidiariamente, pela federação respectiva.

Assim, percebe-se que o referido decreto que regulamenta a profissão artística coloca o diploma ou certificado profissional como condição para a inscrição do técnico ou artista no órgão ministerial competente e consequente habilitação para exercer a profissão. Contudo, fica a indagação quanto ao preenchimento dos requisitos do vínculo empregatício daqueles que não possuem diploma da área, muito menos tal inscrição, e mesmo assim participam de espetáculos de diversões, o que seria uma afronta direta à legislação específica.

Ainda dentro do mesmo raciocínio, põe-se em xeque o caso do ex-participante do programa televisivo “Big Brother Brasil”, Kaysar Dadour, que participou da novela “Órfãos da Terra” e de alguns programas da rede televisiva Globo, como o “Domingão do Faustão” e figurou como foco de uma forte crítica, do ator Victor Coelho, por meio de publicações em mídias sociais, pois, tal ator sírio, não possui formação na área artística. Victor Coelho, ainda, declarou suas dificuldades em obter o respectivo diploma, bem como expôs sua indignação ao ver um indivíduo, sem os devidos requisitos legais cumpridos, exercendo a profissão. Contudo, mesmo estando do lado da lei, o ator Victor Coelho, recebeu fortes críticas do público por, supostamente, estar com avidez (CARVALHO, 2019).

Seguindo, a subordinação do artista possui caráter especial, como acompanha a doutrina majoritária, haja vista possuir uma íntima relação com as obras

que executa. Dessa forma, possui direitos na transmissão e retransmissão delas, bem como, também, possuem direitos morais sobre elas.

Além do mais, insta salientar que as obras artísticas estão expostas a fortes críticas que podem ser tanto positivas quanto negativas e podem levar, inclusive, o artista a oscilações de humor, levando-os a ter doenças psicológicas, como a depressão, anorexia, bulimia, entre outros transtornos psíquicos. Exemplo que pode ser citado é o da artista Deborah Evelyn, a qual, em entrevista ao programa “Mais Você”, revelou ter tido problemas graves devido à anorexia. Outro caso público foi o de Whindersson Nunes, que teve, em 2019, problemas com a depressão. O ator Selton Mello, em 2009, expôs ter passado por um grave caso de depressão. Heloísa Périssé igualmente foi diagnosticada com depressão, em 2018 (posteriormente, neste ano, foi diagnosticada com câncer nas glândulas salivares), além de tantos outros artistas que sofreram e sofrem com distúrbios mentais (UOL, 2019).

Cumprido salientar ainda que os artistas contratados devem seguir sérios protocolos da empresa para que não possam manchar a imagem da contratante, bem como são comuns, nos contratos de emprego, as cláusulas de exclusividade, as quais são uma exigência de que o artista não trabalhe para outro empregador na mesma atividade, com o fim de não gerar concorrência. Ademais, também é obrigação do empregado, segundo o art. 16 da Lei n. 6.533/1978, que o mesmo realize a autodublagem quando couber.

De mais a mais, a jornada artística deverá, em regra, ser de 2 (dois) turnos, os quais não poderão exceder de 4 (quatro) horas, bem como lhes é garantido o repouso semanal remunerado, conforme a CLT.

Ato contínuo, os artistas, assim como os atletas, possuem forte dedicação ao seu labor desde muito novos, sob pena de não permanecer no ramo. Essa situação gera um grande problema na parte educacional deles, como no caso da apresentadora Maisa, que foi direcionada para o campo artístico desde os 3 (três) anos. Assim, é evidente que diante de uma carreira que exige muito do indivíduo, o mesmo, não consiga dar tanta atenção a sua vida acadêmica, salvo exceções.

No cotidiano, pode-se ver casos de músicos que fazem sucesso por meio de uma música e largam tudo para tentar viver seu sonho. Nesse caminho, frequentemente, deparam-se com um agenciador que os contrataram por uma determinada quantidade de shows, mas após uma queda nas vendas das produções musicais o artista é deixado de lado.

No mesmo sentido, uma matéria publicada, citou 25 (vinte e cinco) exemplos de cantores que ganharam fama com apenas 1 (um) “hit” e depois praticamente encerraram as carreiras, dentre os nomes citados estão: Perlla com a música “tremendo vacilão”; Luca com a música “tô nem aí”; Markinhos Moura com a música “meu mel”, entre outros (UOL, 2015).

Na mesma linha de raciocínio, os artistas são contratados, na maioria dos casos, por pessoas jurídicas de direito privado milionárias e em alguns casos bilionárias, o que gera um desequilíbrio na relação contratual, como é o caso da Rede Globo, Rede Record, entre outras.

Outrossim, bem assim ocorre com os atletas, muitos artistas conseguem inúmeras fontes alternativas de renda, tais quais as divulgações da sua imagem nas mídias sociais, a exemplo do Instagram e do Facebook, bem como é possível haver a firmação de contrato de patrocínio com empresas que querem expor as suas marcas. Conforme informação fornecida por um site focado em celebridades, o ator Reynaldo Gianecchini, em 2013, ganhava cerca de R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais) por peça publicitária; a cantora Claudia Leite recebeu R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais) por campanha publicitária; a apresentadora Regina Casé, para representar uma empresa, não aceita menos de R\$ 2.000.000,00 (dois milhões de reais), entre outros casos artísticos (BATISTA, 2017)

Como demonstrado em todo o capítulo, fica evidenciado que a classe de artistas atravessa inúmeras barreiras até que possa se estabilizar, inclusive, possuindo, muitas vezes, óbices quanto à educação acadêmica, o que os deixa em um estado de vulnerabilidade em relação aos seus tomadores de serviço, os quais, regra geral, são empresas multimilionárias que têm assessorias especializadas, o que aumenta ainda mais a discrepância econômica em possíveis lides laborais.

4 DA CONVENÇÃO ARBITRAL FIRMADA POR ATLETAS E ARTISTAS PROFISSIONAIS NO ÂMBITO INDIVIDUAL TRABALHISTA

4.1 Das hipóteses de contratação da arbitragem pelos trabalhadores brasileiros

Inicialmente, são vários os diplomas legais que vislumbram a contratação da arbitragem pelos trabalhadores brasileiros, como, por exemplo, a Lei Complementar n. 75/1993, Lei n. 10.101/2000, Lei n. 9.615/1998, entre outras.

Seguindo, a Lei Complementar n. 75/1993, que institui a Lei Orgânica do Ministério Público da União (MPU), inclui, em seus incisos I, II e III do art. 83, quando poder haver a atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT) nas ações trabalhistas, além de, no inciso XI do mesmo dispositivo, prever a possibilidade deste *parquet* de funcionar como árbitro nas disputas envolvendo a competência da Justiça do Trabalho, *in verbis*:

Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:

I - promover as ações que lhe sejam atribuídas pela Constituição Federal e pelas leis trabalhistas;

II - manifestar-se em qualquer fase do processo trabalhista, acolhendo solicitação do juiz ou por sua iniciativa, quando entender existente interesse público que justifique a intervenção;

III - promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos;

[...]

XI - atuar como árbitro, se assim for solicitado pelas partes, nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho;

[...]

Assim, uma ferramenta de contrapeso que pode ser usada para proteção do trabalhador, na esfera das negociações de seus direitos individuais, pela via arbitral, seria a utilização permanente de árbitros que sejam membros do MPT. Dessa forma, tem-se a possibilidade de o mesmo ser pessoa com experiência suficiente, além de garantir uma decisão arbitral com qualidade técnica e isonômica.

Além do mais, sugere-se a participação, nas audiências, dos respectivos representantes dos sindicatos, com o intuito de garantir um balanceamento da lide, sendo, ademais, papel destas associações garantir a proteção de seus sindicalizados. Ainda, caso não seja possível a presença de representante sindical, que se tenha a de advogado apto a orientar o trabalhador.

Ato contínuo, a Lei n. 10.101/2000 regula a participação dos trabalhadores

nos lucros ou resultados da empresa como instrumento de aproximação entre a receita e o trabalho, bem como uma maneira de incentivar a produtividade dos empregados, nos termos do art. 7º, XI, da CF/1988, a qual coloca como direito do obreiro urbano e rural a referida participação (nos lucros ou resultados).

Além disso, a participação nos lucros ou resultados poderá ser objeto de negociação por convenção ou acordo coletivo entre a empresa e seus empregados, instituindo-se comissão escolhida pelas partes, a qual deve ser integrada também por 1 (um) representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria.

Dos instrumentos decorrentes da negociação, deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas ou procedimentais, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, prazo de vigência e para revisão do acordo, podendo ser considerados, entre outros, as condições e os critérios relacionados aos indícios de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa e programas de metas e resultados, devendo ser pactuados previamente.

Ademais, insta esclarecer que o referido instrumento de acordo celebrado deverá ser arquivado na entidade sindical dos trabalhadores.

Outrossim, o art. 611-A da CLT, o qual foi incluído pela Reforma Trabalhista e alterado pela MP n. 808/2017, sistematiza que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do *caput* do art. 8º da CF/1988, têm prevalência sobre a lei quando disponham sobre participação nos lucros ou resultados da empresa.

De mais a mais, nos casos em que há frustração das negociações sobre a participação nos lucros ou resultados da empresa, as partes poderão utilizar a mediação e a arbitragem de ofertas finais como mecanismos de resolução de conflitos.

De forma sucinta, considera-se arbitragem de ofertas finais aquela em que o árbitro deve restringir-se a optar pela proposta apresentada, em caráter definitivo, por uma das partes, assim como, em todo o procedimento arbitral, o mediador ou o árbitro será escolhido de comum acordo entre as partes.

Dessarte, uma vez firmado o compromisso arbitral, não será admitida a desistência unilateral. Por fim, o laudo arbitral terá força normativa, ou seja, ele terá a mesma força de uma sentença judicial, conforme o art. 4º da Lei n. 10.101/2000, *in*

verbis:

Art. 4º Caso a negociação visando à participação nos lucros ou resultados da empresa resulte em impasse, as partes poderão utilizar-se dos seguintes mecanismos de solução do litígio:

I - mediação;

II - arbitragem de ofertas finais, utilizando-se, no que couber, os termos da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996. (Redação dada pela Lei nº 12.832, de 2013) (Produção de efeito)

§ 1º Considera-se arbitragem de ofertas finais aquela em que o árbitro deve restringir-se a optar pela proposta apresentada, em caráter definitivo, por uma das partes.

§ 2º O mediador ou o árbitro será escolhido de comum acordo entre as partes.

§ 3º Firmado o compromisso arbitral, não será admitida a desistência unilateral de qualquer das partes.

§ 4º O laudo arbitral terá força normativa, independentemente de homologação judicial.

Isso posto, nota-se que a arbitragem é forma de resolução de conflitos eficiente, no âmbito da Lei de Participação nos Lucros ou Resultados.

Por outro lado, a Lei do Portuários, instituída pela Lei n. 12.815/2013, regulamenta a exploração direta e indireta dos portos e as atividades desempenhadas pelos operadores portuários.

Cumprido destacar, ainda, que as modificações promovidas por esta lei pretenderam principalmente estimular a concorrência dos portos brasileiros, haja vista os serviços prestados anteriormente não corresponderem à média de qualidade internacional. Dessa forma, viabilizou-se a entrada de mais agentes privados e investimentos para os portos do Brasil.

Seguindo, o art. 32 da referida lei estabelece que os portuários devem organizar um órgão de gestão de mão de obra, que irá administrar, capacitar, habilitar e selecionar a mão de obra portuária, *in verbis:*

Art. 32. Os operadores portuários devem constituir em cada porto organizado um órgão de gestão de mão de obra do trabalho portuário, destinado a:

I - administrar o fornecimento da mão de obra do trabalhador portuário e do trabalhador portuário avulso;

II - manter, com exclusividade, o cadastro do trabalhador portuário e o registro do trabalhador portuário avulso;

III - treinar e habilitar profissionalmente o trabalhador portuário, inscrevendo-o no cadastro;

IV - selecionar e registrar o trabalhador portuário avulso;

V - estabelecer o número de vagas, a forma e a periodicidade para acesso ao registro do trabalhador portuário avulso;

VI - expedir os documentos de identificação do trabalhador portuário; e

[...]

Além do mais, cabe ao órgão de gestão de mão de obra criar comissão paritária para solucionar conflitos decorrentes das relações laborais estabelecidas no campo portuário. Dessa maneira, prevê o art. 37, § 1º, que, em caso de impasse, as partes devem recorrer à arbitragem de ofertas finais, sendo vedada a desistência de qualquer das partes, caso seja firmado o compromisso arbitral.

Por fim, essa lei estabelece também a liberdade de escolha do árbitro e coloca a decisão arbitral como título executivo extrajudicial.

Outrossim, a Lei dos Desportos (Lei n. 9.615/1998) caracteriza a prática desportiva formal como aquela que é regulada por normas nacionais e internacionais e pelas regras de cada modalidade, aceitas pelas respectivas entidades nacionais de administração do desporto, bem como caracteriza a prática desportiva não-formal enquanto liberdade lúdica de seus praticantes.

Ademais, inclui como princípios fundamentais do indivíduo desportivo: da soberania; autonomia, que visa a dar liberdade às pessoas físicas e jurídicas para organizarem a prática desportiva; democratização; liberdade; do direito social, o qual impõe o poder-dever do Estado de proporcionar ao povo atividades formais e não formais de incentivo ao esporte; da diferenciação; identidade nacional; educação, que visa ao fomento governamental do indivíduo desportista; qualidade; descentralização; segurança, o qual deve garantir ao praticante de qualquer modalidade desportiva integridade física, mental e biológica; e eficiência.

Ainda no pertinente à matéria enfrentada neste estudo, ao final de suas disposições, o referido conjunto normativo prevê como forma de redução de conflitos a arbitragem, a qual só deverá ter como objeto os direitos patrimoniais disponíveis, que não se liguem à disciplina e competição desportiva. Além do mais, dispõe ser requisito o de que a arbitragem deve estar prevista em acordo ou convenção coletiva de trabalho, como pode se ver no art. 90-C da Lei n. 9.615/1998, *in verbis*:

Art. 90-C. As partes interessadas poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis, vedada a apreciação de matéria referente à disciplina e à competição desportiva. (Incluído pela Lei nº 12.395, de 2011).

Parágrafo único. A arbitragem deverá estar prevista em acordo ou convenção coletiva de trabalho e só poderá ser instituída após a concordância expressa de ambas as partes, mediante cláusula compromissória ou compromisso arbitral. (Incluído pela Lei nº 12.395, de 2011).

Por fim, reitera-se que a arbitragem é mecanismo antigo quanto à

legislação brasileira e, hoje, já faz parte do cotidiano de muitas áreas trabalhistas, a exemplo dos portuários, servindo, assim, como mecanismo de resolução rápido e módico.

4.2 Da resolução de conflitos individuais trabalhistas por atletas e artistas profissionais pela via arbitral

Como visto no início do presente trabalho, com a vigência da Reforma Trabalhista, o art. 507-A da CLT foi acrescentado e passou a dispor que nos contratos individuais trabalhistas, quando o trabalhador perceber remuneração acima de 2 (duas) vezes o teto do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), ou seja, R\$11.678,90 (onze mil, seiscentos e setenta e oito reais e noventa centavos), em 2019, será permitida a pactuação de cláusula compromissória trabalhista.

Assim, analisando de forma isolada o artigo supramencionado, poder-se-ia dizer que o atleta ou o artista, desde que cumpra o requisito remuneratório, possui legitimidade para pactuar cláusula compromissória de arbitragem individual trabalhista. Contudo, há de se analisar igualmente o artigo art. 444, parágrafo único, da CLT, o qual dispõe que as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação pelas partes interessadas, desde que, entre outras proteções, se respeite o duplo requisito da hipersuficiência, qual seja: o empregado deve ser portador de diploma de nível superior; e perceber salário mensal igual ou superior a 2 (duas) vezes o limite máximo dos benefícios do RGPS, *in verbis*:

444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

No mesmo raciocínio, de forma ampliativa, entende-se que a própria legislação trabalhista coloca um duplo requisito para que haja poder de negociação individual. Em outras palavras, ela conjectura que, para ser considerado apto a deliberar sobre cláusulas contratuais trabalhistas, o empregado deve ter, além de uma

remuneração diferenciada, o diploma de ensino superior. Diante disso, depreende-se que os 2 (dois) requisitos são indícios de uma maior capacidade resolutive.

Ademais, é possível perceber que todo o Direito Trabalhista é calcado em princípios protetivos ao trabalhador, haja vista ser a vulnerabilidade inerente a sua posição na relação laboral, logo, também, é consequência lógica desta cautela que a interpretação deve ser feita da forma mais favorável ao empregado.

Outrossim, em regra, a atividade do artista e do atleta possuem diversas barreiras intrínsecas às carreiras, como, por exemplo, a extensão relativamente curta, a dificuldade de ascensão profissional, a vulnerabilidade jurídica, o baixo nível de escolaridade, além de raramente obter auxílio especializado.

Nesse mesmo viés, é necessário contextualizar a situação dos empregados atletas e artistas que, muito embora possam perceber salários acima do requisito legal, laboram, geralmente, para pessoas jurídicas com grande capital, atuantes na área de telecomunicações ou desportiva, a exemplo da Rede Globo, da Rede Bandeirantes, da SBT, do São Paulo Futebol Clube, do Clube de Regatas Flamengo, da Sociedade Esportiva Palmeiras, entre outras entidades. Dessa maneira, mesmo possuindo remuneração diferenciada, dificilmente seu patrimônio financeiro e auxílio especializado se equipararão aos dos empregadores, os tornando, assim, hipossuficientes material e juridicamente.

Além do mais, como sugerido previamente, existem meios de mitigar essa disparidade inerente entre empregado e empregador, em virtude de que pode ser escolhido como árbitro membro do próprio MPT e estar presente em audiência de representantes dos sindicatos. Contudo, é de relevante importância trazer essas possibilidades para a resolução de conflitos por tais sujeitos e as propostas, ora apresentadas, em verdade, não são utilizadas frequentemente, no meio arbitral individual trabalhista. Por isso, deve ser levado em conta esse fato na ponderação sobre a permissão quanto ao uso da arbitragem para aqueles que não preenchem o duplo requisito legal, isto é, não possuem diploma de ensino superior, mas tão somente a remuneração diferenciada.

Consequentemente, a atividade hermenêutica de que seria possível o empregado pactuar cláusula compromissória de arbitragem individual trabalhista com apenas um dos requisitos não seria, meramente, ler o art. 507-A da CLT de forma limitada e desfavorável ao trabalhador, mas, também, seria uma interpretação incongruente com a própria parte legislativa e principiológica trabalhista, pois, em

outras palavras, se estaria afirmando que o atleta, que passou boa parte de sua vida vinculado às atividades desportivas, em especial ao período de concentração, e não costumava possuir tempo suficiente para conduzir os seus estudos, ou o artista, que se encontra em situação semelhante pela enorme dedicação despendida para conquistar seu espaço e se manter inserido no meio, o qual é de alto nível de competição, está apto a compreender seus direitos celetistas de forma clara, bem como poderiam se manifestar e argumentar num procedimento arbitral sem a necessidade até mesmo de um advogado para assisti-lo. Enquanto comentário de forma lúdica, seria como se aplicar a 1 (um) mesmo peso 2 (duas) medidas, porquanto, a distância de, ao menos, 63 (sessenta e três) artigos, compreendidos entre o art. 444 e o art. 507-A da CLT, ou seja, que os separam, não justificaria essa diferença na tratativa com o trabalhador (de ora exigir o duplo requisito para ser hipersuficiente enquanto negociador individual como se coletivamente estivesse assistido ou, de outra parte, quando for resolver conflitos por arbitragem, bastaria possuir a referida remuneração diferenciada).

Por fim, chega-se à conclusão de que a resposta quanto à possibilidade de o atleta e artista demandarem na via arbitral individual trabalhista é positiva. Contudo, sem possuir o duplo requisito deveria ser negativa, pois cabe ao legislador infraconstitucional, no seu papel de reformador, alterar o art. 507-A da CLT, a fim de incluir a necessidade de o trabalhador possuir também diploma de ensino superior para poder demandar na via arbitral. Tal modificação estaria amparada inclusive por diversos vetores principiológicos, legislativos e jurisprudenciais trabalhistas, além da realidade fática e lógica, cujos quais apontam para uma interpretação que deveria ser ampliativa e mais favorável ao trabalhador.

5 CONCLUSÃO

Para concluir o presente trabalho, insta resgatar alguns pontos-chave, inclusive o da problemática, quando se questionou se o empregado considerado hipersuficiente à luz do art. 507-A da CLT poderia demandar na via arbitral após a Reforma Trabalhista, haja vista não preencher o duplo requisito apresentado pelo parágrafo único do art. 444 do mesmo diploma normativo, isto é, a remuneração diferenciada e o diploma de ensino superior.

Inicialmente, foi apresentada a definição e a contextualização histórica da arbitragem no Brasil, bem como seus princípios e características. Dessa forma, viu-se que tal instituto está presente no ordenamento jurídico nacional desde o período lusitano e foi disposto expressamente nas Ordenações Filipinas. Assim, a primordial diferença entre a arbitragem de origem lusitana e a atual fica no tocante à recorribilidade, a qual era possível e passou a ser vetada nas legislações posteriores, ao menos em relação à provocação ao Poder Judiciário.

Nesse ponto, é de se espantar que a arbitragem seja parte integrante do ordenamento jurídico nacional há tanto tempo e ainda continua a ser pouco praticada, sendo que, muitas vezes, os cidadãos brasileiros nem sabem como funciona o instituto.

Dando prosseguimento, foram introduzidos os princípios arbitrais, os quais não podem contrariar a principiologia geral do Direito, de forma a serem garantidos o contraditório e a ampla defesa, bem como devem ser assegurados os demais princípios constitucionais. Outrossim, a autonomia privada, na arbitragem, é soberana e, por isto, quase todo o procedimento pode ser moldado de acordo com as necessidades das partes, inclusive podendo ser escolhido o julgador, o que aparentemente conflita com o ideal do juiz natural. Contudo, sabe-se que a vontade das partes deve prevalecer quando se tratar, em regra, de pessoas absolutamente capazes e o objeto do litígio for relativo a direito patrimonial disponível, não trazendo qualquer prejuízo para a sociedade a escolha dos julgadores, pois diz respeito a um caso concreto particular.

Ato contínuo, foi introduzida a parte procedimental arbitral, que é iniciado quando o juízo arbitral aceita a nomeação do respectivo encargo após firmação de convenção de arbitragem e se encerra com a própria decisão do árbitro, a qual tem a característica de ter a mesma qualidade da coisa julgada material das sentenças

judiciais, o que dá ao instituto segurança e autonomia, bem como é meio mais célere e menos dispendioso.

Finalmente, chega-se à análise quanto à disponibilidade dos direitos trabalhistas. Ponto esse muito controverso na doutrina no tocante à arbitragem individual trabalhista, pois o labutador estaria, em tese, vulnerável a situações que poderiam ensejar a disponibilidade de seus direitos por falta de conhecimento e recursos. Logo, concluiu-se que, para se discutir direitos individuais, é necessário haver mecanismos de equilíbrio processual, como, por exemplo, o preenchimento pelo empregado do duplo requisito previsto no parágrafo único do art. 444 da CLT.

Outrossim, foi analisado o aspecto protecionista dos princípios laborais, os quais visam a garantir aos trabalhadores um maior amparo, porquanto sua vulnerabilidade é inerente a sua posição na escala hierárquica. Em outras palavras, o trabalhador que se submete a uma subordinação, o faz por ter necessidade e o empregador por ter possibilidade. Assim, ressalvada as devidas exceções, o trabalhador, inerentemente, estará em condição inferior ao empregador.

Por conseguinte, analisou-se o conceito de hipersuficiência, fazendo-se uso inclusive da aplicação subsidiária do CPC e CDC. Dessa forma, observou-se que da mesma maneira que a vulnerabilidade é um indício da hipossuficiência e deve ser provado, por lógica, para que seja declarada a hipersuficiência é necessário se fazer prova no sentido de que aquele individuo é apto a participar de um procedimento arbitral individual trabalhista. Utilizou-se, ademais, como exemplo, o Direito Processual Civil, para quem se considera hipossuficiente aquele que não possui recursos financeiros, bem como o CDC, quando se visualizar que o hipossuficiente e vulnerável não se confundem, mas um é o vislumbre do outro, assim devendo serem levadas em consideração as vulnerabilidades técnica, jurídica e financeira. Desse modo, conclui-se que o empregado possui diversas vulnerabilidades e sua posição na escala hierárquica é um indicativo claro de sua hipossuficiência.

Subsequentemente, analisou-se as nuances das carreiras do atleta, o que permitiu ser constatado que há inúmeras barreiras, em especial, aquela que não admite uma boa qualidade de estudos, em virtude da forte dedicação à prática desportiva desde muito cedo, inclusive aos treinamentos. Tal debilidade provocada pelo baixo nível de escolaridade limita sua capacidade de compreensão de forma plena, prejudicando a identificação de quais são seus direitos, quanto mais saber distinguir aquele que seria disponível ou indisponível. Logo, deveria se fazer presente

sempre na demanda um representante do sindicato da sua categoria ou advogado para assisti-lo e/ou patrocinar a demanda na via arbitral individual trabalhista.

No mesmo sentido, o artista, o qual, assim como o atleta, possui inúmeras dificuldades no decorrer de sua carreira, sobretudo, ficou evidenciada a vulnerabilidade psicológica com relação à tutela da sua imagem ao longo do tempo, principalmente nos casos em que há necessidade de se renovar contratos ou prorrogá-los por serem por prazo determinado. Tal contratação torna-se problemática com o passar dos anos, pois o artista vai se tornando muito frágil a aceitar qualquer papel diante das exposições públicas a que se acostuma (não querendo perder tal status) e da própria instabilidade da profissão (dentre outros vários fatores, causada pelo alto índice de concorrência profissional). Por isso, o profissional dessa área fica suscetível a diversas doenças de ordem psicológica principalmente, mas sem desprezar também as de ordem física. Além disso, evidenciou-se que o campo artístico é marcado por controvérsias e obscuridades, porquanto, em tese, legalmente é necessária para o exercício profissional a devida formação acadêmica. Contudo, muitos artistas acusam outros colegas de não a terem.

Ademais, no último capítulo, foram tratadas as hipótese da contratação da arbitragem pelo empregado, momento em que foi analisada a legislação brasileira regente da matéria, a exemplo da Lei Complementar n. 75/1993, da Lei n. 10.101/2000 e da Lei n. 9.615/1998, conferindo especial atenção para a alteração inserida na CLT por meio da Reforma Trabalhista, com a inclusão do art. 507-A.

Por fim, foi confirmada a hipótese desta pesquisa, considerando que a Reforma Trabalhista inseriu 2 (dois) regramentos distintos para tratar aparentemente do mesmo instituto que seria a recém-idealizada figura do empregado hipersuficiente. Num primeiro momento, no parágrafo único do art. 444 da CLT, inclui duplo requisito para que tal seja assim reconhecido, isto é, possuir a remuneração diferenciada e diploma de ensino superior. Isso permitirá que o trabalhador negocie os seus direitos individualmente como se fosse o próprio sindicato da sua categoria. Contudo, para resolver conflitos pela arbitragem, e ainda mais em se tratando de direitos patrimoniais indisponíveis, de notória índole alimentar, que são aqueles relacionados direta ou indiretamente ao seu salário, é notório que a ausência de exigência de diploma de ensino superior pode tornar o profissional vulnerável quando se sabe ter do outro lado uma entidade possuidora de maior monta de recursos financeiros, a qual é litigante contumaz e com corpo jurídico especializado. Dessa forma, está cristalina a

demonstração de que é possível haver prejuízos ao empregado que resolva seus conflitos individuais trabalhistas por arbitragem quando não estiver devidamente assistido por advogado ou pelo sindicato da sua categoria, porquanto não tem total discernimento a respeito dos seus direitos, ainda que possua uma remuneração bem diferenciada em comparação com qualquer trabalhador assalariado brasileiro.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei n.º 5.452 de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm. Acesso em: 27 mai. 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 27 mai. 2019.

BRASIL. **Lei Nº 12.815, de 5 de junho de 2013**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12815.htm. Acesso em: 03 out. 2019.

BRASIL. **Lei Nº 9.307, de 23 de setembro de 1996**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9307.htm. Acesso em: 03 out. 2019.

BRASIL. **LEI Nº 9.615, de 24 de março de 1998**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9615consol.htm. Acesso em: 03 out. 2019.

BRASIL. **Lei Nº 12.395, de 16 de março de 2011**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12395.htm. Acesso em: 03 out. 2019

BRASIL. **Lei Nº 12.663, de 5 de junho de 2012**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/Lei/L12663.htm. Acesso em: 10 set. 2019.

BATISTA, João. **Quanto faturaram os artistas onipresentes nas propagandas em 2013**. 2017. Disponível em: <https://vejasp.abril.com.br/blog/terracopaulistano/quanto-faturaram-os-artistas-onipresentes-nas-propagandas-em-2013/>. Acesso em 10 set. 2019

CARAJELES COV, Paula Corina Santone. **Arbitragem nos conflitos individuais do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2010.

CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e processo: um comentário à Lei 9307/96**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

CARVALHO, Paulo. **Mionzinho crítica Kaysar Dadour**. 2019. Disponível em: <https://rd1.com.br/mionzinho-e-detonado-no-twitter-apos-critica-contra-kaysar-dadour/>. Acesso em 10 set. 2019

CÉSAR, Davi. 2019. **Rogério Ceni renova com o Fortaleza para 2020**. Disponível em: <https://globoesporte.globo.com/ce/futebol/times/fortaleza/noticia/rogerio-ceni-renova-com-o-fortaleza-para-2020.ghtml>. Acesso em 10 set. 2019

FARIAS, Chaves. **Direito civil: teoria geral**. 9 ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005.

FEIX, Giovana. **famosas que falaram abertamente sobre distúrbios alimentares**. 2019. Disponível em : <https://mdemulher.abril.com.br/estilo-de-vida/famosas-disturbios-alimentares-anorexia-bulimia/>. Acesso em 10 set. 2019

GERON, Vitor. **CR7, Neymar, Messi :quanto custa um post no Instagram**. 2019. Disponível em: <https://br.onefootball.com/cr7-neymar-messi-quanto-custa-uma-postagem-no-insta-dos-craques/>. Acesso em 10 set. 2019

LIAUSU, Lucas. **Herói no Sport em 2005, Jadílson perde tudo e hoje vive de bicos**. 2014. Disponível em: <http://globoesporte.globo.com/pe/noticia/2014/12/heroi-no-sport-em-2005-jadilson-perde-tudo-e-hoje-vive-de-bicos.html>. Acesso em 24 set. 2019

MACEDO, Victor Sette Braz de. **A aplicabilidade da arbitragem nos dissídios individuais do trabalho no âmbito da categoria dos bancários**. 53f. Monografia. Trabalho de Conclusão do Curso (TCC) de Graduação em Direito, Faculdade Damas da Instrução Cristã (FADIC). Recife, 2016.

PINHEIRO, Verônica Elizabeth Guerra. **arbitragem no direito do trabalho: sua viabilidade nos dissídios individuais da classe médica**. 53f. Monografia. Trabalho de Conclusão do Curso (TCC) de Graduação em Direito, Faculdade Damas da Instrução Cristã (FADIC). Recife, 2017.

RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2000.

ROQUE, Andre Vasconcelos. **Novos paradigmas e perspectivas para a arbitragem de dissídios individuais no direito do trabalho**. 2017 São Paulo. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=6cc6e45d2f9cf66f>. Acesso em: 27 mai. 2019.

SÁ FILHO, Fábio Menezes de. **Análise da hipossuficiência na relação justrabalhista entre clube e atleta futebolista após a Lei nº 13.467/2017**. p. 75-95. In: SÁ FILHO, Fábio Menezes de; ZAINAGHI, Luis Guilherme Krenek (coord.). **Relações de trabalho no desporto: estudo em homenagem ao prof. Domingos Sávio Zainaghi**. São Paulo: LTr, 2018.

TORRES, Renato. **Dupla de Romário no Vasco vira morador de rua**. 2018. Disponível em: <https://m.leijaja.com/esportes/2018/02/08/dupla-de-romario-no-vasco-vira-morador-de-rua>. Acesso em 10 set. 2019

UOL. **Relembre 25 artistas que emplacaram apenas um grande hit**. 2015.

Disponível em: <https://www.bol.uol.com.br/listas/relembre-25-artistas-que-emplacaram-penas-um-grande-hit.htm?cmpid=copiaecola>. Acesso em 10 set. 2019

UOL. **Famosos que desabafaram sobre depressão**. 2019. Disponível em: <https://www.bol.uol.com.br/listas/13-famosos-que-desabafaram-sobre-depressao.htm>. Acesso em 10 set. 2019

VASCONCELOS, Leonardo. 2016. **Jadilson, a volta do herói esquecido**. Disponível em: <https://jconline.ne10.uol.com.br/canal/esportes/futebol/noticia/2016/10/15/jadilson-a-volta-do-heroi-esquecido-256747.php>. Acesso em 10 set. 2019

YOSHIDA, Márcio. **Arbitragem trabalhista: um novo horizonte para a solução dos conflitos laborais**. São Paulo: LTr, 2006.

ZAINANGHI, Domingos. **A solução extrajudicial dos conflitos trabalhistas no Brasil**. São Paulo: LTr, 2004.