

A CÂMARA NACIONAL DE RESOLUÇÃO DE DISPUTAS (CNRD) E SUA COMPETÊNCIA PARA JULGAR QUESTÕES LABORAIS

[\[ver artigo online\]](#)

Leonardo Franco Belloti¹

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo analisar a possibilidade de resolver conflitos por meio da arbitragem tendo em vista os critérios dispostos na Consolidação das Leis do Trabalho e seu conflito com o artigo 90-C da Lei 9.615/98

Palavras-chave: Direito do Trabalho; Direito Desportivo; Arbitragem.

THE NATIONAL DISPUTE RESOLUTION CHAMBERS (NRDC) AND ITS COMPETENCE TO JUDGE LABOUR RELATED QUESTIONS

ABSTRACT

The present article aims to analyze the possibility to solve conflicts through arbitration due to the criteria disposed in the “Consolidation of Labor Laws” and its conflict with the article 90-C of the Law n. 9.615/98.

Keywords: Labor Law; Sports Law; Arbitration.

¹ Mestrando em Direito na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Graduado em Direito na Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP-USP). Estudante de Direito na Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP-USP). Advogado; leonardo.belloti@gmail.com



INTRODUÇÃO

Recentemente, têm sido noticiados na mídia esportiva casos em que a Justiça do Trabalho se declara incompetente para analisar processos envolvendo atletas profissionais de futebol e entidades de prática desportiva em razão de previsão de cláusula compromissória arbitral nos contratos especiais de trabalho desportivo, elegendo como foro a Câmara Nacional de Resolução de Disputas (CNRD) sob jurisdição da Confederação Brasileira de Futebol (CBF).

Não haveria qualquer discussão a ser criada nesse caso, tendo a vista a flexibilização da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) com a edição da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) dispondo a respeito dos requisitos para que seja possível a arbitragem para julgar questões laborais. Entretanto, a Lei 9.615/98 (Lei Pelé), que dispõe sobre as normas gerais relacionadas ao desporto, não exigisse critérios mais rígidos do que dispõe a lei geral.

Com isso, surgem debates sobre a possibilidade de arbitragem sem atender os requisitos da lei específica (e anterior à Reforma Trabalhista) em detrimento da lei geral (e posterior ao texto da Lei Pelé), tendo como consequências decisões diversas, quer seja reconhecendo a competência trabalhista da CNRD, quer seja da Justiça do Trabalho entendendo como inválida as cláusulas compromissórias arbitrais previstas em contrato.

Assim, buscar-se-á no presente trabalho entender e analisar a questão do conflito entre as normas da CLT e da Lei Pelé, bem como concluir sobre a validade da cláusula compromissória arbitral nos contratos especiais de trabalho desportivo

1 A CÂMARA NACIONAL DE RESOLUÇÃO DE DISPUTAS

De início, é importante entender a estrutura em que a CNRD está inserida no sistema desportivo geral para que se compreenda por qual razão clubes e atletas têm (ou não) interesse em ter seus casos julgados pela CNRD em detrimento da Justiça do Trabalho e sejam travadas grandes debates a respeito da possibilidade de ter seus conflitos dirimidos desta forma alternativa.

Cabe à CNRD “aplicar os estatutos e regulamentos da CBF e da FIFA, em linha com a

legislação nacional, considerando a especificidade do desporto”², estando submetidos a ela todos os *players* ligados ao subsistema do futebol em território nacional.

Para o presente trabalho, o mais importante é conhecer sua competência, e para isso, transcreve-se aqui o artigo 3º de seu Regulamento (grifo nosso):

Art. 3º – A CNRD tem competência para conhecer de litígios:

[...]

II – entre clubes e atletas, de natureza laboral, desde que de comum acordo entre as partes, com garantia de processo equitativo e respeito ao princípio da representação paritária de atletas e clubes;

Ainda, importante destacar as punições aplicáveis:

Art. 40 – No exercício de suas funções, a CNRD pode aplicar as seguintes sanções, cumulativamente ou não:

§ 1º – A qualquer pessoa:

I – advertência;

II – censura escrita;

III – multa, a ser revertida em favor da CBF, por violação ao RNI ou ao RNRTAF;

IV – multa, a ser revertida em favor da parte interessada, por descumprimento de decisão da CNRD;

V – fixação de prazo para cumprimento de obrigações financeiras;

VI – multa por litigância de má-fé.

§ 2º – Às pessoas naturais, no que couber:

I – bloqueio e repasse de receita ou premiação econômica que a parte tenha direito a receber da CBF ou de federação;

II – devolução de premiação econômica que a parte tenha recebido por conquista em competição organizada pela CBF;

III – exigência de bloqueio e repasse, pelo clube com o qual estiver registrada a parte, em favor da parte interessada, de até 10% de sua remuneração mensal, até a satisfação de eventual crédito, respeitada a capacidade econômica da parte;

§ 3º – Às pessoas jurídicas, no que couber:

I – bloqueio e repasse de receita ou premiação econômica que tenha direito de receber da CBF ou de federação;

II – devolução de premiação econômica que a parte tenha recebido por conquista em competição organizada pela CBF;

III – proibição de registrar novos atletas, por período determinado não inferior a seis meses nem superior a dois anos;

IV – proibição de registrar novos atletas por um ou dois períodos completos e, se for o caso, consecutivos de registro internacional;

V – suspensão dos efeitos ou cancelamento do Certificado de Clube Formador;

² Artigo 4º do Regulamento da CNRD

VI – desfiliação ou desvinculação, respeitada a legislação nacional

Aqui nota-se uma questão completamente relevante e por qual razão diversos clubes e atletas têm interesse em levar seus casos à CNRD. As sanções são relevantes no subsistema do esporte. A *coertio* é realizada de forma célere e efetiva, de forma a ter suas decisões cumpridas da forma mais adequada possível.

2 A ARBITRAGEM E A JUSTIÇA DO TRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO NACIONAL

Após esse breve panorama sobre o que é a CNRD e sua relevância, é necessário que se analise o que o ordenamento jurídico nacional dispõe a respeito da competência para o julgamento de casos laborais no Brasil.

2.1 Constituição Federal

Como não poderia deixar de ser, o tema está disposto na Constituição Federal, especificamente em seu artigo 114, sendo que, para fins deste trabalho, o foco será no inciso I.

In verbis:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:
I – as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Logo, fica claro que é competência da Justiça do Trabalho processar e julgar relações de trabalho entre empregado e empregador (no caso em tela, atleta profissional de futebol e entidade de prática desportiva). Entretanto, no §1º do mesmo artigo, nota-se que o legislador já previa a possibilidade da arbitragem em caso de frustração das negociações coletivas.

Inclusive, não há qualquer outra menção à arbitragem na Constituição Federal além do disposto no artigo já citado (assim como no §2º, no mesmo sentido do anterior).

2.2 Lei de Arbitragem (Lei 9.307/96)

A arbitragem está prevista no ordenamento jurídico nacional desde 1996, com a edição da Lei nº 9.307/96. Dispõe a legislação mencionada acerca do que poderia ser objeto de apreciação e julgamento de arbitragem em seu artigo primeiro, no qual se lê “[a]rt. 1º As pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis”.

Ainda, é na Lei de Arbitragem que estão previstas as condições para que a cláusula arbitral seja válida. Tais requisitos serão essenciais para que se possa verificar se as cláusulas previstas em contratos especiais de trabalho desportivos são, de fato, válidas. *In verbis*:

Art. 3º As partes interessadas podem submeter a solução de seus litígios ao juízo arbitral mediante convenção de arbitragem, assim entendida a cláusula compromissória e o compromisso arbitral.

Art. 4º A cláusula compromissória é a convenção através da qual as partes em um contrato comprometem-se a submeter à arbitragem os litígios que possam vir a surgir, relativamente a tal contrato.

§ 1º A cláusula compromissória deve ser estipulada por escrito, podendo estar inserta no próprio contrato ou em documento apartado que a ele se refira.

Dos dispositivos citados, é possível extrair que a cláusula compromissória (ou o compromisso arbitral) é necessária para submeter os litígios à arbitragem, bem como tal cláusula deve ser estipulada por escrito, podendo estar disposta no próprio contrato ou em documento apartado (como um aditamento contratual ou termo de rescisão, por exemplo).

2.3 Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

Apesar de prevista no ordenamento jurídico brasileiro expressamente desde 1996, não havia qualquer menção à arbitragem na CLT, fazendo com que diversas discussões fossem levantadas sobre a possibilidade da utilização deste instrumento como uma forma alternativa de resolução de conflitos.

Como apontado por Maurício Corrêa da Veiga (2012) ainda em 2012, tanto a Constituição Federal quanto a CLT eram omissas a respeito da admissão da arbitragem na ação trabalhista.

Inclusive, o autor indica os conflitos havidos no Tribunal Superior do Trabalho (TST),

sendo por um lado uma decisão de 2008 proferida por sua 7ª Turma mantendo uma decisão arbitral (e conseqüentemente reconhecendo a possibilidade de arbitragem para conflitos laborais) enquanto, por outro lado, o entendimento do Ministro do TST Maurício Godinho Delgado de que a arbitragem somente seria possível em “segmentos jurídicos onde haja equivalência de poder entre os sujeitos contrapostos” (GODINHO, 2008), o que não seria possível nos casos do Direito Individual do Trabalho em razão da hipossuficiência do empregado perante o empregador.

Essa omissão veio a ser suprida em 2017 com a edição da Lei 13.467/17 (Reforma Trabalhista), que acrescentou à CLT o artigo 507-A, estabelecendo critérios para possibilidade de arbitragem em casos trabalhistas. Abaixo, o textolegal em sua forma integral.

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

Assim, é possível interpretar que além dos critérios já mencionados no tópico 2.3 previstos na Lei de Arbitragem, foram incluídos dois critérios para que seja válida a cláusula compromissória em contratos individuais de trabalho: limite mínimo de remuneração e necessidade de concordância expressa do empregado (ou por sua iniciativa).

2.4 Lei Pelé (Lei 9.615/98)

Em contrapartida, já havia disposição sobre a possibilidade de resolver conflitos por meio da arbitragem desde 2011, visando buscar julgadores especializados e celeridade processual, com a edição da Lei 12.395/11, a qual incluiu à Lei Pelé o artigo 90-C e seu parágrafo único, transpostos abaixo:

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.

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.

Ao analisar tais dispositivos, é possível notar que o objeto da arbitragem deve ser o mesmo previsto na Lei de Arbitragem, qual seja, litígios relativos a direitos patrimoniais. Não obstante, também é mantido o critério de necessidade de cláusula compromissória ou compromisso arbitral.

O grande destaque aqui é a necessidade de a arbitragem estar prevista em acordo ou convenção coletiva, muito em razão da hipossuficiência do empregado em face de seu empregador (atleta profissional de futebol em face da entidade de prática desportiva), visando equilibrar a balança na relação.

Tal dispositivo se assemelha ao que dispõe a Lei 54/2017 de Portugal, na qual há a previsão de “arbitragem voluntária” em grau de recurso ao Tribunal Arbitral do Desporto, mediante convenção coletiva, em seu artigo 4º (AMADO, 2018):

Artigo 4.º

Arbitragem voluntária

Para a solução de quaisquer conflitos emergentes de contrato de trabalho desportivo e de contrato de formação desportiva, as associações representativas de entidades empregadoras e de praticantes desportivos podem, por meio de convenção coletiva, prever o recurso ao Tribunal Arbitral do Desporto, criado pela Lei n.º 74/2013, de 6 de setembro.

Nota-se que, quando não havia qualquer previsão na CLT, já havia disposição inovadora na Lei Pelé, tratando-se de um avanço e uma forma de buscar métodos alternativos da resolução de disputas.

3 Conflito de normas

Após breve análise do que dispõem os dispositivos legais em nosso ordenamento jurídico, fica claro que após a edição da Reforma Trabalhista, há um conflito entre o disposto no artigo 507-A da CLT e o artigo 90-C, parágrafo primeiro da Lei Pelé, haja vista que para a segunda, há a necessidade de acordo ou convenção coletiva para que seja possível a arbitragem, enquanto para a primeira, basta satisfazer o critério econômico (obviamente respeitadas as disposições da Lei de Arbitragem).

Cumprido salientar que a CLT deve ser aplicada subsidiariamente à Lei Pelé, tendo em

vista o §4º do artigo 28 desta, que dispõe que “[a]plicam-se ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista e da Seguridade Social, ressalvadas as peculiaridades constantes desta Lei, especialmente as seguintes: [...]”.

Assim, num primeiro momento, parece não haver dúvidas de que deve prevalecer o disposto na Lei Pelé, ou seja, para que se possa buscar a arbitragem para dirimir os conflitos, é necessário acordo ou convenção coletiva de trabalho. E foi justamente esse o entendimento da desembargadora relatora em processo no TRT da 15ª Região. No caso, atleta profissional de futebol e entidade de prática desportiva celebraram contrato especial de trabalho desportivo contendo cláusula compromissória de arbitragem elegendo a CNRD (e o CBMA em grau recursal) como foro competente para resolução de conflitos decorrentes daquele instrumento. A magistrada fundamentou da seguinte forma:

Ou seja, embora esteja prevista na cláusula do contrato de trabalho firmado entre as partes e haja expressa concordância do reclamante quanto à adoção de arbitragem para a solução de conflitos, é fato que não há nos autos acordo ou convenção coletiva de trabalho que preveja a arbitragem, motivo pelo qual a cláusula inserida no contrato de trabalho não tem validade, não sendo oponível ao presente caso.

Pontuo que a previsão inserta no artigo 90-C, parágrafo único, da Lei n. 9.615/1998 prevalece sobre a disciplina do artigo 507-A da CLT, por se tratar de norma de caráter especial (em detrimento da regra geral).

Entretanto, tal antinomia jurídica – normas conflitantes que fazem parte de um mesmo ordenamento jurídico e com âmbitos de vigência conflitantes (BOBBIO, 2005) é mais complexa do que isso, tendo em vista não se tratar apenas de norma geral e norma especial, haja vista que a lei geral é posterior à lei especial, razão pela qual está-se diante de uma antinomia jurídica de segunda ordem (FEBBRAJO; LIMA, 2017).

Para Bobbio (2005), havendo o conflito entre o critério de especialidade e o cronológico, o conflito deve ser resolvido em favor do primeiro, ou seja, especialidade em detrimento do cronológico.

Maria Helena Diniz (2014) entende que apesar do metacritério da lei posterior geral não revogaria a lei anterior especial, há que se avaliar casuisticamente, não havendo uma regra definida.

José de Oliveira Ascensão sustenta que tal análise casuística deve ser feita da seguinte forma: indaga-se se a legislação específica assim é em razão de necessidade das condições próprias daquele setor (ASCENSÃO, 2005). No caso, a Lei Pelé prevê a obrigação de acordo ou convenção coletiva em razão da especificidade da profissão de atleta profissional de futebol?

Caso a resposta seja positiva, não há que se falar em revogação da lei específica em detrimento da geral. Entretanto, caso a resposta seja negativa, então pode-se falar que o regime foi, de fato, atingido pela norma geral (ASCENSÃO, 2005).

Ao analisar o tema do presente trabalho, não nos parece que haja qualquer razão específica para que o atleta profissional de futebol necessite, diferentemente dos demais trabalhadores, de uma proteção extra para reduzir a hipossuficiência em face de seu empregador, sendo possível, portanto, a aplicação da CLT no caso de arbitragem para resolução de conflitos laborais decorrentes do contrato especial de trabalho desportivo.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após o presente estudo, sem qualquer pretensão de esgotar o tema, postoque muito complexo e com diversas ramificações, chega-se à conclusão de que é possível dirimir conflitos laborais desportivos sem a necessidade de serem atendidos os critérios dispostos no parágrafo único do artigo 90-C da Lei Pelé após a edição da Reforma Trabalhista.

Isso se dá, pois, em se tratando de norma posterior e geral que conflita com norma anterior específica sem razão substancial para estar disposta dessa forma, não há que se falar na predominância desta em detrimento da primeira.

Inclusive, acreditamos que tal conflito se dê, meramente, por desatenção do legislador. O artigo 90-C era necessário, inovador e importante quando nadadispunha a lei geral a respeito da questão da arbitragem, sendo que, a partir do momento que a CLT flexibiliza as formas de resolver os conflitos por esse meio, não há razão para que o artigo 90-C seja mantido.

Acreditamos que, a depender do entendimento dos Tribunais Regionais do Trabalho e eventualmente o Tribunal Superior do Trabalho, o artigo será revogado expressamente ou será o texto alterado de forma a concordar com o artigo 507-A da CLT (caso não seja alterado de modo a flexibilizar ainda mais do que a norma geral).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMADO, João Leal. **Contrato de Trabalho Desportivo**. Lei n.º 54/2017, de 14 de julho – anotada. Coimbra: Almedina, 2018.

ASCENSÃO, José de Oliveira. **Introdução à Ciência do Direito**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2005

BOBBIO, Norberto. **Teoria da norma jurídica**. Edipro, 2005. p. 88

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 17 nov. 2021.

_____. **Decreto-Lei n. 5.542**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em 17 nov. 2021.

_____. **Lei n. 9.615**, de 24 de março de 1998. Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9615consol.htm>. Acesso em 17 nov. 2021.

DINIZ, Maria Helena. **Conflito de Normas**. 10ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

FEBBRAJO, Alberto; LIMA, Fernando Rister de Sousa. **Autopoiese**. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.), v. 1, 2017.

VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa da. Não há lei que proíba arbitragem em questões trabalhistas. In: **Revista Consultor Jurídico**, 26 de setembro de 2012. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2012-set-26/mauricio-veiga-nao-lei-proiba-arbitragem-questoes-trabalhistas>>. Acesso em: 17 nov. 2021.