

**UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JÚLIO DE MESQUITA FILHO”
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS**

PAULO VICTOR CINCERRE DE GODOY

**CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO: FORMAÇÃO,
PARALISAÇÕES E EXTINÇÃO**

FRANCA

2021

PAULO VICTOR CINCERRE DE GODOY

**CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO: FORMAÇÃO,
PARALISAÇÕES E EXTINÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” como parte das exigências para obtenção do título de Bacharel em Direito.

**Área de concentração: Direito do Trabalho
Orientador: Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida**

FRANCA

2021

G589c

Godoy, Paulo Victor Cincerre de
Contrato especial de trabalho desportivo : formação,
paralisações e extinção / Paulo Victor Cincerre de Godoy. -
Franca, 2021
73 f.

Trabalho de conclusão de curso (-) - Universidade Estadual
Paulista (Unesp), Faculdade de Ciências Humanas e Sociais,
Franca
Orientador: Victor Hugo de Almeida

1. Direito do trabalho. 2. Direito desportivo. 3. Contrato de
trabalho. I. Título.

PAULO VICTOR CINCERRE DE GODOY

**CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO: FORMAÇÃO,
PARALISAÇÕES E EXTINÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” como parte das exigências para obtenção do título de Bacharel em Direito. Área de concentração: Direito do Trabalho.

BANCA EXAMINADORA

Presidente: _____
Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida

1º Examinador: _____
Guilherme Augusto Assis Dadalto

2º Examinador: _____
João Raul Penariol Gomes

Franca, 7 de dezembro de 2021.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, à minha família. Foram e continuarão sendo a razão principal de cada conquista e vitória alcançada, além de serem a motivação por cada esforço realizado e o porto seguro em cada problema ou adversidade. Ainda, sou grato a todos os amigos e pessoas especiais que tocaram minha vida. Sem estar rodeado pelas pessoas certas jamais se pode conquistar coisa alguma.

Especial agradecimento dedico, também, a todos os professores e profissionais que contribuíram em minha educação, desde as fases básicas de ensino até os professores e funcionários que auxiliaram em meu engrandecimento acadêmico. Cada um contribuiu à sua forma para a construção da pessoa que sou, e carrego com carinho cada ensinamento.

A todos que estão comigo nessa jornada, meus sinceros agradecimentos.

“O correr da vida embrulha tudo; a vida é assim: esquenta e esfria, aperta e daí afrouxa, sossega e depois desinquieta. O que ela quer da gente é coragem”

Guimarães Rosa

GODOY, Paulo Victor Cincerre de. **Contrato Especial de Trabalho Desportivo: formação, paralisações e extinção**. Orientador: Victor Hugo de Almeida. 2021. 73 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2021.

RESUMO

O contrato especial de trabalho desportivo reúne características tradicionais das relações comuns de emprego, com especificidades do direito do desporto, resultando em vínculo trabalhista singular. Nesse contrato, institutos e preceitos fundantes do direito do trabalho assumirão formas distintas e contornos peculiares, a fim de se adequar à realidade específica do labor desportivo, e tutelar as figuras nele envolvidas de forma adequada. Tomarão parte nesse contrato: a entidade de prática desportiva, na figura do empregador, e o atleta, na posição de empregado. Tal dicotomia é a base dessa relação e das discussões que lhe afloram, havendo especificidades que permearão tal vínculo do momento que se constitui até sua extinção. Nesse contexto, o trabalho se orienta a abordar tal relação contratual sob uma perspectiva temporal, passando-se pelos momentos cruciais do início de sua vigência, atingindo-se as circunstâncias em que sua exigibilidade será sustada e debruçando-se sobre sua extinção. Acerca do início de sua vigência, se estudará os principais requisitos e fundamentos relacionados à celebração de tal pacto, definindo-se os sujeitos, prazos, forma e outras questões como a pactuação da remuneração e as obrigações impostas às partes. Nas hipóteses de sustação desse contrato de trabalho, deve-se estabelecer as distinções básicas entre interrupção e suspensão do contrato, abordando-se as principais hipóteses de sua configuração, bem como pontuando as situações típicas atinentes à relação desportiva. Por fim, no que tange à extinção desse contrato, a lei especial desportiva enumera as possibilidades de dissolução contratual desse vínculo, tendo sempre a norma trabalhista como fonte subsidiária.

Palavras-chave: contrato especial de trabalho desportivo; Direito do Trabalho Desportivo; formação do contrato de trabalho do atleta; interrupção, suspensão e extinção do contrato de trabalho do atleta.

GODOY, Paulo Victor Cincerre de. **Special Sports Labor Contract: formation, stoppages and extinction.** Advisor: Victor Hugo de Almeida. 2021. 73 f. Monograph (Bachelor in Law) – Faculty of Humanities and Social Science, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2021.

ABSTRACT

The special sports labor contract gathers traditional characteristics of the common employment relations with specificities of the sports law, resulting in a unique labor relation. In this contract, major institutes and precepts of labor law will assume distinct forms and peculiar contours, in order to adapt to the specific reality of the sports labor, and protect the parties involved on it in an adequate manner. The sports practice entity, as the employer, and the athlete, as the employee, will take part in this contract. This dichotomy is the basis of this relation and of the discussions that arise from it, and there are specificities that will permeate this bond from the moment it is constituted until its termination. In this context, the work is oriented to approach this contractual relationship under a temporal perspective, going through the crucial moments of the beginning of its effectiveness, reaching the circumstances in which its enforceability will be sustained and focusing on its termination. About the beginning of its effectiveness, the main requirements and fundamentals related to the execution of such a pact will be studied, defining the subjects, terms, form and other issues such as the agreement on the remuneration and the obligations imposed on the parties. In the cases of suspension of this employment contract, the basic distinctions between interruption and suspension of the contract must be established, addressing the main hypotheses of its configuration, as well as pointing out the typical situations pertaining to the sports relationship. Finally, about the termination of this contract, the special sports law enumerates the possibilities of contractual dissolution of this bond, always having the labor rules as a subsidiary source.

Keywords: special sports labor contract; Sports Labor Law; formation of the athlete's employment contract; interruption, suspension and termination of the athlete's employment contract.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 OBJETIVO	12
2.1 Objetivo geral.....	12
2.2 Objetivos Específicos.....	12
2.3 Problematização.....	12
3 MÉTODOS E MATERIAL	13
4 FORMAÇÃO DO CONTRATO DO ATLETA PROFISIONAL	14
4.1 Contrato Especial de Trabalho Desportivo (CETD).....	16
4.2 Requisitos	18
4.3 Sujeitos.....	21
4.3.1 <i>Empregado</i>	21
4.3.2 <i>Empregador</i>	26
4.4 Prazo	28
4.5 Renovação	30
4.6 Forma.....	31
4.7 Deveres dos clubes e atletas	32
4.7.1 <i>Deveres dos clubes perante os atletas</i>	32
4.7.2 <i>Obrigações dos atletas perante os clubes</i>	34
4.8 Remuneração	35
4.8.1 <i>Luvas</i>	37
4.8.2 <i>Bichos</i>	38
5 PARALISAÇÕES NO CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO ..	42
5.1 Interrupção	44
5.1.1 <i>Convocação de atleta para seleção</i>	45
5.2 Suspensão	46
5.2.1 <i>Impedimento da prática desportiva por ato de exclusiva responsabilidade do atleta</i>	48
5.3 Cessão temporária do atleta	49
6 EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL	52
6.1 Término do prazo	53
6.2 Distrato	53
6.3 Cláusula indenizatória desportiva e cláusula compensatória desportiva	55

<i>6.3.1 Passe</i>	55
<i>6.3.2 Cláusula indenizatória desportiva</i>	57
<i>6.3.3 Cláusula compensatória desportiva</i>	59
6.4 Rescisão indireta	60
6.5 Dispensa imotivada	62
6.6 Justa causa	62
REFERÊNCIAS	71

1 INTRODUÇÃO

No Direito do Trabalho, um dos contratos mais especiais é o contrato de trabalho do atleta profissional, que se apresenta com inúmeras diferenças e particularidades em relação às relações comuns, como se demonstra ao longo do presente trabalho.

Nesse sentido, o objetivo do estudo é analisar, na perspectiva temporal, as questões fundamentais relacionadas à aplicação do contrato especial de trabalho desportivo, de modo a identificar o momento em que se inicia e o momento em que cessa a produção de seus efeitos, buscando-se construir um panorama acerca da formação, das hipóteses de sustação e da extinção dessa modalidade de contrato de trabalho.

Para atingir tal objetivo, a metodologia utilizada baseia-se em dados publicados, tais como doutrinas, artigos científicos, teses, legislações e jurisprudências, de modo que se aprofunde nesse contrato especial através do método monográfico, formando-se adequada compreensão acerca de seus institutos.

Como método de abordagem, visando estabelecer um panorama entre um contrato de trabalho ordinário e essa modalidade específica contratual, adota-se o método comparativo, objetivando comparar as normas gerais das relações de trabalho com as normas especiais do vínculo desportivo. E, ainda, o método dedutivo, de modo a analisar os princípios e disposições constantes em diplomas normativos relacionados, posições doutrinárias e produções científicas da área, a fim de se atingir os objetivos gerais e específicos deste estudo.

Utilizando-se de tais metodologias, percebe-se que o contrato especial de trabalho desportivo se estabelece a partir dos preceitos e princípios do direito do trabalho, como qualquer outro vínculo dessa natureza, absorvendo, entretanto, uma série de construções axiológicas do direito desportivo, que carrega consigo marcantes características, importando em uma relação empregatícia *sui generis*.

Em função de tais características, optou o legislador por estabelecer o regramento deste contrato em lei específica, a Lei n. 9.615/1998, a Lei Geral do Desporto, também conhecida como Lei Pelé, que, entre outros feitos, traça as diretrizes do sistema desportivo nacional, estabelece, em consonância com o Código Brasileiro de Justiça Desportiva, as bases da Justiça Desportiva e regula o contrato de trabalho do atleta profissional.

Nesse contexto, havendo previsão legislativa especial acerca do regramento desta relação de trabalho, as normas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) possuem aplicação subsidiária neste meio, sendo suas disposições utilizadas naquilo que a lei específica for silente. (VEIGA, 2020)

Dentro desse contexto especial conferido a essa relação, o foco do estudo se encontra em analisar os principais institutos referentes à formação e extinção desse contrato, bem como em abordar as ocasiões em que seus efeitos contratuais serão paralisados, sendo tratados, portanto, momentos cruciais de sua vigência, e abrangendo-se conceitos e fundamentos indispensáveis para a compreensão adequada do funcionamento deste vínculo, bem como das consequências e efeitos que afetarão as partes.

A já referida Lei Pelé, que é aplicável a todas as modalidades esportivas, institui o contrato especial de trabalho desportivo, ressaltando expressamente que a celebração de tal instrumento só é obrigatória no futebol, modalidade que, pela magnitude que possui em nosso país, recebeu especial atenção pelo legislador. Imprescindível se ter em mente, portanto, que, nos demais esportes, a aplicação desse contrato será facultativa, e, não sendo ele aplicado, não haverá entre as partes efetiva relação de emprego, o que ressalta a notoriedade deste contrato.

Em um primeiro momento, se estabelece a formação desse contrato, que obedecerá ao art. 3º da CLT, tal qual qualquer outra relação de emprego, devendo haver nesse vínculo: personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. Os sujeitos aqui contratantes serão, de um lado, o atleta profissional, na posição de empregado, e, do outro, a entidade de prática desportiva, como empregadora.

Outras questões atinentes à pactuação contratual abordadas correspondem ao prazo do contrato, à possibilidade de renovação e à forma desse instrumento, havendo nesses quesitos, também, diversas especificidades pontuais que contribuem para a obtenção de um sólido panorama acerca do trabalho desportivo.

Ainda, além das obrigações e direitos usuais do emprego, a Lei n. 9.615/1998 estabeleceu outros deveres ao empregador, como o registro do contrato na entidade de administração desportiva, o oferecimento de boas condições de treinamento e de competição, e o acompanhamento médico desses obreiros. Em contrapartida, os atletas terão obrigações específicas de participar adequada e assiduamente de preparações, treinos e partidas oficiais, bem como zelar por sua condição física, ainda que fora do ambiente de trabalho, e observar as regras da modalidade desportiva que disputa em sua prestação laboral. (BRASIL, 1998)

Avançando no contrato especial de trabalho desportivo, dispõe-se sobre suas formas de paralisação, que sustam a vigência do contrato e importam em sua inexecução. Nesse âmbito, se encontram a suspensão e a interrupção do contrato de trabalho, cuja distinção é fundamental para a compreensão de qualquer relação trabalhista.

A interrupção do contrato se manifesta pela paralisação da prestação laboral, persistindo para o empregador, entretanto, a obrigação de remunerar o trabalhador, além de

ser computado como tempo de serviço. Além das hipóteses celetistas, hipótese especial desportiva corresponde à convocação de atleta para disputar competições por sua seleção, ou a outra entidade de administração que o convoque para prestar serviços.

Em outra senda, na suspensão contratual, não haverá a prestação pelo obreiro, e, tampouco, haverá a remuneração e a contagem do tempo de serviço pelo empregador. No direito do trabalho desportivo, tal instituto se expressa também em hipótese típica, o impedimento da prática desportiva por ato de exclusiva responsabilidade do atleta.

Ainda, interessante ponto abordado nessa temática se refere à cessão temporária do atleta, que, a depender da forma como restar pactuado o pagamento da remuneração do empregado entre o empregador cedente e o cessionário, poderá configurar interrupção ou suspensão do contrato de trabalho.

Por fim, parte-se para as modalidades de extinção do contrato, na forma do rol estabelecido no art. 28 da Lei Pelé, que engloba as seguintes previsões: término da vigência do contrato, distrato, pagamento da cláusula indenizatória desportiva, pagamento da cláusula compensatória desportiva, rescisão indireta e dispensa imotivada. Ademais, ainda que não esteja presente no preceito legal, será admitida a extinção por justa causa do empregado. (BRASIL, 1998)

Portanto, ante o exposto, verifica-se que o presente trabalho toca o contrato especial de trabalho desportivo nos principais vértices de sua existência, dispondo sobre o início de sua vigência e as condições, pressupostos e questões atinentes à formação desse vínculo, bem como, discorre sobre sua sustação e extinção, entabulando-se as hipóteses e situações típicas de suspensão, interrupção e encerramento desse contrato especial.

2 OBJETIVO

2.1 Objetivo geral

O objetivo do presente estudo é analisar, na perspectiva temporal, as questões fundamentais relacionadas à aplicação do contrato especial de trabalho desportivo, de modo a identificar o momento em que se inicia e o momento em que cessa a produção de seus efeitos, buscando-se construir um panorama acerca da formação, das hipóteses de sustação e da extinção dessa modalidade de contrato de trabalho.

2.2 Objetivos Específicos

- a) Analisar e estabelecer o conceito e os requisitos da formulação do vínculo desportivo;
- b) Abordar as principais especificidades (incluindo sujeitos, prazos e forma) relacionados a essa modalidade de contrato de trabalho;
- c) Analisar as hipóteses de suspensão e interrupção dessa forma contratual; e
- d) Examinar e elencar as possíveis formas de extinção dessa modalidade contratual de trabalho.

2.3 Problematização

- a) Quais as condições e especificidades envolvidas na celebração dessa modalidade contratual de trabalho?
- b) Quais as causas de suspensão e interrupção dessa modalidade de contrato de trabalho?
- c) Quais as possíveis formas de extinção dessa modalidade de contrato de trabalho?

3 MÉTODOS E MATERIAL

Adota-se, como método de procedimento, o método monográfico para o estudo do contrato especial de trabalho desportivo, visando ao aprofundamento na temática, utilizando-se de distintos focos de análise (MATIAS-PEREIRA, 2019), bem como para a compreensão dos institutos e das controvérsias relacionadas ao tema.

Assim, os dados serão levantados a partir de materiais publicados, como, por exemplo, doutrinas, legislação, artigos científicos, conteúdos disponibilizados em sítios eletrônicos, entre outros.

Como método de abordagem, visando estabelecer um panorama entre um contrato de trabalho ordinário e essa modalidade específica contratual, adota-se o método comparativo, visando comparar as normas gerais das relações de trabalho com as normas especiais do vínculo desportivo. E, ainda, o método dedutivo, de modo a se analisar os princípios e disposições constantes em diplomas normativos relacionados, posições doutrinárias e produções científicas da área, a fim de se atingir os objetivos gerais e específicos deste estudo.

4 FORMAÇÃO DO CONTRATO DO ATLETA PROFISISONAL

O contrato de trabalho do atleta profissional, enquanto relação laboral, será indubitavelmente regido pelo direito do trabalho, sendo este um dos contratos especiais existentes, dentre outras categorias de labor que exigem tratamento específico e diferenciado, a fim de atender melhor às necessidades da categoria.

Ainda, tal pactuação será orientada pelo direito desportivo, ramo autônomo que prevê o sistema de organização de nosso esporte. Alicerce fundamental de nosso sistema desportivo é a proteção ao atleta, que, impreterivelmente, a fim de realizar sua atividade desportiva essencial, constituirá vínculos trabalhistas. Desta forma, a compreensão conjunta do direito do trabalho e do direito desportivo é requisito para um estudo adequado destas figuras.

A prevalência atual de que o direito desportivo é um ramo efetivamente autônomo nem sempre foi acatada, sendo este uma área do direito relativamente nova e pouco explorada.

Álvaro Melo Filho, célebre pensador do desporto brasileiro, ao abordar a questão, aludiu que a concretização de um ramo autônomo tem como requisitos uma tripla autonomia: legislativa, científica e didática. (FILHO, 1986, *apud* SOUZA, 2014)

Nas palavras de Gustavo Lopes Pires de Souza:

Destarte, a autonomia legislativa é corroborada pelo texto constitucional; a autonomia científica demonstrada a partir da realidade social claramente identificável, das categorias jurídicas próprias e homogêneas do desporto e pelos princípios jurídicos que servem para o entendimento conjunto, integrado e sistemático das normas jurídicas desportivas, especialmente no que diz respeito à sua transição de esporte lúdico para esporte profissional; a autonomia didática, por fim, visualiza-se na difusão das bibliográficas e debates jurídicos. (SOUZA, 2014, p. 16)

Sendo, portanto, ramo autônomo, verifica-se que a legislação brasileira desportiva possui fundamentação constitucional.

O art. 24, inciso IX, da Constituição Federal, define que a competência legislativa para tratar sobre o desporto será concorrente entre a União, os Estados e o Distrito Federal. Assim, nesta espécie de competência, incumbe à União estabelecer normas gerais e imperativas, que vincularão os Estados e o Distrito Federal, devendo estes complementá-las e suplementá-las, especificando e compatibilizando as disposições da União à realidade de cada ente. (MORAES, 2018)

Nossa legislação desportiva é recente, e os primeiros diplomas legais a abordar tais espectros remontam à década de 1930, como o Decreto-lei nº 526, de 1938, que criou o Conselho Nacional de Cultura, que abrangia a prática desportiva; o Decreto-lei nº 1.212, de 1939, que criou a Escola Nacional de Educação Física e Desportos; e o Decreto-lei nº 1.056, que criou a Comissão Nacional de Desportos.

Essa primeira fase legislativa surge sob o governo de Getúlio Vargas, cuja política resultou em uma estruturação centralizadora e estatista de nosso sistema desportivo, havendo ostensivo controle da prática esportiva. Era realçado o caráter cívico da prática, e o desporto educacional era preconizado por ideais disciplinadores e militaristas. (CAMARGOS, 2017)

Tal característica centralizadora se incrustou a esse Direito, tendo esta tendência findado apenas com a Constituição Federal de 1988, que afasta de vez o controle estatal e inaugura uma nova fase de proteção a esse tema, equiparando o esporte à educação e à cultura, como sustentáculos da ordem social. (VEIGA, 2020)

Ainda, a autonomia assume papel central na constitucionalização do desporto brasileiro, sendo o direito ao esporte tido como direito social, sendo seu fomento uma obrigação imputada ao Estado, e devendo todas as suas formas e expressões serem asseguradas e protegidas pelo aparato estatal. (CAMARGOS, 2017)

Tal *status* é garantido pela Constituição Brasileira em consonância com os padrões internacionais proferidos pela Organização das Nações Unidas, o que fica claro na Carta Internacional da Educação Física e do Esporte da UNESCO, datada de 1978, que, expressamente, alça o esporte ao patamar de direito fundamental, em todas as suas modalidades e formas de prática. (CAMARGOS, 2017)

Nesse diapasão, o desporto brasileiro se regula de maneira autônoma, tendo como principal diploma legislativo a Lei n. 9.615, de 1998, que regula não só a prática profissional, como também seu âmbito educacional, não profissional e amador.

Essa autonomia é um dos princípios fundantes de nosso sistema desportivo, consagrando-se constitucionalmente não só a autonomia do desporto, como, também, a livre organização das entidades de prática desportivas formais e não formais. (BRASIL, 1988)

Havendo tal autonomia, instrumentalizou-se uma Justiça Desportiva especializada, a fim de tutelar as questões próprias do direito desportivo, estabelecida pelo art. 50 da Lei 9.615/1998 e regida pelo Código Brasileiro de Justiça Desportiva.

Deve-se frisar, entretanto, que as decisões da Justiça Desportiva não geram coisa julgada, podendo-se, uma vez exauridas as instâncias especializadas, remeter o litígio à Justiça comum, em função da inafastabilidade da jurisdição. (ZAINAGHI, 1998)

Ainda, no que tange ao contrato especial de trabalho desportivo, a competência para receber causas referentes às relações de trabalho entre atletas e entidades de prática desportiva será a Justiça do Trabalho, que aplicará as normas e institutos próprios do direito desportivo em seus Juízos, reservando-se a Justiça Desportiva às questões disciplinares dos atletas e aos casos envolvendo questões administrativas de competições esportivas. (VEIGA, 2020)

4.1 Contrato Especial de Trabalho Desportivo (CETD)

O estabelecimento da relação de emprego entre os atletas profissionais e seus empregadores se dá através do contrato especial de trabalho desportivo, que é o negócio jurídico que instrumentaliza, formalmente e por escrito, o vínculo empregatício entre o empregado e o empregador específicos da relação laboral desportiva.

O atleta que constituir contrato de emprego com determinado clube empregador possuirá marcante restrição ao seu direito fundamental ao trabalho, estabelecido constitucionalmente, uma vez que não poderá constituir outro vínculo empregatício desportivo simultâneo, ainda que haja compatibilidade de horários, enquadrando-se, portanto, na exceção que a própria CLT ressalva, em que a natureza da atividade impõe a exclusividade aos obreiros. (VEIGA, 2020)

Esse contrato, como já exposto, é normatizado por leis específicas, uma vez que o ordenamento, tendo em vista a singularidade dessas relações, tratou de amparar tais sujeitos em normatizações especiais, que pudessem tutelar tais contratos com maior atenção e cuidado.

Há, portanto, uma *lex sportiva* para tratar desses pactos laborais, que toma ainda a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e o arcabouço trabalhista ordinário como forma subsidiária de regulamentação.

É fundamental destacar, portanto, que a existência de uma legislação especial e de um direito do trabalho desportivo não exclui ou renega os institutos do direito do trabalho comum, como esclarece Gustavo Lopes Pires de Souza (2014, p. 110): “São aplicáveis todas as regras da legislação geral, desde que compatíveis com a legislação especial (Lei 9.615/1998, com suas posteriores alterações). O fato de existir legislação específica a respeito não afasta a aplicação dos preceitos contidos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).”

É evidente que em determinados quesitos a legislação trabalhista em geral mostra-se inadequada para reger as relações desportivas, em função da especialidade que envolve esses contratos.

Álvaro Melo Filho, ao discorrer acerca desta temática, apontou que as especificidades entranhadas no direito do trabalho desportivo advêm de alguns aspectos inerentes à atividade esportiva, quais sejam: aspectos desportivos, como um bom preparo físico, a realização de treinamentos e questões táticas; aspectos pessoais, como as restrições alimentares, o esforço para manutenção da forma física e a exigência de sono adequado; aspectos íntimos, como a proibição de ingestão de determinadas substâncias e medicamentos e a influência do desempenho sexual na prática desportiva; aspectos convencionais, como a exigência de vestimenta adequada e a vedação de alguns acessórios; e aspectos disciplinares, como a exigência de bom comportamento durante as competições e as obrigações de participar de entrevistas e programas esportivos. (FILHO, 2010)

Como se vê, algumas das exigências impostas aos atletas profissionais são completamente impensáveis em outras prestações laborais, visto que, do contrário, representariam graves ofensas às liberdades do trabalhador e desequilibrariam a relação trabalhista, representando ainda mais ônus à parte hipossuficiente.

Verificadas tamanhas peculiaridades atinentes ao trabalho desportivo, cumpre destacar que tal contrato também será marcado por diversas especificidades, que subvertem lógicas aplicadas aos contratos de trabalho comuns e refletem os aspectos especiais e únicos desses trabalhos.

O contrato de trabalho do atleta profissional é regido pela Lei n. 9.615/98, que estabelece as bases desta modalidade contratual, e regula o funcionamento do desporto profissional em nosso ordenamento.

Acerca da abrangência e dos temas abordados por tal legislação disserta Luiz Antonio Grisard:

Logo que chegou ao conhecimento público, a nova lei, que substituiria a Lei Zico, instigou incessante debate sobre as principais alterações que trazia em seu texto. Algo que se fez notório, desde o princípio, foi o fato de a Lei 9.615/98 ter seu foco quase que todo voltado para o futebol. Ora, o Brasil, com dimensões continentais e enorme diversidade cultural, não tem no futebol a sua única manifestação desportiva. Obviamente que o futebol é o esporte de maior expressão, que atrai mais investimentos, que gera mais riquezas, que tem a maior atenção dos meios de comunicação. Jamais, entretanto, a lei poderia escusar-se de tratar com maior profundidade outros esportes nacionais, sejam coletivos, como o voleibol (campeão olímpico), o basquetebol (duas vezes campeão mundial), o handebol, ou individuais. Dentre os principais temas da Lei estão a regulamentação das ligas independentes, a organização da Justiça Desportiva, a constituição dos clubes em empresas, os bingos, a natureza do desporto nacional e as formas de seu fomento pelo Estado e o contrato de trabalho do atleta. (GRISARD, 2003, p. 17-18)

Como exposto, é inegável que a legislação desportiva nacional garantiu atenção especial ao futebol, o que se expressa pelo art. 94 deste mesmo diploma, que dispõe no sentido de que os artigos 27, 27-A, 28, 29, 29-A, 30, 39, 43, 45 e o parágrafo 1º do art. 41 desta Lei serão obrigatórios exclusivamente para atletas e entidades de prática profissional da modalidade de futebol. (BRASIL, 1998).

Tais dispositivos incluem as regras sobre o contrato especial de trabalho desportivo, razão pela qual se conclui que a aplicação desse contrato só é obrigatória no futebol, sendo facultativa nas demais modalidades.

As entidades de prática desportiva das demais modalidades poderão, ao pactuar com seus atletas, optar entre celebrar ou não um contrato especial de trabalho desportivo. A celebração deste contrato garantirá a essa relação o status de vínculo desportivo profissional, gerando-se entre as partes uma relação de emprego. A não celebração deste contrato revestirá o atleta da condição de não profissional, sendo reconhecida apenas relação de trabalho entre as partes. (REZENDE, 2016)

O art. 3º, parágrafo 1º, inciso II, da Lei n. 9.615/1998 prevê que o desporto de alto rendimento poderá ser praticado em modalidade não profissional, sendo assegurada a sua liberdade de prática e o recebimento de incentivos materiais e de patrocínios. (BRASIL, 1998)

Importante ressaltar que a profissionalidade ou não profissionalidade do atleta se resume à questão contratual e formal, pela caracterização do vínculo de emprego ou de trabalho. Nesse sentido, não há distinção de esforço ou de qualidade na prestação laboral, não podendo o atleta não profissional ser confundido com o atleta amador.

Ante o exposto, verifica-se que, apesar de as disposições abrangerem todas as modalidades, a aplicação do CETD no desporto brasileiro ainda se encontra restrita ao futebol, e às entidades de prática desportiva profissionalizadas, sendo comum que atletas de alto rendimento de diversas modalidades não tenham suas relações laborais regidas pelas disposições específicas do direito do trabalho desportivo.

4.2 Requisitos

Preceitua Gustavo Lopes Pires de Souza: “Portanto, serão considerados empregados todos os atletas profissionais desde que estejam presentes os requisitos do art. 3º da CLT.” (SOUZA, 2014).

A referida disposição trabalhista estabelece as bases da caracterização da relação de emprego, definindo o empregado como a pessoa física que presta serviços de maneira não eventual, e mediante salário a um empregador, sob dependência deste. (BRASIL, 1943)

Como se vê, as condições de caracterização da relação de emprego estabelecidos na CLT se aplicam também no universo desportivo.

O primeiro requisito empregatício é a pessoalidade da prestação, que se expressa em duas implicações. A primeira se refere à obrigatoriedade de o empregado ser pessoa física, e a segunda se refere à infungibilidade da prestação laboral.

Nesse sentido, têm-se que a relação jurídica se estabelece de modo *intuitu personae* em relação ao trabalhador, que não pode fazer-se substituir inadvertidamente por outro trabalhador, uma vez que a sua contratação pelo empregador é feita considerando suas características e perícias específicas. (DELGADO, 2019)

Prossegue Amauri Mascaro Nascimento:

A pessoalidade não significa, apenas, estar-se diante de uma relação *intuitu personae*, só exercida, sem delegações para terceiros, pelo próprio empregado, mas, também, a proteção da personalidade, da vida, da saúde, da integridade física, da segurança do prestador de serviços e de vantagens familiares (p. ex., licença-paternidade, licença da gestante), proteção que, para o empregado, é um direito e, para o empregador, é um dever de respeito a esses e outros bens jurídicos que a atividade laboral para uma organização impõe; significa, também, a validade das qualificações pessoal-profissionais do trabalhador e que se refletem sobre diversos atos (admissão, promoções, investidura ou desinvestidura em cargos de confiança etc.). (NASCIMENTO, 2014, p. 460)

A pessoalidade, portanto, se relaciona, também, com a proteção à pessoa do trabalhador, garantindo-lhe direitos e impondo ao empregador uma série de obrigações.

É imprescindível, ainda, que a prestação de serviço seja não eventual, ou seja, regular, habitual e constante, de modo que, não havendo continuidade da prestação, não há que se falar em vínculo de emprego. Além da habitualidade, o conceito de não eventualidade se relaciona com a extensão desse contrato no tempo, uma vez que nosso ordenamento se orienta de modo a proteger a continuidade da relação do emprego, sendo, geralmente, mais benéfico ao empregado que as relações de trabalho se estendam indeterminadamente. (DELGADO, 2019)

Tal continuidade da relação de emprego e a indeterminação temporal do contrato serão mitigadas no âmbito do direito desportivo, vigendo nesse meio que os contratos serão sempre por tempo determinado.

Não há aqui critérios objetivos ou matemáticos para delimitar a partir de que momento haverá não eventualidade, ficando tal delimitação designada ao julgamento do magistrado, sempre que houver continuidade na prestação laboral. É fundamental que haja uma expectativa recíproca de habitualidade no trabalho, sabendo ambas as partes como e quando o trabalho será prestado. (ROMAR, 2018)

Outro requisito fundante é a onerosidade da relação, que se expressa pela obrigatoriedade de remuneração da prestação, só podendo ser considerado para fins empregatícios o contrato que impuser ao empregador o ônus de realizar compensação financeira ao prestador de serviços, não se considerando aqui os trabalhos voluntários, por exemplo. (LEITE, 2020)

Evidente que a ausência de onerosidade em qualquer prestação de trabalho deve se dar por liberalidade do empregado, não sendo a mora do empregador passível de desqualificar a onerosidade da relação.

Por fim, é cediço que tal relação deve estar imbuída em uma subordinação jurídica, pela qual o empregado se encontra vinculado às disposições regulamentares e diretivas do empregador, sujeitando-se às diretrizes patronais no que se refere à organização do trabalho. (LEITE, 2020)

Essa subordinação é fundamental para a adequada prestação laboral, entretanto, é evidente que em alguns aspectos, ela será limitada por disposições legais, a fim de amenizar a hipossuficiência do obreiro, de modo que se atinja algum equilíbrio nessa relação contratual.

Grande relação com a subordinação, mantém o poder empregatício, que é titularizado pelo empregador, garantindo-lhe algumas prerrogativas especiais nesse contrato, especialmente no tocante às questões diretivas, regulamentares, fiscalizatórias e disciplinares. (DELGADO, 2019)

Poder diretivo se refere às prerrogativas organizativas que o patrão detém, permitindo-lhe instruir os obreiros e direcionar a prestação laboral de acordo com suas preferências, uma vez que, sendo essa a figura que arca com os riscos da atividade econômica, lhe deve ser garantido o direito de organizar a produção da forma mais adequada, sem que importe em desrespeito aos preceitos trabalhistas. (DELGADO, 2019)

Tal poder diretivo infere também poderes regulamentares ao empregador, incumbindo-se a esse sujeito o estabelecimento das regras gerais a serem observadas no local de trabalho, como nos regulamentos empresariais, constituindo-se efetivos diplomas impostos unilateralmente que vinculam os empregados. (DELGADO, 2019)

A fim de garantir o cumprimento dessas regulamentações, instruções e orientações gerais de segurança no ambiente de trabalho, o empregador poderá se valer de instrumentos fiscalizatórios, certificando-se que a atuação dos empregados se dê de modo congruente ao imposto, desde que não sejam ostensivos e agridam a dignidade dos obreiros. (ROMAR, 2018)

Tal prerrogativa de fiscalização culminará ainda no poder disciplinar, pelo qual, havendo descumprimento de obrigações pelos trabalhadores, poderão ser impostas sanções, tais como advertência, suspensão, despedida por justa causa e, especificamente no direito desportivo, sanção pecuniária, a fim de se manter a ordem na prestação laboral, e que se coíba, também, novas infrações. (BARROS, 2016)

Essas construções, consolidadas de maneira geral nas relações de emprego no direito do trabalho tradicional, serão também condições essenciais às partes na pactuação do contrato especial de trabalho desportivo, razão pela qual confere-se a este maior atenção legislativa e doutrinária do que aos contratos não profissionais de atletas.

4.3 Sujeitos

Nesse contrato, a figura do empregador é ocupada pela entidade de prática desportiva, enquanto a figura do obreiro se encontra no atleta, a parte hipossuficiente do vínculo. É de primordial importância para o estudo da matéria a compreensão sobre cada uma destas figuras, bem como de algumas das questões conexas e pormenores que delas emergem, conforme se aborda a seguir.

4.3.1 Empregado

O empregado na relação de emprego desportiva é o atleta profissional.

A conceituação dessa figura se fundamenta na definição da própria relação de emprego, sendo este, de acordo com Amauri Mascaro Nascimento: “[...] a pessoa física que, com ânimo de emprego, trabalha subordinadamente e de modo não eventual para outrem, de quem recebe salário”. (NASCIMENTO, 2014)

Desta forma, o pensamento de Nascimento se compatibiliza com o requisito da pessoalidade no contrato de trabalho, já aqui abordado, pelo qual se têm que o empregado deve sempre ser pessoa física.

Entretanto, é bastante comum que atletas famosos constituam pessoas jurídicas, seja para gerenciar seus contratos cíveis, ou para a pactuação de patrocínios e ações publicitárias. Nessas situações, seus nomes e imagens se tornam tão influentes que se transformam em verdadeiras marcas, a fim de facilitar a administração desses contratos.

Ainda que constitua pessoa jurídica, na celebração do CETD o atleta profissional deverá se valer de sua personalidade física para a constituição deste vínculo, uma vez que tal relação deve obedecer à pessoalidade imposta nas relações empregatícias.

Outra questão importante a ser levantada acerca da figura do empregado, aduz à prática do desporto de rendimento pela criança e pelo adolescente, sendo primordial estabelecer a partir de que momento poderá o indivíduo, de fato, se tornar atleta profissional.

É fato que há, no âmbito esportivo, uma maior aceitação social do trabalho infantil que em outros meios.

Pode-se argumentar, nesse sentido, que, a fim de se tornar um atleta de alto rendimento, é necessário iniciar uma rotina de treinamentos ainda na infância ou adolescência, uma vez que a carreira de um esportista tende a se iniciar mais cedo, e, também, se encerrar mais cedo que em outras profissões, em decorrência das exigências físicas que lhes são impostas.

Outro fator que alimenta tal comoção, é a visão do esporte como um instrumento de ascensão social, representando, para muitos jovens carentes, uma das poucas oportunidades de se obter destaque profissional e garantir a si e a sua família determinada estabilidade social e financeira.

Independentemente das razões que justifiquem tal comoção social acerca deste tipo de labor, há disposições expressas tanto da Constituição Federal (art. 7º, XXXIII), quanto na Organização Internacional do Trabalho (Convenção nº 138, e Recomendação nº 146, da OIT), que manifestam uma preocupação latente em regulamentar o trabalho do menor de idade, a fim de que se possibilite o adequado acesso à educação e lazer a estes jovens, sem incumbir-lhes de obrigações trabalhistas em certas idades, dada sua manifesta hipossuficiência nestas relações. (VEIGA, 2020)

Nesse sentido, a *lex sportiva* tratou de estabelecer e distinguir algumas categorias de prática desportiva:

Art. 3º O desporto pode ser reconhecido em qualquer das seguintes manifestações:

I - desporto educacional, praticado nos sistemas de ensino e em formas assistemáticas de educação, evitando-se a seletividade, a

hipercompetitividade de seus praticantes, com a finalidade de alcançar o desenvolvimento integral do indivíduo e a sua formação para o exercício da cidadania e a prática do lazer;

II - desporto de participação, de modo voluntário, compreendendo as modalidades desportivas praticadas com a finalidade de contribuir para a integração dos praticantes na plenitude da vida social, na promoção da saúde e educação e na preservação do meio ambiente;

III - desporto de rendimento, praticado segundo normas gerais desta Lei e regras de prática desportiva, nacionais e internacionais, com a finalidade de obter resultados e integrar pessoas e comunidades do País e estas com as de outras nações.

IV - desporto de formação, caracterizado pelo fomento e aquisição inicial dos conhecimentos desportivos que garantam competência técnica na intervenção desportiva, com o objetivo de promover o aperfeiçoamento qualitativo e quantitativo da prática desportiva em termos recreativos, competitivos ou de alta competição. (BRASIL, 1998)

A norma faz importante distinção entre desporto educacional, em que o objetivo, além do recreacional, é desenvolver a criança enquanto indivíduo e cidadão; o desporto de formação, em que se visa construir um alicerce mais sólido de qualidade e competência técnica desportiva; e o desporto de rendimento, em que efetivamente trata-se de práticas hipercompetitivas, com viés de obtenção de resultados.

Em órbita ao desporto de formação, a fim de conciliar a proteção do trabalhador menor e as especificidades do desporto, foi criado o do contrato de formação desportiva, em que, mediante bolsa aprendizagem, e, sem vínculo empregatício, o jovem entre 14 e 20 anos poderá participar de programas de treinamento em categorias de base de entidade de prática desportiva formadora de atletas, com intuito efetivo de moldar um futuro praticante de desporto de rendimento. (POSSÍDIO, 2019)

Estabelece a Lei Pelé:

Art. 29. A entidade de prática desportiva formadora do atleta terá o direito de assinar com ele, a partir de 16 (dezesesseis) anos de idade, o primeiro contrato especial de trabalho desportivo, cujo prazo não poderá ser superior a 5 (cinco) anos.

[...]

§ 2º É considerada formadora de atleta a entidade de prática desportiva que:

I - forneça aos atletas programas de treinamento nas categorias de base e complementação educacional; e

II - satisfaça cumulativamente os seguintes requisitos:

a) estar o atleta em formação inscrito por ela na respectiva entidade regional de administração do desporto há, pelo menos, 1 (um) ano;

b) comprovar que, efetivamente, o atleta em formação está inscrito em competições oficiais;

c) garantir assistência educacional, psicológica, médica e odontológica, assim como alimentação, transporte e convivência familiar;

- d) manter alojamento e instalações desportivas adequados, sobretudo em matéria de alimentação, higiene, segurança e salubridade;
 - e) manter corpo de profissionais especializados em formação tecnicodesportiva;
 - f) ajustar o tempo destinado à efetiva atividade de formação do atleta, não superior a 4 (quatro) horas por dia, aos horários do currículo escolar ou de curso profissionalizante, além de propiciar-lhe a matrícula escolar, com exigência de frequência e satisfatório aproveitamento;
 - g) ser a formação do atleta gratuita e a expensas da entidade de prática desportiva;
 - h) comprovar que participa anualmente de competições organizadas por entidade de administração do desporto em, pelo menos, 2 (duas) categorias da respectiva modalidade desportiva; e
 - i) garantir que o período de seleção não coincida com os horários escolares.
- (BRASIL, 1998)

Como se verifica, portanto, para se enquadrar na condição de entidade de prática desportiva formadora de atletas, há uma série de exigências que a entidade deverá cumprir, a fim de que se garanta que a relação desenvolvida efetivamente seja benéfica ao jovem, e lhe possibilite o desenvolvimento na profissão que deseja futuramente desenvolver.

Tal contrato deverá obedecer a uma forma específica, tendo, obrigatoriamente, que constar a identificação das partes e dos representantes legais do jovem, a previsão de sua duração, as obrigações de cada parte, o seguro de acidentes, além das especificações de custos e gastos vinculados ao processo de formação do atleta. (POSSÍDIO, 2019)

A entidade formadora do atleta terá o direito de assinar com esse trabalhador por ela lapidado, seu primeiro contrato especial de trabalho desportivo, sendo estipulada no art. 29, parágrafo 5º, da Lei n. 9.615/1998, indenização caso tal direito seja frustrado pela contratação do atleta junto a outra entidade de prática desportiva, estando tal verba limitada ao valor de duzentas vezes os investimentos e gastos que, comprovadamente, foram utilizados na formação do atleta. (BRASIL, 1988)

O contrato especial de trabalho desportivo, desta forma, poderá ser pactuado apenas após os 16 anos do jovem, sendo essa a idade mínima para a prática do desporto de rendimento, em que se distingue o desporto como instrumento para a construção de um indivíduo cidadão, e o desporto como fim em si mesmo, e com intuito de competição e viés profissional ou não profissional.

Ademais, questão interessante se refere à figura do empregado hipersuficiente, que, com a Lei n. 13.467/17, também conhecida como reforma trabalhista, se consolidou nas relações comuns trabalhistas, no intuito de garantir maiores prerrogativas a determinados empregados, facilitando sua relação com o empregador.

Tal instituto se refere ao obreiro que possui diploma de ensino superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o teto dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, nos termos do parágrafo único do art. 444 das novas disposições presentes na CLT. (BRASIL, 1943)

Ao trabalhador enquadrado nessas circunstâncias, será mitigada a presunção de hipossuficiência existente, garantindo-lhe algumas prerrogativas que normalmente não teria, tendo especial preponderância sobre as pactuações realizadas diretamente entre empregado e empregador, podendo o hipersuficiente negociar diretamente com o patrão, ainda que alterações que não lhe sejam benéficas. (LEITE, 2020)

A questão que se argue é se tal disposição se encontra aplicável também no contrato de trabalho desportivo.

Como dispõe Mauricio de Figueiredo Corrêa da Veiga:

Tal dispositivo guarda plena e total compatibilidade com a *lex sportiva*, na medida em que não há qualquer disposição em sentido contrário na lei especial.

Portanto, se o atleta cumprir os requisitos objetivos constantes na previsão legal (portar diploma de nível superior e receber salário mensal igual ou superior ao dobro do limite dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social), poderá estipular condições com o seu empregador que irão se sobrepôr à lei, desde que não sejam disposições ilícitas que são mencionadas de forma exaustiva no art. 611-B.

Nada obstante, não se pode perder de vista a dura realidade dos atletas brasileiros, na qual apenas uma pequena parcela ostenta a condição de superastros. Para essa minoria, certamente que será praticamente impossível conciliar a dupla-carreira: estudos x treinos, razão pela qual encontrar um atleta que reúna esses dois requisitos legais será hipótese rara. (VEIGA, 2020, p. 82)

Desta forma, se verifica que, não havendo disposição contrária nas leis específicas, tal previsão legal será plenamente aplicável ao atleta profissional.

Deve-se pontuar, entretanto, que, se a configuração de tal hipótese já será rara no direito do trabalho tradicional, será ainda mais escassa no universo desportivo. Não basta a pequena parcela de atletas que possuem vencimentos nos padrões indicados, há também dificuldade especial para se encontrar aqueles que possuam diploma em ensino superior, já que a realidade fática indica que, para a absoluta maioria desses obreiros, os estudos foram deixados de lado para privilegiar os treinos e preparações físicas e técnicas, visando o desporto de rendimento.

4.3.2 *Empregador*

Nas concepções fundamentais do Direito do Trabalho, o empregador é preceituado como “[...] a pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, ou, ainda, ente despersonalizado equiparável à pessoa jurídica para fins de responsabilidades fiscais, laborais e previdenciárias, que contratar trabalhadores como empregados.” (LEITE, 2020, p. 319)

Exprime-se, então, que a figura patronal será definida subsidiariamente à trabalhadora, ou seja, havendo um empregado, o empregador será aquele que ocupa o polo oposto a este na relação empregatícia, contratando a prestação laboral.

No tocante à relação de emprego prevista no CETD, a posição de empregador é mais restrita que em outras relações, a começar que, nessa seara, só é possível a assunção de tal posição por pessoas jurídicas, que serão denominadas entidades de prática desportiva. (MARTINS, 2011)

Ainda, em seu artigo 28, a Lei 9.615/1998 explicita que a atividade do atleta profissional será caracterizada pelo contrato pactuado entre este e a respectiva entidade de prática desportiva empregadora. (BRASIL, 1998)

Nas palavras de Mauricio de Figueiredo Corrêa da Veiga:

Empregador, portanto, será a pessoa jurídica que admite, dirige e paga pela prestação pessoal de serviços do empregado. O art. 16 da Lei Pelé estabelece que as entidades de prática desportiva e as entidades de administração do desporto, bem como as ligas de que trata o art. 20 da lei, são pessoas jurídicas de direito privado, com organização e funcionamento autônomo, e terão as competências definidas em seus estatutos ou contratos sociais. (VEIGA, 2020, p. 75)

Tais entidades, a fim de participar dos níveis competitivos do desporto nacional, deverão proceder pelo registro e pela observância das regras específicas definidas por suas entidades de administração do desporto, tais como Federações e Confederações, a fim de que possam, regularmente, competir profissionalmente. (ABAL, 2016)

O art. 217, inciso I, define que o Estado deve fomentar a prática desportiva, independentemente de sua formalidade, respeitando-se, entretanto, a autonomia de organização e funcionamento conferida às entidades de prática desportiva dirigentes e as associações. (BRASIL, 1988)

Tal dispositivo normativo institui na alçada constitucional a tutela à autonomia dessas entidades empregadoras, figurando esta como legítimo princípio constitucional, que garante

que tais entidades privadas, apesar do grande interesse público em sua atuação, exerçam suas atividades da forma que melhor atender seus interesses. (FILHO, 2006)

Por isso mesmo, ao ser elevada ao patamar constitucional, a autonomia desportiva propicia às entidades desportivas dirigentes e associações uma plástica organização e um flexível mecanismo funcional que permitam o eficiente alcance de seus objetivos. Ou seja, com autonomia os entes desportivos estão aptos a buscar fórmulas capazes de resolver seus problemas, enriquecendo a convivência e acrescentando à sociedade desportiva ideias criativas e soluções inovativas mais adequadas às peculiaridades da sua conformação jurídica (organização) e de sua atuação (funcionamento), desde que respeitados os limites da legislação desportiva nacional e resguardados os parâmetros das entidades desportivas internacionais. (FILHO, 2006, p. 34)

Como esclarece Álvaro Melo Filho, a livre organização e funcionamento dessas figuras é fundamental para o sistema desportivo, permitindo que essas entidades concretizem suas funcionalidades e exercitem o desporto com liberdade em relação ao Poder Público, desde que tal liberdade esteja adstrita aos ditames legais, sem importar em violação às diretrizes nacionais e internacionais.

Nas relações ordinárias de trabalho, a figura do empregador poderá também ocorrer na forma do art. 2º, parágrafo 2º, da CLT, através do chamado grupo econômico, em que duas ou mais empresas se favorecem do mesmo contrato de trabalho, pelo modo como se caracterizam suas relações de direção, controle ou administração. (BRASIL, 1943)

Apesar de possuírem determinada autonomia e personalidades jurídicas distintas, tais figuras mantêm nexos relacionais em seu funcionamento, com algum vínculo de coordenação em sua atividade econômica, por orientação estratégica e comercial, que lhes propicia atuar conjuntamente no mercado, ainda que desempenhem funções específicas distintas. (DELGADO, 2019)

A responsabilização que se imputa a essa pluralidade de sujeitos é solidária, estando todos obrigados a adimplir os créditos trabalhistas, o que se configura como verdadeiro direito estipulado ao empregado, que terá mais opções para garantir as obrigações contratuais que advêm de suas prestações laborais. (BARROS, 2016)

AGRAVO DE INSTRUMENTO DO FLUMINENSE FOOTBALL CLUB. ATLETA PROFISSIONAL. DIREITO DE IMAGEM. FRAUDE. REDUÇÃO DO VALOR DO DIREITO DE IMAGEM. DIREITO DE ARENA. PERCENTUAL DE 20%. DEPÓSITOS DO FGTS. ÔNUS DA PROVA. GRUPO ECONÔMICO. MULTAS PREVISTAS NOS ARTIGOS 467 E 477 DA CLT.

[...]

Eis o trecho do v. acórdão regional destacado nas razões recursais:

“O tão só fato de a segunda e terceira rés serem patrocinadoras de um clube, in casu, do FLUMINENSE FOOTBALL CLUBE, não implica a formação de grupo econômico entre eles. A pedra de toque para verificação acerca da existência de responsabilidade solidária entre o clube e os patrocinadores está no grau de ingerência que esses últimos possuem na sua administração e/ou de seus empregados. Explico. Se os patrocinadores, além do contrato de patrocínio com o clube, também participam da sua administração, detém os direitos federativos ou pagam os salários de alguns atletas etc., então, nesse caso, respondem solidariamente com o empregador pelos direitos devidos aos empregados-atletas. [...]”

Em resumo, caracterizada a existência de grupo econômico, o empregado poderá exigir de todas ou de qualquer uma das empresas pertencentes ao conglomerado, os direitos trabalhistas oriundos do contrato de trabalho por ele mantido com uma ou com mais de uma das empresas componentes do grupo econômico. É a figura do empregador único, ideia adotada por forte corrente doutrinária e jurisprudencial trabalhista, segundo a qual, as empresas que integram um grupo econômico constituem, em verdade, um único empregador em face do contrato de trabalho celebrado, submetendo-se, o empregado, ao poder de comando desse empregador único. (BRASIL, 2018)

Na jurisprudência acima colacionada, apesar de se tratar de situação em que o grupo econômico não restou configurado, percebe-se que é plenamente possível que se aplique tal instituto às relações entre entidade de prática desportiva e seus patrocinadores, desde que configurada a hipótese e os requisitos descritos na legislação trabalhista.

4.4 Prazo

Para contratos de trabalho em geral, a regra é a duração indeterminada, em consonância com o princípio da continuidade da relação de emprego, sendo certo que toda pactuação por tempo determinado que não cumprir às disposições especificadas em lei será convertida em um contrato de trabalho por tempo indeterminado, assim como se presume esta condição para os contratos que forem omissos a esse respeito. (ROMAR, 2018)

Ainda, tal previsão existe para consagrar uma proteção especial à parte hipossuficiente nesta relação, uma vez que, via de regra, a estipulação do contrato por tempo indeterminado será mais proveitosa ao obreiro que a sua fixação com limites temporais.

É justamente nesse ponto que reside uma das principais especificidades dos contratos dos atletas profissionais, visto que sua celebração deverá se dar sempre por tempo determinado.

Tal fato se respalda na própria natureza do labor desportivo, e beneficia tanto a entidade de prática desportiva quanto o atleta.

É interessante para o empregador pois, com o passar das temporadas, e com os sucessos ou insucessos dos atletas, podem surgir novas necessidades desportivas, a depender, por exemplo, de quais competições ele irá participar, o que pode gerar uma demanda por atletas com perfis específicos, ou então ensejar reformulações de elenco em esportes coletivos.

Sob a perspectiva do empregado, é comum que esta figura tenha que se mudar para outras cidades para o trabalho, além de ter que se submeter à rotina de preparação física e desportiva específicas do empregador, podendo ainda ficar sem competir em competições oficiais por opção técnica.

Nesse sentido, considerando, ainda, que a carreira de um atleta de alto rendimento tenha duração relativamente curta, é natural que, em algumas situações, o obreiro se sinta desconfortável com seu empregador, e deseje realizar contrato com outro clube. A rescisão contratual ou a transferência para outra entidade de prática desportiva pode ensejar o pagamento de indenização ao empregador que possui contrato em vigência com o trabalhador, o que representa grande empecilho à vontade do atleta de se desvincular de seu contrato atual.

Portanto, é benéfico, também, ao trabalhador, que tal contrato seja obrigatoriamente por tempo determinado, uma vez que poderá, ao fim de tal lapso, decidir livremente acerca de seu futuro, além de lhe permitir barganhar contratos melhores para si com seu próprio patrão.

Acerca da evolução da legislação nacional acerca do prazo estabelecido para esse tipo de contrato, cita-se o célebre Domingos Sávio Zainaghi (1998, p. 62):

O inciso II do art. 3º da Lei n. 6.354/76 estabelece que o prazo de vigência do Contrato de trabalho do atleta não poderá ser inferior a 3 (três) meses ou superior a 2 (anos).

A Lei n. 8.672/93 (Lei Zico), alterou o prazo máximo, permitindo que o contrato de trabalho de qualquer atleta profissional tenha um período máximo de 36 (trinta e seis) meses.

Seguindo esta tendência de elastecimento da vigência máxima, a legislação especializada atual estabelece que o prazo do CETD nunca poderá ser menor que três meses, e nunca superior a 5 anos. (BRASIL, 1998)

Importante frisar que a Lei Pelé, inicialmente, não previa tal prazo como cinco anos, tendo seu art. 30 sido alterado posteriormente pela Lei n. 9.981, de 2000, que fixou expressamente tal limite. (BARROS, 2014)

A fixação de um prazo mínimo, por outro lado, se constitui na intenção de garantir ao atleta um tempo mínimo razoável para se adaptar fisicamente e taticamente,

instrumentalizando ao atleta prazo hábil para que possa demonstrar a qualidade de sua prestação laboral. (ZAINAGHI, 1998)

Interessante notar que, em função da pandemia causada pelo COVID-19, intensificou-se a ideia de diminuir esse prazo mínimo de 3 meses para a realização do CETD, tendo sido, inclusive, legislado nesse sentido.

A Medida Provisória n. 984, de 2020, editada em um período de incertezas desportivas, estabelecia que, até o dia 31 de dezembro de 2020, seria possível celebrar o contrato de trabalho de atletas profissionais com prazos de vigência mínima de 30 dias. Tal medida temporária visou possibilitar que os clubes com menores poderes financeiros pudessem contratar atletas para encerrar os campeonatos que haviam sido interrompidos com a pandemia, uma vez que boa parte desses clubes tiveram seus plantéis esvaziados durante as paralisações.

Tal Medida Provisória teve uma conturbada tramitação, e acabou por não ser aprovada no Congresso Nacional, razão pela qual imperam ainda os prazos previstos no art. 30 da Lei Pelé.

4.5 Renovação

A Consolidação das leis do Trabalho, nos contratos de trabalho por tempo determinado, estipula óbices à sucessividade contratual, como a obrigatoriedade do transcorrimento do lapso de seis meses entre um contrato e outro, visando proteger o trabalhador de eventuais contratos que sejam celebrados por tempo determinado, mas que, na prática, sejam exercidos em duração incerta. (DELGADO, 2019)

Uma vez que a normativa juslaboral favorece a indeterminação dos contratos de trabalho, a sucessividade contratual feita de modo irregular importará na indeterminação automática e imperativa da duração contratual, em respeito ao princípio da continuidade da relação de emprego. (DELGADO, 2019)

No universo do desporto profissional, entretanto, como a regra são os contratos por tempo determinado, os vínculos podem ser renovados sem óbices, uma vez que tal tipo de limitação representariam ônus diretos ao obreiro. (FONTAINE, 2010)

Não só é possível proceder por tais renovações, como também é possível pactuar cláusula de renovação automática nesta modalidade contratual, como explicita a jurisprudência pátria:

ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. RENOVAÇÃO AUTOMÁTICA DO VÍNCULO DESPORTIVO PREVISTA EM CLÁUSULA DO CONTRATO. DESNECESSIDADE DE MANIFESTAÇÃO EXPRESSA. RUPTURA ANTECIPADA DO CONTRATO A TERMO, POR INICIATIVA EXCLUSIVA DO EMPREGADOR. INCIDÊNCIA DA CLÁUSULA PENAL. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. PROPORCIONALIDADE E RAZOABILIDADE DO QUANTUM DEBEATUR.

[...]

Assim, em princípio, não vejo problema algum em evocar mesmo raciocínio que rege o disposto no art. 451 da CLT para se considerar viável, e em conformidade com direito aplicável à espécie, a possibilidade de prorrogação automática do vínculo mantido entre a entidade de prática desportiva e o atleta, desde que, para tanto, haja expressa previsão no contrato. [...]

Com respaldo em tais considerações, concluo que a previsão de cláusula de opção por renovação automática em contrato especial de trabalho desportivo por prazo determinado implica, como o próprio nome sugere, a prorrogação do contrato, caso as partes não manifestem, expressamente, e por escrito, a opção de não renovarem o vínculo mantido entre o atleta e a entidade de prática desportiva. [...]. (BRASIL, 2013)

Desta forma, havendo cláusula escrita no contrato de trabalho nesse sentido, e, não tendo nenhuma das partes expressado sua vontade de não renovar tal contrato, tal vínculo poderá ser renovado automaticamente, desde que a cláusula respeite os limites da boa-fé objetiva. (VEIGA, 2020)

Nosso ordenamento autoriza a prática de tal instituto por compreender que a sua estipulação não importará em ônus ao empregado, podendo este, se for de seu interesse, se desvincular dessa renovação em tempo hábil.

4.6 Forma

Enquanto contrato especial de trabalho, o vínculo empregatício do atleta apresenta formalidades que devem ser respeitadas pelos pactuantes.

Entre elas, destaca-se que o contrato deverá conter quais são as partes contratantes, devidamente individualizadas; qual a remuneração, especificando qual o salário, e quais as gratificações e bonificações; qual o número da carteira de trabalho; e qual o número deste contrato, uma vez que os empregadores devem numerar seus contratos em ordem sucessiva e cronológica, com suas devidas datas e assinaturas. (BARROS, 2014)

Por outro lado, resta indubitável que as relações de emprego desportivas devem observar os pressupostos axiológicos do direito do trabalho, naquilo que puderem ser aplicados, portanto, em observância ao princípio da primazia da realidade sobre a forma,

verificada a ausência do instrumento contratual em legítima relação de emprego de atleta, o vínculo empregatício será regularmente reconhecido. (SOUZA, 2014)

Estabelece o art. 28, parágrafo 5º, da Lei Pelé:

O vínculo desportivo do atleta com a entidade de prática desportiva contratante constitui-se com o registro do contrato especial de trabalho desportivo na entidade de administração do desporto, tendo natureza acessória ao respectivo vínculo empregatício [...]. (BRASIL, 1998)

Nesse diapasão, importa distinguir vínculo empregatício de vínculo desportivo, que não se confundem.

O vínculo empregatício nasce com a celebração do contrato de trabalho do atleta profissional, ou com seu devido reconhecimento, e o vínculo desportivo, por sua vez, conforme explicitado na legislação acima disposta, surge com o registro desse contrato na respectiva entidade de administração do desporto.

É possível, portanto, que o atleta esteja devidamente vinculado por relação de emprego com o clube, porém, não esteja regularmente registrado desportivamente, o que lhe impossibilitará de disputar competições oficiais. A existência de relação de emprego é, portanto, requisito para o estabelecimento de vínculo desportivo de um atleta profissional, sendo este um liame acessório ao contrato de trabalho. (VEIGA, 2020)

4.7 Deveres dos clubes e atletas

Prevê a Lei Pelé, em seus artigos 34 e 35, que, do contrato especial de trabalho desportivo, emergirão às partes alguns deveres especiais, que se direcionam a garantir que a prestação laboral se dê da forma mais proveitosa a ambos, sempre considerando a singularidade desse tipo de trabalho.

4.7.1 Deveres dos clubes perante os atletas

Preleciona o art. 34 da referida legislação:

Art. 34. São deveres da entidade de prática desportiva empregadora, em especial:

I - registrar o contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional na entidade de administração da respectiva modalidade desportiva;

- II - proporcionar aos atletas profissionais as condições necessárias à participação nas competições desportivas, treinos e outras atividades preparatórias ou instrumentais;
- III - submeter os atletas profissionais aos exames médicos e clínicos necessários à prática desportiva. (BRASIL, 1998)

Uma das obrigações a que o empregador se incumbe é proceder o registro do empregado na entidade de administração desportiva, sendo este o vínculo desportivo.

Tal registro não é mera liberalidade, sendo previsto no âmbito das obrigações contratuais, pois, conforme já disposto, a irregularidade desse registro importará na vedação de o atleta participar das competições oficiais organizadas por esta entidade, ou pelas entidades a ela vinculadas.

No âmbito desportivo, é fundamental que ao atleta seja garantida a possibilidade de participar de jogos e campeonatos oficiais, o que deve ser concretizado através de seu regular registro, uma vez que tais eventos estão no cerne do desporto de alto rendimento, que tem sempre por finalidade a obtenção de resultados nesse tipo de competição.

Importante ressaltar aqui que, por critérios desportivos, nem sempre é possível que todos empregados sejam utilizados nas competições oficiais, sendo comum verificar a existência de atletas que passam temporadas inteiras sem ter a oportunidade de participar das competições, especialmente em esportes coletivos, em que as entidades de prática desportiva sempre mantêm plantéis com muitos atletas, de modo que nem todos terão espaço para efetivamente disputar o certame.

Assim, a obrigação aqui conferida aos clubes não é de garantir que os atletas participem das competições, mas sim de mantê-los devidamente registrados, a fim de que possam, eventualmente, participar de tais eventos.

O segundo dever previsto obriga o empregador a fornecer aos atletas profissionais as condições necessárias à sua participação em competições, treinos e atividades, o que se refere inicialmente, às condições materiais, como uniformes, materiais esportivos, viagens e estadias, uma vez que é a entidade de prática desportiva que deve arcar com os riscos inerentes da atividade desportiva.

Ainda, tal previsão visa garantir ao atleta um ritmo adequado desportivo, a fim de que possa obter a melhor performance desportiva possível, sendo basilar que, para tal, deve o clube fornecer estrutura para seus treinos e para a manutenção de sua forma física.

Por fim, há uma especial preocupação do legislador com a saúde do empregado.

Os atletas profissionais deverão ser submetidos a exames médicos e clínicos, de maneira que o empregador possa acompanhar e administrar suas condições físicas e médicas.

Tal obrigação prioriza a saúde no ambiente de trabalho, sendo prática benéfica às duas partes desse contrato. (POSSÍDIO, 2019)

Ainda, no âmbito do resguardo à saúde do atleta, é sabido que a ocorrência de acidentes de trabalho é de grande probabilidade neste meio, sendo os clubes obrigados a manter seguros de vida e de acidentes pessoais para cobrir tais riscos, nos termos do art. 45 da Lei Pelé, visando a proteção da carreira e da dignidade desses empregados, que, pelas características intrínsecas dessa prestação laboral, possuem poucos anos de sua vida a disposição para poder praticar desporto de rendimento, sendo certo que tal vida desportiva, que já é curta, pode ser ainda mais abreviada por esse tipo de acidente. (BASTOS, 2018)

Ademais, prevê o parágrafo 2º deste mesmo art. 45, que a entidade de prática desportiva será responsável pelas despesas médicas e hospitalares naquilo que o seguro não abranger, ou enquanto este não indenizar o atleta.

4.7.2 Obrigações dos atletas perante os clubes

Também os empregados, além das disposições gerais e inerentes à prestação, devem observar as obrigações expressamente elencadas pela lei especial, quais sejam: participar dos jogos, treinos e demais sessões preparatórias de competições com aplicação e dedicação máximas que lhe forem possíveis; preservar suas condições físicas e submeter-se aos exames médicos e tratamentos clínicos necessários à sua aptidão para a prática desportiva competitiva; e exercitar a atividade desportiva profissional observando as regras e normas que regem a modalidade, atuando disciplinadamente e de acordo com a ética desportiva. (BRASIL, 1998)

Percebe-se, inicialmente, que os deveres incumbidos ao atleta pelo legislador guardam posição compatível com aqueles impostos ao empregador, versando praticamente sobre as mesmas questões.

Nessa senda, por se tratarem de fatores essenciais às relações aqui dispostas, como registro, condições de participação em jogos e treinos, acompanhamento médico, e observância das normas da modalidade desportiva, observa-se que o ordenamento tratou de explicitar como cada figura deve se portar sobre cada um desses fatores, imputando bilateralmente obrigações, a fim de garantir sua concretização.

Assim, não sendo possível, neste ramo, exigir do atleta os resultados desportivos, uma vez que, ainda que o trabalho seja prestado de maneira impecável e competente, é impossível garantir as vitórias e títulos, o empregador poderá demandar que o labor seja prestado com

afinco e dedicação, além de aferir a participação do obreiro nos treinos e demais atividades preparatórias.

O profissional, ao assinar o contrato, assume responsabilidades que importarão em grandes limitações à sua vida privada, como a vedação a atividades que atentem contra sua capacidade psicofísica. Evidente que tal invasão da atividade profissional à intimidade da pessoa será restringida por juízos de razoabilidade e proporcionalidade. (POSSÍDIO, 2019)

Serão impostas restrições, por exemplo, no que tange às substâncias de uso vedado por estes indivíduos, sendo limitado o consumo de álcool em determinadas circunstâncias, e havendo constantes controles antidopagem, tanto pelas entidades que administram as competições, quanto pelo próprio clube empregador, que pode realizar testagens internas.

Ainda, exige-se que o atleta respeite as normas que regem a modalidade, bem como preserve a integridade e a ética desportiva, uma vez que, enquanto representante de seu empregador, seus atos durante as disputas oficiais podem gerar danos materiais e extrapatrimoniais a seu patrão.

4.8 Remuneração

Como já pontuado, pressuposto invencível para a configuração de um contrato especial de trabalho desportivo é a onerosidade da relação, constituindo também requisito formal dessa modalidade contratual a fixação do valor fixo salarial no instrumento que formaliza a relação.

Destaca-se a previsão celetista:

Art. 457 – Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporando ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

§ 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados.

§ 4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

Importante distinção a ser especificada se refere ao salário e à remuneração. Como o próprio *caput* do dispositivo dispõe, remuneração figura como gênero das contraprestações pagas ao empregado, enquanto o salário é uma das espécies remuneratórias, fixada no contrato de trabalho e paga diretamente pelo empregador.

As parcelas remuneratórias não salariais podem ser pagas pelo próprio empregador ou por terceiros, como no exemplo clássico das gorjetas. Ainda, como pontua Carlos Henrique Bezerra Leite, geralmente essas verbas possuirão caráter indenizatório, ressarcitório ou instrumental, não se concretizando como retribuição pelo labor dispendido. (LEITE, 2020)

No âmbito desportivo, admite-se certa mitigação ao tratamento isonômico entre os trabalhadores, estritamente no que tange à equiparação salarial. Tal instituto é de fundamental importância nas relações laborais, assegurando que o empregador não trate discriminatoriamente obreiros que exerçam as mesmas funções, com a mesma qualidade de prestação, sendo-lhes possíveis perquirir o reconhecimento de mesmo valor laboral e, portanto, a garantia de mesmo salário. (VEIGA, 2020)

Transportando-se tal conceito ao trabalho do atleta, se percebe que haverá determinada incompatibilidade desse direito com o universo desportivo, uma vez que o salário dos atletas se baseia em diversos fatores, objetivos e subjetivos, em que será quase impossível demonstrar que o trabalho de dois desportistas possui igual valor.

Tal dificuldade se manifesta pela dificuldade de mensurar e comparar a qualidade da prestação laboral dos atletas, que não se resume a vitórias e conquistas de campeonatos, e, tampouco, a estatísticas e dados individuais de cada profissional. Ainda, em contratos mais vultuosos, os valores se fundam, também, nos valores de mercado especulados para esse atleta em específico, além de considerar retornos intangíveis que esse contrato pode gerar ao empregador, como maior reconhecimento do clube, ou aumento de sua importância no meio desportivo. (VEIGA, 2020)

Portanto, a dificuldade de se aplicar a equiparação salarial nesses contratos é evidente, admitindo-se, entretanto, que seja aplicada apenas em casos esdrúxulos, em que há claro e manifesto ânimo discriminatório nas diferenças estabelecidas pelo empregador.

No contrato de trabalho desportivo ganham notoriedade duas verbas especiais pagas ao atleta que se originam particularmente nessas relações esportivas, e que se difundiram de forma generalizada nesse meio, merecendo, portanto, especial atenção. Essas remunerações são as luvas e os bichos, e, fruto dos costumes e práticas habituais, se encontram institucionalizadas há décadas em nosso ordenamento.

4.8.1 Luvas

As luvas são valores pactuados e pagos ao atleta no momento em que celebra contrato de trabalho com o empregador. Figuram como forma de incentivo para que o atleta aceite a proposta de emprego da entidade de prática desportiva, e podem desempenhar função importante nas negociações de obreiros com alto reconhecimento no mercado, em que vários clubes concorrem por sua contratação.

O valor a ser pago a título de luvas se baseia em uma série de fatores subjetivos e intangíveis, que expressam a importância do atleta que se contrata, e a expectativa que o empregador possui sobre ele. (VEIGA, 2020)

Sua fixação será influenciada por inúmeras questões, que podem estar relacionadas à sua prestação laboral, como o nível técnico e desportivo do atleta, o renome que este possui no meio desportivo, os eventuais títulos e prêmios individuais que já tenha conquistado e as metas desportivas traçadas pela entidade de prática desportiva.

Ainda, influenciam na estipulação desse valor questões que extrapolam a mera prática desportiva, como a postura desse trabalhador em competições e no cotidiano, o poder midiático e publicitário que tal atleta carrega consigo, bem como pode-se pagar altos valores na intenção de convencer o atleta a assinar o contrato, ou de fazê-lo se sentir importante e incentivado à competir.

O pagamento dessas verbas pode ocorrer em uma única parcela, como também se pode negociar seu parcelamento, em que o adimplemento se dá mensalmente junto com as demais remunerações. Ainda, admite-se que sejam pagas *in natura*, transferindo-se bens a título de luvas. (ZAINAGHI, 1998)

Acerca da natureza jurídica das luvas, como se trata de verba paga em razão da prestação de trabalho, sem possuir qualquer fundamento indenizatório ou compensatório, trata-se de verba salarial. (POSSÍDIO, 2019)

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ATLETA PROFISSIONAL. NATUREZA JURÍDICA DAS LUVAS.

O reclamado interpõe recurso de agravo em que pretende o exame do agravo de instrumento pelo colegiado. Argumenta que a parcela remuneratória chamada de luva é uma parcela tipicamente indenizatória e por isso não possui natureza salarial.

[...]

Trata-se de um valor pago em razão do trabalho e por isso verifica-se a natureza salarial dessa verba.

[...]

Estando a decisão recorrida em conformidade com a jurisprudência pacífica do TST, não prospera a arguição de divergência jurisprudencial, nos termos da Súmula 333 do TST e do artigo 896, § 7º, da CLT. (BRASIL, 2018)

A jurisprudência destacada, em decisão proferida em 2018, reforça o entendimento de que tal remuneração compõe, de fato, o salário do atleta, completando ainda que tal questão é completamente pacífica na jurisprudência dessa Corte.

4.8.2 Bichos

Os bichos são os bônus tipicamente pagos aos atletas por determinadas conquistas desportivas, ocorrendo como forma de recompensa e estímulo pela obtenção de resultados importantes ou pelo simples desempenho satisfatório em determinada competição.

Quanto à sua natureza jurídica, verifica-se que, até a Lei n. 13.467, de 2017, mais conhecida como reforma trabalhista, os bichos eram incontestavelmente verbas salariais, o que se manifestava pacificamente na doutrina e na jurisprudência. (POSSÍDIO, 2019)

Ocorre que, dentre as profundas alterações promovidas no aparato juslaboral por essa reforma, o art. 457, parágrafo 2º e parágrafo 4º, já colacionados anteriormente, promoveram significativa mudança na composição dos salários, retirando os prêmios do âmbito salarial, passando estes a serem apenas remunerações.

Nesse sentido, os bichos, enquanto liberalidades pagas pelo empregador aos empregados pelo bom desempenho desportivo, muito se aproximam do conceito de prêmio posto no parágrafo 4º do referido dispositivo celetista, levantando-se a dúvida se os bichos também deixaram de ser salário.

O art. 31 da Lei Pelé, em redação firmada pela Lei n. 13.155, de 2015, preceitua:

Art. 31. A entidade de prática desportiva empregadora que estiver com pagamento de salário ou de contrato de direito de imagem de atleta profissional em atraso, no todo ou em parte, por período igual ou superior a três meses, terá o contrato especial de trabalho desportivo daquele atleta rescindido, ficando o atleta livre para transferir-se para qualquer outra entidade de prática desportiva de mesma modalidade, nacional ou internacional, e exigir a cláusula compensatória desportiva e os haveres devidos.

§ 1º São entendidos como salário, para efeitos do previsto no *caput*, o abono de férias, o décimo terceiro salário, as gratificações, os prêmios e demais verbas inclusas no contrato de trabalho. (BRASIL, 1998)

Como explicita o parágrafo 1º da lei específica desportiva, os prêmios estão aqui previstos como parte integrante do salário, em frontal contradição às estipulações celetistas,

que passaram a ser imperiosas ao conferir natureza jurídica diversa a esses prêmios. Deve-se perquirir, portanto, se o entendimento previsto na norma especial desportiva continuará vigente nesse âmbito, ou se a nova tendência legislativa adotada pelo direito do trabalho será também adotada para as relações de emprego dos atletas.

Alguns autores sustentam que a previsão específica do direito desportivo deve prevalecer, como Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 929):

Esclareça-se que, no tocante aos bichos, embora se assemelhando aos prêmios – na acepção antiga por estes ostentada –, não foram atingidos pela Lei n. 13.467/2017, em vista de duas razões: eles são regidos por diploma jurídico especial, o qual não se afeta em decorrência da aprovação de distinto diploma jurídico geral (art. 2º, § 2º, LINDB); além disso, o pagamento dos bichos é repetido inúmeras vezes ao longo do ano contratual, circunstância que não parece compatível com a figura tipificada no § 4º do art. 457 da CLT.

Domingos Sávio Zainaghi coaduna com a manutenção do caráter salarial dos bichos:

Com o advento da Lei n. 13.467/17, conhecida como Reforma Trabalhista, como se vê acima pela leitura do § 4º do art. 457, da CLT, os bichos não têm natureza jurídica salarial.

Entendemos, entretanto, que no caso dos bichos, estes continuam com natureza jurídica salarial, ainda que a CLT diga o contrário.

Explicamos. A Lei Pelé afirma no art. 31, § 1º que são entendidos como salário, para efeitos do previsto no *caput*, o abono de férias, o décimo terceiro salário, as gratificações, os prêmios e demais verbas inclusas no contrato de trabalho.

Logo, a lei especial anterior à lei geral afirma que os prêmios têm natureza jurídica salarial.

Portanto, os bichos continuam sendo verba salarial, ou seja, os valores pagos aos atletas a tal título devem refletir nos demais pagamentos, como FGTS, férias e 13º salário. (ZAINAGHI, 2020, p. 66)

Para as referidas doutrinas, a superveniência de previsão celetista alterando o caráter dessas verbas não deve modificar o entendimento predominante desportivo, que se funda em lei especial ainda vigente, que determina sua natureza jurídica salarial.

Por outro lado, pode-se argumentar que o preceito celetista é imperioso ao definir o novo enquadramento desse tipo de remuneração, devendo o contrato especial de trabalho desportivo atualizar-se para acompanhar tal tendência, como forma de privilegiar a segurança jurídica e garantir a predominância de uma interpretação congruente entre o âmbito desportivo e as demais relações empregatícias.

Como sustenta Rafael Teixeira Ramos (2020):

A partir da edição da Lei n. 13.467/17 (Reforma Trabalhista), os prêmios passaram a não se caracterizar salário, não integrando o contrato de trabalho por expressa disposição legal (art. 457, §§ 2º e 4º, da CLT). Por consequência, os bichos (codinome empregado como espécie de prêmios na seara esportiva) seguiam o mesmo direcionamento jurídico, não se constituindo verba salarial ou parcela incorporada ao contrato especial de trabalho desportivo.

Nessa esfera, é importante alinhar que o conceito e classificação empregados para prêmios se estende aos bichos previstos no art. 31, § 1º da Lei Pelé, na medida em que as parcelas delineadas neste excerto legal são “para fins de rescisão indireta”, não subscrevendo a Lei n. 9.615/98 um título específico para remuneração, abrindo-se uma lacuna normativa a respeito, sendo neste ponto conceitual da remuneração totalmente aplicável a nova CLT modificada pela Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/17).

O autor sustenta que tal ditame da Lei n. 9.615/1998 deve ser aplicado estritamente aos fins de rescisão indireta expressamente previstos no dispositivo, afastando a aplicação generalizada dessa previsão, e defendendo que as modificações provocadas na CLT deverão abarcar os contratos de emprego dos atletas, ante a ausência de previsão específica em sentido contrário.

Outro ponto de vista relevante à discussão é proferido por Cristiano Augusto Rodrigues Possídio:

Os bichos – vocabulário utilizado no jargão do futebol – são premiações por êxitos desportivos e, quando pagos com habitualidade, também se tem admitido natureza jurídica salarial – vide AIRR e RR 25959/2002-900-03-00.5.

Essa discussão, porém, tende a ganhar novos contornos e prováveis decisões em sentido contrário, diante da atual previsão do § 2º, do art. 457, da CLT, com redação dada pela Lei 13.467/2017, explícita em firmar que as importâncias, ainda que habituais, pagas a título de prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporando ao contrato de trabalho e não constituindo base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário. (POSSÍDIO, 2019, p. 48)

O autor ressalta a manutenção do já consolidado entendimento na doutrina desportiva, reconhecendo, entretanto, a grande probabilidade de que a nova tendência seja cada mais admitida e reverberada pelos tribunais também no contrato de trabalho desportivo.

Ante o exposto, verifica-se que, inicialmente, se trata de questão controversa, que poderá sofrer alterações e modificações até que a compreensão se estabilize e pacifique.

A especificidade das relações trabalhistas no direito desportivo é elemento primordial que sempre deve ser pontuado quando há conflito entre suas normas específicas e os comandos gerais. A lei especial e a interpretação pacífica que lhe fora garantida pela

jurisprudência e pela doutrina não será prontamente atacada pela edição da Lei n. 13.467/17, resistindo caráter salarial aos bichos, que se encontra respaldado ainda como entendimento majoritário.

Portanto, a conclusão que se obtém é que deve prevalecer o instituto tal como previsto pelo próprio direito desportivo, uma vez que há embasamento legal para a manutenção desse entendimento, bem como respaldo doutrinário e jurisprudencial, não se obstando que o consenso jurídico venha a se consolidar futuramente em posição distinta, firmando-se novo entendimento com o aprofundamento da questão.

5 PARALISAÇÕES NO CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO

Apesar do caráter contínuo das relações de emprego definidas em nosso direito do trabalho, é natural que o contrato de trabalho seja susgado por alguns períodos, em virtude de ocasiões específicas e transitórias, continuando, entretanto, vigente.

Há, inicialmente, uma questão denominativa a ser superada, no sentido de que o termo “interrupção” do contrato, utilizado pela CLT em seu capítulo IV (BRASIL, 1943), muitas vezes não é o termo preferido pela doutrina. Como sustenta Amauri Mascaro Nascimento, a dupla terminologia empregada pelo legislador pode não ser a mais adequada para sistematizar esses institutos, pois eles possuem o mesmo pressuposto, e configuração parecida. (NASCIMENTO, 2014)

Apesar das possíveis divergências teóricas, aplicar-se-á nesse trabalho a terminologia definida na legislação brasileira, a fim de que não se suscite confusões ou imprecisões acerca dos referidos institutos.

Nos ensinamentos de Carla Teresa Martins Romar, esse tipo de paralisação contratual pode se fundar em razões de quatro espécies diferentes, podendo ser elas de caráter: biológico-social, como a licença maternidade; físico-econômico, como nos casos de agudas crises econômicas; político-social, como nas hipóteses grevistas; e jurídico-penal, como nos casos de suspensão disciplinar. (ROMAR, 2018)

Em ambas as modalidades de sustação contratual, haverá a inexecução da prestação laboral por determinado período, em situações previsíveis e devidamente delimitadas pela normatização trabalhista.

Tal inexecução, portanto, não configurará ruptura contratual, sendo certo que alguns efeitos dessa relação serão suspensos, enquanto outros continuarão vinculando as partes. Como já exposto, a existência destes mecanismos se manifesta como uma proteção ao ânimo de continuidade da relação de trabalho, garantindo que as eventualidades e adversidades que possam se apresentar durante o vínculo não importem em ruptura contratual, resguardando-se às partes hipóteses de paralisação.

Como esclarece Amauri Mascaro Nascimento:

O contrato não se suspende; alguns dos seus efeitos continuarão. Em férias, mas habitando o apartamento do edifício do qual é empregado, ou doente e recebendo da organização previdenciária na mesma situação, o zelador do prédio continuará desfrutando da habitação, a ver mantidos os efeitos do contrato. Da mesma maneira, se em dia de folga o empregado vai ao estabelecimento e comete falta grave, por exemplo, agredindo superior, não

deixarão de produzir efeitos os atos que praticou. Logo, a suspensão não é do contrato. A suspensão é do trabalho, seus efeitos são determinados pelas normas jurídicas. Suspendem-se, com o trabalho, algumas obrigações contratuais. (NASCIMENTO, 2014, p. 875)

Conforme indica o jurista, apesar da não execução do trabalho, alguns direitos e deveres restarão surtindo efeitos entre os sujeitos, como questões relativas ao poder disciplinar do empregador, e obrigações de lealdade e fidelidade. Desse modo, apesar da liberdade que é conferida à pessoa nesses períodos, como, por exemplo, o empregado ao gozar de suas férias, não se encontra este completamente desobrigado.

Tal fato se manifesta de maneira ainda mais perceptível nas relações de trabalho desportivo, em que há rigorosas demandas físicas aos atletas, o que importa em maiores restrições comportamentais a eles nos períodos de suspensão e interrupção, sendo necessário que essas figuras se mantenham com alguma condição básica de praticar o esporte.

Outro ponto importante é a impossibilidade de o empregador rescindir o contrato com o empregado enquanto perdurar a paralisação de sua execução, ainda que adimpla todas as reparações e verbas que sejam devidas, salvo nas situações específicas de rescisão por justa causa do obreiro, desde que devidamente reconhecida pela Justiça do Trabalho, e nos casos de extinção da empresa, em que a figura do empregador deixa de compor a relação de trabalho. (BARROS, 2016)

Ainda, o art. 471 da CLT se encarrega de estipular que o empregado, ao retornar após o período de suspensão ou interrupção, fará jus ao retorno a seu cargo, além de ter asseguradas todas as vantagens que tenham sido conferidas à sua categoria durante sua ausência. (BRASIL, 1943)

Nas relações desportivas, as disposições gerais acerca da interrupção e suspensão poderão ser aplicadas desde que sejam compatíveis com o âmbito do desporto de rendimento, além de haver algumas situações peculiares que ensejarão inexecuções contratuais típicas da relação entre atletas e entidades de prática desportiva.

Em sequência serão abordados esses institutos, separadamente, estabelecendo-se suas principais distinções, as principais hipóteses comuns que também serão aplicáveis ao contrato especial de trabalho desportivo, e as hipóteses típicas desse contrato.

5.1 Interrupção

A interrupção do contrato de trabalho é a paralisação do trabalho em que permanece para o empregador a obrigação de remunerar o trabalhador, sendo também computado o tempo de serviço, ainda que não trabalhado. É atingida, portanto, apenas a disponibilidade da prestação laboral pelo obreiro, remanescendo a eficácia dos demais direitos e obrigações. (ROMAR, 2018)

Dentre as hipóteses previstas de interrupção, encontram-se descansos semanais remunerados, feriados, intervalos intrajornada remunerados e férias. Tais períodos de descanso compreendem importantes garantias ao empregado, que os necessita para preservar sua saúde física e mental, além de lhe ser garantido tempo livre para exercitar seu convívio familiar e seu lazer, requisitos indisponíveis para uma boa qualidade de vida. (BARROS, 2016)

Outra situação cristalina se refere aos afastamentos do obreiro por acidente de trabalho ou por doença. Como explicita o art. 75 do Decreto nº 3.048/1999, mais conhecido como Regulamento da Previdência Social: “Durante os primeiros quinze dias consecutivos de afastamento da atividade por motivo de incapacidade temporária, compete à empresa pagar o salário ao segurado empregado.” (BRASIL, 1999)

Portanto, o indivíduo que, seja por ter se acidentado na prestação laboral ou por ter sido acometido por enfermidade, fique temporariamente incapacitado para realizar seu trabalho, receberá regularmente seu salário durante os primeiros quinze dias de tal período, configurando inequívoca situação de interrupção contratual.

Tratando-se de incapacidade que perdure mais que o prazo acima definido, caberá ao obreiro buscar o benefício previdenciário que se adeque à sua situação, sendo o empregador dispensado do ônus de solver as remunerações do trabalhador deste momento em diante, passando a se configurar a suspensão do contratual. (ROMAR, 2018)

Há previsão no art. 473 da CLT de algumas situações que atingem agudamente o indivíduo em seu âmbito pessoal, sendo ocasiões que ocorrerão em algum momento da vida da grande maioria das pessoas, e o legislador assegurou a possibilidade de que sejam conferidos alguns dias de repouso, sem prejuízo salarial, para que o trabalhador se encarregue de tais fatos e suas consequências.

Introduzidas no rol desse artigo, destacam-se como interrupções por acontecimento particulares do empregado o caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão

ou outra pessoa que fosse economicamente dependente deste (inciso I); celebração de casamento (inciso II); nascimento de filho (inciso III). (BRASIL, 1943)

Ainda, no mesmo dispositivo, serão estabelecidas inexecuções do contrato relacionadas a questões médicas, quais sejam: doação voluntária de sangue (inciso IV); acompanhamento de cônjuge ou companheira em exames durante sua gravidez (inciso X); acompanhamento de filho menor que seis anos em compromissos médicos (inciso XI); realização de exames de prevenção de câncer (inciso XII). (BRASIL, 1943)

O art. 473 prossegue por estipular hipóteses de interrupção relacionadas a obrigações legais que os trabalhadores devem cumprir, além de questões de representação sindical. Nesse âmbito, verifica-se a sustação do contrato para alistamento eleitoral (inciso V); alistamento militar (inciso VI); realização de exame vestibular (inciso VII); comparecimento em Juízo (inciso VIII); participação, enquanto representante sindical, de reuniões oficiais de organismos internacionais a que o Brasil esteja vinculado (inciso IX). (BRASIL, 1943)

Ademais, esparsas na CLT, serão encontradas outras situações que ensejam a referida interrupção, como quando os serviços e trabalhos forem interrompidos por causas acidentais ou de força maior (art. 61, parágrafo 3º) ou quando o trabalhador não prestar seu serviço para atuar como conciliador em Comissão de Conciliação Prévia (art. 625-B, parágrafo 2º). (BRASIL, 1943)

Ponto importante se refere à proteção especial garantida ao trabalho da mulher, que se expressa também nesse instituto, por meio de duas formas especiais de inexecução temporária do contrato, resguardado o salário e tempo de serviço da mulher, quando esta sofrer aborto não criminoso, e na chamada licença-maternidade, que se aplica não só à gestante, como também à adotante. (DELGADO, 2019)

Expostas diversas das formas de interrupção previstas em nosso ordenamento, cumpre estabelecer que não se trata de rol taxativo, uma vez que, toda licença remunerada que o empregador oferecer ao empregado configurará interrupção, independentemente da razão que a enseja.

5.1.1 Convocação de atleta para seleção

Além das hipóteses comuns, haverá hipótese típica de interrupção do contrato especial de trabalho desportivo, nas situações em que ao atleta for convocado para competir por seleção, como preceitua o art. 41 da Lei Pelé:

Art. 41. A participação de atletas profissionais em seleções será estabelecida na forma como acordarem a entidade de administração convocante e a entidade de prática desportiva cedente.

§ 1º A entidade convocadora indenizará a cedente dos encargos previstos no contrato de trabalho, pelo período em que durar a convocação do atleta, sem prejuízo de eventuais ajustes celebrados entre este e a entidade convocadora.

§ 2º O período de convocação estender-se-á até a reintegração do atleta à entidade que o cedeu, apto a exercer sua atividade. (BRASIL, 1998)

Pelo que se observa na disposição legal, durante o período que o esportista for cedido pelo empregador à federação ou confederação para representar esta entidade em suas seleções, sua remuneração seguirá sendo paga normalmente pelo clube que o emprega, podendo este, futuramente, buscar junto à entidade que realizou a convocação a reparação do montante gasto com salário durante o lapso temporal em que este atleta não esteve à disposição do empregador. (OLIVEIRA, 2008)

Portanto, embora a obrigação de arcar com o salário do trabalhador convocado recaia, posteriormente, à entidade convocadora, o empregador é forçado a cumprir com tais encargos de antemão junto ao atleta, podendo, em momento oportuno, buscar a indenização que lhe é de direito. Ainda, haverá regular contabilização como tempo de serviço, tratando-se, ante o exposto, de inequívoca situação de interrupção contratual. (RAMOS, 2021)

5.2 Suspensão

A suspensão do contrato do emprego, por outro lado, é a situação em que não há a prestação laboral, tampouco resiste ao empregador o encargo de remunerar o trabalhador e a necessidade de computar o tempo de serviço. Verifica-se, portanto, uma inexecução mais ostensiva que na outra modalidade já abordada, restando ambas as partes dispensadas de suas principais obrigações contratuais por esse lapso temporal. (LEITE, 2020)

Hipótese já mencionada de suspensão é o afastamento do obreiro por acidente de trabalho ou doença a partir do décimo sexto dia, cessando o pagamento de salário pelo patrão e passando ao recebimento de benefício previdenciário. O empregado retornará ao seu cargo e o contrato será retomado assim que a perícia previdenciária o considerar apto a retornar às suas atividades rotineiras. (ROMAR, 2018)

Independentemente do benefício previdenciário a ser recebido pelo atleta, quando restar caracterizado o acidente de trabalho, poderá o jogador (ou o seu beneficiário), receber o pagamento do valor assegurado na apólice do seguro efetuado pela empresa. (VEIGA, 2020, p. 99)

Conforme se extrai do excerto destacado, no caso do atleta profissional, independente do recebimento de benefício previdenciário, lhe será assegurado, em caso de acidente de trabalho, o recebimento dos valores constantes nos seguros que a entidade de prática desportiva é obrigada a manter durante o contrato.

Tal hipótese, indubitavelmente, poderá ser aplicada no contrato de trabalho do atleta profissional. Acontece que, por se tratar de atividade desportiva, a grande maioria dos acidentes e enfermidades que acometem os trabalhadores são lesões e contusões oriundas da própria prática desportiva, dada a alta e intensa demanda física imposta na prática profissionalizada.

Desse modo, o que se encontra na prática é que, por se tratar de questões que afetam diretamente o rendimento desportivo dos trabalhadores, os empregadores preferem continuar pagando o salário dos atletas, a fim de que os procedimentos médicos e tratamentos sejam realizados junto à seu próprio departamento médico, de modo que possam acompanhar o caso clínico com seus próprios profissionais especialistas em medicina e fisioterapia esportiva. (VEIGA, 2020)

Outra incidência da suspensão contratual ocorre por decorrência do poder disciplinar que o empregador detém, que lhe garante a possibilidade de suspender a prestação laboral, bem como o pagamento de salário e a contagem de tempo, em virtude da prática de atos faltosos pelo empregado. Evidente que a prática de tal prerrogativa do patrono deve se submeter a um juízo de proporcionalidade e razoabilidade, sendo absolutamente vedada a prática de sanções abusivas. (NASCIMENTO, 2014)

Novamente, na relação de emprego desportiva, esse tipo de inexecução contratual, apesar de possível, pode não se manifestar como a forma mais adequada de sancionar o trabalhador, utilizando-se, muitas vezes, de sanção pecuniária nessas situações.

Ao proceder pela suspensão contratual, o atleta, além do desfalque remuneratório, seria privado de participar dos treinamentos técnicos e físicos, o que pode comprometer seu ritmo de jogo e preparo físico, acarretando-lhe grandes prejuízos desportivos. No que tange ao empregador, aplicar a inexecução contratual resultaria em graves ônus a si próprio, uma vez que não poderia contar com o atleta para representá-lo em competições oficiais, e a ausência de uma adequada rotina de treinamentos durante esse período pode influenciar negativamente no trabalho realizado ao longo de toda a temporada. (MIGUEL, 2014)

Ante o exposto, verificado que, tanto na multa quanto na suspensão, o atleta suportará redução em sua remuneração, é mais benéfico, para as duas partes, que seja aplicada apenas a sanção pecuniária, não gerando-se déficits físicos e desportivos ao atleta. Tal modalidade

sancionatória corresponde a outra importante especificidade do CETD, uma vez que, de acordo com as relações comuns regidas pela CLT, a intangibilidade salarial é imperativa ao vedar esse tipo de multa.

Algumas outras hipóteses relevantes em que à inexecução provisória é conferido caráter suspensivo são a aposentadoria provisória, de acordo com o art. 475 da CLT; motivos de força maior que possam se configurar; exercício de greve (art. 7º da Lei nº 7.783/1989); serviço militar obrigatório (art. 472 da CLT); eleição para cargo de direção sindical (art. 543 da CLT). (BRASIL, 1943)

Cumpra ressaltar que, em algumas hipóteses de suspensão por motivos alheios à vontade do obreiro, pode haver algumas mitigações dos efeitos da suspensão, a fim de que essa figura hipossuficiente não se encontre demasiadamente prejudicada pela inexecução contratual. É o que ocorre, por exemplo, nas hipóteses de acidente de trabalho e de serviço militar obrigatório, em que o tempo, ainda que não trabalhado e, tampouco remunerado, será computado para fins indenizatórios e para o depósito do FGTS. (DELGADO, 2019)

5.2.1 Impedimento da prática desportiva por ato de exclusiva responsabilidade do atleta

Nas ocasiões em que o atleta ficar impossibilitado de praticar o desporto por mais de noventa dias consecutivos, por culpa exclusiva sua, em ato desvinculado de sua prática profissional, será facultado ao empregador suspender seu contrato durante tal período, uma vez que a inexecução contratual ocorreu por fato estranho à relação laboral, não incumbindo-se à entidade de prática desportiva suportar os prejuízos decorrentes de culpa exclusiva do empregado. (RAMOS, 2021)

Como indica o art. 28 da Lei Pelé:

[...] § 7º A entidade de prática desportiva poderá suspender o contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional, ficando dispensada do pagamento da remuneração nesse período, quando o atleta for impedido de atuar, por prazo ininterrupto superior a 90 (noventa) dias, em decorrência de ato ou evento de sua exclusiva responsabilidade, desvinculado da atividade profissional, conforme previsto no referido contrato.

§ 8º O contrato especial de trabalho desportivo deverá conter cláusula expressa reguladora de sua prorrogação automática na ocorrência da hipótese prevista no § 7º deste artigo. (BRASIL, 1998)

Esse dispositivo se relaciona com as diversas obrigações incutidas ao atleta, que não pode apresentar conduta inadequada fora da prestação laboral, e deve possuir zelo específico com relação a sua integridade física. Desse modo, se o atleta apresentar alguma lesão que o

impossibilite de cumprir o contrato por período superior a 90 dias, em decorrência de fato não praticado por força desse contrato de trabalho, o empregador não será compelido a remunerá-lo por esse período. (VEIGA, 2020)

Ainda, conforme demonstra o parágrafo 8º, é possível constar cláusula específica no contrato especial de trabalho desportivo, imperando que haja a prorrogação automática do vínculo pelos momentos em que houve tal inexecução fundada em culpa exclusiva do obreiro.

Situação que demanda especial atenção é o uso de doping pelo atleta.

Havendo no esporte rígidas normatizações antidopagem e graves consequências desportivas e jurídicas ligadas ao uso dessas substâncias, é fundamental que o atleta mantenha especial cautela em relação àquilo que ingere. Ainda que não haja intenção de infringir as normas antidoping, é imprescindível que o trabalhador tenha controle e conhecimento sobre os suplementos que utiliza e suas composições químicas, bem como se certifique da qualidade do serviço prestado pelos eventuais laboratórios de manipulação que venha a contratar para produzir esse tipo de suplemento, de modo a reduzir os riscos da dopagem involuntária.

Não se pode considerar que o uso de doping, pelo simples fato de ocorrer no âmbito esportivo, se configura como fato vinculado à atividade profissional. Por tal motivo, havendo desconhecimento do empregador em relação a essa prática, a responsabilidade será exclusiva do atleta, considerando-se essa conduta como um ato volitivo do agente, e que não possui continência com o exercício laboral, sendo aplicável, portanto, tal modalidade de suspensão. (POSSÍDIO, 2019)

5.3 Cessão temporária do atleta

A cessão temporária do atleta, também conhecida como “empréstimo”, é outro instituto oriundo da especialidade das relações empregatícias desportivas, que se fundamenta em que, em determinadas situações, é útil às partes pactuarem a transferência do empregado para outra entidade de prática desportiva temporariamente, retornando o atleta ao empregador que o cedeu findado esse prazo.

Trata-se de espécie de inexecução contratual que não se encontra em outras categorias profissionais, o que, novamente, ressalta a peculiaridade do instituto, ainda mais pelo fato de, muitas vezes, o trabalhador ser cedido para empregadores que são concorrentes diretos na atividade da entidade de prática desportiva cedente. (POSSÍDIO, 2019)

Haverá, nessa hipótese, uma independência entre o contrato que o atleta possui com o cedente e o outro contrato que possui com o cessionário.

Na verdade, quando um atleta contratado por uma entidade de prática desportiva é emprestado temporariamente para outra entidade de prática, ocorrem as seguintes relações jurídicas. (i) em relação ao cedente, haverá a suspensão dos efeitos do contrato de trabalho com o atleta, que pode ser total ou parcial conforme as obrigações assumidas para o período de empréstimo, retornando a produzir integrais efeitos ao término da cessão; (ii) em relação ao cessionário, haverá a negociação e assinatura de um novo contrato de trabalho, totalmente independente do anterior, com novo empregador, prazo de duração identificado ao período da cessão, e livre pactuação das condições financeiras, tais como o valor do salário mensal, o pagamento de eventuais luvas pela assinatura e/ou os critérios de premiação, se houver. (AMBIEL, 2015, p. 85)

Conforme expõe Carlos Eduardo Ambiel, tais contratos não se confundem, ocorrendo a suspensão ou interrupção do contrato existente entre o obreiro e a entidade cedente (no excerto o autor se refere a tais institutos como “suspensão total ou parcial”), e o surgimento de um novo contrato que obrigará a entidade cessionária e o trabalhador por esse período.

Ocorre que há entre os clubes verdadeira transmissão do vínculo desportivo existente entre o cedente e o atleta, seja ela gratuita ou onerosa, passando o cessionário a integrar tal vínculo. Como já exposto anteriormente, vínculo desportivo é a conexão administrativa existente entre empregado e empregador, que, mediante o registro no órgão competente, possibilita que o empregado esteja apto a competir em nome do empregador. (AMBIEL, 2015)

Não haverá, entretanto, transmissão do vínculo empregatício existente entre os sujeitos, pois a entidade cedente apenas susta a execução de sua relação de emprego, passando o atleta a possuir dois vínculos empregatícios simultâneos. (AMBIEL, 2015)

Desta forma, configurada a sustação temporária da execução contratual, verifica-se que as entidades de prática desportiva podem pactuar pela divisão dos valores salariais, ou pactuar que uma delas pague integralmente a remuneração do obreiro.

Portanto, haverá típico caso de suspensão contratual se restar configurado que o cessionário arcará integralmente com o adimplemento contratual. Por outro viés, se o cedente for encarregado de pagar parcialmente ou totalmente a remuneração do atleta, haverá interrupção contratual. (RAMOS, 2021)

Em tal sustação, como o profissional não cessa a prestação laboral, apenas a transfere para outro sujeito, haverá a regular contagem de tempo para fins previdenciários, ou seja, ainda que haja a suspensão, terá seus efeitos mitigados em benefício do obreiro.

Ademais, como impõe o art. 38 da Lei Pelé a efetuação da cessão temporária depende da expressa anuência do atleta, uma vez que os efeitos que dela decorrem atingem diretamente o âmbito profissional e pessoal dessa figura, sendo-lhe garantida a possibilidade de manter o vínculo empregatício com o empregador que visava ceder-lhe. (BRASIL, 1998)

Via de regra, as obrigações constituídas entre o atleta e o cessionário não atingem a entidade cedente. Exceção a essa regra corresponde a uma eventual inadimplência do cessionário, em especial proteção à natureza alimentar do salário, de modo que se garanta ao atleta alternativas frente à mora de seu novo empregador.

Concretizando-se o atraso no pagamento de salários do atleta por mais de dois meses, o empregador originário será notificado dessa inadimplência, podendo arcar com tais valores em até quinze dias, prosseguindo a cessão temporária regularmente. Não havendo o pagamento dentro desse prazo, a cessão restará rescindida, e o obreiro voltará a prestar seus serviços para a entidade cedente. (VEIGA, 2020)

Se o contrato optar por incumbir o cedente de pagar parcela ou totalidade dos salários, e, havendo mora deste por três meses ou mais, o atleta pode buscar a rescisão indireta desse contrato especial de trabalho desportivo, não sendo atingido o contrato de cessão celebrado entre este e o cessionário, que prosseguirá sem óbices. (AMBIEL, 2015)

Outra garantia conferida ao trabalhador é a responsabilidade solidária entre as duas entidades, em eventuais reclamações trabalhistas, de modo que poderá exigir tais encargos, referentes ao período em que foi cedido, de ambos os empregadores, conjuntamente. (POSSÍDIO, 2019)

6 EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL

O ordenamento pátrio apresenta diversas modalidades de extinção do contrato especial de trabalho desportivo, havendo rol específico na Lei n. 9.615/1998:

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:

[...]

§ 5º O vínculo desportivo do atleta com a entidade de prática desportiva contratante constitui-se com o registro do contrato especial de trabalho desportivo na entidade de administração do desporto, tendo natureza acessória ao respectivo vínculo empregatício, dissolvendo-se, para todos os efeitos legais:

I - com o término da vigência do contrato ou o seu distrato;

II - com o pagamento da cláusula indenizatória desportiva ou da cláusula compensatória desportiva;

III - com a rescisão decorrente do inadimplemento salarial, de responsabilidade da entidade de prática desportiva empregadora, nos termos desta Lei;

IV - com a rescisão indireta, nas demais hipóteses previstas na legislação trabalhista; e

V - com a dispensa imotivada do atleta. (BRASIL, 1998)

A primeira forma extintiva é também a mais simples e intuitiva, que se dá justamente pelo término do prazo previsto em contrato. Conforme já destacado, o contrato de trabalho desportivo vige por prazo determinado, e, com o alcance do termo final pactuado, as partes estarão desobrigadas.

O distrato é a forma de extinção em que os sujeitos do vínculo laboral negociam e optam por resilir bilateralmente a prestação do trabalho, por entenderem que a continuidade de tal vínculo não é mais favorável a ambos.

Extinguir-se-á o contrato, ainda, pelo pagamento da cláusula indenizatória desportiva, em favor do empregador, ou da cláusula compensatória desportiva, em favor do empregado, quando a extinção ocorrer antes do prazo previsto, como forma de proteção à parte que desejava cumpri-lo até o final, mas se encontrou obstada pelo outro.

Os incisos III e IV aludem às modalidades de rescisão indireta do contrato, que, via de regra, se perfectibilizam através de ação judicial, e correspondem às faltas graves cometidas pela entidade de prática desportiva, que tornem o vínculo trabalhista insustentável para o obreiro.

Prossegue o instrumento normativo, preceituando a dispensa imotivada do atleta, em que o empregador, por ato unilateral e, sem qualquer justa causa, opta por dispensar o atleta.

Tal hipótese corresponde à clássica aplicação da cláusula compensatória desportiva, que busca possibilitar a subsistência do trabalhador que, sem dar causa, foi dispensado.

Apesar da omissão legal acerca da rescisão contratual por justa causa do empregado, verifica-se que tal modalidade será também possível no âmbito desportivo, aplicando-se os preceitos da CLT subsidiariamente para suprir as lacunas existentes.

Ao abordar especificamente as espécies e suas individualidades, ordenar-se-á os institutos de acordo com a disposição legal já exposta, de modo que se aborde as modalidades e suas questões conexas de acordo com a sistematização legal, acrescentando-se ao fim as hipóteses que não se encontram expressas nesse dispositivo específico.

6.1 Término do prazo

A primeira hipótese de dissolução do contrato especial de trabalho desportivo é o natural término da sua vigência.

Ora, em se tratando de contrato realizado por tempo determinado, é absolutamente esperado que, ao se atingir o termo final pactuado entre os sujeitos, sua vigência se encerre, passando as partes a se desincumbirem dos termos ali presentes, e estando livres para estabelecerem novos contratos com terceiros. (VEIGA, 2020)

O término do prazo é a forma natural de dissolução desse vínculo, presumindo-se que as partes cumpriram adequadamente suas obrigações trabalhistas, e não tiveram interesse em proceder pela renovação do contrato.

6.2 Distrato

Ainda no inciso I, do parágrafo 5º, do art. 28 da Lei 9.615/1998, é prevista a dissolução contratual por distrato.

No desporto de rendimento, é normal que a circulação de atletas por entidades de prática desportiva se dê de maneira dinâmica e rotativa, sendo comum nesse âmbito que as partes não se vinculem com ânimo permanente, pois estão rodeadas de uma série de fatores que podem lhes instigar a romper o contrato antes de atingir seu termo final. (POSSÍDIO, 2019)

Não é raro ocorrerem insatisfações entre o atleta e o empregador, especialmente em esportes coletivos, sendo comum encontrar atletas insatisfeitos por não participarem de

competições, ou simplesmente pela dificuldade em se adaptar às metodologias táticas e treinos do empregador.

Pela perspectiva dos clubes empregadores, por mais que, geralmente, seja benéfico ceder o empregado temporariamente, ou negociá-lo para outra entidade, podem ocorrer situações em que o distrato seja a alternativa mais favorável, como quando não forem encontrados outros clubes interessados no atleta, ou quando o próprio trabalhador queira romper o contrato atual sem, entretanto, realizar novo vínculo imediato. Em ocasiões como estas, o empregador, que não tem interesse em seguir remunerando o atleta, poderá convergir junto a este e distratar o contrato.

Desta forma, para facilitar tal liberdade de desvinculação, há a figura do distrato, também chamado de resilição bilateral, por meio do qual as partes celebram pacto a fim de extinguir o contrato de emprego. Tal pacto se trata de verdadeiro contrato de resilição bilateral, que deve observar as prescrições legais rescisórias. (ZAINAGHI, 1998)

Ainda, sobre as formalidades do distrato:

O instrumento do distrato deve ter especificada a natureza das verbas que estão sendo acordadas para pagamento e o valor de cada uma delas, daí porque a quitação se restringirá às parcelas ali discriminadas. Valor aleatoriamente distribuído para quitação geral do CETD pode atrair a nulidade da rescisão, embora permitida a compensação, acaso tenha havido pagamento para evitar enriquecimento sem causa, exatamente porque é vedada a complexividade no Direito do Trabalho, não havendo sentido algum para que essa regra não venha a ser observada na esfera da relação jurídica firmada entre atletas e clubes. (POSSÍDIO, 2019, p. 104)

Portanto, verifica-se que tal instrumento poderá ser anulado por incorreção formal, bem como poderá ser desconsiderado se for comprovado vício de consentimento de alguma das partes na celebração de tal pacto. (POSSÍDIO, 2019)

ATLETA PROFISIONAL. DISTRATO. NULIDADE. VERBAS RESCISÓRIAS DEVIDAS. O distrato, por disposição do art. 472 do CC, faz-se pela mesma forma exigida para o contrato. Por isso, o instrumento de distrato do contrato especial de trabalho desportivo possui a mesma natureza deste, com a incidência das restrições e princípios inerentes ao direito do trabalho, como aliás, autorizado pelo art. 28, § 4, da Lei n. 9.615/98. Se os distratos firmados não contemplam vantagens ou benefícios ao autor, mas ao contrário, reduzem os direitos trabalhistas além aqueles que a que teria direito na rescisão contratual, cabe reconhecer sua nulidade. Incidência do art. 9º da CLT.

[...]

Infiro que os distratos firmados não contemplam vantagens ou benefícios ao autor, mas ao contrário, reduz os direitos trabalhistas além daqueles que a

que teria direito na rescisão contratual. Além do parcelamento das verbas rescisórias, houve a exclusão da cláusula compensatória desportiva e sonegação parcial de valores de parcelas do contrato.

Afora isso, noto que a ré firmou distrato sabendo que não iria cumpri-lo, pois não efetivou qualquer pagamento das parcelas ajustadas ao autor. Agiu a ré com dolo de prejudicar ao autor, afrontado o princípio da boa-fé objetiva da ré, cláusula implícita inerente a qualquer contrato [...]. (BRASIL, 2020)

Por fim, como explicita a Desembargadora Mirna Uliano Bertoldi na jurisprudência colacionada, deve-se conferir especial atenção aos casos concretos em que essa hipótese seja posta em prática, a fim de que o distrato não implique, na verdade, em cerceamento aos direitos trabalhistas a que faz jus a parte hipossuficiente, ou que seja fruto de má-fé do empregador.

6.3 Cláusula indenizatória desportiva e cláusula compensatória desportiva

O inciso II, do parágrafo 5º, do art. 28 da Lei 9.615/1998, define que o vínculo empregatício será dissolvido com o pagamento da cláusula indenizatória desportiva ou da cláusula compensatória desportiva. (BRASIL, 1998)

Tais institutos serão praticados quando houver a dissolução desse contrato de trabalho durante a sua vigência, ou seja, sem que se decorra o contrato naturalmente até o seu termo final, cada qual em suas hipóteses próprias, que logo mais serão tratadas.

Interessante pontuar, de início, que, apesar da previsão legal de tais cláusulas como formas individualizadas de extinção do contrato, verifica-se que, na prática, elas estão mais relacionadas à concretização das demais modalidades de rescisão contratual, sendo o pagamento dessa indenização ou compensação verdadeiro requisito para que as dissoluções antecipadas se perfectibilizem.

6.3.1 Passe

A fim de compreender adequadamente tais institutos, se faz necessário um breve introito acerca do instituto do passe, sendo importante compreender seu conceito e sua extinção, para que se obtenha um panorama adequado acerca desse tipo de indenização.

O passe foi originariamente regulado no Decreto n. 53.820, em 1964, e foi extinto pela Lei Pelé, após décadas de aplicação, que resultou no entranhamento dessa figura no imaginário popular e no vocabulário desportivo, sendo comum ainda ouvir tal expressão

relacionada ao valores envolvidos em contratações de atletas, ou quando se refere a um atleta como “passe livre”. (ZAINAGHI, 1998)

Deve-se frisar que o passe só foi admitido na modalidade do futebol, entretanto, ainda que de aplicação restrita, os efeitos e discussões em seu entorno geraram consequências que abrangem todos os contratos especiais de trabalho desportivo que sejam praticados atualmente. (GRISARD, 2003)

A Lei n. 6.354 de 1976, também conhecida como “Lei do Passe”, estipulava: “Art. 11. Entende-se por passe a importância devida por um empregador a outro, pela cessão do atleta durante a vigência do contrato ou depois de seu término, observadas as normas desportivas pertinentes. (Revogado pela Lei n° 9.615, de 1998).” (BRASIL, 1976)

Desta forma, durante o contrato de trabalho e até quando este já havia se findado, o atleta mantinha-se vinculado ao seu empregador até que o passe fosse pago, ou que este concordasse em liberá-lo gratuitamente.

O pagamento de tal importância era o instrumento que viabilizava e habilitava a cessão do empregado para outra entidade de prática desportiva, sendo ele devido tanto na cessão temporária, quanto na cessão definitiva, em que o vínculo contratual preexistente se extinguiu, sendo obrigatório que o atleta manifestasse sua anuência com a transferência. (ZAINAGHI, 1998)

A natureza jurídica dessa pecúnia é de indenização, pois visava compensar o clube pelo desfalque do atleta, de modo que os investimentos que o empregador realizou nesse atleta em sua passada aquisição e durante todo o contrato de trabalho não sejam perdidos, e possibilitando, também, que ele proceda pela substituição desse empregado, com quem não mais poderá contar. (GRISARD, 2003)

Desses valores pagos a título de passe, o clube que cede o atleta tinha de garantir que no mínimo 15% desse importe fosse destinado ao próprio atleta, por disposição expressa do art. 13, parágrafo 2º, da Lei n. 6.354/1976. (BRASIL, 1976)

No que se refere a essa porcentagem repassada ao atleta, como não se orienta a compensar quaisquer investimentos ou prejuízos, não poderá ter natureza jurídica de indenização, figurando, nessa hipótese, como remuneração, como uma espécie de luvas garantidas por lei. (ZAINAGHI, 1998)

Fato é que tal instituto sempre gerou divergências.

Sua prática oferecia importantes garantias aos empregadores, especialmente por garantir que todos os investimentos feitos no atleta não se perderiam gratuitamente. Além dos investimentos financeiros realizados na contratação do atleta, pode-se sustentar tal tese nos

diversos esforços, físicos, técnicos, administrativos e de marketing realizados pelo clube ao longo de todo o período de vinculação.

Ora, no desporto de alto rendimento há toda uma estrutura oferecida pela entidade de prática desportiva, que mobiliza uma série de profissionais da área da saúde, como fisioterapeutas, médicos, fisiologistas, nutricionistas, entre outros, que, sem dúvida alguma influenciam diretamente no resultado desportivo. No âmbito técnico, por exemplo, há também uma diversidade de funcionários que compõe as comissões técnicas, e que direcionam a prestação desportiva desse empregado.

Portanto, é indubitável que, se o atleta atrai interesse de outros clubes, tal situação é fruto do trabalho conjunto realizado entre empregado e empregador, e seria injusto que pudesse haver tal desvinculação gratuita, além de se coibir práticas de aliciamento por clubes rivais. (ZAINAGHI, 1998)

Interpretando-se tal instituto por outro viés, se pode argumentar que ocorre ostensiva violação ao livre exercício da profissão dos atletas, figurando os empregados como efetivos donos da força de trabalho, o que não pode ser tolerado em nosso ordenamento. (ZAINAGHI, 1998)

Ainda, ficavam os atletas adstritos aos meros desígnios de seus empregadores, e impedidos de circular para outros clubes, ocorrendo situações de clubes que, mesmo que não tivessem interesse em manter o atleta, não permitiam sua transferência, e este restava verdadeiramente acorrentado ao empregador, que lhe impede de exercer o seu trabalho de maneira saudável e adequada. (GRISARD, 2003)

Com a extirpação do passe de nosso ordenamento, a Lei Pelé estipulou, originariamente, a cláusula penal como forma de substituí-la e, atualmente, prevê a cláusula indenizatória desportiva e a cláusula compensatória desportiva. (SOUZA, 2014)

6.3.2 Cláusula indenizatória desportiva

Mediante a extinção do passe, o modo pelo qual se buscou conferir a compensação ao empregador de seus investimentos, bem como impedir aliciamentos de outros clubes, foi a criação da cláusula indenizatória desportiva.

A cláusula indenizatória desportiva tem a sua origem na extinção do “passe”. Com o advento da natureza acessória do vínculo desportivo, automaticamente extinto quando da rescisão e/ou término do contrato de trabalho, a cláusula indenizatória desportiva confere ao empregador a certeza de ser ressarcido dos investimentos realizados em favor do atleta.

Nesse particular, destaca-se a lição de Zainaghi, citado por Álvaro Melo, no sentido de que “com a extinção do passe, buscou-se um mecanismo jurídico de valorização dos clubes, sob pena de uma verdadeira e irreversível falência destes e com a consequente extermínio do futebol brasileiro”. (VEIGA, 2020, p. 122)

O vínculo desportivo passou, portanto, a ter natureza acessória ao vínculo empregatício, ou seja, uma vez extinta a relação de emprego, o atleta estará também livre de seu vínculo desportivo com seu antigo empregador, e poderá normalmente competir por outra instituição, diferentemente do fenômeno que ocorria anteriormente sob a vigência do passe, em que o vínculo desportivo era mantido ainda que se rompesse a relação de trabalho.

Entretanto, apesar de visar garantir ao atleta seu direito ao livre exercício da profissão, não se deixou os clubes totalmente desamparados, garantindo-lhes o recebimento de tal cláusula quando houver a rescisão durante a vigência do contrato especial de trabalho desportivo. Remanescem, desta forma, os objetivos do antigo “passe”, nesse novo instituto, havendo repaginação para que não mais implique em ônus excessivos à parte que já é naturalmente hipossuficiente. (VEIGA, 2020)

O dispositivo legal estabelece a forma como tal novo instituto será praticado:

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:

I – cláusula indenizatória desportiva, devida exclusivamente à entidade de prática desportiva à qual está vinculado o atleta, nas seguintes hipóteses:

- a) transferência do atleta para outra entidade, nacional ou estrangeira, durante a vigência do contrato especial de trabalho desportivo; ou
- b) por ocasião do retorno do atleta às atividades profissionais em outra entidade de prática desportiva, no prazo de até 30 (trinta) meses; e

[...]

§ 1º O valor da cláusula indenizatória desportiva a que se refere o inciso I do caput deste artigo será livremente pactuado pelas partes e expressamente quantificado no instrumento contratual:

I – até o limite máximo de 2.000 (duas mil) vezes o valor médio do salário contratual, para as transferências nacionais; e

II – sem qualquer limitação, para as transferências internacionais (BRASIL, 1998)

Conforme se extrai do texto legal, as partes poderão pactuar a cláusula da forma que melhor lhes convier, desde que, se tratando de transferências nacionais, respeite-se o teto expressamente previsto.

Ainda, há responsabilidade solidária entre o atleta e a entidade de prática desportiva que o contrata no adimplemento da cláusula indenizatória desportiva, sendo esta geralmente resolvida pelo empregador, podendo, porém, o próprio atleta que busca celeridade ao se

desvincular do antigo empregador solver tal importância e proceder pela transferência. (VEIGA, 2020)

Apesar de não haver um limite do valor dessa compensação para as transferências internacionais, é evidente que tal disposição contratual deve se submeter a um juízo de proporcionalidade e razoabilidade, não podendo o empregador se valer da ausência de teto legal expresso para onerar excessivamente a outra parte. (VEIGA, 2020)

6.3.3 Cláusula compensatória desportiva

Paralelamente à proteção que se estabelece ao empregador em eventuais rupturas antecipadas do contrato, é também firmada garantia em favor do atleta, em forma de contraprestação pecuniária, que visa lhe garantir a subsistência e se constitui como ônus ao empregador pela extinção do contrato antes do termo final. (VEIGA, 2020)

O art. 28, da Lei n. 9.615/98, que também prevê a cláusula indenizatória desportiva, estabelece as bases da cláusula compensatória desportiva:

[...]

II – cláusula compensatória desportiva, devida pela entidade desportiva ao atleta, nas hipóteses dos incisos III a V do § 5º.

[...]

§ 3º O valor da cláusula compensatória desportiva a que se refere o inciso II do caput deste artigo será livremente pactuado entre as partes e formalizado no contrato especial de trabalho desportivo, observando-se, como limite máximo, 400 (quatrocentas) vezes o valor do salário mensal no momento da rescisão e, como limite mínimo, o valor total de salários mensais a que teria direito o atleta até o término do referido contrato. (BRASIL, 1998)

Como se vê, preceitua o inciso II que haverá o pagamento dessa verba nas hipóteses dos incisos III, IV e V do parágrafo 5º desse mesmo artigo, quais sejam, respectivamente: “[...] com a rescisão decorrente do inadimplemento legal [...]”, “[...] com a rescisão indireta [...]” e “[...] com a dispensa imotivada do atleta [...]”. (BRASIL, 1998)

Tal cláusula será devida, portanto, quando a extinção do vínculo for oriunda de falta do empregador, ou de dispensa imotivada, ocorrendo quando o atleta não concorre para o descumprimento do contrato, presumindo-se que era de seu interesse manter a relação trabalhista, não fosse a demissão ou irregularidade cometida pelo patrão.

Tal instituto revela-se como, além de um instrumento para manter a estabilidade financeira do empregado pelo restante do período que teria de emprego, também uma forma de impor uma espécie de punição ao empregador, coibindo a prática de faltas ou

inadimplemento, e incentivando os clubes empregadores a manterem os contratos até o fim de seu prazo, hipótese em que ficariam livres de pagar tais quantias.

Esse intuito de refrear as entidades de prática desportiva se manifesta também pelo valor da cláusula estipulado na Lei Pelé, que pode atingir até quatrocentas vezes o valor do salário mensal do obreiro, e nunca será inferior ao montante dos valores salariais que este faria jus pelo restante do contrato.

6.4 Rescisão indireta

A rescisão indireta do contrato de trabalho se trata de extinção do instrumento contratual pela prática de justa causa do empregador. Assim, tendo o empregador dado razão à rescisão, poderá o obreiro insurgir contra ele, buscando o reconhecimento de tal irregularidade na prestação laboral. (NASCIMENTO, 2014)

Tal modalidade de extinção contratual ocorre, tipicamente, por meio de reconhecimento judicial, uma vez que não se espera que o próprio empregador admita a prática de falta grave e garanta o direito ao empregado, sendo de praxe que tal forma de rescisão se configure através de litígio entre os sujeitos da relação laboral. (NASCIMENTO, 2014)

Suas hipóteses aparecem descritas no art. 483 da CLT:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários. (BRASIL, 1943)

Importante ressalva deve ser feita, de antemão, no que tange às alíneas “a” e “b”, pois, como já se destacou anteriormente, na relação entre entidade de prática desportiva e atleta admite-se uma série de práticas e restrições aos atletas que, em outros contextos, ensejariam o enquadramento da rescisão indireta.

As balizas e parâmetros adotados para configurar a exigência de serviços superiores às suas forças e o tratamento com rigor sucessivo devem ser os das relações de trabalho do atleta ordinárias, que, por sua natureza, imporão ao empregado maiores exigências e rigor na execução do contrato.

Não se trata aqui de legitimar a condução abusiva do contrato pelo empregador, mas, tão somente, de adequar os referenciais descritos na norma geral para as particularidades do ramo em questão, de modo que se perfectibilize a aplicação da norma celetista, de maneira harmônica com os institutos do direito do desporto.

Portanto, será possível aplicar a despedida indireta nessas hipóteses, devendo-se apenas adotar especial cautela para que não se interprete fatos cotidianos e absolutamente adequados ao emprego do atleta com práticas abusivas e faltosas do patrão, incidindo esse dispositivo apenas quando o rigor ou exigência extrapolar os padrões impostos no contrato especial de trabalho desportivo.

Além do rol previsto na legislação trabalhista, há hipótese especial de tal modalidade extintiva no trabalho do atleta, nas situações em que o empregador, sem justo motivo, embaraçar-lhe a participação em treinamentos e competições. (BARROS, 2016)

Natural que a não participação do obreiro em competições pode ocorrer, por razões esportivas ou físicas, por exemplo, se referindo esse instituto aos casos em que o empregador, arbitrariamente, exclui o atleta do circuito competitivo ou das rotinas de treinos, constringendo-lhe à inatividade sem qualquer justificativa plausível que lhe permita proceder por tal afastamento do empregado. (BARROS, 2016)

Ademais, no tocante ao descumprimento das obrigações contratuais, o art. 31 da Lei n. 9.615/1998 prevê também regra específica:

Art. 31. A entidade de prática desportiva empregadora que estiver com pagamento de salário ou de contrato de direito de imagem de atleta profissional em atraso, no todo ou em parte, por período igual ou superior a três meses, terá o contrato especial de trabalho desportivo daquele atleta rescindido, ficando o atleta livre para transferir-se para qualquer outra entidade de prática desportiva de mesma modalidade, nacional ou internacional, e exigir a cláusula compensatória desportiva e os haveres devidos.

§ 1º São entendidos como salário, para efeitos do previsto no *caput*, o abono de férias, o décimo terceiro salário, as gratificações, os prêmios e demais verbas inclusas no contrato de trabalho.

§ 2º A mora contumaz será considerada também pelo não recolhimento do FGTS e das contribuições previdenciárias.

[...]

§ 5º O atleta com contrato especial de trabalho desportivo rescindido na forma do *caput* fica autorizado a transferir-se para outra entidade de prática

desportiva, inclusive da mesma divisão, independentemente do número de partidas das quais tenha participado na competição, bem como a disputar a competição que estiver em andamento por ocasião da rescisão contratual. (BRASIL, 1998)

Portanto, o empregador que atrasar o pagamento de verba salarial ou o recolhimento de FGTS ou contribuições previdenciárias por três meses ou mais, ensejará a rescisão indireta do contrato de trabalho, protegendo-se, de tal forma, o caráter salarial de tais montantes, e resguardando-se o atleta, que poderá extinguir o vínculo com o empregador inadimplente.

Ainda, tal proteção se manifesta, também, no parágrafo 5º desse mesmo dispositivo, que garante ao atleta a possibilidade de ser contratado e de competir por outras entidades de prática desportiva quando a rescisão se der por fato dessa natureza.

Tal previsão é relevante pelo fato de diversos regulamentos de competições previrem que, quando o atleta atinge determinado número de jogos por um clube nessa competição, não poderá mais ser registrado por outro empregador nesse mesmo campeonato. O parágrafo 5º passa a mitigar tais previsões regulamentares, garantindo que o atleta não será prejudicado tendo seu trabalho pelo novo empregador vedado quando a rescisão contratual se der pelo não pagamento de seu salário.

6.5 Dispensa imotivada

A dispensa imotivada é a modalidade de extinção contratual pela qual o empregador, sem que haja qualquer tipo de justa causa e, unilateralmente, opta por encerrar a relação de trabalho. Como já ressaltado, nessa hipótese, dada a mera liberalidade do empregador no ato de dispensa, além das demais verbas rescisórias, será obrigatório o pagamento da cláusula compensatória desportiva em favor do atleta.

6.6 Justa causa

A Lei n. 6.354/1976, que, anteriormente à edição da Lei Pelé, dispunha sobre as relações de trabalho dos atletas profissionais, previa, em seu art. 20, rol específico de hipóteses de justa causa no desporto, que previam situações como atos de improbidade, incontinência de conduta, condenação criminal e eliminação do futebol imposta por entidade de direção. (BRASIL, 1976)

A legislação atual, entretanto, não estabeleceu previsão expressa nesse sentido, insurgindo a CLT, na ausência de norma específica, para regular também a matéria desportiva. (VEIGA, 2020)

A norma geral trabalhista, entretanto, apesar de devidamente aplicável, pode gerar imprecisões e distorções quando aplicada ao labor do atleta profissional, razão pela qual se aplica a normatização celetista cominada com o art. 35 da Lei Pelé, que prevê as obrigações do empregado atleta, e nos auxilia a compreender de que forma os preceitos celetistas se concretizarão no desporto. (VEIGA, 2020)

De acordo com o art. 482 da CLT:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.
- m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (BRASIL, 1943)

Quando se fala em ato de improbidade, refere-se às condutas dolosas do obreiro que visam a obtenção de alguma vantagem para si ou para outrem, violando os interesses do empregador, direta ou indiretamente, e rompendo a postura de boa-fé que se espera do empregado durante o lapso do contrato de trabalho. (DELGADO, 2019)

Incontinência de conduta se trata de ato que é incompatível com o pudor no ambiente de trabalho, configurando-se com ações e falas obscenas ou assédios sexuais. Enquanto mau

procedimento, por sua vez, se caracteriza pelo comportamento incorreto do obreiro, infringindo o decoro e as relações sociais no emprego. (BARROS, 2016)

No tocante à incontinência de conduta e mau procedimento, verifica-se que o dever do atleta extrapola o local de trabalho propriamente dito, sendo-lhe vedado manter habitualmente condutas que colidam com a moral e os bons costumes, uma vez que, pelas funções de boa imagem e representatividade pública de entidades e marcas que esses trabalhadores ostentam, possuem subordinação mais acentuada. (BARROS, 2016)

É passível de demissão por justa causa, também, a negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, constituindo concorrência desleal ou prejuízo ao serviço, que se concretiza quando o atleta desempenhar, às escondidas, atividade que importe em ônus ao empregador. (ROMAR, 2018)

Prossegue o art. 482, em sua alínea “d”, prevendo a justa causa quando houver a condenação criminal transitada em julgado do obreiro, que tenha culminado em pena de prisão, e que não tenha sido concedida a suspensão da execução da pena, sendo impraticável que se mantenha o trabalho frente à condenação. (ROMAR, 2018)

Desídia no desempenho de suas funções é o exercício do labor de maneira relapsa, negligente ou desatenta. Para seu enquadramento é exigida habitualidade, uma vez que, as ações do trabalhador, consideradas isoladamente, não importam em faltas graves o suficiente para a rescisão contratual, sendo necessário, portanto, que tal postura indiligente se materialize reiteradamente. (DELGADO, 2019)

A embriaguez habitual ou em serviço se reveste de especiais contornos no contrato de trabalho desportivo, uma vez que é exigido que o atleta mantenha especial zelo com relação a seu corpo, e à ingestão de substâncias que lhe sejam maléficas ou que gerem direta interferência em sua produtividade. O uso de substâncias dopantes, desde que não tenha sido orientado pelo empregador ou sua comissão médica, poderá incidir nessa hipótese, autorizando a aplicação da justa causa. (BARROS, 2016)

O conceito de violação de segredo da empresa objetiva proteger as informações confidenciais detidas pelo empregador sobre sua atividade, que, se publicadas ou compartilhadas com algum de seus concorrentes, lhe importaria em prejuízo, razão pela qual se obriga o empregado a respeitar tais segredos. Transportando tal conceito para o âmbito esportivo, tal situação se aplica, por exemplo, no vazamento de táticas antes de uma competição, ou no compartilhamento de informações privilegiadas sobre transferências de atletas. (DELGADO, 2019)

Mais à frente, na alínea “h”, encontram-se os atos de indisciplina, que representam a desobediência à normas gerais e instruções genéricas realizadas pelo empregador, dirigidas a todos os empregados; e os atos de insubordinação, que, por sua vez, compreendem o descumprimento das ordens específicas dadas pelo patrão diretamente ao empregado. Para ser passível de justa causa, deve-se tratar de norma geral ou ordem específica razoável e proporcional, não servindo para esses fins o descumprimento de diretrizes abusivas e ilícitas do empregador. (DELGADO, 2019)

Abandono de emprego é situação em que o empregado deixa tacitamente o trabalho, perfazendo dois requisitos, um objetivo, pelo decurso do prazo de 30 dias sem comparecer para trabalhar, nos termos da Súmula n. 32 do TST e do art. 472, parágrafo 1º da CLT, e um requisito subjetivo, compreendido como a intenção inequívoca do obreiro em abandonar o emprego, que pode até reduzir o referido prazo de 30 dias, a depender da forma de manifestação de vontade do empregado. (DELGADO, 2019)

É vedado que o atleta pratique atos lesivos contra a honra e a boa fama, ou ofensas físicas contra o empregador ou qualquer outro superior hierárquico, ainda que fora do ambiente de trabalho. Durante o labor, é proibida a prática de atos dessa natureza contra qualquer pessoa, incidindo a justa causa. Em ambos os casos, a atitude será escusável se for em legítima defesa, própria ou de terceiros. (ROMAR, 2018)

A prática habitual de jogos de azar, constante na alínea “l”, também é prevista nesse instituto, por se considerar que o exercício reiterado desse tipo de jogo possui o condão de macular a prática laboral do empregado, elidindo a relação de confiança estabelecida entre os sujeitos do contrato. (BARROS, 2016)

Por fim, preceitua-se justa causa a perda da habilitação ou de requisitos essenciais para o exercício da profissão, oriunda de conduta dolosa do empregado. No contrato de trabalho desportivo pode-se configurar tal situação quando o trabalhador sofrer punição administrativa de entidade desportiva que lhe vede a prática desportiva, por conduta violenta, por exemplo.

7 CONCLUSÃO

Ante todo o conteúdo exposto, pôde-se estabelecer um interessante panorama acerca da extensão e da vigência do contrato especial de trabalho desportivo, partindo-se de determinados marcos temporais existentes no contrato, quais sejam, sua celebração, suas eventuais suscitações e sua extinção, para, a partir desses momentos, compreender diversas das especificidades e do caráter singular que envolvem essa relação empregatícia.

Inicialmente, requisito primordial se fulcra em compreender que tal relação trabalhista se fundamenta em lei especial, alicerçada nos fundamentos axiológicos do direito desportivo, que se adaptam à relação de trabalho entre atleta e entidade de prática desportiva, emergindo as normas trabalhistas comuns para tutelar tal contrato em tudo aquilo que a lei específica se omitir ou for incompleta.

O empregado nesse tipo de relação arcará com algumas obrigações e deveres típicos, que, em outras áreas de trabalho, seriam tidos como absolutamente abusivos e ilegais, como ostensivas restrições alimentares, obrigação de manter a forma física e manter horas adequadas de sono, além de obrigações comportamentais, que atingem o obreiro em seu aspecto mais íntimo e pessoal. Percebe-se que tais fatores afligem o trabalhador para muito além de seu ambiente laboral, impondo-lhe marcantes ônus, o que nos permite compreender porque tal relação é, de fato, tão complexa.

A celebração do contrato especial de trabalho desportivo é o que revestirá essa relação de trabalho do caráter de vínculo desportivo profissional, e que será, portanto, relação empregatícia. A relação desportiva que não se materializar por meio do CETD, desta forma, será tida como relação de trabalho, sem o reconhecimento de vínculo empregatício.

Tratando-se de vínculo empregatício, os requisitos para a celebração do referido contrato obedecem às disposições celetistas, devendo a relação estar imbuída de pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

Ainda nessa fase do contrato, estabeleceu-se importante construção acerca das figuras que compõem essa relação.

A figura do empregado é preenchida aqui pelo atleta profissional, que, conforme já abordado, deverá constituir tal pactuação sempre por sua pessoa física, ainda que possua marcas e pessoa jurídicas criadas especificamente para tratar de seus contratos e relações públicas. Ainda, poderá ser atleta nessas condições o indivíduo maior de 16 anos, sendo que, aos menores que essa idade, pode ser realizado contrato de formação desportiva, que visa preparar o jovem a fim de que, futuramente, possa praticar o desporto de rendimento.

O empregador, por outro lado, será a entidade de prática desportiva, que deve possuir registro junto à entidade de administração do desporto a que se vincula, e possui autonomia para se organizar e funcionar de maneira autônoma, sem indevidas intervenções do Poder Público. Assim como nas demais atividades trabalhistas, poderá tal figura assumir aqui a forma de um grupo econômico, havendo mais de uma personalidade jurídica que se vinculam na administração desse contrato, reconhecendo-se a responsabilidade solidária entre tais individualidades.

A celebração desse contrato, diferentemente da regra geral vigente no universo celetista, será por tempo determinado, tendo como prazo mínimo, 3 meses, e como prazo máximo, 5 anos. Tal previsão existe para assistir às duas figuras principais do vínculo, que não serão obrigadas a manter indefinidamente contratos que não lhe saciam os interesses, sendo, neste âmbito, mais benéfico tanto para o empregador, quanto para o empregado, que os vínculos se estabeleçam a termo.

Ainda que seja contrato de trabalho por tempo determinado, esse contrato desportivo não observará as restrições que os vínculos de trabalho comuns possuem quanto à sua renovação, podendo haver a renovação sem a necessidade de aguardar qualquer lapso temporal. Ademais, é possível estipular cláusula de renovação automática, na qual, se nenhuma das partes estipular expressamente o desígnio de não renovar o vínculo, este será automaticamente estendido.

Uma vez celebrado o contrato especial de trabalho desportivo, estará caracterizado o vínculo empregatício. Entretanto, tal vínculo, por si só, não garante que o atleta poderá competir em nome da entidade de prática desportiva contratante, devendo o instrumento contratual ser registrado na entidade de administração do desporto competente, gerando-se o chamado vínculo desportivo, que possui natureza acessória em relação ao empregatício, e é o fundamento que possibilita a atuação desportiva do obreiro em nome do patrão.

Formado o contrato de trabalho desportivo, serão geradas obrigações tipicamente esportivas aos empregadores, que se relacionam ao adequado registro do contrato, a proporcionar condições necessárias para a prática desportiva, e a realizar o acompanhamento o e clínico dos profissionais.

Aos atletas, por sua vez, insurgem obrigações relacionadas à manutenção de boa forma física e técnica, com participação nas rotinas de treinamento e preparação. Ainda, lhes é inculcado o dever de exercitar a efetiva prática profissional desportiva com observação às normas e regulamentos da modalidade a que se submete, bem como atuando de maneira disciplinada e ética.

No momento da formação da relação laboral poderão também ser pactuadas luvas, que são verbas salariais pagas ao atleta no momento da contratação, como um bônus que lhe sirva de incentivo, fixada levando em consideração uma diversidade de elementos subjetivos e peculiares do atleta e do contexto em que a negociação se desenvolveu. Outra remuneração típica do CETD são os bichos, prêmios pagos aos atletas por determinadas conquistas desportivas, que se entende possuírem também caráter salarial, apesar das divergências suscitadas pela reforma trabalhista.

Abordada essa série de questões atinentes à formação dos contratos, direcionou-se a compreender as suas eventuais sustações, que não se confundem com sua ruptura e, inclusive, importam na impossibilidade de rescisão contratual por parte do empregador durante esses períodos.

A interrupção ocorre sempre que o obreiro não prestar seu labor e, ainda assim, continuar a ser remunerado pelo empregador, havendo inclusive a contagem do tempo interrompido como tempo de serviço. As hipóteses expressas na CLT também serão aplicadas ao atleta, havendo, entretanto, uma hipótese especial típica do universo desportivo, referente à convocação do atleta para competir por sua seleção, situação em que o empregador continuará remunerando-o normalmente, podendo, eventualmente, buscar indenização por tais verbas junto à entidade que utilizou a força de trabalho do obreiro.

Na suspensão contratual, também não haverá a prestação do trabalho pelo atleta, cessando, para o empregador, a obrigação do pagamento da remuneração, e não sendo contado esse lapso temporal como tempo de serviço. Caso clássico de suspensão típica no contrato de trabalho desportivo se refere à hipótese e que o atleta fica impedido de praticar o esporte por ato de sua exclusiva responsabilidade, por mais de 90 dias.

Como se viu, instituto interessante é a cessão temporária do atleta, também chamada de empréstimo, em que, mediante expressa anuência do empregado, o empregador pactua sua transferência temporária para outro clube, retornando ao clube cedente ao final desse prazo. Nessa cessão, o empregador cedente e o cessionário podem pactuar que este último arcará integralmente com a remuneração do atleta, configurando-se suspensão do contrato de trabalho. De modo distinto, poderão também pactuar que o adimplemento das verbas salariais será repartido entre esses empregadores, em que haverá interrupção do contrato.

Finalmente, resta abordar as circunstâncias que envolvem a extinção desse contrato especial de trabalho desportivo.

Tais hipóteses encontram-se expressamente dispostas na Lei n. 9.615/1998, e a primeira delas é justamente o término do prazo contratual, uma vez que todos os contratos

dessa natureza são realizados por prazo determinado, e, naturalmente, com o alcance do termo final estipulado, estarão as partes desobrigadas.

Há, também, a possibilidade de as partes pactuarem o encerramento do contrato, pelo que se conhece como distrato, privilegiando-se a vontade das partes em se desvincularem. O distrato se materializa por instrumento formal que manifesta a vontade das partes em resilir bilateralmente a relação empregatícia e especifica as verbas a serem pagas.

Prossegue a lei especial estipulando a cláusula indenizatória desportiva e a cláusula compensatória desportiva, que deverão ser colocadas em prática sempre que uma das partes dissolver o contrato antes do término de sua vigência, e sem que haja a configuração de qualquer justa causa. A cláusula indenizatória desportiva será paga ao empregador quando o atleta extinguir o contrato, e é uma forma de indenizar os investimentos feitos pela entidade de prática desportiva nesse atleta, que optou por encerrar o vínculo. A cláusula compensatória desportiva, por sua vez, será devida ao empregado, quando o clube empregador rescindir antecipadamente o contrato, visando garantir a subsistência do trabalhador pelo período que teria ainda de contrato.

É possível, ainda, a rescisão indireta do contrato, em que a extinção se fundamenta em justa causa cometida pelo empregador. Serão aplicáveis aqui as hipóteses previstas na CLT, com a cautela que se naturalmente exige, pois nem todas as ações que seriam consideradas faltosas em uma relação de trabalho serão também assim tidas no direito desportivo. Há também hipótese especificamente prevista na Lei Pelé, quando o empregador atrasar o pagamento do salário ou dos valores devidos a título de direitos de imagem do atleta por período superior a 3 meses.

Mesmo que não haja previsão acerca dessa modalidade de extinção na lei desportiva, será plenamente possível aplicar a rescisão contratual por justa causa do empregado, aplicando-se, subsidiariamente, o art. 482 da CLT, cominado com o art. 35 da Lei Pelé, que prevê as obrigações do trabalhador, de modo que se aplique as previsões celetistas respeitando a natureza dos contratos desportivos.

Desta forma, ante todo o exposto, é possível estabelecer uma melhor compreensão acerca dos momentos contratuais sob os quais se debruçou, podendo-se entender como ocorre a formação desse contrato especial de trabalho desportivo, e as principais distinções existentes nos temas conexos à essa celebração entre as relações regidas pelo direito do trabalho comum e as relações regidas, também, pelo direito desportivo.

Ainda, foram percorridas as principais hipóteses de inexecução parcial provisória desse vínculo, além de abordadas as principais situações típicas do universo desportivo que

incidem nesses institutos. Da mesma forma, analisou-se as possíveis formas de extinção desse contrato, sendo dissertadas as modalidades próprias desse contrato especial, e interpretadas as formas comuns sob os princípios e fundamentos próprios desse direito.

REFERÊNCIAS

ABAL, Felipe Cittolin. **O Direito no Gramado**. O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol. Passo Fundo: [s.n.], 2016.

AMBIEL, Carlos Eduardo. Aspectos jurídicos da Cessão Temporária do Atleta Profissional. In: OLIVEIRA, Leonardo Andreotti Paulo de (coord.) **Direito do Trabalho e Desporto**. São Paulo: Quartier Latin, 2015. v. 2.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. O Atleta Profissional do Futebol em Face da “Lei Pelé” (nº 9.615, de 24.03.98) e Modificações Posteriores. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 3, n. 29, abr. 2014. ISSN: 2238-6114. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/86653>. Acesso em: 20 out. 2021.

BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. **Direito Desportivo**. 2. ed. Brasília: Vincere, 2018.

BRASIL. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 22 de setembro de 1988. **Diário Oficial**, Brasília, DF, 22 set. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 out. 2021.

BRASIL. Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. Institui o Regulamento da Previdência Social. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 6 maio 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em: 21 out. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 8 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 20 out. 2021.

BRASIL. Lei nº 6.354, de 2 de setembro de 1976. Dispõe sobre as relações de trabalho do atleta profissional de futebol. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2 set. 1976. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16354.htm. Acesso em: 21 out. 2021.

BRASIL. Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998. Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 24 mar. 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19615consol.htm. Acesso em: 20 out. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Acórdão de decisão que negou provimento ao pedido de indeferir renovação automática do contrato de trabalho do atleta. Recurso Ordinário nº 0001046-18.2012.5.01.0077. Clube de Regatas Flamengo e Damião Vinícius Silva Ribeiro. Relator: Juíza Patrícia Pellegrini Baptista da Silva. Rio de Janeiro, 15 out. 2013. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/525984?mode=full>. Acesso em: 20 out. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Acórdão de decisão que deu parcial provimento ao pedido de deferir a invalidade do distrato realizado. Recurso ordinário nº 0000350-79.2019.5.12.0028. Antônio Carlos Sutil Junior e Joinville Esporte Clube. Relator Desembargadora Mirna Uliano Bertoldi. Florianópolis, 25 ago. 2020. Disponível em:

http://www.trt12.jus.br/busca/acordaos/acordao_hit?&q=id:14365991. Acesso em: 20 out. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão de decisão que negou provimento ao pedido de indeferimento à caracterização das luvas como verbas salariais. Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 11701-84.2014.5.01.0075. Botafogo de Futebol e Regatas, Daniel Correa Freitas e Maurício de Assumpção Souza Júnior. Relator: Ministra Maria Helena Mallmann. Brasília, DF, 03 out. 2018. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/207c90610baa3f277348017ee074267d>. Acesso em: 20 out. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão de decisão que negou provimento ao pedido de reconhecimento de grupo econômico entre clube empregador e patrocinador. Agravo de instrumento nº 11226-16.2014.5.01.0080. Unimed Rio Cooperativa de Trabalho Médico do Rio de Janeiro LTDA., Fluminense Football Club e Clemerson de Araújo Soares. Relator: Desembargadora Cilene Ferreira Amaro Santos. Brasília, DF, 10 out. 2018. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/afbe5309e95bed3162969986c613154f>. Acesso em: 20 out. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FILHO, Álvaro Melo. Balizamentos jus-laboral-desportivos. In: BASTOS, Guilherme Augusto Caputo (org.) **Atualidades sobre Direito Desportivo no Brasil e no mundo**. Dourados: Seriema, 2010.

FILHO, Álvaro Melo. Da autonomia desportiva no contexto constitucional. **NOMOS: Revista do Curso de Mestrado em Direito da UFC**, Fortaleza, n. 25, jan./dez. 2006. ISSN: 1807-3840. Disponível em: <http://periodicos.ufc.br/nomos/issue/view/61/97>. Acesso em: 21 out. 2021.

FONTAINE, Michel Klingen. **Contrato de Trabalho do Atleta Profissional de Futebol**. Orientador: Marcelo Saldanha. 2010. 47 f. Tese (Especialização em Direito Desportivo) – Universidade Candido Mendes, Rio de Janeiro, 2010.

GRISARD, Luiz Antonio. **O atleta profissional à luz do Direito do Trabalho**. Orientador: Alexandre Hellender de Quadros. 2003. 234 f. Tese (Especialização em Administração Desportiva) – Universidade do Esporte, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2003.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direitos trabalhistas do Atleta Profissional de Futebol**. São Paulo: Atlas, 2011.

MIGUEL, Ricardo Georges Affonso. A Ultratividade da Multa do Artigo 51 da Lei 6.354/76 Após a Revogação Expressa da Lei. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 3, n. 29, abr. 2014. ISSN: 2238-6114. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/86653>. Acesso em: 21 out. 2021.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 34. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

OLIVEIRA, Eduardo Medeiros de. **O Contrato de Trabalho do Atleta Profissional de Futebol: aspectos gerais**. Orientador: Narbal Antônio Mendonça Fileti. 2008. 82 f. Tese (Bacharelado em Direito) – Universidade do Sul de Santa Catarina, Tubarão, 2008.

POSSÍDIO, Cristiano Augusto Rodrigues. **Direito Desportivo Trabalhista: contrato especial de trabalho desportivo**. Curitiba: Juruá, 2019.

RAMOS, Rafael Teixeira. **Curso de Direito do Trabalho Desportivo: as relações especiais de trabalho do esporte**. Salvador: JusPodivm, 2021.

RAMOS, Rafael Teixeira. Os bichos do Contrato Especial de Trabalho Desportivo. **Lei em Campo**, São Paulo, 28 set. 2020. Disponível em: <https://leiemcampo.com.br/os-bichos-do-contrato-especial-de-trabalho-desportivo/>. Acesso em: 21 out. 2021.

REZENDE, José Ricardo. **Tratado de Direito Desportivo**. São Paulo: All Print, 2016.

ROMAR, Carla Teresa Martins Romar. **Direito do Trabalho Esquemático**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SOUZA, Gustavo Lopes Pires de. **Direito Desportivo**. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2014.

VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da Veiga. **Manual de Direito do Trabalho Desportivo**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2020.

WLADIMYR, Vynycius de Moraes Camargos. **A Constitucionalização do Esporte no Brasil: Autonomia Tutelada: Ruptura e Continuidade**. Orientador: Alexandre Bernardino Costa. 2017. 188 f. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, Brasília, 2017.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Os atletas profissionais de futebol no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Os atletas profissionais de futebol no Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2020.