

O DIREITO DESPORTIVO E OS PRINCIPAIS ASPECTOS JURÍDICOS DO CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL NO DIREITO BRASILEIRO CONTEMPORÂNEO.

Vagner Pires Amaral ¹

Edilton Meireles de Oliveira Santos ²

RESUMO

Tendo em vista a crescente relevância social acerca da matéria e a magnitude do Desporto em sua função integradora dentro do corpo social, o presente artigo visa demonstrar as implicações jurídicas a respeito do direito desportivo e as peculiaridades da relação de trabalho do atleta profissionalizado. Tratando do desenvolvimento do tema como um direito autônomo e suas diretrizes a legislar sobre o desporto, tornando-se possuidor de fontes e princípios, vitais a sua normatização. Realiza-se, então, uma pesquisa qualitativa, sustentando-se em análises doutrinárias, de artigos científicos e jurisprudências. Diante disso, verifica-se que o direito desportivo é regido pela Lei Geral do Desporto, a chamada Lei Pelé, assim como, todos os aspectos peculiares que envolvem a relação empregatícia entre o clube e o atleta, aplicando-se de forma subsidiária e desde que compatível com os princípios desportivos, a Consolidação das Leis do Trabalho.

Palavras-chave: Direito Desportivo; Justiça Desportiva; Lei Pelé; Atleta Profissional; Contrato de Trabalho.

ABSTRACT

In view of the increasing social relevance of the subject and the magnitude of Sport in its integrating function within the social body, this article aims to demonstrate the legal implications regarding sports law and the peculiarities of the professional athlete 's working relationship. Dealing with the development of the theme as an autonomous right and its guidelines to legislate on sport, becoming possessor of

¹ Graduando em Direito pela Universidade Católica do Salvador.

² Professor Orientador – Desembargador do Trabalho (TRT 5ª Região), professor na graduação, mestrado e doutorado da Universidade Católica do Salvador (UCSal) e professor na graduação, mestrado e doutorado da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia (UFBa).

sources and principles, vital to its normatization. A qualitative research is carried out, based on doctrinal analyzes, scientific articles and jurisprudence. Therefore, it is verified that the sports law is governed by the General Law of Sport, the so-called Pelé Law, as well as all the peculiar aspects that involve the employment relationship between the club and the athlete, applying in a subsidiary way and which is compatible with the principles of sport, the Consolidation of Labor Laws.

Keywords: Sports Law; Sports Justice; Lei Pelé; Professional Athlete; Contract of Work.

SUMÁRIO: INTRODUÇÃO. 1 O DIREITO DESPORTIVO; 1.1 CONCEITO E ORIGEM DO DIREITO DESPORTIVO; 1.2 PRINCÍPIOS DO DIREITO DESPORTIVO; 1.3 AUTONOMIA; **2 ASPECTOS GERAIS DA CONTRATAÇÃO DO ATLETA PROFISSIONAL;** 2.1 DO CONTRATO DE TRABALHO; 2.2 RENOVAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO; 2.3 SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO; 2.4 CLÁUSULA COMPENSATÓRIA; 2.5 CLÁUSULA IDENIZATÓRIA; 2.6 EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO; **3 DIREITOS TRABALHISTAS DO ATLETA PROFISSIONAL;** 3.1 JORNADA DE TRABALHO; 3.2 ADICIONAL NOTURNO; 3.3 VIAGENS E CONCENTRAÇÃO; 3.4 REPOUSO SEMANAL REMUNERADO; 3.5 FÉRIAS E FGTS; 3.6 SALÁRIO, REMUNERAÇÃO E DÉCIMO TERCEIRO; 3.7 LUVAS E BICHO; **4 CONFLITOS DECORRENTES DO CONTRATO DE TRABALHO;** 4.1 A JUSTIÇA DESPORTIVA; 4.2 COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO; **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS. REFERÊNCIAS.**

INTRODUÇÃO

O desporto indiscutivelmente representa um dos fenômenos mais importantes da sociedade, assumindo um caráter fundamentalmente integrador. A integração social dos indivíduos, assim como, sua colaboração para educação, saúde, cultura, são pilares do esporte perante seu papel com a coletividade.

Perante a importância da natureza desportiva, das proporções alcançadas e sua influência sobre os mais diversos povos, era imprescindível que fossem elaboradas normas e regras em âmbito nacional e internacional. Com isso, era de se esperar que este fenômeno chamasse a atenção dos legisladores, em que as relações jurídicas que se manifestaram em decorrência da profissionalização das práticas esportivas necessitassem de um ordenamento jurídico próprio.

A importância do desporto encontra fundamento, ao ser vista como um fenômeno social, político, econômico e cultural, já que através do esporte, atinge as mais amplas camadas sociais e reflete diretamente nas diretrizes básicas de cada país.

A institucionalização de regras no esporte é uma das manifestações do impulso civilizador na sociedade. Como o desporto encontra-se inserido na sociedade, surge-se não apenas como legislação, pois com a importância de

acontecimentos como as Olimpíadas e a Copa do Mundo de Futebol, além do seu caráter essencial ao lazer, caracteriza-se como uma importante ferramenta ao desenvolvimento social, adentrando ao íntimo constitucional das nações.

Logo, o chamado Direito Desportivo, embora ainda não reconhecido indiscutivelmente como direito autônomo, cresce em paralelo às proporções da popularidade esportiva.

Nessa perspectiva, diante o crescimento do Direito Desportivo, percebe-se a necessidade de entender como funciona este ordenamento, com o estudo da Justiça Desportiva e as relações de trabalho dos atletas que utilizam a prática desportiva profissional.

Portanto, indaga-se: quais os aspectos do contrato de trabalho do atleta profissional no direito brasileiro contemporâneo? Quais as suas peculiaridades? Qual regime jurídico aplicável quando os termos dessa relação forem objeto de litígio?

Então, o objetivo geral da presente pesquisa é apresentar as peculiaridades e o impacto das relações jurídico trabalhistas com a profissionalização da prática desportiva.

Para tanto, foram delineados os seguintes objetivos específicos: discutir a autonomia do Direito Desportivo; evidenciar os aspectos singulares da contratação do atleta profissional; demonstrar a competência da Justiça Desportiva e da Justiça do Trabalho para resolução de conflitos.

Parte-se da hipótese que o contrato de trabalho do atleta profissional diferencia-se devido suas peculiaridades, regido por legislação específica, aplicando-se subsidiariamente a legislação trabalhista, como objeto de resolução do contencioso.

Assim, para viabilizar a execução da presente pesquisa, implementa-se, um sistema justo e coeso, através de análises de documentos doutrinários e jurisprudenciais, acerca da matéria que se encontra em ascensão.

1. O DIREITO DESPORTIVO

1.1. CONCEITO E ORIGEM DO DIREITO DESPORTIVO

A princípio, o esporte surge com o intuito meramente recreativo, destinado ao lazer, visto que não existia regulamentação à conduta esportiva. Em todo o seu processo evolutivo, o esporte assumiu um caráter de extrema relevância para a sociedade, devido a sua abrangência multifuncional, através de sua importância cultural, social, educativa, econômica.

A visibilidade alcançada ao longo dos anos, tornando-se um fenômeno de massa, atraído pelos olhares de todos, a prática do desporto transcende a uma atividade sistemática e coordenada, por meio de regras e regulamentos. Assim, revelou-se a necessidade da criação de um ordenamento jurídico próprio, surgindo então o Direito Desportivo, com o intuito não somente de elaborar normas de conduta, como também punições aos infratores das mesmas, ou seja, direitos e deveres para a sociedade desportiva.

A profissionalização do esporte surge para fincar o Direito Desportivo como ramo do Direito, em que se conclui que sem o Direito Desportivo, não há o que se falar em desporto.

Assim, buscando o conceito de desporto, pode-se definir que é um complexo de normas que possuem extrema importância, cujo o desrespeito poderá ocasionar a decadência evolutiva da profissionalização do desporto.

Nesta seara, tem-se a seguinte definição na visão do jurista desportivo Gustavo Lopes Pires de Souza:

“o conjunto de normas e regras que regem o desporto e cuja inobservância pode acarretar penalizações, constituindo-se de normas escritas ou consuetudinárias que regulam a organização e a prática do desporto e, em geral, de quantas disciplinas e questionamentos jurídicos situam a existência do desporto como fenômeno da vida social”. (SOUZA, 2014, p.4)

Portanto, evidencia-se que o Direito Desportivo é um conjunto de técnicas, normas e princípios, que disciplina as relações jurídicas provenientes da prática do desporto em suas diversas modalidades.

1.2. PRINCÍPIOS DO DIREITO DESPORTIVO

Os princípios orientam a interpretação das regras, a aplicação e integração ou mesmo auxiliam a construção de novas normas, fornecendo diretrizes hermenêuticas à exata interpretação do aparelho legal.

Assim como as jurisprudências e costumes, os princípios gerais de determinado ramo do Direito, preenchem possíveis lacunas dos ordenamentos a partir da analogia. Com isso, faz-se necessário o estudo doutrinário e principiológico, não satisfazendo com o pleno conhecimento da lei. Segundo Mauricio Veiga, “Os princípios são os alicerces sobre os quais todo um sistema jurídico nasce e evolui, podendo levar anos para a sua consolidação, eis que proveniente dos costumes.” (VEIGA, 2017, p. 32)

Os sistemas processuais se sustentam em princípios gerais que norteiam todos os ordenamentos, bem como, em princípios próprios e específicos. Os princípios do desporto estão elencados no art. 2º da Lei 9.615/98, também conhecida como Lei Pelé. *In verbis*:

“Art. 2º O desporto, como direito individual, tem como base os princípios:

I - da soberania, caracterizado pela supremacia nacional na organização da prática desportiva;

II - da autonomia, definido pela faculdade e liberdade de pessoas físicas e jurídicas organizarem-se para a prática desportiva;

III - da democratização, garantido em condições de acesso às atividades desportivas sem quaisquer distinções ou formas de discriminação;

IV - da liberdade, expresso pela livre prática do desporto, de acordo com a capacidade e interesse de cada um, associando-se ou não a entidade do setor;

V - do direito social, caracterizado pelo dever do Estado em fomentar as práticas desportivas formais e não-formais;

VI - da diferenciação, consubstanciado no tratamento específico dado ao desporto profissional e não-profissional;

VII - da identidade nacional, refletido na proteção e incentivo às manifestações desportivas de criação nacional;

VIII - da educação, voltado para o desenvolvimento integral do homem como ser autônomo e participante, e fomentado por meio da prioridade dos recursos públicos ao desporto educacional;

IX - da qualidade, assegurado pela valorização dos resultados desportivos, educativos e dos relacionados à cidadania e ao desenvolvimento físico e moral;

X - da descentralização, consubstanciado na organização e funcionamento harmônicos de sistemas desportivos diferenciados e autônomos para os níveis federal, estadual, distrital e municipal;

XI - da segurança, propiciado ao praticante de qualquer modalidade desportiva, quanto a sua integridade física, mental ou sensorial;

XII - da eficiência, obtido por meio do estímulo à competência desportiva e administrativa.” (BRASIL, 1998)

A Lei 10.672 de 15 de maio de 2003, acrescenta mais cinco princípios ao Direito Desportivo, passando a vigorar com alterações no parágrafo único do artigo 2º:

“Parágrafo único. A exploração e a gestão do desporto profissional constituem exercício de atividade econômica sujeitando-se, especificamente, à observância dos princípios:

I - da transparência financeira e administrativa

II - da moralidade na gestão desportiva;

III - da responsabilidade social de seus dirigentes;

IV - do tratamento diferenciado em relação ao desporto não profissional; e

V - da participação na organização desportiva do País.” (BRASIL, 1998)

Assim, a alteração possui o escopo de guiar a gestão desportiva profissional, de maneira que trabalhe com transparência e moralidade, promovendo o desenvolvimento do desporto brasileiro.

Deste modo, evidencia-se a importância dos princípios norteadores do Direito Desportivo brasileiro, que possuem características basilares à evolução e aprimoração do desporto, elevando o prestígio de tal ramo perante a sociedade e seus praticantes.

1.3. AUTONOMIA

A caracterização de uma disciplina como autônoma está subordinada a existência de um conjunto harmonizado de princípios e normas, peculiares a uma realidade, diversa a outros ramos do Direito. Desta forma, o reconhecimento do Direito Desportivo como unidade autônoma está condicionada a estruturação de seu ordenamento.

Estranho seria que toda dinamicidade vivida pelo Direito Desportivo não fosse conduzida por uma formação de técnicas e normas ou por princípios que estabelecessem a originalidade, eficácia e autossuficiência de um novo ramo do direito. Com isso, vem se consolidando como o ramo jurídico com maior evolução, porém, seu crescimento significativo seu deu com o advento da Lei Pelé, a partir de 1998, em que trouxe expressivas mudanças ao cenário do desporto.

Existem correntes doutrinárias que o defendem como autônomo. Em contrapartida, há doutrinadores que justificam não existir determinada autonomia, partindo-se da premissa que se necessita a criação de um corpo legislativo específico e independente, de aplicação exclusiva, inexistindo interdisciplinaridade.

Entretanto, para os idealizadores da primeira corrente que defendem o caráter autônomo, utilizam da argumentação da ascensão histórica e da relevância existente em face da sua importância para o corpo social, bem como, a imprescindibilidade de sua regulamentação para orientar o desporto profissional, além da necessidade de sua clarificação e concreção.

Ao citar Álvaro Melo Filho, Veiga (2017) esclarece que o Direito Desportivo possui especificidades e traços marcantes que o difere dos demais ramos do Direito, razão pelo qual possui características aglutinantes, reunindo institutos e técnicas de outras esferas jurídicas e condensando elementos originários, próprios e internacionais.

Desta maneira, salienta-se que o Direito Desportivo é reconhecido pela sua especificidade, revestindo-se dos requisitos aptos a considerá-lo um ramo autônomo do direito, porém, não completamente independente, já que se relaciona constantemente com outros ramos do direito para a solução de seus conflitos.

2. ASPECTOS GERAIS DA CONTRATAÇÃO DO ATLETA PROFISSIONAL

2.1. DO CONTRATO DE TRABALHO

O Contrato de trabalho é um gênero do qual as partes se vinculam estabelecendo relações de trabalho, nascendo assim, o vínculo de emprego. Segundo o saudoso jurista Amauri Mascaro Nascimento (2014, p. 564): “Contrato de trabalho é um gênero, e não se confunde com relação de emprego ou contrato de emprego, que é uma modalidade – a mais importante – de contrato de trabalho.”

Para entender os aspectos existentes na contratação do atleta profissional, destaca-se a necessidade de compreender e definir o que seria contrato de trabalho. De acordo com Délio Maranhão, citado por Jorge Neto e Cavalcante (2015), O contrato de trabalho representa um negócio jurídico pelo qual uma pessoa física (empregado) se obriga, mediante o pagamento de uma contraprestação (salário), a

prestar trabalho não eventual em proveito de outra pessoa, física ou jurídica (empregador), a quem fica juridicamente subordinada.

Desse modo, percebe-se que os requisitos de pessoalidade, onerosidade, continuidade e subordinação são suficientes para configurar a definição de contrato de trabalho. Para Gomes e Gottschalk:

“Contrato de trabalho é a convenção pela qual um ou vários empregados, mediante certa remuneração e em caráter não eventual, prestam trabalho pessoal em proveito e sob direção de empregador. (GOMES e GOTTSCHALK, 2011, p. 127)

A Consolidação das Leis do Trabalho define o contrato individual de trabalho nos arts. 442 e 443, em que o estabelece como um acordo tácito ou expreso, verbal ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado. Porém, esta regra é válida apenas para o trabalhador comum, pois de acordo com a legislação desportiva, o atleta profissional celebrará um contrato especial de trabalho desportivo (CETD), possuindo características próprias, motivo pelo qual, não se aplicam o disposto nos artigos supramencionados.

Neste entendimento, Maurício Veiga define que:

“O contrato de trabalho do atleta profissional é o negócio jurídico celebrado entre uma pessoa física (atleta) e o clube, disciplinando condições de trabalho, algumas delas pré-fixadas na *lex sportiva*, de forma onerosa e sob orientação do empregador (clube).” (VEIGA, 2017, p.64)

A regra é que o contrato especial de trabalho desportivo será sempre por prazo determinado, em um período não inferior a 3 (três meses) e não superior a 5 anos, sendo celebrado obrigatoriamente mediante contrato formal, conforme art. 28, caput, da Lei Pelé.

A existência de um acordo por prazo determinado justifica-se, pois, o atleta poderia sair do clube no decorrer do campeonato (MARTINS, 2011). Em contrapartida, garante ao atleta que não está obrigado a ficar no mesmo clube por um longo período. No entanto, poderá celebrar outros contratos com o mesmo clube, sendo estes independentes entre si.

Ainda de acordo com Sérgio Pinto Martins (2011), o empregador somente poderá ser pessoa jurídica, ou seja, o clube, devendo este estar registrado na entidade de administração do desporto da modalidade.

Logo, conclui-se, que o contrato de trabalho desportivo é típico, sinalagmático, oneroso e com prazo determinado. (VEIGA, 2017).

2.2. RENOVAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Como anteriormente mencionado, o contrato de trabalho do atleta profissional fruirá em prazo determinado, com vigência nunca inferior a três meses e nem superior a cinco anos, segundo o que determina o artigo. 30, caput, da Lei Pelé (BRASIL, 1998).

Contudo, o esportista profissional poderá atuar por um mesmo clube por um longo período, hipótese que serão celebrados sucessivos contratos de trabalho, de caráter independente, observadas as especificidades contidas em lei, de modo que, a legislação desportiva não apresenta impedimento à renovação do negócio jurídico.

Nesta senda, o contrato de trabalho de trabalho desportivo, em determinadas e específicas ocasiões poderá abarcar cláusula de renovação automática, desde que não sejam impostas em condições arbitrárias, respeitando a vontade das partes, estabelecendo condições para que o negócio jurídico produza efeitos.

Desta maneira, o renomado jurista Maurício Veiga, contempla que “é válida a cláusula de renovação automática do contrato de trabalho, desde que observado o princípio da boa-fé objetiva, bem como as circunstâncias ajustadas reflitam condições simplesmente potestativas” (VEIGA, 2017 p.71)

2.3. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

O vínculo empregatício poderá ser paralisado sem a dissolução total do contrato, no qual denomina-se de suspensão do contrato de trabalho. “A bem da verdade a própria terminologia parece-nos imprecisa, pois não é o contrato de trabalho que se suspende (ou interrompe), mas sim alguns de seus efeitos.” (ZAINAGHI, 2015, p.84)

A respeito das modalidades de suspensão, os ensinamentos de Orlando Gomes e Elson Gottschalk expõem que:

“a suspensão pode ser total ou parcial. Dá-se, totalmente, quando as duas obrigações fundamentais, a de prestar o serviço e a de pagar o salário, se tornam reciprocamente inexigíveis. Há suspensão parcial quando o empregado não trabalha e, não obstante, faz jus ao salário. A distinção entre essas duas modalidades de suspensão é de suma importância prática. Na suspensão total, nenhum efeito se produz. Assim, o período em que esteve afastado do serviço não se incorpora no seu tempo de serviço, salvo os casos previstos em lei.” (GOMES e GOTTSCHALK, 2011, p. 359)

A suspensão no Direito Desportivo vai ocorrer quando o atleta não prestar serviço e o empregador não terá a obrigação de pagar as verbas de natureza salarial, portanto não deverá ser computado o tempo no período de trabalho. (SÁ FILHO, 2010, p. 58).

A suspensão do contrato de trabalho desportivo está disposta no § 7º do art. 28 da Lei Pelé, no qual, menciona como condição suspensiva ao contrato a impossibilidade de o atleta profissional atuar em consequência a atos ou eventos de sua exclusiva responsabilidade, não vinculado ao seu labor profissional. (BRASIL, 1998)

É importante salientar que na hipótese de o atleta praticar um crime e ser preso, o mesmo poderá ter seu contrato suspensão pelo clube empregado, em consonância com a disposição supracitada.

Antes do advento da redação desta possibilidade suspensiva, previa-se a possibilidade de suspensão em decorrência de acidente de trabalho, condição que não mais vigora no ordenamento jurídico pátrio.

Conforme Veiga (2017), durante o período de suspensão, o empregador (clube) não possui o dever de arcar com os salários de seu empregado, até que retorne ao exercício da atividade profissional.

É imperioso destacar que diferente dos demais trabalhadores referendados pela Consolidação das Leis Trabalhistas, o desportista possui obrigações além de sua atuação, em que, deve-se regular seus atos ligados ao comportamento moral e social e ao condicionamento físico visando a excelência de seu rendimento.

2.4. CLÁUSULA COMPENSATÓRIA DESPORTIVA

A cláusula compensatória desportiva é uma indenização fixada em contrato, no qual, é devida ao atleta nas hipóteses de dispensa imotivada e rescisão indireta do contrato de trabalho, conforme estabelece os incisos III, IV e V do §5º do artigo 28 da Lei Pelé.

Conforme o parágrafo 3º do artigo 28 da Lei Pelé, o valor da cláusula indenizatória poderá ser pactuado livremente entre as partes, com valor máximo de quatrocentas vezes o valor do salário mensal, e mínimo, o valor total dos salários que estão a vencer. Segundo Maurício Veiga:

“Por ser o contrato de trabalho desportivo por prazo determinado, inevitável comparar a cláusula compensatória com o que preceitua o art. 479 da CLT. A legislação específica aplicada ao atleta profissional é manifestamente mais favorável, seja em razão da hipótese de pagamento de 400 vezes o salário no momento da rescisão, seja em razão do pagamento integral dos salários devidos até o término do contrato de trabalho, quando o texto consolidado fixa apenas 50%.” (VEIGA, 2017, p. 119)

A garantia estabelecida na legislação aplicável ao atleta, observadas os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, confere tranquilidade aos jogadores quanto a sua subsistência no lapso contratual.

2.5. CLÁUSULA INDENIZATÓRIA DESPORTIVA

De acordo com Veiga (2017), com a extinção do “passe”, origina-se a cláusula indenizatória, conferindo ao empregador a proteção necessária a ser ressarcido dos investimentos efetuados em determinado atleta. Buscando assim, a valorização das entidades desportivas.

Nesse sentido, define-se que “a cláusula indenizatória desportiva é a quantia devida ao empregador do atleta quando este pretende desvincular-se do clube no curso do contrato.” (VEIGA, 2017, p. 114)

A imprescindibilidade da referida cláusula é fixada pelo inciso I, do art. 28 da Lei Pelé, *in verbis*:

“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

§ 2º São solidariamente responsáveis pelo pagamento da cláusula indenizatória desportiva de que trata o inciso I do caput deste artigo o atleta e a nova entidade de prática desportiva empregadora” (BRASIL, 1998)

Portanto, a cláusula não apenas garante a eficiência da aplicação feita no atleta, como, capitaliza o clube para futuros investimentos. Sendo que, o pagamento do importe estipulado é de responsabilidade solidária do atleta e da entidade desportiva contratante.

2.6. EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Esclarece Cunha (2010, p.123) que o contrato de trabalho é um contrato de execução continuada, e a sua extinção, normalmente, só vai ocorrer se celebrado por prazo determinado, e estiver concluído o período. Mas o contrato por prazo determinado não é a regra, em matéria trabalhista. Em sede trabalhista, a regra é a da celebração do contrato por prazo indeterminado.

Como é cediço, o contrato especial de trabalho desportivo é obrigatoriamente celebrado com prazo determinado, e sua hipóteses de extinção estão previstas no artigo 28, § 5º, da Lei Pelé. *Verbis*:

“§ 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 condição normal para extinção do contrato se dá com o cumprimento do termo previsto, ou seja, em matéria de direito desportivo, no decurso do prazo determinado entre as partes, conforme o previsto no inciso I, do referido artigo. “A relação jurídica extingue-se automaticamente, por ter alcançado seu fim.” (GOMES e GOTTSCHALK, 2011, p. 378)

“Ocorrendo a extinção por este motivo o atleta não terá direito a qualquer compensação, apenas as verbas rescisórias, como o saldo de salário, 13º salário proporcional, férias proporcionais acrescidas de 1/3, além de poder sacar os valores depositados a título de FGTS” (ABAL, 2016, p. 68). Corolário, o atleta estará livre para firmar contrato de trabalho desportivo com qualquer clube empregador.

Outra hipótese prevista também no inciso I, §5º, do artigo 28 é o distrato, que pode ocorrer em razão de interesse pessoal do atleta, desde que tenha a anuência do entendida empregadora, não ocasionando em pagamento de cláusula indenizatória em favor do clube, caracterizando-se como uma forma bilateral de finalização de contrato.

Conforme mencionado anteriormente, caso uma das partes decida, unilateralmente, rescindir o contrato de trabalho antes do fim de sua vigência, deverá arcar com o pagamento da cláusula indenizatória (atleta) ou da cláusula compensatória (clube).

A mora salarial, assim como, o não recolhimento do FGTS e das contribuições previdenciárias, ensejará como possibilidade de rescisão indireta do contrato por parte do atleta profissional, conforme previsto no art. 31 da Lei 9.615:

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.

§ 1.º 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.

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

[...]

§ 5.º 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).

Acolhida a rescisão indireta, ficará apto o atleta a assinar com outra entidade desportiva, “fazendo jus ao recebimento de todas verbas rescisórias como se tivesse sido dispensado sem justa causa, inclusive valores referentes à cláusula compensatória desportiva, fazendo com que o clube perca os direitos econômicos e federativos.” (ABAL 2016, p. 72).

Segundo Veiga (2017, p. 128 apud Barros, 2013, p. 720), “a despedida indireta é uma causa de cessação dos contratos em face de atos faltosos praticados pelo empregador.”

De acordo com o inciso IV, o desportista também poderá pleitear a rescisão indireta do contrato nas demais hipóteses do art. 483 da CLT, e por via de consequência, requerer a devida indenização. Destacando-se o não cumprimento, pelo empregador, das obrigações pertinentes ao contrato.

O ilustre Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, ao ser citado por Veiga (2017), afirma que rescisão indireta é uma modalidade de cessação do contrato de

trabalho na qual a resolução contratual se opera mediante a intervenção do Poder Judiciário, depois de provocado pelo empregado, fundada em justa causa.

Da mesma forma em que o referido artigo prevê a rescisão por iniciativa do atleta, poderá o clube resolver rescindir antecipadamente o contrato de forma imotivada ou sem justa causa. “A dispensa imotivada do atleta implicará no pagamento de todos os haveres rescisórios devidos, além do valor da cláusula compensatória.” (Veiga, 2017, p.128)

Bastante discutido entre doutrinadores, a dispensa por justa causa, não é contemplada pela Lei Esportiva atualmente em vigor em território nacional. Contudo, destaca Abal (2016, p. 72) que “o atleta pode ser demitido com justa causa quando ocorrer razão suficiente de natureza disciplinar em virtude de violação dos deveres contratuais do empregado, criando um abalo na confiança existente entre as partes”.

Segundo Veiga (2017), este “vácuo legal” faz com que se aplica subsidiariamente o artigo 482 da CLT. Dentre esses motivos, destaca-se o comportamento impróprio em ambiente de trabalho, doping, consumo excessivo de álcool, condutas que acarrete prejuízo a imagem do clube e seus patrocinadores, e, principalmente, a desídia.

3. DIREITOS TRABALHISTAS DO ATLETA PROFISSIONAL

3.1. JORNADA DE TRABALHO

De acordo com Veiga (2017, p. 219), “Jornada de trabalho é o lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato. É, desse modo, a medida principal do tempo diário de disponibilidade do obreiro em face de seu empregador como resultado do cumprimento do contrato de trabalho que os vincula” (apud DELGADO, 2004, p.830).

A Constituição Federal determina em seu artigo 7º, inciso XIII, que é direito do trabalhador urbano e rural dispor de uma jornada de trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais. Neste caminho, a Lei n. 12.395/2011 acrescentou a Lei Pelé, em seu artigo 28, inciso VI, a previsão da jornada desportiva de quarenta e quatro horas semanais, contudo, permaneceu silente ao limite diário.

Observando-se a corrente majoritária, não pairam dúvidas quanto à necessidade em delimitar a jornada do atleta, cogitando-se a aplicabilidade direta da previsão constitucional supramencionada. Salienta Veiga (2017), que o período de treinamentos e de realização das partidas devem ser computados a jornada de trabalho do desportista, ao passo que, estes configuram-se como tempo a disposição do empregador.

3.2. VIAGENS, CONCENTRAÇÃO E HORAS EXTRAS

Mediante as peculiaridades que envolvem a profissão, o período em que o atleta está viajando para defender a entidade desportiva o qual está vinculada faz parte do contrato de trabalho, destarte, não configura horas extras. Salvo quando houver previsão contratual, conforme menciona o art. 28, III da Lei Pelé. *In verbis*:

“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:

[...]

§ 4º Aplicam-se ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista e da Seguridade Social, ressalvadas as peculiaridades constantes desta Lei, especialmente as seguintes:

[...]

III - acréscimos remuneratórios em razão de períodos de concentração, viagens, pré-temporada e participação do atleta em partida, prova ou equivalente, conforme previsão contratual;”
(BRASIL, 1998)

Nesta senda, em consonância com o artigo supratranscrito, ensina Abal (2016, p. 58), que “a concentração é uma peculiaridade da profissão de atleta de futebol, e, em virtude disto, somente poderia haver pagamento por este período em caso de previsão contratual”. Logo, conclui-se, que não há o que se falar em horas extraordinárias acerca dos períodos de concentração e viagens para disputa dos jogos.

3.3. ADICIONAL NOTURNO

Segundo Gomes e Gottschalk (2011), o trabalho noturno é um momento em que desdobrasse a duração normal do trabalho, sendo considerada a fase em que o esforço humano é submetido as condições mais desiguais e penosas, sob o ponto de vista biológico, familiar e até mesmo social. Com isso, o adicional noturno é um direito dos trabalhadores a obterem uma remuneração superior ao do trabalho diurno.

Com a omissão da legislação desportiva, não é uníssono o entendimento que é devido ao atleta a benesse do adicional noturno, em face as condições peculiares que revestem o contrato do atleta profissional e as especificidades da profissão.

Contudo, a jurisprudência trabalhista tem se firmado no sentido que é direito do atleta profissional noturno. Conforme decisão proferida pela 2ª Turma do Tribunal Regional de Trabalho da 18ª Região que condenou o Goiás Esporte Clube a pagar o adicional noturno ao ex-zagueiro Valmir Lucas. A relatora, através do seu voto, explica que:

“Ainda que o trabalho em período noturno seja inerente à atividade do atleta profissional, ele tem direito à percepção do adicional correspondente. Há muitas outras profissões em que o trabalho noturno é imprescindível e intrínseco ao ofício desenvolvido - como é o caso dos porteiros, vigilantes, profissionais de saúde - e tal circunstância não afasta o direito do empregado ao pagamento do adicional.” (TRT – 18ª Região – RO n. 0011892-06.2016.5.18.0005 – Rel. Iara Teixeira Rios – 31/01/2018)

Neste entendimento, Veiga (2017) afirma que, considerando que o esporte profissional é desgastante no aspecto físico e psíquico, entende-se necessária a aplicação supletiva do art. 73 da CLT, recomendando a concessão do adicional noturno.

3.4. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

Jorge Neto e Cavalcante (2015, p. 714) entende que descanso semanal remunerado é “o lapso temporal correspondente a 24 horas consecutivas, de preferência aos domingos e nos feriados, nos quais o empregado não é obrigado a

comparecer ao serviço, uma vez por semana, recebendo a remuneração correspondente.”

A *lex desportiva* prevê o descanso semanal remunerado. Porém, diferentemente do trabalhador celetista, a concessão não precisa ser exatamente aos domingos, mas sim, em dia posterior à partida, durante vinte e quatro horas ininterruptas, conforme expresso no inciso IV do artigo 28.

3.5. FÉRIAS E FGTS

Entende-se por férias, o direito de um empregado paralisar a prestação de serviços, durante um determinado período quando este contempla um ano de serviço laborado, sem perda da remuneração, afim de lhe assegurar a incolumidade física e psíquica, além do convívio social.

As férias dos desportistas serão “anuais e remuneradas de 30 (trinta) dias, acrescidas do abono de férias, coincidentes com o recesso das atividades desportivas”, nos termos do § 4º, inciso V do artigo 28 da Lei Pelé. (BRASIL, 1998). Nota-se que o empregador não detém a prerrogativa para escolher o período em que o empregador gozará das férias, que, via de regra, coincidirá com o recesso das competições, ocorrendo somente uma vez por ano, ao contrário do que prevê o artigo 134 da CLT.

Conforme a dicção do § 9º do art. 28 da Lei Pelé, o atleta fará jus a férias proporcionais na medida que o contrato de trabalho desportivo for por prazo inferior a doze meses e a rescisão contratual ocorrer por culpa do clube empregador. Contudo, a *lex desportiva* não expressa restrições acerca das férias proporcionais, com isso, em alguns casos, aplica-se a legislação ordinária.

O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) visa garantir a compensação do tempo de serviço prestado pelo trabalhador. Tendo o atleta, direito assegurado a título de FGTS, “o depósito mensal no valor de 8% calculado sobre toda a sua remuneração paga ou devida, no mês anterior, portanto, incidente sobre todas as verbas de natureza remuneratória.” (SÁ FILHO, 2010, p. 131). Inclusive, a legislação especial desportiva, determina que a mora contumaz em razão do não

recolhimento do FGTS, enseja a rescisão contratual, fazendo jus o atleta, ao recebimento da cláusula compensatória desportiva.

Logo, “o atleta profissional de futebol não faz jus a indenização de 40% do FGTS, pois quando findo o contrato de trabalho antes do seu término natural o empregador terá que pagar a indenização prevista na cláusula compensatória” (Veiga, 2017, p. 235), pois neste caso, resultaria em dupla penalidade do mesmo fato gerador.

3.6. SALÁRIO, REMUNERAÇÃO E DÉCIMO TERCEIRO

Considera-se salário toda vantagem recebida pelo empregado diretamente do empregador, enquanto remuneração é o conjunto de todos os ganhos percebidos, no qual inclui o salário e outras vantagens indiretas. Portanto, presume-se que remuneração é gênero e salário é espécie. Nesse sentido, corrobora o Ministro Alexandre Agra Belmonte:

“A remuneração do atleta profissional é formada por parte fixa, consistente no salário mensal, e por parte variável, composta pelas gratificações, prêmios e demais parcelas proporcionadas pelo contrato. As parcelas de cunho retributivo são consideradas para todos os efeitos salariais e remuneratórios, e as parcelas pagas por terceiros em função do contrato, ainda que indiretamente pelo empregador, repercutem apenas no FGTS, nas gratificações natalinas e nas férias, a exemplo das gorjetas.” (BELMONTE, 2010, p.85).

As gratificações natalinas, ou como também chamado de décimo terceiro salário, corresponde a remuneração de um mês não laborado, baseando-se na remuneração percebida em dezembro. O décimo terceiro salário também será devido ao desportista profissional, bem como, em sua forma proporcional.

3.7. LUVAS E BICHO

Pode-se definir “luvas” como importância pecuniária ou outros benefícios devidos ao atleta para garantir o convencimento para que este assine o contrato de

trabalho, decorrendo da forte concorrência para sua contratação ou em virtude a qualidade e eficiência do próprio desportista.

Por outro lado, o termo “bicho” é uma gratificação paga pela entidade desportiva ao atleta com a finalidade de estimulá-lo ao maior rendimento, porém, condicionada ao êxito dos resultados. Nesta senda, Veiga (2017, p. 247), define que bicho é “um incentivo concedido ao atleta face ao alcance de uma condição previamente estabelecida, uma vitória, um campeonato ou até mesmo uma derrota ou empate.”

Assim, percebe-se que as luvas se revestem de natureza salarial, de modo que seu valor é previamente estabelecido e definido em contrato, compondo a remuneração para todos os efeitos legais. Por outro lado, a natureza jurídica do bicho, é condicionada à forma em que estabelecida, só integrando o caráter salarial se pago habitualmente, ou seja, possuindo características eventuais, não integrará a remuneração do empregado.

4. CONFLITOS DECORRENTES DO CONTRATO DE TRABALHO

4.1. A JUSTIÇA DESPORTIVA

Defina-se a justiça desportiva como um conjunto de órgãos, com personalidade jurídica autônoma e independente, que aplica o direito desportivo às questões disciplinares e as competições desportivas, atuando como um filtro ao Poder Judiciário, que em regra, limita-se a avaliar se os princípios basilares da justiça desportiva foram observados.

Corroborando com tal entendimento, Veiga aduz que:

“a garantia de acesso ao Poder Judiciário assegurada no art. 217 da Constituição Federal, alberga apenas os aspectos formais da decisão jusdesportiva, sendo vedado ao Poder Judiciário entrar no mérito da questão. Se isso fosse possível, não haveria razão para o constituinte ter inserido a Justiça Desportiva no Texto Constitucional.” (VEIGA, 2017, p. 141)

Conforme definido, a Justiça Desportiva, atua como um sistema administrativo, aplicando regras inerentes ao universo da competição desportiva e

da disciplina, eliminando outras ingerências, mesmo que relativas ao desporto. Sendo regulamentadas pelos artigos 49 e 50 da Lei Pelé:

“Art. 49. A Justiça Desportiva a que se referem os §§ 1.º e 2.º do art. 217 da Constituição Federal e o art. 33 da Lei n. 8.028, de 12 de abril de 1990, regula-se pelas disposições deste Capítulo.

Art. 50. A organização, o funcionamento e as atribuições da Justiça Desportiva, limitadas ao processo e julgamento das infrações disciplinares e às competições desportivas, serão definidos nos Códigos de Justiça Desportiva, facultando-se às ligas constituir seus próprios órgãos judicantes desportivos, com atuação restrita às suas competições.” (BRASIL, 1998).

Desta forma, as questões de cunho precisamente desportivo devem ser conduzidas a Justiça Desportiva. Todavia, a Carta Constitucional, em seu art. 217, parágrafo 1º e 2º, norteia que após o exaurimento de todas instâncias da justiça desportiva, observado o prazo máximo de 60 dias para apreciação do litígio, poderá o pleito ser analisado pela justiça comum. Sendo que, o disposto nos parágrafos 1º e 2º é considerado requisito *sine qua non*, ao passo da legitimidade para ingressar na Justiça Comum.

Assim, esse sistema administrativo, é composto pelo Superior Tribunal de Justiça Desportiva (STJD), o Tribunal de Justiça Desportiva (TJD), e seus Tribunais Plenos e Comissões Disciplinares. Neste âmbito, destaca-se o STJD, que é considerada a última instancia recorrível à Justiça Desportiva.

4.2. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Diante ao que dispõe o artigo 50 da Lei 9.615/98, atribuindo a Justiça Desportiva as ações relativas às infrações disciplinares e as competições desportivas, nota-se que, em torno da discussão envolvendo o contrato de trabalho entre a entidade desportiva e o atleta profissional é inafastável a competência da justiça trabalhista para dirimir estes conflitos.

Outrossim, Mauricio Veiga afirma que “a Emenda Constitucional n. 45/2004 veio ampliar a competência da Justiça do Trabalho que passou a ser foro adequado para se discutir lides desportivo-trabalhistas” (VEIGA, 2017, p.143).

Destaca-se, que os conflitos que envolvam a natureza desportiva carecem de resoluções com extrema rapidez, justificado ao fato que o labor do atleta profissional está estreitamente ligado ao calendário das competições desportivas, ao passo, que a justiça tardia acarretará prejuízos ao profissional.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a constante evolução do esporte e sua relevância para a sociedade como fator integrador social, cultural, educacional e, principalmente, econômico, surgiu-se a necessidade de sua regulamentação, tendo como premissa a profissionalização do desporto em sua mais diversas modalidades. O estudo desse tema levou a uma averiguação do entendimento do Direito Desportivo, a sua crescente autonomia perante os demais ramos do Direito, e os principais aspectos das peculiaridades que envolvem a contratação de um atleta profissional.

Diante disso, a pesquisa teve por objetivo apresentar as particularidades das relações jurídicas trabalhistas que compreende a profissionalização da prática desportiva, igualmente, o entendimento acerca do instituto. Desde logo, mostra-se o conceito de Direito Desportivo, seus princípios e sua caminhada em direção a caracterização como ramo autônomo do corpo jurídico, bem como, os principais aspectos do contrato especial de trabalho desportivo e a resolução do contencioso.

Para tanto, foi estabelecido como objetivo específico, discutir a autonomia do Direito Desportivo perante os demais ramos do direito, constatando-se que o instituto se reveste de pressupostos essenciais a maturá-lo como autônomo e em continuo progresso. Contudo, não absolutamente, devido sua constante interdisciplinaridade.

Neste sentido, busca-se de igual modo, demonstrar as especificidades que contornam o vínculo empregatício entre o clube e o atleta, evidenciando que por se tratar de lei especial, a Lei Pelé, será responsável por reger toda atividade desportista.

Outrossim, conclui-se que as questões inerentes aos conflitos advindos do contrato especial de trabalho desportivo serão dirimidas pela Justiça do Trabalho, pois a competência da Justiça Desportiva se vincula a solucionar conflitos relacionados as competições desportivas e à natureza disciplinar.

Deste modo, questiona-se: quais os aspectos do contrato de trabalho do atleta profissional no direito brasileiro contemporâneo? Quais as suas peculiaridades? Qual regime jurídico aplicável quando os termos dessa relação forem objeto de litígio?

Portanto, percebe-se que no ordenamento jurídico, até então, apenas a Lei 9.615/98 (Lei Pelé) possui legitimidade para ordenar toda a matéria pertinente ao desporto, elencando seus princípios, definindo suas finalidades e organizando sua prática e suas normas, no qual, onde houver omissão e compatibilidade, serão aplicadas subsidiariamente as disposições compreendidas na CLT. As singularidades do contrato especial de trabalho, bem como, sua forma, prazo, hipóteses de extinção e suspensão também estão dispostas neste ordenamento, que em objeto do litigioso, será de competência da Justiça do Trabalho solucioná-los.

Ademais, a pesquisa foi baseada em análises doutrinárias, principiológicas e jurisprudenciais, inclusive, com apreciação acerca da reforma trabalhista, com intuito de mergulhar neste novo âmbito jurídico nacional. Diante da metodologia proposta, percebe-se que o trabalho poderia ter sido realizado com uma pesquisa mais ampla da bibliografia, se houvesse a maior disponibilidade de recursos materiais atualizados, menor escassez de pesquisas e artigos a respeito da disciplina, mas que abre possibilidades para estudos futuros nesta área tão específica.

REFERÊNCIAS

ABAL, Felipe Cittolin. **O direito no gramado: o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol**. Passo Fundo: Edição Digital, 2016.

BELMONTE, Alexandre Agra. **Direito Desportivo, Justiça Desportiva e principais aspectos jurídico-trabalhistas da relação de trabalho do atleta profissional**. Revista do TRT - 1ª Região. Rio de Janeiro, v. 21, n. 47, p. 77-98, jan./jun. 2010.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho** (1943). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> Acesso: 22 de novembro de 2018.

BRASIL. **Constituição Federal** (1988). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso: 25 de novembro de 2018.

BRASIL. **Lei Pelé** (1998). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9615consol.htm> Acesso: 19 de outubro de 2018.

BRASIL. **Lei da Reforma Trabalhista** (2017). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm> Acesso: 22 de novembro de 2018.

CUNHA, Maria Inês M. A. **Direito do Trabalho**, 6ª edição. Saraiva, 03/2010.

GOMES, Orlando, GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**, 19ª edição. Forense, 09/2011.

JORGE NETO, Francisco Ferreira, CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**, 8ª edição. Atlas, 03/2015

MARTINS, Sergio Pinto. **Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol**. São Paulo: Atlas, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do Trabalho - História e Teoria**, 29ª edição. Saraiva, 6/2014.

SÁ FILHO, Fábio Menezes de. **Contrato de trabalho desportivo**: revolução conceitual de atleta profissional de futebol. São Paulo: LTr, 2010.

SOUZA, G. P. **Direito desportivo**. Belo Horizonte: Arraes, 2014.

TRT. **Processo n. 0011892-06.2016.5.18.0005 – RO – 09/02/2018 do TRT – 18**. Relator: Iara Teixeira Rios. Fonte: JusBrasil. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/544775723/andamento-do-processo-n-0011892-0620165180005-ro-09-02-2018-do-trt-18?ref=topic_feed> Acesso: 29 de novembro de 2018.

VEIGA, Mauricio Figueiredo Corrêa da. **Manual de direito do trabalho desportivo** – 2. Ed. – São Paulo: LTr, 2017.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Curso de Legislação Social: Direito do Trabalho**, 14ª edição. Atlas, 01/2015.