

# Trabalho Digno no Esporte

## MINISTRO ALBERTO BASTOS BALAZEIRO

- Ministro do Tribunal Superior do Trabalho.
- Coordenador do Comitê Gestor Nacional do Programa Trabalho Seguro
- Doutorando em Direito Constitucional - IDP.
- Mestre em Direito - UCB.
- Ex-Procurador Geral do Trabalho

---

**Escola Judicial do TRT da 8ª Região**



# Caminho

Considerações iniciais sobre a normatização do Trabalho Decente no âmbito internacional e Dever de Cumprimento no Brasil

---

Precedentes do TST na aplicabilidade da normatização internacional do trabalho decente

---

Trabalho digno nos Esportes Poder Judiciários e os ODSs

---

Precedentes do TST

---

Conclusões

**Considerações iniciais  
sobre a normatização  
do Trabalho Decente no  
âmbito Internacional e  
Dever de cumprimento  
pelo Brasil**



# Trabalho Decente

- DECLARAÇÃO DA OIT SOBRE OS PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO de 1998, emendada em 2022

“2. Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é: a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) a abolição efetiva do trabalho infantil; d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação; e **(e) um ambiente de trabalho seguro e saudável.**”

- 1999 - Formalização do Conceito

“o conceito de Trabalho Decente foi formalizado pela OIT e introduzido pelo Diretor-Geral mediante uma estratégia de enfoque integrado, que concatena quatro objetivos: “proteção dos direitos humanos das relações de trabalho, geração de empregos de qualidade, ampliação da proteção social e fomento do diálogo social” (BELTRAMELLI NETO, RODRIGUES, 2023)

# ONU - AGENDAS - AGENDA 2030 (ODS)

- Agenda 21: Programa de Ação para o Desenvolvimento Sustentável - iniciado em 1992 - RIO 92
  - Pautas ambientais
- Agenda do Milênio para o Desenvolvimento - 2000-2015
  - Integrou outros objetivos (totalizando oito)
- Agenda 2030
  - A Agenda 2030 didaticamente aponta para os cinco elementos que sustentam seus objetivos de desenvolvimento sustentável: pessoas, planeta, paz, prosperidade e parcerias. E estabeleceu 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e 169 metas



# ONU - AGENDAS - AGENDA 2030 (ODS)



## ODS 8 - ALINHAMENTO ENTRE ONU E OIT

Objetivo 8. Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos

8.5 Até 2030, alcançar o **emprego pleno e produtivo e trabalho decente** para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e **remuneração igual para trabalho de igual valor**

8.6 Até 2020, reduzir substancialmente a proporção de jovens sem emprego, educação ou formação

8.7 Tomar medidas imediatas e eficazes para **erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas**, e assegurar a proibição e **eliminação das piores formas de trabalho infantil**, incluindo recrutamento e utilização de crianças-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas

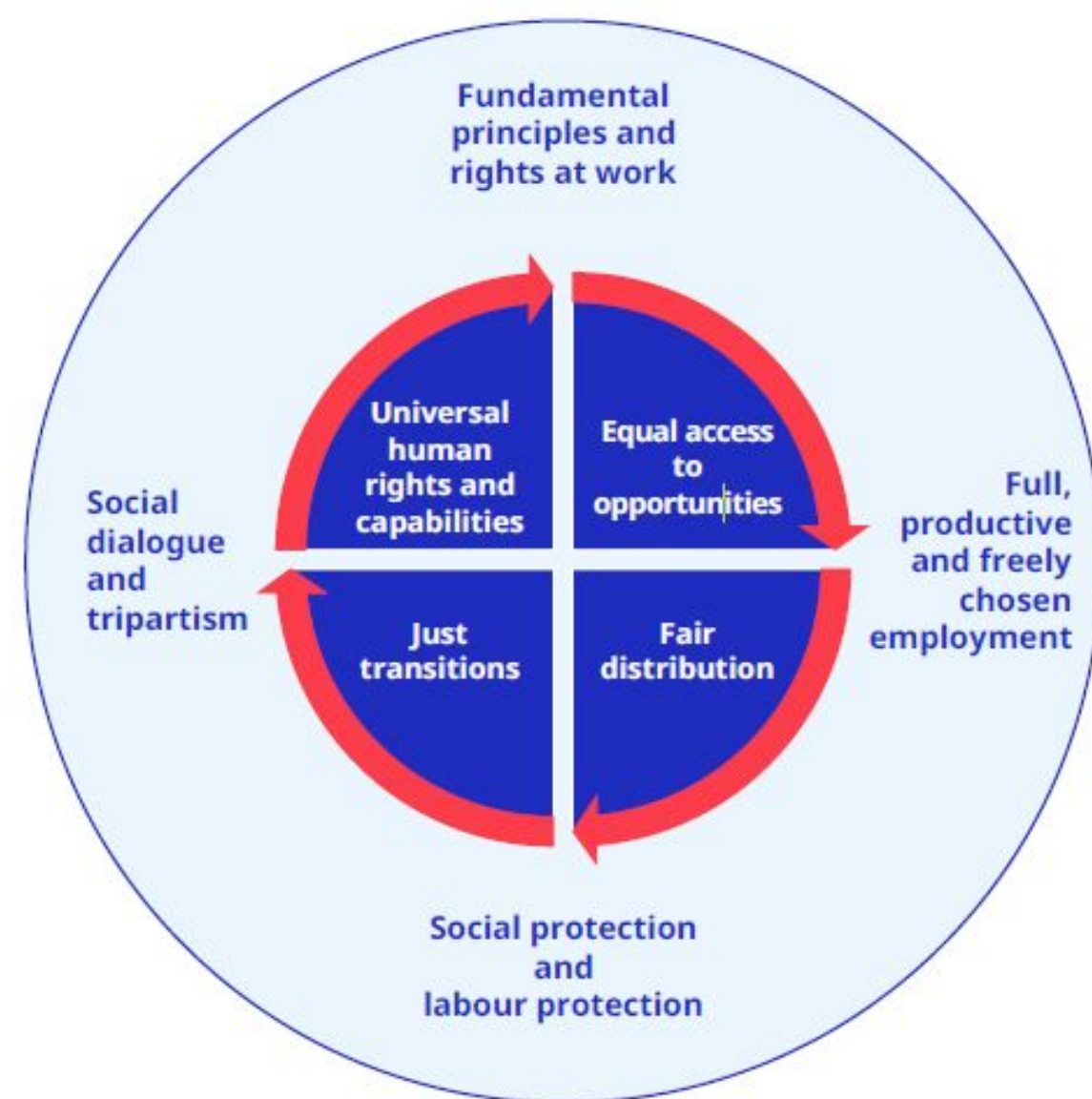
8.8 Proteger os **direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores**, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários

Na Agenda 2030, ao fazer menção expressa ao Trabalho Decente, conceito-síntese da OIT, a ONU revelou uma convergência institucional e temática, conceitual e simbólica, em um esforço qualitativo de concretização dos direitos humanos socio trabalhistas, que são uma dimensão inegociável do Direito Internacional dos Direitos Humanos<sup>28</sup>. (DELGADO, ROCHA, PARANHOS, 2023).



# Trabalho Decente e Justiça Social – 111ª Conferência Internacional do Trabalho

Figura 2. Promover a justiça social através do trabalho digno



Relatório do Diretor Geral na CIT – “Progredir na Justiça Social”  
“a Agenda para o Trabalho Digno, definida na Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa (2008), tal como emendada em 2022, estabelece um conjunto claro de objetivos para satisfazer a aspiração universal de justiça social (figura 2). Proporciona um quadro normativo para a consecução de direitos habilitantes e de direitos a outras capacidades. Promove o diálogo social e a participação das organizações de empregadores e de trabalhadores na governação tripartida dos mercados de trabalho e nas transições justas. Estabelece o acesso a oportunidades de pleno emprego, produtivo e livremente escolhido e o alargamento progressivo da proteção social, para que todas as pessoas possam beneficiar de um nível de vida adequado. E preconiza políticas e instituições que assegurem uma distribuição equitativa dos frutos do progresso e ajudam as pessoas a navegar nas transições que enfrentarão ao longo das suas vidas profissionais”



# Dever de cumprimento dos compromissos internacionais

## Convenção de Viena - Ratificada pelo Brasil

### Artigo 27

#### Direito Interno e Observância de Tratados

Uma parte não pode invocar as disposições de seu direito interno para justificar o inadimplemento de um tratado. Esta regra não prejudica o artigo 46.

### PIDESC - ARTIGO 2º

1. Cada Estado Parte do presente Pacto compromete-se a adotar medidas, tanto por esforço próprio como pela assistência e cooperação internacionais, principalmente nos planos econômico e técnico, **até o máximo de seus recursos disponíveis**, que visem a assegurar, progressivamente, por todos os meios apropriados, o pleno exercício dos direitos reconhecidos no presente Pacto, incluindo, em particular, a adoção de medidas legislativas.

## Convenção Americana sobre Direitos Humanos

### ARTIGO 2

#### Dever de Adotar Disposições de Direito Interno

Se o exercício dos direitos e liberdades mencionados no artigo 1 ainda não estiver garantido por disposições legislativas ou de outra natureza, os Estados-Partes comprometem-se a adotar, de acordo com as suas normas constitucionais e com as disposições desta Convenção, as medidas legislativas ou de outra natureza que forem necessárias para **tornar efetivos tais direitos e liberdades.**

# Tratados de DH

## Status privilegiado no ordenamento jurídico

### Art. 5º/CF

§ 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

§ 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004) (Vide ADIN 3392) (Vide Atos decorrentes do disposto no § 3º do art. 5º da Constituição)

Supremo Tribunal Federal

**RE 466343 - Depositário Infiel**

## Iniciativas do Poder Judiciário

- **CNJ**

- Portaria nº 133 de 28.9.2018 - Institui Comitê Interinstitucional destinado a proceder estudos e apresentar proposta de integração das metas do Poder Judiciário com as metas e indicadores dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), Agenda 2030; (Revogado em 2022)
- Pacto pela Implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 no Poder Judiciário e Ministério Público instituído em 19.8.2019
- Portaria n. 119 de 21.8.2019 que institui o Laboratório de Inovação, Inteligência e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (LIODS) e dá outras providências; (Revogado em 2021)
- Resolução nº 296 de 19.09.2019 que cria a Comissão Permanente de Acompanhamento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e da Agenda 2030
- Recomendação nº 123 de 2022 - Recomenda aos órgãos do Poder Judiciário brasileiro a observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos e o uso da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos

# Iniciativas do Poder Judiciário

- Resolução nº 710/2022 - Presidência do Ministro Luiz Fux
  - Institui Grupo de Trabalho para implementação das ações e iniciativas relacionadas às ODSs no STF
  - Vinculação de pautas, processos, informativos de jurisprudência com o ODS correspondente

## RESOLUÇÃO Nº 710, DE 20 DE NOVEMBRO DE 2020.

Institucionaliza a Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas no âmbito do Supremo Tribunal Federal.

O **PRESIDENTE DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL**, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

**CONSIDERANDO** o compromisso internacional assumido pela República Federativa do Brasil com a Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), firmado pela Resolução A/Res 70/1, de 25 de setembro de 2015, da Assembleia Geral das Nações Unidas;

### ADI 5766

PROCESSO ELETRÔNICO PÚBLICO

NÚMERO ÚNICO: 9034419-08.2017.1.00.0000

#### AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE

Origem: DF - DISTRITO FEDERAL

Relator: MIN. LUÍS ROBERTO BARROSO

Redator do acórdão: MIN. ALEXANDRE DE MORAES

Relator do último incidente: MIN. ALEXANDRE DE MORAES (ADI-ED)

REQTE.(S)  
INTDO.(A/S)  
PROC.(A/S)(ES)  
INTDO.(A/S)

PROCURADOR-GERAL DA REPÚBLICA  
PRESIDENTE DA REPÚBLICA  
ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO  
CONGRESSO NACIONAL

#### AGENDA 2030 DA ONU:



# Iniciativas do Poder Judiciário

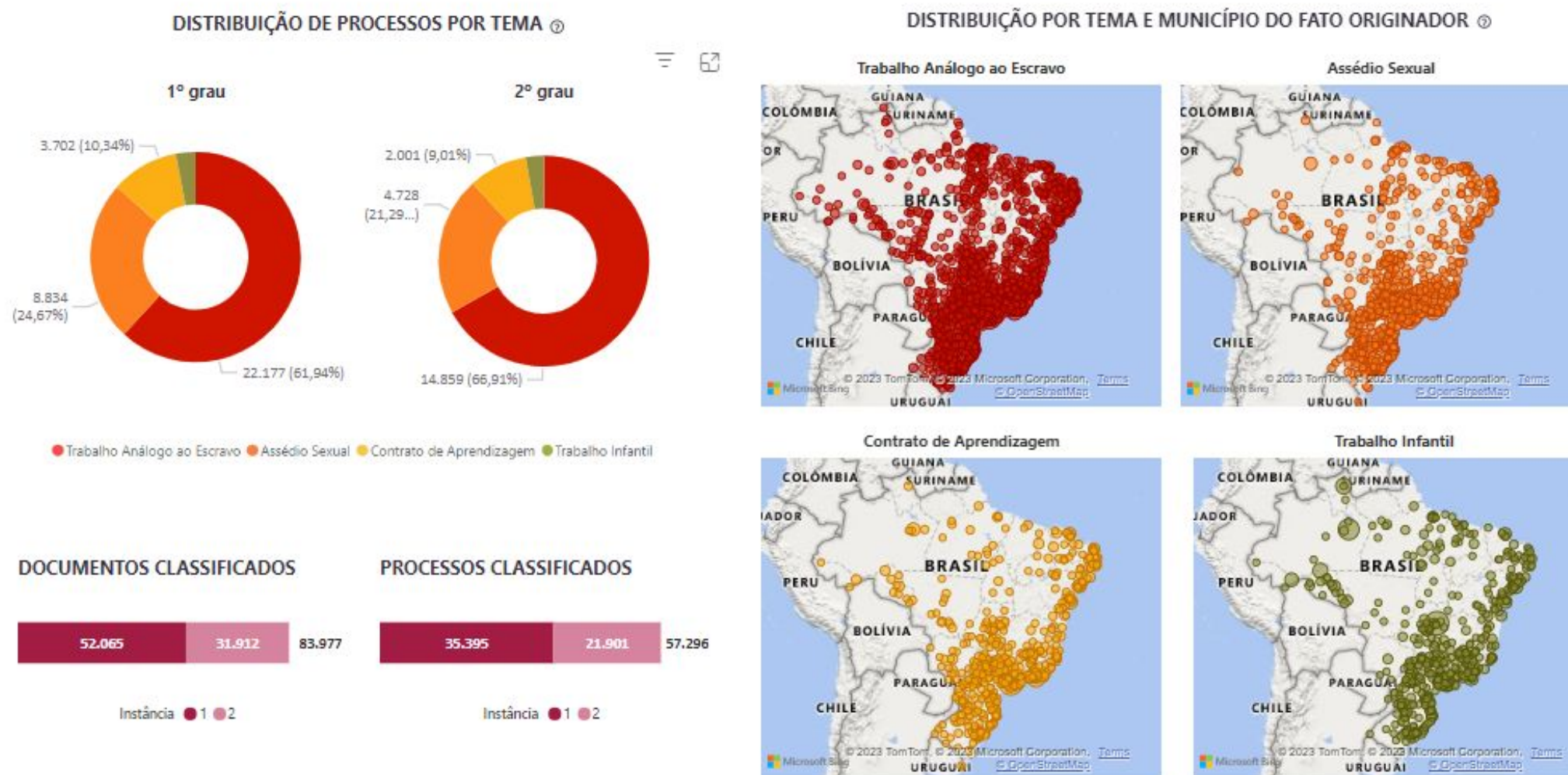
- Monitor do Trabalho Decente – Justiça do Trabalho

## Monitor do Trabalho Decente

O **Monitor do Trabalho Decente (MTD)** é o resultado de uma iniciativa de **inovação da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus** no contexto do **Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 8 (Trabalho decente e crescimento econômico)** da **Agenda 2030** da **Organização das Nações Unidas (ONU)**.

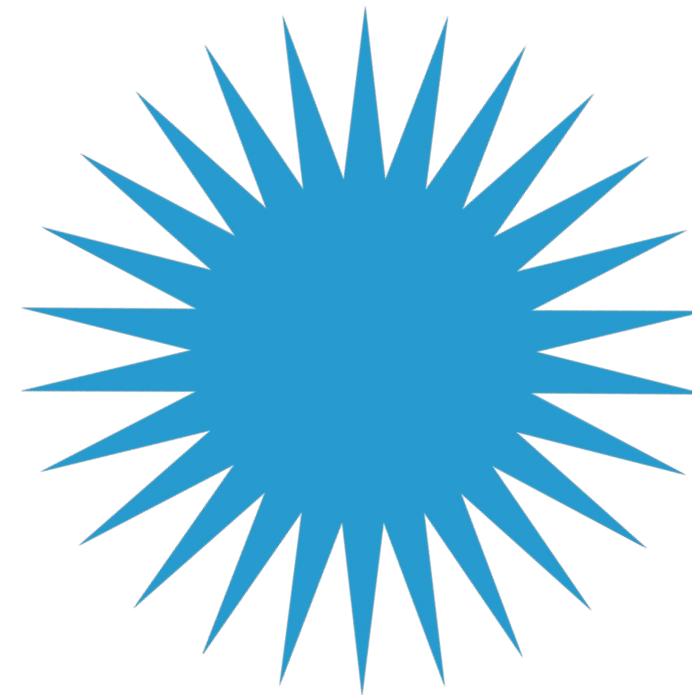
Trata-se de solução para identificar, **com uso de Inteligência Artificial (IA)**, processos julgados relativos aos temas: **Trabalho Infantil, Assédio Sexual, Contratos de Aprendizagem e Trabalho Análogo ao Escravo**, e organizar, consolidar e disponibilizar dados e informações desses processos em painéis de *Business Intelligence (BI)*.

Até **04/12/2023**, com base no teor de **sentenças, decisões e acórdãos** proferidos pela Justiça do Trabalho desde **1º de junho de 2020**, o modelo de classificação baseado em IA identificou e classificou **83.977** desses **documentos** e **57.296** **processos** que trataram dessas temáticas afetas ao Trabalho Decente em toda a Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus.



# Precedentes do TST

Recente tendência de aplicação do aparato internacional para a promoção do trabalho decente



# Trabalho Seguro e Sadio

"RECURSO DE REVISTA. LEIS NºS 13.015/2014 E 13.467/2017 . DEVER PATRONAL DE OBSERVÂNCIA DAS NORMAS DE HIGIENE, SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO. PRINCÍPIO DA PREVENÇÃO. CONVENÇÕES Nº 155 E 187 DA OIT. META Nº 8.8 DA AGENDA 2030 DA ONU. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. LIMPEZA DE BANHEIRO COLETIVO DE GRANDE CIRCULAÇÃO. ESTABELECIMENTO COMERCIAL. SÚMULA 448, II, DO TST. 1. A meta nº 8.8 da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável é a de "Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários". 2. O meio ambiente de trabalho foi alçado a direito fundamental do trabalhador pelos artigos 1º, 7º, XXII, 196, 200, incisos II e VIII, e 225, da Constituição Federal de 1988. A esse respeito, inclusive, já se pronunciou o Tribunal Pleno da Suprema Corte (ARE 664335 - Repercussão Geral nº Tema 555 - Órgão julgador: Tribunal Pleno - Relator(a): Min. LUIZ FUX - Julgamento: 04/12/2014 - Publicação: 12/02/2015) 3. Além disso, a proteção à saúde e à segurança no trabalho e, por conseguinte, o direito dos trabalhadores (as) um ambiente laboral livre de riscos passou a integrar o importante rol de princípios e direitos fundamentais da OIT, em 2022 (OIT, 2022). A inclusão desse quinto princípio no rol daqueles considerados fundamentais pela organização especializada mais antiga das Nações Unidas coloca em destaque a importância da adoção de medidas preventivas contra acidentes no meio ambiente de trabalho. Na linha dos demais princípios fundamentais da OIT, "Saúde e Segurança no Trabalho" tem por escopo as previsões normativas das Convenções nº 155 (Segurança e Saúde dos Trabalhadores) e nº 187 (o Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho), da OIT. 4. A Convenção nº 155 da OIT prevê, entre outras, a importância da implementação de ações a nível empresarial com o objetivo tanto de prevenir acidentes, quanto de proporcionar os meios necessários para lidar com situações de urgência, de modo a preservar a integridade física dos trabalhadores. No mesmo sentido, a Convenção nº 187 da OIT delimita, entre outros, ser responsabilidade de cada membro promover a melhoria contínua da segurança e saúde no trabalho para prevenir as lesões e doenças profissionais. Portanto, dúvidas não há de que laborar em um ambiente de trabalho protegido e seguro é um direito fundamental, inviolável e que deve ser almejado por toda a sociedade. 5. À luz dessa compreensão, esta Corte firmou o entendimento de que a higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e a respectiva coleta de lixo, enseja o pagamento de adicional de insalubridade. Neste sentido, o item II da Súmula 448 do TST: "a higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e a respectiva coleta de lixo, por não se equiparar à limpeza em residências e escritórios, enseja o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo, incidindo o disposto no Anexo 14 da NR-15 da Portaria do MTE nº 3.214/78 quanto à coleta e industrialização de lixo urbano" . Precedentes. 6. No caso dos autos, a parte reclamante, no desempenho das atividades laborais, efetuava a limpeza de banheiros frequentados por funcionários, local que denota o uso por número considerável de pessoas. Portanto, o acórdão regional recorrido está em desarmonia com a jurisprudência desta Corte, razão pela qual deve ser reformado. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento" (RR-873-70.2019.5.12.0035, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 24/05/2024).

# Trabalho Seguro e Sadio

"[...] II - RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. LEI N° 13.015/2014 . INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. NÃO FORNECIMENTO DE EPIS. MOTOCICLISTA. Hipótese em que o Tribunal Regional manteve a sentença que condenou a parte reclamada ao pagamento de indenização a título de danos morais pela ausência de fornecimento de EPI ao reclamante no desempenho da função de motociclista. Com efeito, esta Corte Superior entende que a hipótese traduz ofensa à dignidade da pessoa do trabalhador (art. 5.º, X, da Constituição Federal), configurando ato ilícito do empregador (arts. 186 e 187 do Código Civil) e o consequente dever de indenizar, na medida em que a omissão do empregador em fornecer EPIs ao empregado implica constrangimento ao trabalhador, o que, inclusive dá ensejo à rescisão indireta do contrato de trabalho (art. 483, "c", da CLT). A Constituição Federal de 1988, em seu art. 225, assegura a todos o direito ao meio ambiente equilibrado, nele incluído o meio ambiente do trabalho (art. 200, VIII, da CF), porque essencial à sadia qualidade de vida, razão pela qual incumbe ao Poder Público e à coletividade, na qual se inclui o empregador, o dever de defendê-lo e preservá-lo. Ademais, nos termos do art. 7.º, XXII, da Constituição Federal, constitui direito dos trabalhadores urbanos e rurais, entre outros, a " redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança ". No mais, o empregador, detentor do poder diretivo e econômico, tem a obrigação proporcionar condições de trabalho que possibilitem, além do cumprimento das obrigações decorrentes do contrato laboral, a preservação da saúde, higiene e segurança do trabalhador (arts. 157 e 166 da CLT). Outrossim, no plano internacional, o meio ambiente de trabalho seguro e saudável passou a integrar a quinta categoria dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, (Convenções da OIT n.º 155 e 187). Ademais, por meio da Agenda 2030 da ONU, foi estabelecido o ODS 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico), cuja Meta 8.8 é a de " Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros para todos os trabalhadores , inclusive trabalhadores migrantes, especialmente mulheres migrantes , e aqueles em emprego precário ". Nessa ordem de ideias, o descumprimento pela empresa da sua obrigação de fornecer aos seus empregados equipamento de proteção individual apto a reduzir os riscos inerentes ao trabalho se afigura como conduta lesiva a bem integrante da personalidade do reclamante, o que enseja a condenação por danos morais. Do que se infere do quadro fático delineado pelo acórdão regional, sem que seja necessário seu revolvimento, houve prova robusta da ausência do fornecimento de EPI pela reclamada ao empregado que exerce as suas funções como motociclista . Constatada a existência do fato, tem-se que o dano moral se revela in re ipsa , sendo desnecessária a comprovação explícita de sua ocorrência, tendo em vista o quadro apresentado, bastando, portanto, a comprovação do fato ocorrido. Precedentes. Óbice da Súmula 333 do TST. Recurso de revista não conhecido. [...](RRAg-1218-97.2011.5.19.0010, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 23/02/2024).



# Erradicação do trabalho infantil

"RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO DO REGIONAL PROFERIDO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014 E ANTERIORMENTE À LEI 13.467/2017. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL. DESTINAÇÃO DE ORÇAMENTO E IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS POR PARTE DO MUNICÍPIO. OMISSÃO ESTATAL. LEGITIMIDADE DO JUDICIÁRIO PARA DETERMINAR A IMPLEMENTAÇÃO DE MEDIDAS VISANDO A GARANTIA DE DIREITOS CONSTITUCIONAIS. INDENIZAÇÃO POR DANOS EXTRAPATRIMONIAIS COLETIVOS. 1 - A lide versa sobre o pleito do Ministério Público do Trabalho formulado em Ação Civil Pública, em face do Município de Guarujá, ante a alegação de constatação de omissão do referido Município diante das graves violações aos direitos da criança e do adolescente ocorridos em suas praias, consubstanciado pelo trabalho irregular de menores na orla marítima do Município em atividades tais como: trabalho pesado sob sol intenso; em barracas de praia e carrinhos ambulantes; em locais que comercializam bebida alcoólica; em situação de vulnerabilidade para fins de exploração sexual; portanto, em atividades que colocam em risco, inclusive, a integridade física de tais crianças/adolescentes. [...] 5 - Na mesma toada, a Agenda 2030 da ONU dispõe sobre as medidas que devem ser implementadas pelos Estados-membros para o desenvolvimento sustentável global, tendo o Brasil firmado o compromisso de "Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos" (ODS 8) e "Assegurar a educação inclusiva e equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todas e todos" (ODS 4). Dentre um dos objetivos de desenvolvimento sustentável nº 8, encontra-se no subitem 8.7 o dever de "Tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas, e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas". Embora a Agenda 2030 seja destituída do caráter cogente, pois caracterizada como soft law, o fato é que o Brasil assumiu o compromisso perante a comunidade internacional de erradicar o trabalho infantil até 2025. Aliás, a progressividade dos direitos sociais e a proibição do trabalho infantil, com a proteção das crianças e adolescentes contra a exploração econômica e social, também emergem como normas firmadas pelo Brasil no Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC, arts. 2º e 10º). 6 - Ora, o objetivo mundial de eliminar o trabalho infantil resulta de estudos científicos e sociais que demonstram a ausência de desenvolvimento completo das crianças e adolescentes, colocando-os em situação de hipervulnerabilidade, quer pela dificuldade de compreender as consequências dos seus atos e decisões tomadas nessa fase da vida, quer pelas mudanças físicas, hormonais e emocionais resultantes da puberdade. Logo, na infância e adolescência há vulnerabilidade física, moral, psicológica e cultural. 7 - E nem se argumente no sentido de que não cabe aos Municípios organizar, manter e executar a fiscalização do trabalho (art. 21, XXIV), tampouco legislar sobre direito do trabalho (art. 22, I, do CLT), na medida em que o autor apenas postula medidas a serem adotadas pelo Município, a fim dar efetividade à norma constitucional de proteção ao infante e ao adolescente, por meio de políticas públicas que inibam o trabalho nas situações descritas, buscando sua inserção em programas que valorizem o aprendizado. Tal competência material decorre ainda da municipalização do atendimento, prevista no art. 88 do Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/90). [...] 12 - A falta de implementação das políticas públicas afeta a todos os cidadãos, de todas as escolaridades, independente de sexo, raça, religião ou nível social e não somente aos que, num primeiro momento seriam beneficiados com a medida. A omissão do ente público em implementá-las gera um dano a toda a coletividade, passível de indenização pelos danos extrapatrimoniais coletivos. Cabe ao Estado adotar em território Americano, nos termos do Pacto de São José da Costa Rica, entre outras medidas, conduta prestacional de direitos sociais, devendo ativar-se, independentemente de provocação, para concretizar os direitos previstos nos arts. 6º e 227 da Constituição Federal. Desatenção de tão graves violações não pode gerar a impassividade da sociedade. É preciso estabelecer sanção para o descumprimento. Diga-se de passagem, que não estamos aqui nos referindo a práticas, procedimentos e ações que representem custo extraordinário. Estamos falando de valores econômicos e ações sociais direcionadas às pessoas que são o futuro do município, capazes de positivamente transformá-lo em um ambiente melhor e mais solidário e por que não mais seguro e economicamente ainda mais viável. Recurso de revista conhecido por violação do art. 227 da Constituição Federal e parcialmente provido" (RR-AIRR-959-34.2015.5.02.0302, 8ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 19/12/2023).

## Trabalho Livre de Assédio - Proteção à Intimidade - Proteção às Mulheres

" 5. DANO MORAL COLETIVO. ASSÉDIO SEXUAL. EMPREGADAS TERCEIRIZADAS. QUANTUM ARBITRADO. PRETENSÃO À MINORAÇÃO. [...] II. No caso, o Tribunal Regional concluiu comprovadas as condutas caracterizadoras de assédio sexual contra as empregadas terceirizadas que exerciam a função de vigilante por parte de empregados da empresa ré tomadora. Nesse sentido, faz constar, entre outros relatos, o relato da empregada de que "o assediador a beijou bruscamente, a abraçando e enviava mensagens libidinosas no seu celular" , tendo narrado "beijos na boca e pegadas na perna". Ademais, a Corte de origem entendeu que restou comprovado que, diante das denúncias, a empresa ré não tomou medidas para coibir tal situação, consignando que "não foram tomadas medidas apropriadas, sejam preventivas ou posteriores à ciência da situação, por parte da reclamada, com vistas a evitar esse tipo de situação vexatória por parte das empregadas" . Nesse contexto, o Tribunal Regional concluiu pela caracterização de dano moral coletivo, fundado na violação do dever da empresa em manter um ambiente de trabalho saudável e zelar pela integridade física e mental aos trabalhadores que lhe prestam serviços, pois não tomou as medidas necessárias para impedir as condutas de assédio sexual contra as empregadas terceirizadas, nem antes e nem depois das denúncias feitas - razão pela qual condenou a parte reclamada no pagamento do quantum indenizatório de R\$ 150.000,00 . III. A propósito, o Conselho Nacional de Justiça - CNJ, por meio da Portaria nº 27, de 2 de fevereiro de 2021, instituiu Grupo de Trabalho, cuja tratativas, com a participação de todos os segmentos da Justiça - estadual, federal, trabalhista, militar e eleitoral, geraram a produção do texto final do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. Nesse documento, buscou-se a implementação das políticas nacionais estabelecidas pelas Resoluções nº 254 e nº 255, de 4 de setembro de 2018, do CNJ, relativas, respectivamente, ao Enfrentamento à Violência contra as Mulheres pelo Poder Judiciário e ao Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário, que tem como referência o Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, concebido pelo Estado do México após determinação da Corte Interamericana de Direitos Humanos. Cumpre acentuar que este protocolo é mais um instrumento para que seja alcançada a igualdade de gênero, Objetivo de Desenvolvimento Sustentável - ODS 5 da Agenda 2030 da ONU, à qual se comprometeram o Supremo Tribunal Federal e o Conselho Nacional de Justiça. IV. A partir dessas balizas, a atuação da Corte Regional, em penalizar empregador que, de qualquer modo, tergiverse quanto aos direitos humanos, especialmente os das minorias, deixando-as desprotegidas e, ainda mais, agredidas de forma tão inominável, como narra o teor fático delineado pelo acórdão regional, percebe-se que, ao fixar o quantum indenizatório, não ofendeu os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, não se justificando a excepcional intervenção desta Corte Superior. Ao contrário, o verniz punitivo do quantum indenizatório busca tão-somente colocar peias às atitudes omissivas ou comissivas daqueles que deviam resguardar e proporcionar um ambiente de trabalho saudável e cooperativo, principalmente porque não há medidas judiciais possíveis reparatórias para aquelas mulheres agredidas em sua intimidade, fragilizadas justamente pela característica intrínseca mais importante das vítimas, em que agressores confundem o feminino com fraqueza, e por isso subjuguá-las, retirando-lhes, talvez, a qualidade do humano e transformá-las em objeto para a satisfação de desejos abjetos. Tais ações devem, sem nenhuma exceção, receber as mais severas respostas do Poder Judiciário . V. Recurso de revista de que não se conhece. [...] (RR-1771300-48.2009.5.09.0009, 7ª Turma, Relator Ministro Evandro Pereira Valadao Lopes, DEJT 10/11/2023).

## Trabalho Livre de Discriminação de Gênero

II - RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTE. SUMARÍSSIMO. LEI Nº 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO. VALOR ARBITRADO. 1 - O TRT deu parcial provimento ao recurso ordinário da reclamante para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, em R\$ 3.000,00 (com fundamento no art. 223-G, §1º, da CLT), decorrentes de discriminação de gênero sofrida no ambiente de trabalho. [...] 6 - Acerca do tema, cumpre observar que a Organização Internacional do Trabalho, na Declaração de Filadélfia, previu que " todos os seres humanos de qualquer raça, crença ou sexo, têm o direito de assegurar o bem-estar material e o desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade, da tranqüilidade econômica e com as mesmas possibilidades ". A importância de se buscar a igualdade de gênero foi destacada pela ONU, que traz a matéria como Objetivo de Desenvolvimento Sustentável - 5 da Agenda 2030 da ONU. 7 - Ademais, entre as core obligations da OIT está a Convenção nº 111 (ratificada pelo Brasil), que combate a discriminação em matéria de emprego e profissão, conceituando em seu art. 1º discriminação como " Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão ". 8 - A violência e assédio em razão de gênero é também combatida pela OIT na Convenção nº 190 (pendente de ratificação pelo Brasil), que assim a conceitua: " o termo "violência e assédio com base no gênero" significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou afetam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou género, e inclui o assédio sexual ." 9 - No ordenamento pátrio, a discriminação em razão de gênero fere o princípio da igualdade e o art. 5º, I, da Constituição Federal: " homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição ", bem como o art. 1º da Lei nº 9.029/95: " É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente [...] ". 10 - O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ - criado com o objetivo primordial de alcançar a superação dos entraves que impossibilitam a equivalência de dignidade entre mulheres e homens, em todos os cenários - destaca como o ambiente de trabalho pode ser hostil às mulheres, muitas vezes de forma velada. 11 - A situação em análise reveste-se de maior gravidade. A violência de gênero se dava de forma transparente no ambiente laboral, sem qualquer pudor e sem repreensão por parte da reclamada. 11 - Constata-se, portanto, que o valor arbitrado em R\$ 3.000,00 a título de indenização por danos morais não observou o princípio da proporcionalidade, considerando-se os fatos narrados, a natureza e a extensão do dano e o grau de culpa da reclamada. 13 - Recurso de revista a que se dá provimento" (RR-444-14.2021.5.09.0651, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 27/10/2023).

# Trabalho Digno no Esporte

---

# Contexto normativo

**Trabalho Esportivo**

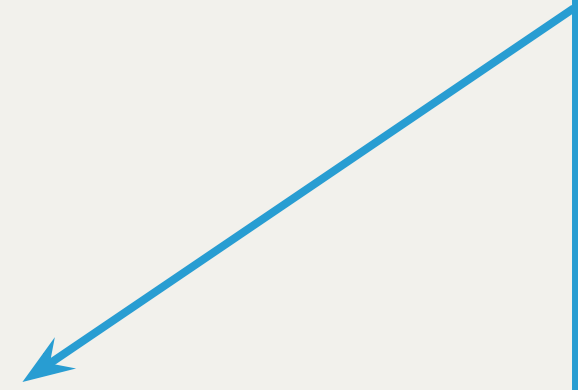
Lei Geral do Esporte - Lei nº 14.597/2023

Lei Pelé - Lei nº 9.615/1998

CLT

Constituição Federal

Convenções Internacionais (OIT, ONU)



# Primeira consideração: o veto à revogação da Lei Pelé

Projeto de Lei do Senado nº 68/2017

Art. 270. Ficam revogadas:

**I – a Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998;**

II – a Lei nº 10.671, de 15 de maio de 2003;

III – a Lei nº 11.438, de 29 de dezembro de 2006;

IV – a Lei nº 10.891, de 9 de julho de 2004, exceto quanto a seus anexos

que continuam vigentes;

V – a Lei nº 12.867, de 10 de outubro de 2013; e

VI – a Lei nº 8.650, de 20 de abril de 1993.

Art. 217. Revogam-se:

I – a Lei nº 8.650, de 20 de abril de 1993; (relações de trabalho do Treinador Profissional de Futebol)

II – (VETADO);

III – a Lei nº 10.671, de 15 de maio de 2003;  
(Estatuto de Defesa do Torcedor)

IV – a Lei nº 10.891, de 9 de julho de 2004; (Bolsa Atleta)

V – (VETADO);

VI – a Lei nº 12.867, de 10 de outubro de 2013.  
(Regula a profissão de árbitro de futebol)

## Conclusão:

**Sobreposição de normas gerais  
sobre o trabalho desportivo**



**Harmonização pelo  
intérprete**

# 2ª Consideração: As matrizes constitucionais do Esporte e do Trabalho são harmônicas

No ordenamento constitucional brasileiro, é previsto a observância da “autonomia das entidades desportivas dirigentes e associações, quanto a sua organização e funcionamento”. Nada obstante, é certo que essa autonomia conferida às entidades esportivas não encastelam o desporto em relação às demais disposições e preceitos constitucionais, inclusive àquelas ligadas aos direitos fundamentais do trabalho (BALAZEIRO; CASTRO, 2024).

Delgado e Delgado (2012, p. 2) são enfáticos ao afirmar que “a matriz constitucional ao desporto, como se percebe, não entra em choque com a matriz constitucional relativa ao trabalho”. Seguem os professores:

“As duas se harmonizam, compreendendo o Texto Máximo da República que a proteção e o incentivo às manifestações esportivas coadunam-se com o caráter e os objetivos democráticos e inclusivos que devem direcionar a sociedade civil, inclusive com a prevalência constitucional do trabalho e especialmente do emprego”

# **3ª Consideração: Fórum de Diálogo Global sobre trabalho decente no Mundo dos Esportes (OIT em 2020)**

- Reconhecimento de que o esporte promove o bem-estar, a saúde, o desenvolvimento e paz e é uma importante atividade econômica que emprega homens, mulheres, especialmente jovens
- Todos os trabalhadores, independente da forma de contratação, devem ser protegidos por direitos fundamentais do trabalho
- Reconhecimento de obstáculos enfrentados por atletas:
  - Exposição a várias formas de violência e assédio por vários atores (empregadores, torcedores, colegas)
  - Sujeitos à atos de racismo e discriminação
  - Permanência de Riscos ocupacionais (lesões e adoecimentos psicológicos)
  - Trabalho infantil e prejuízos à formação moral, educacional e psicológica
  - Ausência de proteção social (a incluir a proteção à maternidade e ao mercado da mulher)
  - Falta de organização coletiva
- Convenções da OIT como instrumentos de enfrentamento aos obstáculos



# Trabalho Digno no Esporte

**Relação de Emprego**

## Lei Pelé

Art. 28. A atividade do atleta profissional é caracterizada por remuneração pactuada em **contrato especial de trabalho desportivo**, firmado com entidade de prática desportiva, no qual deverá constar, obrigatoriamente: (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).

**§ 4º Aplicam-se ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista e da Seguridade Social, ressalvadas as peculiaridades constantes desta Lei, especialmente as seguintes: (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).**

## CLT

Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à **relação de emprego**.

## Lei Geral do Esporte

Art. 70. No nível da excelência esportiva, as relações econômicas que advêm da prática do esporte devem basear-se nas premissas do desenvolvimento social e econômico e no **primado da proteção do trabalho**, da **garantia dos direitos sociais do trabalhador esportivo** e da valorização da organização esportiva empregadora.

Art. 71. O trabalhador da área do esporte desempenha atividades laborais permeadas por peculiaridades e especificidades, estabelecendo relações com as organizações esportivas, **independentemente de sua natureza jurídica**, por meio das formas previstas na legislação civil ou trabalhista.

Art. 82. A **atividade assalariada não é a única forma de caracterização da profissionalização do atleta**, do treinador e do árbitro esportivo, sendo possível também definir como profissional quem é remunerado por meio de **contratos de natureza cível**, vedada a sua participação como sócio ou acionista da organização esportiva.

Parágrafo único. A atividade profissional do atleta, do treinador e do árbitro esportivo **não constitui por si relação de emprego com a organização** com a qual ele mantenha vínculo de natureza meramente esportiva, caracterizado pela liberdade de contratação.

## Lei Geral do Esporte - Contrato de trabalho desportivo

Art. 85. A relação do atleta profissional com seu empregador esportivo regula-se pelas normas desta Lei, pelos acordos e pelas convenções coletivas, pelas cláusulas estabelecidas no contrato especial de trabalho esportivo e, subsidiariamente, pelas disposições da legislação trabalhista e da seguridade social.

# Relação de Emprego no Esporte é a regra

## **Na prática: Hipersubordinação**

os atletas já se submetem a uma espécie de hipersubordinação ao clube/entidade que os empregam e orientam. Isso porque estão em um processo quase que constante preparação, seguida da competição, seguida da recuperação, em que os **comportamentos quase que a todo momento estão sendo ditados em nome da performance esportiva – a incluir dietas e períodos de concentração (GIORDANI, 2014).**

**Chave de acesso aos direitos sociais básicos (art. 70 da LGE)**

**Modelo eleito pela Constituição Federal para realização da Justiça Social e para a estruturação da ordem econômica – 1º, III, 7º, I, 170, caput, III, VIII, da Constituição Federal**

**É obrigatório o vínculo de emprego para a modalidade futebol - art. 97, VIII da LGE**

**É o modelo previsto na Lei Pelé (Em vigor)  
- art. 28**

# Relação de Emprego no Esporte é a regra

“Sendo um profissional e, além disso, como profissional prestando serviços em virtude de haver celebrado um contrato de trabalho, **o atleta é favorecido pelas normas genéricas de proteção ao trabalhador, de acordo com a lei interna de cada país.**”

As particularidades do contrato de trabalho esportivo, entretanto, pelas condições pessoais dos contratantes (atleta e clube) e pela originalidade das relações que entre eles se estabelecem, como resultantes da natureza do trabalho realizado, definem aquele contrato como um contrato especial de trabalho” (NASCIMENTO, 2014, p. 230)

# Utilização do aparato normativo internacional - que está integrado à noção de trabalho decente

## Correta aferição de vínculos de Emprego

“Na grande maioria dos sistemas jurídicos em todo o mundo existe uma “divisão binária” entre o emprego e o trabalho por conta própria, com o “emprego” a servir de base para a regulamentação do trabalho. Isto torna a definição de emprego e a classificação de uma relação de trabalho como uma “relação de trabalho” fundamental para oferecer proteção laboral.

**A Recomendação (N.º 198) sobre a Relação de Trabalho, 2006, da OIT oferece orientação sobre como regular o âmbito da relação de trabalho e dissuadir a evasão dos direitos do trabalho e de segurança social que a relação implica.**<sup>61</sup> Inclui uma série de princípios abrangentes que podem orientar os países na elaboração de políticas para abordar a classificação incorreta do emprego, incluindo o seguinte:

- 1) Estabelecer o princípio da “**primazia dos fatos**”, segundo o qual a determinação da existência de uma relação de trabalho deve ser orientada pelos factos relativos à execução real do trabalho e não pela descrição da relação apresentada pelas partes.
- 2) Permitir uma ampla **variedade de meios** para determinar a existência de uma relação laboral.
- 3) Estabelecer uma presunção legal de que existe uma relação de trabalho onde um ou mais **indicadores relevantes estão presentes**.
- 4) Determinar, após consulta prévia das organizações de empregadores e trabalhadores mais representativas, que os trabalhadores com determinadas características, em geral ou num determinado setor, devem ser considerados trabalhadores por conta própria ou independentes.

# Liberdade Sindical e o Direito à Negociação Coletiva dos atletas profissionais



\*Imagem gerada por Inteligência Artificial

# Liberdade Sindical e o Direito à Negociação

## Coletiva dos atletas profissionais

### Previsões Gerais

Convenções 98 e 154 da OIT

Art. 8º, da CF

art. 7, XXVI, da CF

Artigos Celetistas

### Sindicato com função de repassar receita do direito de imagem

LGE - art. 160 § 1º Salvo convenção ou acordo coletivo de trabalho em contrário, 5% (cinco por cento) da receita proveniente da exploração de direitos de difusão de imagens de eventos esportivos serão repassados pelas organizações esportivas de que trata o caput deste artigo aos atletas profissionais participantes do evento, proporcionalmente à quantidade de partidas ou provas por estes disputadas, como parcela indenizatória de natureza civil. (Promulgação partes vetadas)

§ 2º O pagamento da verba de que trata o § 1º deste artigo será realizado por intermédio dos sindicatos das respectivas categorias, que serão responsáveis pelo recebimento e pela logística de repasse aos participantes do evento, no prazo de até 72 (setenta e duas) horas, contado do recebimento das verbas pelo sindicato.

### Regulação do trabalho

Art. 87. **Convenção ou acordo coletivo de trabalho disporá sobre a regulação do trabalho do atleta profissional,** respeitadas as peculiaridades de cada modalidade esportiva e do trabalho das mulheres, bem como sobre a proteção ao trabalho do menor.

Parágrafo único. O poder público, especialmente os órgãos do Poder Judiciário, atenderão à prevalência das normas convencionadas ou acordadas na forma do caput deste artigo sobre as disposições legais, inclusive quanto às disposições desta Lei e das normas que se aplicarem subsidiariamente a ela, **respeitados os direitos sociais de caráter heterônomo constantes da Constituição Federal.**

**Sindicatos indicam representantes no STJD e nos TJD - art. 55, V, Lei Pelé**  
**Representação judicial de atletas -art. 90-D, Lei Pelé**

# Liberdade Sindical e o Direito à Negociação

## Coletiva dos atletas profissionais

Exemplos de Mobilizações Coletivas no mundo do Esporte

The ESPN logo is displayed in white text on a red rectangular background.

**Após acordo, greve do futebol na Argentina é encerrada e campeonato começa na quinta**

Emerge com extrema relevância o movimento denominado Bom Senso, iniciada contra o calendário [...] A mobilização dos atletas profissionais do futebol, que se anuncia é extremamente importante para que se consiga, enfim, dar um basta ao tratamento coisificado que os jogadores têm recebido na relação com os clubes, o que não raramente se estende aos torcedores e mesmo a parte do segmento do jornalismo esportivo. (SOUTO MAIOR, 2014)



## JURISPRUDÊNCIA NO TEMA

**“AGRAVO DE INSTRUMENTO. LEI 13.467/2017. CLÁUSULA COMPENSATÓRIA DESPORTIVA - LEI PELÉ. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. VALOR DA CONDENAÇÃO. INOBSERVÂNCIA DO ART. 896, § 1º-A, III, E §8º, DA CLT. DESPROVIMENTO. Diante do não atendimento ao disposto no art. 896, § 1º-A, III, e §8º, da CLT, não há como admitir o recurso de revista. O descumprimento de pressuposto do recurso de revista inviabiliza o exame da transcendência da causa. Agravo de instrumento desprovido. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. VALOR DA CONDENAÇÃO . ATRASO REITERADO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS. OMISSÃO QUANTO ÀS DILIGÊNCIAS NECESSÁRIAS PARA A RESCISÃO ADMINISTRATIVA PERANTE A FERERAÇÃO DE FUTEBOL , O QUE INVIABILIZOU O ACERTO COM OUTROS CLUBES. INDENIZAÇÃO DEVIDA. VALOR DA INDENIZAÇÃO. DESPROVIMENTO . Não reconhecidos no recurso de revista os indicadores de transcendência da causa, a teor do que dispõe o art. 896-A, §1º, incisos I a IV, da CLT, o agravo de instrumento deve ser desprovido. Transcendência não reconhecida e agravo de instrumento desprovido" (AIRR-888-34.2018.5.17.0003, 8ª Turma, Relator Ministro Aloysio Correa da Veiga, DEJT 16/08/2022).**

# JURISPRUDÊNCIA NO TEMA

**“RECURSO ORDINÁRIO. MANDADO DE SEGURANÇA. ATLETA PROFISSIONAL. ATO IMPUGNADO QUE INDEFERIU TUTELA PROVISÓRIA. RESCISÃO INDIRETA E LIBERAÇÃO PARA TRANSFERÊNCIA DE CLUBE. MORA CONTUMAZ E INCONTROVERSA DO PAGAMENTO DE SALÁRIOS E RECOLHIMENTO DO FGTS. ART. 31 DA LEI Nº 9.615/98 (LEI PELÉ). PRESENÇA DOS REQUISITOS DO ART. 300 DO CPC/2015. SEGURANÇA CONCEDIDA NA ORIGEM, QUE SE MANTÉM. (...)**

**3. O ato impugnado indeferiu o pedido liminar, por compreender que a rescisão indireta do contrato de trabalho desportivo demandava dilação probatória e o exercício do contraditório nos autos. Ocorre que o art. 31 da Lei nº 9.615/98 expressamente autoriza a rescisão do contrato de trabalho desportivo na hipótese de mora salarial superior a três meses, liberando-se o atleta para transferir-se para outra agremiação. 4. Na espécie, inexistente controvérsia acerca da contumaz mora da agremiação recorrente no pagamento de salários e no recolhimento do FGTS do impetrante. Referidos atrasos são admitidos e, inclusive, reputados " públicos e notórios " nas próprias razões do recurso ordinário, em que a agremiação se limita, de forma curiosa, a alegar a falta de imediatidade, porquanto o descumprimento das obrigações permeou todo o contrato de trabalho. Além disso, da prova pré-constituída extrai-se inequívoca demonstração do atraso no pagamento de salários por diversos meses e da ausência de recolhimento do FGTS na conta vinculada do reclamante por 26 meses. 5. Nesse contexto, verifica-se, no caso concreto, ser despicienda a dilação probatória para aferição da probabilidade do direito invocado pelo atleta, ante o incontroverso e robustamente demonstrado descumprimento das obrigações contratuais pelo clube desportivo, apto a gerar a incidência do art. 31 da Lei nº 9.615/98. 6. Evidente, ademais, o risco da demora na prestação jurisdicional, obrigando-se o atleta, ao arrepio da lei, a permanecer em situação de atraso contumaz no recebimento de verbas alimentares e de impossibilidade de transferência para prestação de serviços perante outro clube, até a prolação de sentença na reclamação trabalhista de origem.(...) (ROT-103044-85.2020.5.01.0000, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 10/06/2022).**

# Trabalho Infantil Desportivo



\*Imagem gerada por Inteligência Artificial

# Esporte para Crianças e Adolescentes - Finalidade

## Doutrina da Proteção Integral

Proteção de todas as formas de violência, abuso, exploração e discriminação, garantindo-lhes condições dignas de vida e oportunidades para um desenvolvimento pleno e saudável

Para ser benéfica, **a prática de esportes por crianças e adolescentes deve ocorrer de acordo com a Doutrina da Proteção Integral.** Assim, o **esporte educacional – cujo principal objetivo é a preparação para a vida e para a cidadania – emerge como o mais adequado a esse público.**

## Educacional

## Proibição do Trabalho Infantil

XXXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

LGE - Art. 4º A prática esportiva é dividida em 3 (três) níveis distintos, mas integrados, e sem relação de hierarquia entre si, que compreendem:

**I - a formação esportiva;**

II - a excelência esportiva;

**III - o esporte para toda a vida.**

# Esporte Educacional

Art. 10. Considera-se esporte educacional aquele praticado nos sistemas de ensino e em formas assistemáticas de educação, **evitando-se a seletividade e a hipercompetitividade de seus praticantes, com a finalidade de alcançar o desenvolvimento integral, físico e intelectual, do indivíduo e a sua formação para o exercício da cidadania e para a prática do lazer, visando à integração social dos estudantes e à melhoria de sua qualidade de vida.**

# Formação Esportiva

**Art. 5º A formação esportiva visa ao acesso à prática esportiva por meio de ações planejadas, inclusivas, educativas, culturais e lúdicas para crianças e adolescentes, desde os primeiros anos de idade, direcionada ao desenvolvimento integral, e compreende os seguintes serviços:**

I - vivência esportiva, com vistas à aproximação a uma base ampla e variada de movimentos, atitudes e conhecimentos relacionados ao esporte, por meio de práticas corporais inclusivas e lúdicas;

II - fundamentação esportiva, com vistas a ampliar e a aprofundar o conhecimento e a cultura esportiva, tendo por objetivo o autocontrole da conduta humana e a autodeterminação dos sujeitos, bem como a construção de bases amplas e sistemáticas de elementos constitutivos de todo e qualquer esporte;

III - aprendizagem da prática esportiva, com vistas à oferta sistemática de múltiplas práticas corporais esportivas para as aprendizagens básicas de diferentes modalidades esportivas, por meio de conhecimentos científicos, habilidades, técnicas, táticas e regras.

# Contrato de Formação Esportiva

## Modelo previsto na LGE para adolescentes e jovens de 14 a 20 anos

Art. 99. A organização esportiva formadora de atleta terá o direito de assinar com ele, a partir de 16 (dezesesseis) anos de idade, o primeiro contrato especial de trabalho esportivo, cujo prazo não poderá ser superior a 3 (três) anos para a prática do futebol e a 5 (cinco) anos para outros esportes.

§ 3º O atleta não profissional em formação, maior de 14 (quatorze) e menor de 20 (vinte) anos de idade, poderá receber auxílio financeiro da organização esportiva formadora, sob a forma de **bolsa de aprendizagem livremente pactuada** mediante contrato formal, sem que seja gerado vínculo empregatício entre as partes.

§ 6º O contrato de formação esportiva a que se refere o § 3º deste artigo sempre será firmado na forma escrita e deverá obrigatoriamente incluir:

I - identificação das partes e dos seus representantes legais;

II - duração do contrato;

III - direitos e deveres das partes contratantes, inclusive garantia de seguro de vida e de acidentes pessoais para cobrir as atividades do atleta contratado; e

IV - especificação da natureza das despesas individuais ou coletivas com o atleta em formação, para fins de cálculo da indenização com a formação esportiva.

§ 7º A organização esportiva formadora e detentora do primeiro contrato especial de trabalho esportivo com o atleta por ela profissionalizado terá o direito de preferência para a primeira renovação desse contrato, cujo prazo não poderá ser superior a 3 (três) anos, salvo para equiparação de proposta de terceiro.

# Contrato de Formação Esportiva

## Modelo previsto na LGE para adolescentes e jovens de 14 a 20 anos

Art. 101. Aos atletas em formação são garantidos os seguintes direitos, além dos existentes na Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), e na Lei nº 12.852, de 5 de agosto de 2013 (Estatuto da Juventude):

I - participação em programas de treinamento nas categorias de base;

II - treinamento com corpo de profissionais especializados em formação técnico-esportiva;

**III - segurança nos locais de treinamento;**

**IV - assistência educacional, complementação educacional e auxílio com material didático-escolar;**

V - tempo, **não superior a 4 (quatro) horas diárias**, destinado à efetiva atividade de formação do atleta;

VI - matrícula escolar;

**VII - assistência psicológica, médica, odontológica, farmacêutica e fisioterapêutica;**

**VIII - alimentação suficiente, saudável e adequada à faixa etária;**

IX - garantia de transporte adequado para o deslocamento de ida e volta entre sua residência e o local de treinamento.

§ 1º A organização esportiva formadora proporcionará ao atleta em formação que morar em alojamento por ela mantido:

**I - instalações físicas certificadas pelos órgãos e pelas autoridades competentes com relação à habitabilidade, à higiene, à salubridade e às medidas de prevenção e combate a incêndio e a desastres;**

II - assistência de monitor responsável durante todo o dia;

**III - convivência familiar;**

**IV - participação em atividades culturais e de lazer, nos horários livres;**

V - assistência religiosa àqueles que a desejarem, de acordo com suas crenças.

**O objetivo deste contrato é a formação esportiva (desenvolvimento integral do adolescente e do jovem).** Não se

trata de de um contrato para a excelência esportiva (art. 4º, II, da LGE). Instituições (clubes, MP e PJ) devem

prezar para que o contrato cumpra sua finalidade educacional e formadora.



# Formação Esportiva

## Modelo previsto na LGE para adolescentes de 12 a 14 anos

Art. 5º A formação esportiva visa ao acesso à prática esportiva por meio de ações planejadas, inclusivas, **educativas, culturais e lúdicas para crianças e adolescentes, desde os primeiros anos de idade, direcionada ao desenvolvimento integral, e compreende os seguintes serviços:**

§ 1º A formação esportiva também compreende a possibilidade de participação de crianças e adolescentes em competições esportivas enquanto parte de seu aprendizado, sendo permitido o estabelecimento de **vínculo de natureza meramente esportiva entre o menor de 12 (doze) anos e a organização esportiva.**

§ 2º **O menor, de 12 (doze) a 14 (quatorze) anos, não poderá ser alojado nas dependências do clube, ficando vedada a sua residência em domicílio estranho ao de seus familiares.**

§ 3º **O menor, de 12 (doze) a 14 (quatorze) anos, está sujeito ao pátrio poder e à decisão exclusiva de seus familiares, condicionada sua participação em competições à expressa autorização dos pais ou responsáveis e sua efetiva presença durante a participação do menor na competição.**

Art. 99. § 4º No período de formação dos 12 (doze) aos 14 (quatorze) anos é garantido ao atleta menor os direitos a que se refere o § 1º deste artigo, não se exigindo da organização formadora do atleta o disposto nas alíneas “b”, “d” e “h” do inciso II.

**O objetivo deste contrato é a formação esportiva (desenvolvimento integral do adolescente).** Não se trata de de um contrato para a excelência esportiva (art. 4º, II, da LGE). Instituições (clubes, MP e PJ) devem prezar pelo objetivo de formação e educacional.

## **Modelo previsto na LGE para adolescentes e jovens maiores de 16 anos**

### **Contrato de Formação Esportiva**

**ou**

### **Contrato de Trabalho Esportivo**

Art. 99. A organização esportiva formadora de atleta terá o direito de assinar com ele, **a partir de 16 (dezesseis) anos de idade, o primeiro contrato especial de trabalho esportivo**, cujo prazo não poderá ser superior a 3 (três) anos para a prática do futebol e a 5 (cinco) anos para outros esportes. >>>> **Contrato com Atleta Profissional (Trata-se de vínculo que se estabelece no nível de excelência esportiva - art. 70 da LGE, art. 4º, II, da LGE)**

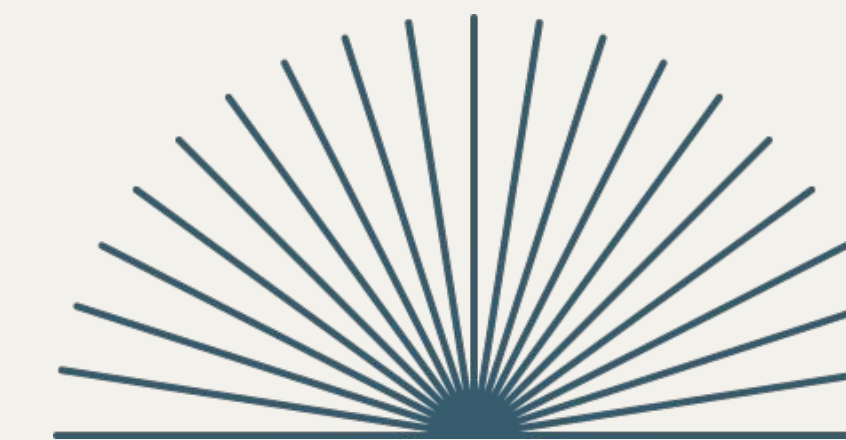
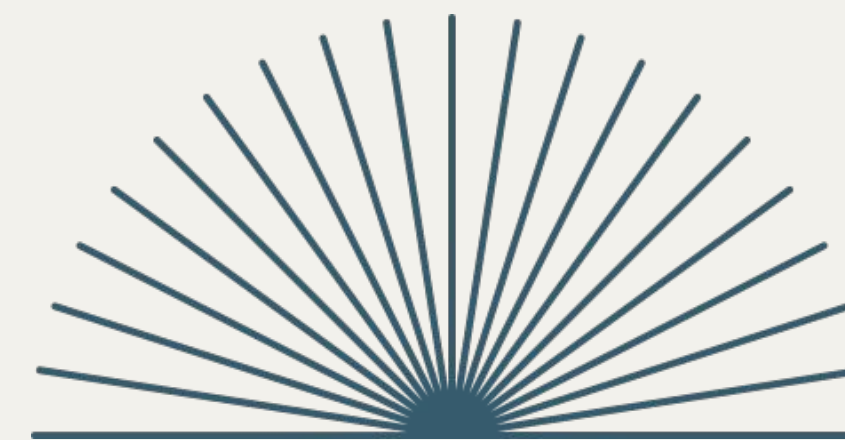
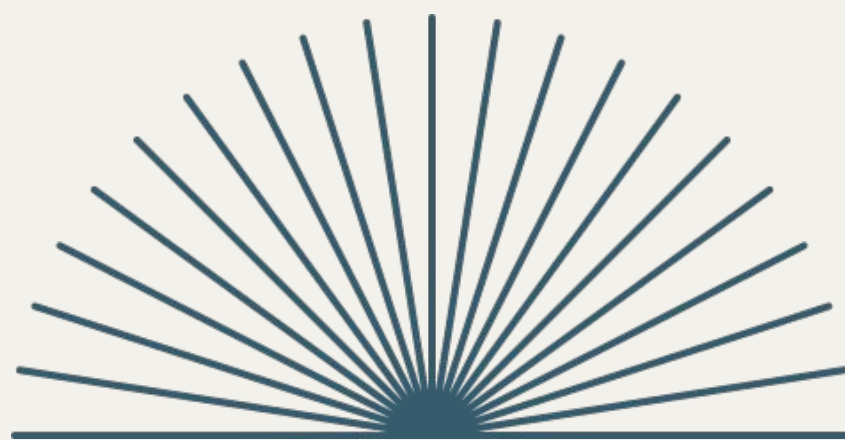
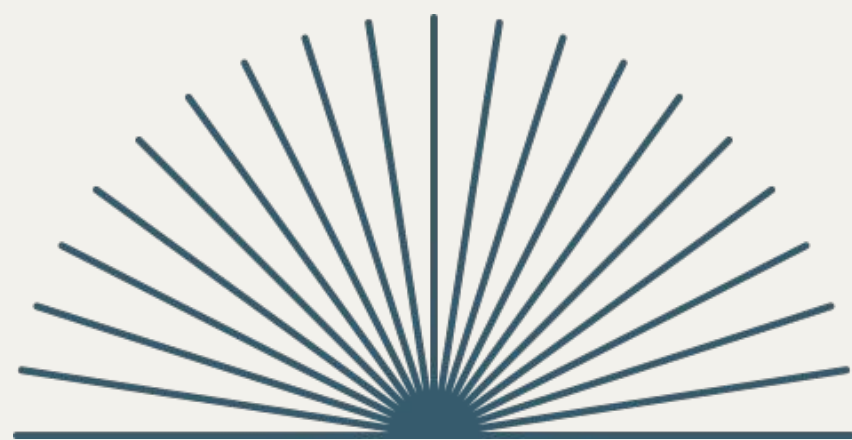
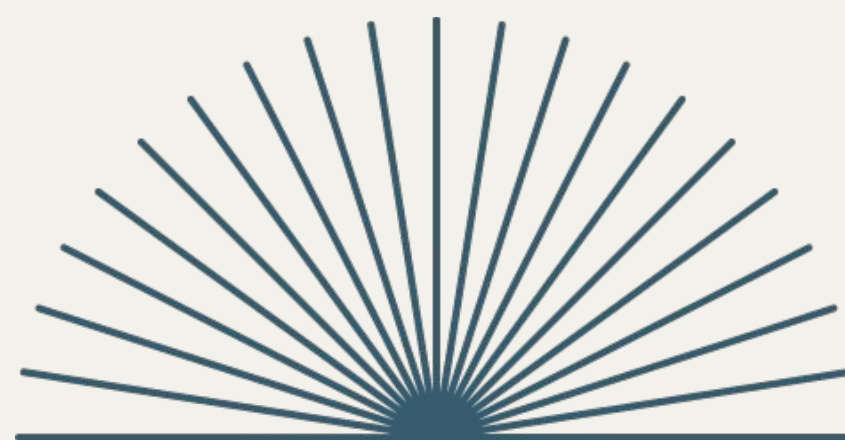
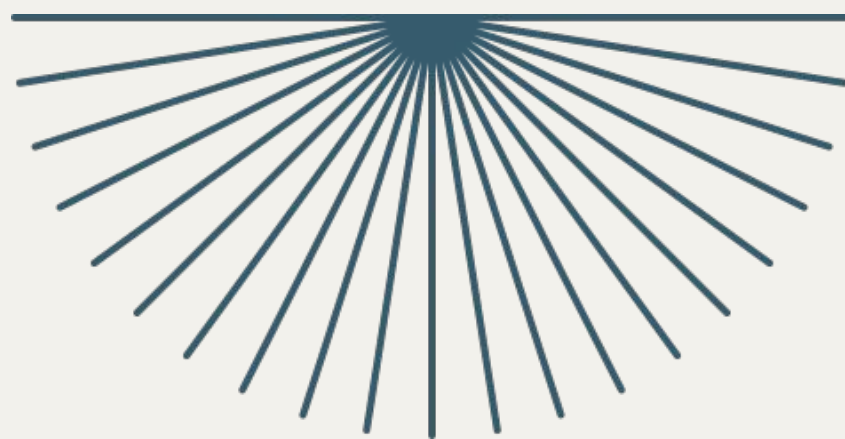
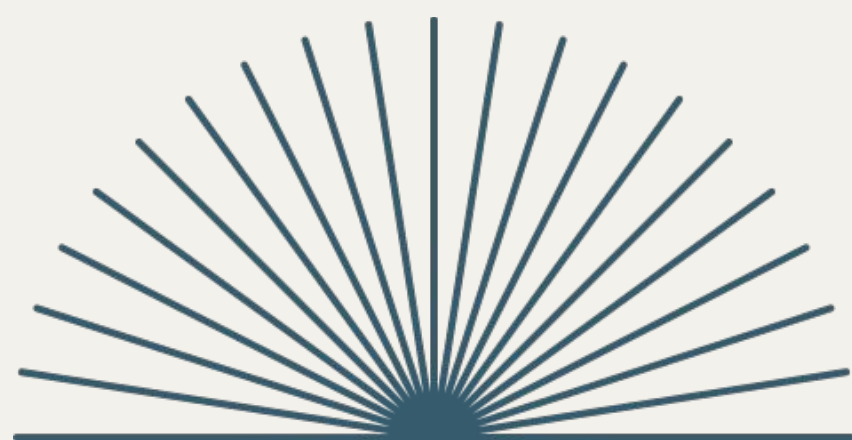
§ 3º O atleta não profissional em formação, maior de 14 (quatorze) e menor de 20 (vinte) anos de idade, poderá receber auxílio financeiro da organização esportiva formadora, sob a forma de bolsa de aprendizagem livremente pactuada mediante contrato formal, sem que seja gerado vínculo empregatício entre as partes. >>>> **Contrato Não Profissional (Vínculo que se estabelece no nível de formação esportiva)**

**Recebe os influxos da proteção trabalhista (constitucional, legal, internacional)**

Ambas as hipóteses atraem as disposições relativas aos Adolescentes e Jovens (ECA, Estatuto)

**Recebe os influxos da proteção especial conferida aos atletas em formação (arts. 99, §1º e 101 da LGE)**

# Trabalho Seguro e Sadio no Esporte



# CENÁRIO – SEGURANÇA E SAÚDE NO BRASIL

## Série Histórica dos Acidentes de Trabalho (CAT) ⓘ

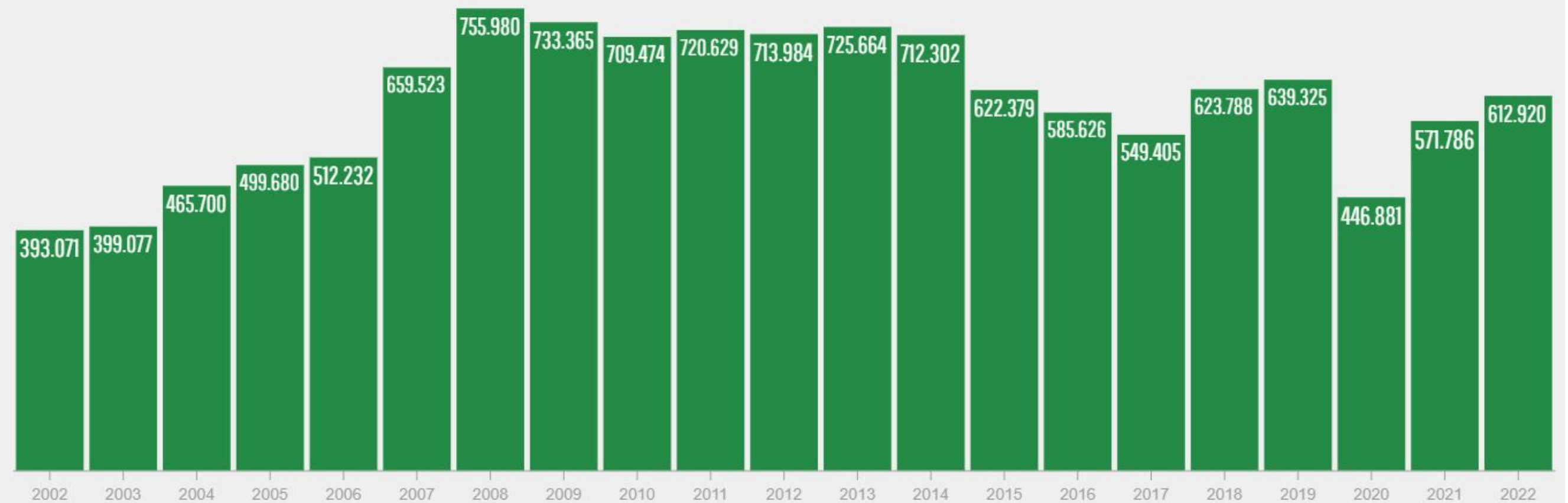
Brasil, de 2002 a 2022

612,9 MIL  
ACIDENTES NO PAÍS  
2022

Em destaque, o número de acidentes de trabalho notificados para a população com vínculo de emprego regular. No gráfico, apresenta-se a evolução histórica do número de notificações no período.

Fonte: INSS (2000-2017, AEAT; a partir de 2018, CATWEB)  
Tratamento e análise: SmartLab

DADOS ☰



# Trabalho Seguro e Sadio segundo a OIT

A Convenção nº 155 da OIT, [...] prevê que saúde, com relação ao trabalho, 'abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho'.

[...]

O conceito é positivo, isto é, saúde requer, para a sua ocorrência plena, a presença de um completo estado de bem-estar físico, mental e social.

[...]

Portanto, não é a pessoa humana que deve adaptar-se ao trabalho: é ele, o trabalho que deve adaptar-se à vida humana, em toda a sua riqueza e grandeza" (ZWICKER, 2023, p. 152-154)

# Riscos e obstáculos ao trabalho seguro e saudável e livre de discriminação no

## Esporte

### Jornada e férias

- 1% dos jogadores de futebol do Brasil usufruem do período mínimo de férias (parâmetro da C132 da OIT)
- 47,5% dos jogadores de futebol no Brasil não usufruem descanso semanal de 24 horas
- Problema do Calendário (FIFPRO WORLD PLAYER'S UNION, 2016 e 2017)

### Lesões

- Quase 10% dos atletas das Olimpíadas de Versão sofreram lesões e 11,2% dos atletas das Olimpíadas de inverno (FISCHETTI, 2012).

### Calor extremo

**Disfunções alimentares em atletas de certas modalidades (BRATLAND-SANDA; SUNDGOT-BORGEN, 2013)**

### Violência e assédio

- 6% dos futebolista foram vítimas de violência de torcedores
- 29% ameaçados por torcedores
- 31% foram submetidos a assédio do pessoal do clube ou torcedores
- 3,5% das jogadoras de futebol sofreram assédio sexual
- 11% dos jogadores de futebol receberam abordagem para manipular resultados

### Discriminação

- 17,20% dos jogadores estrangeiros experienciaram discriminação
- 4,5% das jogadoras sofreram racismo (FIFPRO WORLD PLAYER'S UNION, 2016 e 2017)
- Reiterados casos de racismo praticado por jogadores e torcedores

# Medidas estabelecidas no Fórum Global sobre Trabalho Decente no Mundo do Esporte em 2020 (OIT)

a. gerar oportunidades iguais para todos e proporcionar condições de trabalho iguais para atletas do sexo feminino, nomeadamente através do estabelecimento de estratégias e **políticas que promovam a igualdade de género, monitorização, avaliação e responsabilização**, e reforçando ainda mais o argumento comercial para a igualdade de género no desporto;

b. proteger os atletas de atos de violência, racismo, abuso e discriminação em todos os momentos, através de programas educativos, coligações de diferentes partes interessadas, **legislação anti-discriminação, uma cultura de tolerância zero, sensibilização e mecanismos de reparação eficazes**;

[...]

d. **garantir a segurança e a saúde no trabalho, abrangendo toda a saúde física e mental, inclusive através do diálogo social**;

e. aplicar e, sempre que necessário, rever a legislação e as práticas existentes e tomar medidas para garantir o acesso a uma **cobertura de proteção social abrangente e sustentável para os atletas, especialmente em relação aos benefícios de lesões no local de trabalho e à proteção da maternidade**;

(grifos nossos)

# JURISPRUDÊNCIA NO TEMA

**"RECURSO ORDINÁRIO. MANDADO DE SEGURANÇA. ATO IMPUGNADO PELO QUAL SE DETERMINA A REINTEGRAÇÃO DO TRABALHADOR NO EMPREGO MEDIANTE ANTECIPAÇÃO DOS EFEITOS DA TUTELA. PRESENÇA DOS REQUISITOS DO ART. 300 DO CPC. ESTABILIDADE PROVISÓRIA PREVISTA EM LEI. DOENÇA OCUPACIONAL CONSTATADA APÓS A DISPENSA. SÚMULA Nº 378, II, DO TST. ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS Nº 64 E Nº 142 DA SDI-2. AUSÊNCIA DE DIREITO LÍQUIDO E CERTO. 1. Trata-se de mandado de segurança impetrado em face de decisão, que, em antecipação dos efeitos da tutela, determinou a reintegração do reclamante no emprego. 2. A cassação, pela via mandamental, de decisão proferida em tutela provisória somente se afigura viável quando evidenciado claro e inequívoco descumprimento dos requisitos previstos no art. 300 do CPC, o que não ocorre na espécie. 3. O ato impugnado fundamentou a probabilidade do direito de reintegração na comprovação de que, à época da ruptura contratual, o reclamante encontrava-se incapacitado para o trabalho, pois ainda não se recuperara de lesão em seu joelho direito, classificada como acidente de trabalho típico. Anotou-se, com base na documentação dos autos, que a patologia de que estava acometido fora adquirida no curso do contrato de trabalho. 4. A argumentação do recorrente, no sentido de que o trabalhador estava apto ao trabalho, em razão de notícia veiculada na imprensa, bem como do caráter congênito da enfermidade do atleta, demanda dilação probatória típica do juízo cognitivo exauriente, não se afigurando suficiente para afastar os fundamentos do juízo sumário exercido pela autoridade impugnada, tampouco encontrando respaldo no escopo da presente ação mandamental, que se processa a partir das provas pré-constituídas dos autos. 5. A reintegração cautelar de empregado dispensado em provável circunstância de estabilidade prevista em lei (art. 118 da Lei nº 8.213/91) encontra respaldo na necessidade da manutenção dos créditos alimentares do empregado, necessários à sua sobrevivência e de sua família, e não fere direito líquido e certo do empregador, conforme diretriz das Orientações Jurisprudenciais nº 64 e nº 142 da SDI-2. Precedentes desta Subseção. Recurso ordinário a que se nega provimento" (ROT-80010-79.2021.5.07.0000, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 22/10/2021).**



# JURISPRUDÊNCIA NO TEMA

**RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/17 . ATLETA PROFISSIONAL. JOGADOR DE FUTEBOL. DANOS MORAIS E MATERIAIS. SEGURO ACIDENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. PAGAMENTO DEVIDO . TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1. Discute-se o direito à indenização por dano moral e material de empregados - jogador de futebol - submetidos à Lei 9.615/98. 2. A jurisprudência desta Corte encontra-se firmada no sentido de que, nas hipóteses de descumprimento das obrigações previstas nos arts. 45 e 94 da Lei 9.615/98, resta evidenciado o ato ilícito da entidade desportiva, estando ela obrigada a pagar a indenização mínima estipulada na lei, uma vez que estes dispositivo tem como finalidade precípua resguardar os profissionais desportivos dos riscos à integridade física inerentes ao exercício da atividade. Precedentes. Recurso de revista de que se conhece a que se dá provimento " (RR-461-57.2018.5.12.0009, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 12/08/2022).**

# JURISPRUDÊNCIA NO TEMA

**"AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RÉU. LEI 13.467/2017. ATLETA PROFISSIONAL JOGADOR DE FUTEBOL. ACIDENTE DE TRABALHO. UNICIDADE CONTRATUAL DECORRENTE DE ESTABILIDADE. SÚMULA Nº 378, III, DO TST. ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 399 DA SBDI-1 DESTA CORTE. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA. Não se constata a transcendência da causa, no aspecto econômico, político, jurídico ou social. Agravo conhecido e não provido, por ausência de transcendência da causa " (Ag-AIRR-1017-91.2017.5.09.0651, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 30/04/2021).**

# Conclusões

O conceito de Trabalho Decente foi estabelecido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e tem como objetivo garantir que todas as pessoas possam trabalhar em condições justas, seguras e saudáveis.

O desporto, sendo uma atividade social e cultural de grande relevância, não pode estar desvinculado dos valores fundamentais que regem uma sociedade democrática. A Constituição de um país estabelece direitos e deveres que devem ser aplicados de forma universal, independentemente do contexto em que se encontram. Portanto, as entidades esportivas não podem utilizar sua autonomia como justificativa para desrespeitar os direitos trabalhistas dos atletas, técnicos e demais profissionais envolvidos na prática esportiva.

Ao adotar estratégias que se baseiam não apenas em regulamentações internas, mas também em princípios fundamentais e padrões internacionais, os empregadores, governos e organizações esportivas podem criar um ambiente onde a integridade física e mental dos trabalhadores-atletas seja respeitada e protegida, e livre de discriminações de ordem racial, de gênero, de atos de abuso e de violência.

# Agradecimentos

Agradecimento à organização do evento;

Agradecimentos especiais;

# MUITO OBRIGADO!

---

ALBERTO BASTOS BALAZEIRO

# Referências Bibliográficas

BELTRAMELLI NETO, Silvio. MELO, Maria Gabriela Vicente Henrique de. Trabalho decente e a cooperação internacional para o desenvolvimento humano: análise a partir dos relatórios de desenvolvimento humano globais. *Revista Jurídica Unicuritiba*, Curitiba, v. 1, n. 58, p. 270-304, jan./mar. 2020.

BRATLAND-SANDA, S.; SUNDGOT-BORGEN, J. Eating disorders in athletes: Overview of prevalence, risk factors and recommendations for prevention and treatment. *European Journal of Sport Science*, v. 13, n. 5, p. 499-508, set. 2013.

DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. A Matriz do Trabalho na Constituição de 1988 e o Atleta Profissional de Futebol. *Revista LTR*, v. 76, n. 08, 2012.

FIFPRO WORLD PLAYER'S UNION. 2016 FIFPRO GLOBAL EMPLOYMENT REPORT. [s.l: s.n.]. Disponível em: <<https://fifpro.org/reports/men-s-global-employment-report/>>.

FIFPRO WORLD PLAYER'S UNION. 2017 FIFPRO GLOBAL EMPLOYMENT REPORT: Working Conditions in Professional Women's Football. [s.l: s.n.].

FISCHETTI, M. Olympic Hurtfuls. *Scientific American*, v. 307, n. 2, p. 92-92, 17 jul. 2012.

Progredir na justiça social. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2023

INTERNACIONAL LABOUR OFFICE, SECTORAL POLICIES DEPARTMENT. Decent work in the world of sport. Geneva: [s.n.].

Neves Delgado, G., Gonçalves Rocha, A. L., & Paranhos, A. C. (2023). O papel do Supremo Tribunal Federal no cumprimento da Agenda 2030 da ONU à luz do objetivo do Trabalho Decente. *Revista Jurídica Trabalho E Desenvolvimento Humano*, 6. <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v6.150>

PEREIRA, Antônio Nunes; LIMA, Paulo Rodrigo de. Os objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU e a jurisprudência do TRT-4: um estudo empírico = The sustainable development goals (SDGS) of the UN 2030 Agenda and the TRT-4 jurisprudence: an empirical paper. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 89, n. 1, p. 151-164, jan./mar. 2023.

GIORDANI, F. A. DA M. P. A Especificidade do Desporto no Direito do Trabalho - Algumas Considerações. Em: OLIVEIRA, L. A. P. DE (Ed.). *Direito do Trabalho e Desporto*. São Paulo: Quartier Latin, 2014. p. 109-130.