

# NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO DESPORTO BRASILEIRO

## COLLECTIVE NEGOTIATION IN BRAZILIAN SPORTS

Fabício Trindade de Sousa\*

RESUMO: O presente estudo se presta a analisar os aspectos gerais da negociação coletiva e sua aplicação aos contratos de trabalho de atletas profissionais. Com a ousadia de fomentar a reflexão sobre a quebra de alguns paradigmas sobre o tema, pretende, ao fim e ao cabo, fortalecer o instrumento da negociação coletiva como ferramenta efetiva de disciplina das relações trabalhistas entre empregados e empregadores.

PALAVRAS-CHAVE: Desporto. Contratos de Trabalho. Negociação Coletiva. Efetividade das Relações Trabalhistas entre Empregados e Empregadores.

ABSTRACT: *The present study lends itself to analyzing the general aspects of collective bargaining and its application to the work contracts of professional athletes. With the daring to encourage reflection on the breakdown of some paradigms on the subject, it aims, after all, to strengthen the instrument of collective bargaining as an effective tool for the discipline of labor relations between employees and employers.*

KEYWORDS: *Brazilian Sports. Collective Negotiation. Employment Contracts.*

### 1 – Aspectos gerais da negociação coletiva

A negociação coletiva no ordenamento jurídico brasileiro possui amparo constitucional, conforme disciplinam os arts. 7º e 8º e seus respectivos incisos<sup>1</sup>, revelando-se como fonte de direito e meio alternativo para a solução de conflitos trabalhistas.

---

\* Advogado, formado em Direito pela Associação de Ensino Unificado do Distrito Federal (UDF); formado em Administração de Empresas pela Universidade de Brasília (UnB); pós-graduado em Processo Civil pelo ICAT-UDF e em Direito e Processo do Trabalho pelo IESB/DF; membro fundador da Academia Nacional de Direito Desportivo (ANDD) – Cadeira nº 09; foi professor voluntário do Departamento de Direito da Universidade de Brasília (Disciplina: Legislação Social); autor do livro: “A evolução do futebol e das normas que o regulamentam: aspectos trabalhistas-desportivos” e de diversos artigos em revistas especializadas; em 2013 foi agraciado com a Ordem do Mérito de Dom Bosco do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, no Grau Comendador; sócio do escritório Amorim, Trindade e Kanitz Advogados.

1 “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

(...)

## DOCTRINA

A Organização Internacional do Trabalho – OIT consagra e estimula a negociação coletiva como ferramenta de regulação das condições de emprego. Neste particular, a Ministra do TST, Kátia Magalhães Arruda, destaca as seguintes ementas do Comitê de Liberdade Sindical<sup>2</sup>:

“880. Deveria *ser estimulado e fomentado* entre empregadores e organizações de empregadores, de um lado, e organizações de trabalhadores, de outro, o pleno desenvolvimento *e uso de procedimentos de negociação voluntária, com o objetivo de regulamentar, por meio de contratos coletivos, as condições de emprego.*

881. O direito de *negociar livremente com os empregadores as condições de trabalho constitui elemento essencial da liberdade sindical*, e os sindicatos deveriam ter o direito, mediante negociações coletivas ou por outros meios lícitos, *de procurar melhorar as condições de vida e de trabalho de seus representados, enquanto as autoridades públicas devem abster-se de intervir, de forma que este direito seja restringido ou seu legítimo exercício impedido.* Essa intervenção violaria o princípio de que as organizações de trabalhadores e empregadores deveriam ter o direito de organizar suas atividades e formular seu programa.” (grifamos)

Denota-se, portanto, que tanto no âmbito interno (Constituição Federal), quanto na esfera internacional, a negociação coletiva é exaltada e celebrada

---

XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

(...)

XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

(...)

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

(...)

III – ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

(...)

VI – é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;”

- 2 **Trecho extraído do capítulo “A negociação coletiva à luz das diretrizes lançadas nas decisões do Comitê de Liberdade Sindical da OIT”**, do livro *Conciliação Judicial, Individual e Coletiva e Formas Extrajudiciais de Solução dos Conflitos Trabalhistas* – Homenagem ao Ministro Antonio José de Barros Levenhagen – Coordenação de Adriana Campos de Souza Freire Pimenta e Ana Paula Pellegrina Lockmann. São Paulo: LTr, 2014. p. 207 – com referência a “O direito coletivo, a liberdade sindical e as normas internacionais. A liberdade sindical – recopilação de decisões e princípios do comitê de liberdade sindical do Conselho de Administração da OIT. São Paulo: LTr, 2013. v. II. p. 213”.

como ferramenta útil e própria para o regramento das relações de emprego no âmbito das mais diversas categorias profissionais.

José D'Assunção Barros<sup>3</sup>, em seu livro *A Expansão da História*, entre outros aspectos, pontua o “fenômeno da hiperespecialização”, destacando:

“O primeiro fator que contribuiu para incrementar a multiplicação de campos e subcampos de saber foi certamente o fenômeno da ‘especialização’. Ao antigo modelo do homem de letras ou do filósofo que, à época do Iluminismo, frequentava vários campos de saber com igual desenvoltura, a contemporaneidade parece ter oposto não apenas a figura do intelectual especializado em um único campo da atuação, como também a figura do especialista em uma modalidade específica dentro de cada campo do saber, ou mesmo em uma temática única. A figura do especialista – por oposição às figuras do generalista ou à do pensador polivalente – parece ter se afirmado com especial vigor ao receber um significativo estímulo das instituições e do mercado cultural no mundo contemporâneo.”

A especialização de atividades, profissões e/ou tarefas é notória. Trata-se de fenômeno irreversível e salutar para o convívio social. No campo do Direito, carrega em si a necessidade de uma legislação também especializada, atenta às particularidades e especificidades distintivas de cada profissão, sob pena de ser ignorada pelas relações sociais vigentes, uma vez que uma ordem normativa perde sua validade quando a realidade não mais corresponde a ela<sup>4</sup>.

A constante e exponencialmente crescente especialização das mais diversas atividades laborais é campo fértil para a denominada autonomia privada coletiva, *poder social que fundamenta a liberdade sindical e o processo negocial, cuja dimensão importa no reconhecimento de importante fonte de produção normativa não estatal e cujo valor constitui base da reconstrução democrática das relações de trabalho, em oposição aos modelos corporativistas e socialistas*<sup>5</sup>.

Autonomia que não poder ser restringida, em absoluto, sob pena de vulneração do princípio da liberdade sindical, tal como também defendido

---

3 BARROS, José D'Assunção. *A expansão da história*. Petrópolis: Vozes, 2013. (Edição Digital)

4 KELSEN, Hans. *Teoria geral do direito e do Estado*. 3. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1998. p. 176.

5 GONÇALVES, Lilian. *Ultratividade das cláusulas coletivas*. São Paulo: LTr, 2008. p. 59 – citando: NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Teoria geral do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998. p. 124-125.

pelo Comitê de Liberdade Sindical da OIT, destacando-se, no particular, as Ementas 999, 1000 e 1001<sup>6</sup>:

“999. Em qualquer hipótese, *qualquer limitação à negociação coletiva por parte das autoridades deveria ser precedida de consultas com as organizações de trabalhadores e de empregadores, na busca da concordância de ambas as partes.*

1000. Num caso em que o Governo havia recorrido em reiteradas ocasiões, ao longo de uma década, a limitações legais à negociação coletiva, o Comitê observa *que a repetida utilização de restrições legislativas à negociação coletiva só pode ter, em longo prazo, influência prejudicial e desestabilizadores das relações profissionais, uma vez que priva os trabalhadores de um direito fundamental e de um meio para defesa e promoção de seus interesses econômicos e sociais.*

1001. Os órgãos de Estado *não deveriam intervir para modificar o conteúdo das convenções coletivas livremente pactuadas.*” (grifamos)

Daí porque injustas as críticas à alteração do art. 8º e criação do art. 611-A, ambos da CLT, por força da Lei nº 13.467/2017<sup>7</sup>, ao preceituar que no exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

---

6 *Idem* referência de nº 2, p. 211.

7 “Art. 8º (...)

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. (NR)

(...)

Art. 104. A validade do negócio jurídico requer:

I – agente capaz;

II – objeto lícito, possível, determinado ou determinável;

III – forma prescrita ou não defesa em lei.

(...)

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

(...)

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3o do art. 8o desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.”

## DOCTRINA

No mesmo sentido, com todo respeito, não subsiste a restrição defendida por alguns autores no sentido de que “somente pode ser objeto de negociação coletiva no direito desportivo trabalhista a) as normas coletivas que confirmam vantagens superiores ao patamar mínimo de direitos conferidos aos atletas profissionais pela Lei nº 9.615/98; b) as normas coletivas que flexibilizem direitos de indisponibilidade relativa”<sup>8</sup>.

Data máxima vênia, além de tal posicionamento conflitar com a alteração do art. 8º da CLT e com as orientações emanadas da OIT, já destacados, é certo que parte da premissa de que os Sindicatos de Trabalhadores não possuem condições de representar os empregados de sua respectiva categoria. Premissa afastada pelo art. 8º da Constituição Federal e pelo entendimento consagrado pelo Supremo Tribunal Federal.

Quanto ao último, merece análise o entendimento consagrado no exame do RE 590.415/SC. Vale destacar, aqui, importante passagem do voto do relator, Ministro Luís Roberto Barroso, a respeito da valorização das negociações coletivas, *na linha de tendência mundial de autocomposição*:

“Na negociação coletiva, o poder econômico do empregador é contrabalançado pelo poder dos sindicatos, que têm poder social, de barganha, de mobilização, estabilidade sindical e o direito de greve. A autonomia dos trabalhadores não se encontra sujeita ao mesmo grau de proteção.”

Tal entendimento foi ratificado pelo saudoso Ministro Teori Zavascki, em decisão proferida nos autos RE 895.759, validando a negociação coletiva de pagamento ou supressão das horas *in itinere*:

“(…) O acórdão recorrido não se encontra em conformidade com a *ratio* adotada no julgamento do RE 590.415, no qual esta Corte conferiu especial relevância ao princípio da autonomia da vontade no âmbito do direito coletivo do trabalho. Ainda que o acordo coletivo de trabalho tenha afastado direito assegurado aos trabalhadores pela CLT, concedeu-lhe outras vantagens com vistas a compensar essa supressão. Ademais, a validade da votação da Assembleia Geral que deliberou pela celebração do acordo coletivo de trabalho não foi rechaçada nesta demanda, razão pela qual se deve presumir legítima a manifestação de vontade proferida pela entidade sindical.

---

8 VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa. *Manual de direito do trabalho desportivo*. São Paulo: LTr, 2016. p. 188 – Citação ao artigo intitulado *A Negociação Coletiva no Contrato Desportivo*, de autoria de Fábio Goulart Villela.

## DOCTRINA

Registre-se que a própria Constituição Federal admite que as normas coletivas de trabalho disponham sobre salário (art. 7º, VI) e jornada de trabalho (art. 7º, XIII e XIV), inclusive reduzindo temporariamente remuneração e fixando jornada diversa da constitucionalmente estabelecida. Não se constata, por outro lado, que o acordo coletivo em questão tenha extrapolado os limites da razoabilidade, uma vez que, embora tenha limitado direito legalmente previsto, concedeu outras vantagens em seu lugar, por meio de manifestação de vontade válida da entidade sindical (...)

Portanto, por qualquer ângulo que se examine a controvérsia, outra não pode ser a conclusão senão da consagração da autonomia da vontade coletiva, cabendo ao Poder Judiciário apenas e tão somente intervir quando ausentes os pressupostos de validade do negócio jurídico, mormente no que tange à manifestação de vontade e à observância do Princípio da boa-fé, que deve balizar a negociação coletiva para elaboração formal e a efetivação do instrumento negociado.”<sup>9</sup>

A atividade profissional desportiva possui características próprias, peculiares, inaplicáveis em outras searas profissionais, sendo inclusive objeto de legislação trabalhista específica, mormente no que se refere aos atletas profissionais de futebol. Logo, guarda em si os pressupostos necessários à adoção da negociação coletiva como ferramenta efetiva de solução dos diversos conflitos de natureza trabalhista, sendo lamentável constatar sua quase inaplicabilidade no esporte brasileiro.

Neste particular, omissa a Lei Pelé, que só trata da matéria ao disciplinar a hipótese de arbitragem e da vedação da intervenção de terceiros na relação/contratos entre clubes e atletas profissionais<sup>10</sup>.

---

9 *Idem* referência de nº 2, p. 208.

10 “Art. 27-B. São nulas de pleno direito as cláusulas de contratos firmados entre as entidades de prática desportiva e terceiros, ou entre estes e atletas, que possam intervir ou influenciar nas transferências de atletas ou, ainda, que interfiram no desempenho do atleta ou da entidade de prática desportiva, exceto quando objeto de acordo ou convenção coletiva de trabalho.  
(...)”

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)”

## 2 – Enquadramento sindical do atleta profissional

Em que pese a Constituição Federal consagrar a liberdade sindical, o fez de forma mitigada, subsistindo os critérios de unicidade e do enquadramento por categoria.

É certo que tal aspecto impacta na legítima representação dos trabalhadores, entretanto, partindo da premissa de que no âmbito desportivo a negociação se dará em sede de acordo coletivo, ou seja, sindicato profissional e empresas/clubes empregadores, é possível mitigar tal limitação de liberdade de representação sindical mediante a participação direta dos empregados nas assembleias para deliberação e votação dos temas objeto de negociação.

Ademais, a Lei nº 13.467/2017 trouxe importante inovação consubstanciada na possibilidade de formalização de comissão de empregados, ainda que o critério de “mais de duzentos empregados” praticamente inviabilize sua aplicação no âmbito desportivo. Entretanto, o conceito é salutar, sendo plenamente viável que os atletas se organizem em comissão e submetam ao sindicato profissional suas demandas.

Daí porque pedimos licença para não nos aprofundar na celeuma inerente aos efeitos da liberdade sindical em face da manutenção do critério da unicidade e do enquadramento por categoria, mormente considerando que não impactará nos benefícios oriundos da negociação coletiva no âmbito do direito desportivo do trabalho.

A CLT, nos §§ 1º e 2º do art. 511<sup>11</sup>, define o critério de enquadramento sindical com base na mesma categoria, econômica e profissional. Eventuais dúvidas sobre o enquadramento sindical são resolvidas pelos próprios interessados, inclusive mediante judicialização do conflito.

O enquadramento do empregador se dá pela sua atividade preponderante, conforme disciplina dos arts. 570 e 581 da CLT<sup>12</sup>. Regra geral, no Brasil, aplica-

---

11 “§ 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.

§ 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.”

12 “Enquadramento sindical. *Telemarketing*. Empresa especializada em recuperação de crédito que, para desenvolver sua atividade, estrutura *call center* próprio, não se converte em empresa de *telemarketing*. O enquadramento sindical respeita a atividade preponderante da empresa. Inteligência dos arts. 570 e 581, § 2º, da CLT.” (TRT da 2ª R., 6ª T., Proc. 20060233642, Rel. Rafael E. Pugliese Ribeiro, Ac. 20060622282, j. 15.08.06)

se o denominado paralelismo sindical, que determina que o enquadramento do empregado acompanhe o enquadramento do empregador. Ilustrativamente:

“O direito positivo pátrio historicamente adota o critério do paralelismo simétrico para a organização sindical, assim, no polo oposto ao sindicato de empregadores identifica-se o sindicato de empregados.” (TRT da 1ª R., 5ª T., Proc. 01420-2003-062-01-00-5, Rel. Alexandre de Souza Agra Belmonte, j. 08.09.04)<sup>13</sup>

“O enquadramento sindical do trabalhador se faz em função da atividade econômica preponderante do empregador, conforme interpretação dos arts. 511, § 2º, 570 e 581 § 2º, da CLT.” (TRT da 2ª R., 2ª T., Proc. 20050173787, Relª Maria Aparecida Pellegrina, Ac. 20060330788, j. 11.05.06)<sup>14</sup>

Em rápida pesquisa no sítio do IBGE é possível identificar o CNAE (código de atividades econômicas) 9312-3/00 “Clubes Sociais, Esportivos e Similares”, com a indicação de pelo menos mais 10 (dez) subdivisões, envolvendo as modalidades de basquete, boxe, bridge, futebol (profissional ou não), golfe, regatas, remo, vôlei, voo e esportivo<sup>15</sup>.

Exceção à regra do enquadramento sindical em função da atividade preponderante do empregador envolve a categoria diferenciada, objeto do § 3º do art. 511 da CLT, caracterizada por empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares. Segundo Mauricio Godinho Delgado<sup>16</sup>, “o enquadramento sindical realizado, administrativamente, pelo Ministério do Trabalho e Emprego foi considerado inconstitucional, desde a Carta de 1988. Portanto, os sindicatos de categorias diferenciadas, hoje, no Brasil, organizam-se a partir, por exemplo, da existência de lei específica regulando o funcionamento da profissão, não prevalecendo, mais, simplesmente, o antigo critério administrativo”.

---

13 DORJ de 18.10.04, p. III, s. II, Federal. Cf. ainda: “A categoria profissional abrange todos os trabalhadores que trabalhem para um mesmo empregador ou para uma mesma atividade econômica, em face da semelhança de suas condições de vida. De acordo com o paralelismo sindical, para cada sindicato de categoria econômica deverá haver um correspondente sindicato, paralelo, da categoria profissional” (TRT da 1ª R., 2ª T., RO 00005377920135010521/RJ, Relª Vólia Bomfim Cassar, j. 30.04.2014, DJ 12.05.2014)

14 DJ 30.05.06.

15 Disponível em: <<https://cnae.ibge.gov.br/?view=subclasse&tipo=cnae&versao=9&subclasse=9312300>>. Acesso em: 20 set. 2017.

16 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2008. p. 1.218.



Os atletas profissionais possuem estatuto profissional especial, também conhecida como Lei Pelé, sem prejuízo de legislação esparsa, condição esta que os enquadra na condição de categoria diferenciada.

Portanto, os legitimados para implementação da negociação coletiva no âmbito do direito do trabalho desportivo são os sindicatos dos atletas profissionais (genérico) ou por modalidade de cada Estado ou município, sem prejuízo da atuação da Federação, conforme regras de hierarquia sindical disciplinadas na CLT. Lembrando, por oportuno, que o registro sindical é indispensável para conferir legitimidade ao Sindicato que representa os atletas objeto da negociação.

### 3 – Negociação coletiva no direito desportivo do trabalho

É possível afirmar, com baixo risco de erro, ser ponto pacífico na doutrina de Direito Material do Trabalho que a finalidade da negociação coletiva é prover os trabalhadores de “melhores condições de trabalho/emprego”, tendo como parâmetro mínimo o texto legal.

Data vênia, o conceito está distorcido. A lei, por definição, é abstrata, genérica, não abrangendo todas as hipóteses passíveis de inserção no âmbito de sua regulação e, não raras vezes, revela-se prejudicial ao trabalhador.

A essência da negociação coletiva é adequar a legislação vigente às particularidades e especificidades de determinada categoria, cabendo aos partícipes da negociação elegerem os pontos de aplicação da legislação e os que devem ser adaptados à realidade em que estão inseridos.

Maurício de Figueiredo Corrêa da Veiga cita em seu livro hipótese de negociação coletiva envolvendo redução do percentual de direito de arena, de “20%” (fixado em lei à época) para “10%”, mediante acordo coletivo firmado entre o Sport Club Ulbra e o Sindicato dos Atletas Profissionais do Rio Grande do Sul<sup>17</sup>, com vigência entre 2003 e 2005, que em sua cláusula 4.6.1 registrou “Fica convencionado que o direito de arena previsto no art. 42, § 1º, da Lei nº 9.615/98 relativo à autorização para negociar e autorizar a transmissão ou retransmissão de imagem de espetáculo ou eventos esportivos será pago através do Sindicato, na ordem de 10% (dez por cento). O pagamento efetuado através do sindicato não é integrativo da remuneração salarial para todos os efeitos legais”.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho nos casos análogos, onde houve redução de direito fixado em lei, declarou a nulidade da avença coletiva, tendo como parâmetro que houve *redução ou piora* de direito legalmente previsto em lei.

---

17 VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa. *Manual de direito do trabalho desportivo*. São Paulo: LTr, 2016. p. 188.

## DOCTRINA

Ressalvando desconhecer os motivos norteadores da negociação coletiva em destaque, válido analisar a hipótese para o exercício de compreensão do conceito de “melhora” ou “piora” na condição de trabalho.

O percentual de direito de arena do atleta incide sobre valores recebidos pelo clube-empregador a título de captação, fixação, emissão, transmissão, retransmissão ou a reprodução de imagens, por qualquer meio ou processo, de espetáculo desportivo de que participe<sup>18</sup>.

Conforme matéria veiculada na ESPN<sup>19</sup>, os principais clubes do futebol brasileiro dependem da receita/base de cálculo do direito de arena para sua sobrevivência. Mesmo os clubes que possuem outras receitas, tal como o Palmeiras e o Atlético Paranaense, têm nos valores oriundos dos contratos de transmissão dos jogos o equivalente a 27% e 34% de suas receitas anuais. O quadro abaixo ilustra o resultado da pesquisa:

*Histórico da participação da TV sobre a receita total – Em %*

<i>Clubes</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>
Flamengo	54%	41%	33%	36%	58%
Corinthians	43%	32%	42%	41%	47%
Palmeiras	30%	42%	33%	25%	27%
São Paulo	40%	20%	31%	25%	33%
Grêmio	37%	29%	29%	42%	62%
Atlético-MG	54%	31%	45%	46%	41%
Santos	45%	23%	36%	51%	50%
Fluminense	35%	46%	50%	37%	60%
Internacional	34%	20%	26%	25%	53%
Cruzeiro	43%	32%	30%	37%	55%
Vasco da Gama	40%	42%	56%	55%	77%
Atlético-PR	16%	30%	27%	19%	34%
Botafogo	38%	25%	30%	44%	63%
Bahia	44%	63%	59%	52%	75%
Vitória	65%	54%	60%	66%	81%
Coritiba	32%	33%	40%	44%	52%
Goiás	69%	55%	53%	50%	65%
Chapecoense	–	–	48%	54%	41%
Figueirense	42%	16%	44%	51%	59%

18 “Art. 42. Pertence às entidades de prática desportiva o direito de arena, consistente na prerrogativa exclusiva de negociar, autorizar ou proibir a captação, a fixação, a emissão, a transmissão, a retransmissão ou a reprodução de imagens, por qualquer meio ou processo, de espetáculo desportivo de que participem. (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).”

§ 1º Salvo convenção coletiva de trabalho em contrário, 5% (cinco por cento) da receita proveniente da exploração de direitos desportivos audiovisuais serão repassados aos sindicatos de atletas profissionais, e estes distribuirão, em partes iguais, aos atletas profissionais participantes do espetáculo, como parcela de natureza civil. (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011)”

19 Disponível em: <[http://espn.uol.com.br/noticia/692698\\_estudo-palmeiras-e-o-time-da-serie-a-que-menos-depender-de-direitos-de-tv-no-orcamento](http://espn.uol.com.br/noticia/692698_estudo-palmeiras-e-o-time-da-serie-a-que-menos-depender-de-direitos-de-tv-no-orcamento)>. Acesso em: 20 set. 2017.

## DOCTRINA

Não é necessário maior esforço para imaginar o impacto da receita oriunda dos direitos de transmissão para o Sport Club Ulbra. Também não seria nenhum exagero imaginar que sem tal receita a participação do clube em competições poderia ser interrompida.

Logo, qual seria a melhor condição de emprego para os atletas empregados do Sport Club Ulbra, não jogar o campeonato ou reduzir o percentual de direito de arena de 20% para 10% e manter ativo seus contratos de trabalho com a participação nas competições?

O conceito de “melhor” e “pior” deve ser examinado à luz da realidade das partes, atletas e clubes-empregadores, que partindo da premissa/presunção de que negociaram de boa-fé, por certo que os ajustes convencionados refletem as melhores condições de trabalho, ainda que não observado o parâmetro fixado em lei.

Não se está aqui defendendo que a Lei não possa servir de parâmetro mínimo para balizar as negociações coletivas, mas apenas que tal parâmetro não pode ser absoluto, sob pena de desvirtuamento do conceito de “melhores condições de emprego”.

Em que pese não tratar especificamente da negociação coletiva, válido citar o acadêmico e Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Guilherme Caputo Bastos, quando exalta as particularidades do contrato de trabalho desportivo, chancelando os ensinamentos de João Leal Amado, para quem a relação de trabalho do praticante desportivo é uma relação eivada de especificidades, dotada de assinaláveis particularidades, é uma relação especial, peculiar, atípica, singular.

O acadêmico Marcos Ulhoa Dani, também se valendo do magistério de João Leal Amado, destaca que o regime jurídico do contrato de trabalho desportivo deve equilibrar a tutela do trabalho e a tutela do jogo, para que haja a promoção dos interesses do trabalhador e a preservação do interesse da competição, sendo esta particularidade a “causa mista” do contrato desportivo.

É sob tal enfoque que a busca por “melhores condições de trabalho” deve ser realizada no âmbito da negociação coletiva.

A Lei Pelé, tal como já destacado anteriormente, só trata da matéria ao disciplinar a hipótese de eleição da arbitragem como meio para solução de eventual conflito trabalhista e da vedação da intervenção de terceiros na relação/contratos entre clubes e atletas profissionais. A última hipótese, considerando as regras impostas pela FIFA, pode ser considerada como de probabilidade nula.

## DOCTRINA

A Lei nº 13.467/2017, cuja vigência teve início em 11.11.2017, disciplinou, expressamente, as matérias em que a convenção e o acordo coletivo têm prevalência sobre a lei, bem como as matérias que não podem ser objeto de negociação coletiva.

Assim, houve substancial avanço nas possibilidades de negociação coletiva e, principalmente, na segurança jurídica dos participantes quanto aos efeitos das normas convencionadas.

A alteração legislativa resultou em apresentação de um rol de temas passíveis de negociação e outros temas cuja negociação é proibida. Os temas passíveis de negociação não estão exauridos no texto legal, apenas exemplificados, cabendo vinculação e/observância rígida apenas no que tange aos temas cuja negociação foi expressamente vetada.

Considerando o rol estampado no art. 611-A da CLT, no âmbito do direito desportivo, entendemos que os principais pontos passíveis de negociação coletiva envolvem a jornada de trabalho, a remuneração por produtividade e/ou desempenho individual.

No âmbito da jornada de trabalho, há vários temas que poderiam ser objeto de negociação coletiva, entre eles: a) parâmetros de “concentração”; b) compensação/banco de horas envolvendo uma pré-temporada com maior número de treinos e uma temporada mais dedicada aos jogos e alguns treinos táticos, com diminuição substancial na carga horária; c) períodos de deslocamentos em razão das viagens para partidas fora da sede do clube; d) distribuição de atletas do elenco conforme as competições que o clube disputa e a quantidade de jogos respectiva. Não é possível, por meio de negociação coletiva, alterar o calendário, prerrogativa da entidade de administração do desporto, mas é passível de negociação a estipulação de critérios de participação dos atletas nas referidas competições.

Já no âmbito da remuneração por produtividade e/ou desempenho individual, há negociação poderia abranger critérios de pagamento e a natureza jurídica de parcelas como “luvas”, “bicho” e outras premiações oriundas do desempenho dos atletas nas competições.

Trata-se de avanço a ser comemorado, entretanto, como soe acontecer com a legislação ordinária, ainda registra lacunas que impactam, por exemplo, na prática do futebol.

Neste particular, merece destaque a restrição inserida no art. 611-B da CLT, também oriunda da Lei nº 13.467/2017, no sentido de proibir a negociação coletiva de proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de

## DOCTRINA

18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos.

No futebol, seja nos campeonatos nacionais (Estaduais, Brasileiro, Copa do Brasil) ou internacionais (Libertadores, Sul-Americana) é habitual realizar jogos com início às 21h45. Considerando o tempo de jogo e procedimentos para deixar o estádio, a atividade se encerra, em média, 0h30.

Trata-se de circunstância específica da atividade, sem a ingerência efetiva de empregadores ou empregados, uma vez que a definição dos jogos é responsabilidade da entidade de administração do desporto, e acarreta a proibição de trabalho de atletas profissionais maiores de 16 anos e menores de 18 anos.

Ilustrativamente, no último dia 07.09.2017, na final da Copa do Brasil, o Flamengo cometeu um ilícito trabalhista ao autorizar que o jogador Vinicius Júnior, de 17 anos, participasse da partida<sup>20</sup>.

Não são raros, outrossim, jogos de outra modalidade que têm início antes das 22h00 mas adentram tal horário.

Não seria desproporcional, não razoável ou violador dos direitos fundamentais dos atletas profissionais menores de 18 anos e maiores de 16 anos permitir que o sindicato da categoria os representassem em negociação coletiva autorizando a participação nas competições que, no todo ou em parte, ocorrem em período noturno.

Também seria salutar para o direito do trabalho desportivo abranger, em sede de negociação coletiva, a regulação de direitos dos profissionais que atuam no desporto, adequando as prerrogativas de suas respectivas profissões aos parâmetros especiais de cada modalidade desportiva. Estariam abrangidos médicos, fisioterapeutas, nutricionistas, preparadores físicos, técnico e demais integrantes da comissão técnica.

Para tais profissões ocorreria fenômeno inverso, cabendo a iniciativa de negociação por parte dos clubes, perante os respectivos sindicatos laborais ou mediante provocação dos profissionais interessados. Considerando que cada Federação possui ao menos, em média, 10 clubes filiados na divisão principal, me parece haver demanda e/ou interesse que justifique a negociação coletiva.

Há um outro fator que poderia servir de incentivo ou desestímulo à negociação coletiva, conforme o comportamento adotado por eventual atleta profissional envolvido. Trata-se da prerrogativa disciplinada no parágrafo único

---

20 Disponível em: <<http://globoesporte.globo.com/rj/futebol/copa-do-brasil/jogo/07-09-2017/flamengo-cruzeiro/>>. Acesso em: 20 set. 2017.

do art. 444 da CLT, também pela Lei nº 13.467/2017, que autoriza a livre estipulação entre empregado e empregador, dos temas objeto do art. 611-A da CLT, 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.

No âmbito do Futebol será mais difícil identificar atleta com formação em nível superior<sup>21</sup>, entretanto, nas outras modalidades desportivas, tal característica não é impossível ou de difícil implementação. Válido o registro, outrossim, do impacto que o acesso ao esporte pela educação (atletas oriundos de Universidades) traria na qualificação dos atletas para negociarem suas condições de trabalho de forma mais efetiva.

Em adição, fica a sugestão de que tal prerrogativa fosse objeto de alteração da Lei Pelé, com fixação apenas do critério de remuneração diferenciada, ainda que com parâmetros mais elevados. Assim, os atletas mais bem remunerados poderiam ser vetores de melhores condições de trabalho para os menos abastados, promovendo ajustes no contrato de trabalho no momento da negociação de sua contratação (oportunidade em que o clube possui maior interesse no atleta e está mais suscetível a flexibilizar determinadas exigências). O tratamento dispensado ao referido atleta pode e deve servir como base para eventual negociação coletiva, conferindo segurança jurídica para o clube e empregados.

É certo que uma postura negativa do atleta, cedendo a condições eventualmente mais rígidas em troca de retorno financeiro pode acontecer, entretanto, neste particular, o prejuízo seria exclusivo ao atleta, não podendo ser estendido aos demais integrantes da equipe.

#### 4 – Conclusão

Conforme números do CNJ, a Justiça do Trabalho possui aumento exponencial no número de processos.

A Lei Pelé, Lei nº 9.615/98, inobstante suas diversas alterações até a presente data, não contempla a totalidade dos conflitos existentes entre atletas profissionais e seus clubes empregadores.

---

21 Segundo matéria do sítio [globoesporte.com](http://globoesporte.com), de 07.06.2016, apenas 15 atletas da Série A tinham formação em nível superior. Disponível em: <<http://globoesporte.globo.com/futebol/brasileirao-serie-a/noticia/2016/06/graduados-da-bola-apenas-14-atletas-da-serie-alcancam-ensino-superior.html>>. Acesso em: 20 set. 2017.

## DOCTRINA

Diante de tal cenário, irrefutável concluir que o desprezo pela negociação coletiva não beneficia clubes ou atletas, mas incentiva o aumento de conflitos baseado nas mais diversas interpretações da legislação vigentes.

O Supremo Tribunal Federal reconheceu a relevância e eficácia da negociação coletiva como instrumento de solução de conflitos trabalhistas e, principalmente, como mecanismo propiciador de melhores e mais adequadas condições de trabalho para as mais diversas categorias profissionais existentes. Trata-se, portanto, de ferramenta eficaz e de segurança jurídica garantida.

A realidade laboral do desporto guarda em si especificidades sanáveis apenas no âmbito das diversas modalidades, exigindo das partes envolvidas a busca por alternativas viáveis, não se podendo cogitar de qualquer restrição ou prejuízo para que se implemente a negociação coletiva no âmbito das relações trabalhistas-desportivas.

### Referências bibliográficas

BARROS, José D'Assunção. *A expansão da história*. Petrópolis: Vozes, 2013. (Edição Digital)

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2008.

GONÇALVES, Lilian. *Ultratividade das cláusulas coletivas*. São Paulo: LTr, 2008.

KELSEN, Hans. *Teoria geral do direito e do Estado*. 3. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

LOCKMANN Ana Paula Pellegrina; PIMENTA Adriana Campos de Souza Freire (Coord.). *Conciliação judicial, individual e coletiva e formas extrajudiciais de solução dos conflitos trabalhistas*. Homenagem ao Ministro Antonio José de Barros Levenhagen. São Paulo: LTr, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Teoria geral do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa. *Manual de direito do trabalho desportivo*. São Paulo: LTr, 2016.

Recebido em: 10/06/2018

Aprovado em: 14/06/2018