

## **Em busca de um ambiente seguro no trabalho desportivo: balizas da Convenção 190 da OIT e dos ODS na Agenda 2030 da ONU**

Leonardo Andreotti Paulo de Oliveira<sup>1</sup>

A existência de uma relação laboral no sistema esportivo, notadamente no relacionamento entre atleta e organização esportiva, e a conseqüente identificação de impactos econômicos e sociais na atividade esportiva, faz ressaltar o desafio dicotômico da busca por uma clara demarcação dos limites e contornos entre a autorregulação privada e a intervenção do Estado, que diante de um nítido pluralismo jurídico, justifica a aplicação compatibilizada, direta ou indireta, de normas públicas nacionais, de estatutos e regulamentos privados transnacionais, e de Convenções e Tratados Internacionais, de modo a propiciar e garantir a tutela do trabalhador do esporte, que em certos casos, diante das várias especificidades e nuances da atividade e do próprio sistema autônomo, enfrenta certa clandestinidade no contexto regulatório laboral.

No seio das instituições globais, demonstra-se grande preocupação com a efetividade dos direitos fundamentais do cidadão, e precisamente no que se refere às relações de trabalho, toma-se como exemplo a Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, adotada em 1998 e que de forma geral representa o compromisso estabelecido entre os governos e os sindicatos, patronais e de trabalhadores, pela preservação de valores sociais e humanos, até porque a justiça social é essencial para a garantia da paz<sup>2</sup>.

Reconhece-se dentre os valores básicos e inafastáveis, sendo pauta sensível da OIT, o direito a um ambiente de trabalho saudável e seguro, com especial atenção à

---

<sup>1</sup> Árbitro da Court of Arbitration for Sport (CAS). Doutorando em Direito do Trabalho pela Sapienza Università degli Studi di Roma I, e pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Membro da Academia Nacional de Direito Desportivo (ANDD), da Associação dos Advogados Trabalhistas de São Paulo (AATSP), da Associação Brasileira da Advocacia Trabalhista (ABRAT), e da Associazione Italiana di Diritto del Lavoro e della Sicurezza Sociale (AIDLASS). Ex Presidente do Instituto Brasileiro de Direito Desportivo (IBDD) e membro fundador do Instituto Brasileiro de Direito Contratual (IBDCONT). E-mail: [leonardo@andreotti.adv.br](mailto:leonardo@andreotti.adv.br)

<sup>2</sup> Disponível em: <https://www.ilo.org/ilo-declaration-fundamental-principles-and-rights-work> acesso em 15/04/2025.

implementação de mecanismos de prevenção e repressão à violência e assédio no mundo do trabalho.

Adotada em 21 de junho de 2019, em Genebra, por ocasião da realização da 108ª Sessão da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, a Convenção 190 da OIT<sup>3</sup> trata da eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, definindo os termos violência e assédio como um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, incluindo ainda a violência e o assédio com base no gênero da pessoa humana<sup>4</sup>.

Estão abarcados pelo texto normativo, em condição de destinatários de sua mensagem protetiva, os trabalhadores e outras pessoas no mundo do trabalho, as pessoas em formação (incluindo estagiários e aprendizes), os trabalhadores cujo contrato de trabalho já se encerrou, os voluntários, as pessoas à procura de emprego e os candidatos a emprego, além dos indivíduos que exercem autoridade, deveres ou responsabilidades de um empregador<sup>5</sup>.

Ademais, as reprováveis condutas de violência e assédio nas relações de trabalho podem ocorrer, física ou virtualmente, no próprio local de trabalho, seja ele qual for, no local onde o trabalhador é remunerado, onde descansa, onde se alimenta, onde faz uso de instalações sanitárias, dentre outros, além de em deslocamentos, trajetos, viagens, treinamentos, eventos ou atividades que guardem relação com o próprio trabalho<sup>6</sup>.

---

<sup>3</sup> Disponível em: <https://www.ilo.org/topics/violence-and-harassment-world-work> acesso em 15/04/2025.

<sup>4</sup> Article 1. (1). For the purpose of this Convention: (a) the term “violence and harassment” in the world of work refers to a range of unacceptable behaviours and practices, or threats thereof, whether a single occurrence or repeated, that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence and harassment; (b) the term “gender-based violence and harassment” means violence and harassment directed at persons because of their sex or gender, or affecting persons of a particular sex or gender disproportionately, and includes sexual harassment. 2. Without prejudice to subparagraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article, definitions in national laws and regulations may provide for a single concept or separate concepts.

<sup>5</sup> Article 2. (1). This Convention protects workers and other persons in the world of work, including employees as defined by national law and practice, as well as persons working irrespective of their contractual status, persons in training, including interns and apprentices, workers whose employment has been terminated, volunteers, jobseekers and job applicants, and individuals exercising the authority, duties or responsibilities of an employer.

<sup>6</sup> This Convention applies to violence and harassment in the world of work occurring in the course of, linked with or arising out of work: (a) in the workplace, including public and private spaces where they are a place of work; (b) in places where the worker is paid, takes a rest break or a meal, or uses sanitary, washing and changing facilities; (c) during work-related trips, travel, training, events or social

Por certo, a prevenção e o combate à violência e ao assédio no mundo do trabalho, ao lado de outras preocupações de mesma natureza, são apenas exemplos de mecanismos de preservação de um ambiente adequado para o exercício do labor. Vê-se hodiernamente, portanto, um debate muito mais intenso, se comparado a um passado recente, de modo a propiciar cenário mais aberto à adequada implantação de normas, públicas e/ou privadas, à implementação de políticas de prevenção e à efetivação de sistemas de repressão à condutas que atentem contra os bens jurídicos tutelados.

A garantia e a manutenção de um adequado e seguro ambiente laboral, como se vê, é conceito de grande relevo e preocupação internacional, de necessária aplicação em cada um dos Estados Nacionais e em cada um dos variados sistemas ou subsistemas autônomos, como é o caso do sistema esportivo transnacional. A relevância é tamanha que se reconhece, no conceito, um concreto objetivo estabelecido pela Organização das Nações Unidas (ONU) em prol de um desenvolvimento sustentável.

A este propósito, os hoje 17 (dezessete) Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) foram estabelecidos em 2015 no contexto de um fenômeno político internacional de extrema relevância, no qual os Estados Membros da ONU se comprometeram a implementá-los, para além de buscar o seu atingimento no contexto da chamada Agenda 2030<sup>7</sup>, reconhecendo-se a necessidade de estimular o crescimento econômico<sup>8</sup>, sem descuidar, contudo, da proteção ao meio ambiente, ao clima, à criança e ao trabalhador, e neste particular o próprio meio ambiente laboral.

O Objetivo do Desenvolvimento Sustentável número 8 (oito) trata especificamente do Trabalho Decente e do Crescimento Econômico, trazendo balizas em prol da promoção do crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos, e com precisão, no item 8.8, demanda a

---

*activities; (d) through work-related communications, including those enabled by information and communication technologies; (e) in employer-provided accommodation; and (f) when commuting to and from work.*

<sup>7</sup> Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel> acesso em 15/04/2025.

<sup>8</sup> Disponível em: <https://sdgs.un.org/goals> acesso em 15/04/2025.

proteção aos direitos trabalhistas e a promoção de ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores<sup>9</sup>.

A aderência entre o esporte e os ODS é indiscutível, e um exemplo de sua interação são as medidas tomadas pela Federação Internacional de Futebolistas Profissionais, a FIFPRO, enquanto entidade sindical de âmbito global, representativa destes trabalhadores esportivos, com especial destaque para a colaboração estabelecida com a própria ONU, com a finalidade de atingimento dos objetivos do desenvolvimento sustentável, dado o grande potencial da entidade para o desenvolvimento e propagação de campanhas sociais, na medida em que representa mais de 60.000 atletas profissionais vinculados a 66 sindicatos nacionais da categoria profissional, organizados e espalhados na África, nas Américas, na Ásia, na Europa e na Oceania<sup>10</sup>.

Diante deste desafio, e na busca pela concretização deste objetivo no âmbito do esporte, para além da utilização do esporte como instrumento de propagação dos objetivos de forma geral, emerge a necessidade de se garantir a sustentabilidade do próprio sistema esportivo, em especial no contexto do enfrentamento de condutas ilícitas caracterizadas como abuso, assédios em geral, violência e outras práticas que, no ambiente esportivo, atingem de maneira direta o direito fundamental do atleta ao exercício de sua atividade profissional em ambiente adequado, seguro e em consonância com as diretrizes internacionais sobre o tema, a exemplo do que persegue a Agenda 2030 por um Trabalho Decente.

## **Referências Bibliográficas**

GARDINER, Simon, John O’Leary, Roger Welch, Simon Boyes and Urvasi Naidoo. Sports Law. Fourth Edition. Oxon: Routledge, 2012.

---

<sup>9</sup> Disponível em: <https://sdgs.un.org/goals/goal8> acesso em 15/04/2025.

<sup>10</sup> Disponível em: <https://fifpro.org/en/who-we-are/what-we-do/foundations-of-work/fifpro-joins-united-nations-football-for-the-goals-initiative> acesso em 15/04/2025.

GARCÍA SILVERO, Emílio A. La Extinción de la Relación Laboral de los Deportistas Profesionales. Navarra, Thomson/Aranzadi, 2008.

LEWIS, Adam and Jonathan Taylor. Sport: Law and Practice. Great Britain: Tottel, 2008.

OLIVEIRA, Leonardo Andreotti Paulo de; FELICIANO, Guilherme Guimarães; DA COSTA, Elthon José Gusmão. (Org.). Direito do Trabalho Desportivo: panorama, crítica e porvir. Estudos em homenagem aos Ministros Pedro Paulo Teixeira Manus e Walmir Oliveira da Costa (in memoriam). Campinas/SP: Lacier, 2024.

OLIVEIRA, Leonardo Andreotti Paulo de. A cooperação dialógica público-privada em prol do Trabalho Decente no Esporte como Objetivo do Desenvolvimento Sustentável na Agenda 2030 da ONU. In POLIFONIA – Revista Internacional da Academia Paulista de Direito N. 14. Nova Série 2024. Primavera/Verão.

OLIVEIRA, Leonardo Andreotti Paulo de (Coord.). Direito do Trabalho e Desporto. São Paulo: Quartier Latin, 2014.

OLIVEIRA, Leonardo Andreotti Paulo de (Coord.). Direito do Trabalho e Desporto – volume II. São Paulo: Quartier Latin, 2015.

OLIVEIRA, Leonardo Andreotti Paulo de (Coord.). Direito do Trabalho e Desporto – volume III. São Paulo: Quartier Latin, 2016.

OLIVEIRA, Leonardo Andreotti Paulo de (Coord.). Direito do Trabalho e Desporto – volume IV – A Reforma Trabalhista e os Impactos no Labor Desportivo. São Paulo: Quartier Latin, 2019.