



UNIVERSIDADE
ESTADUAL DE LONDRINA

LUÍS FELIPE ASSUNÇÃO DE OLIVEIRA SANTOS

**CONTRATO DE TRABALHO DESPORTIVO:
POSSIBILIDADE DE NEGOCIAÇÃO CONTRATUAL DAS
SANÇÕES DISCIPLINARES APLICADAS AOS ATLETAS DE
FUTEBOL NO BRASIL**

LUÍS FELIPE ASSUNÇÃO DE OLIVEIRA SANTOS

**CONTRATO DE TRABALHO DESPORTIVO:
POSSIBILIDADE DE NEGOCIAÇÃO CONTRATUAL DAS
SANÇÕES DISCIPLINARES APLICADAS AOS ATLETAS DE
FUTEBOL NO BRASIL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Direito Negocial da Universidade Estadual de Londrina - UEL, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre.

Orientador: Prof. Dr. Lourival José de Oliveira.

Londrina
2025

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UEL

Santos, Luís Felipe Assunção de Oliveira .

CONTRATO DE TRABALHO DESPORTIVO: POSSIBILIDADE DE NEGOCIAÇÃO CONTRATUAL DAS SANÇÕES DISCIPLINARES APLICADAS AOS ATLETAS DE FUTEBOL NO BRASIL / Luís Felipe Assunção de Oliveira Santos. - Londrina, 2025.
132 f.

Orientador: Lourival José de Oliveira .

Dissertação (Mestrado em Direito Negocial) - Universidade Estadual de Londrina, Centro de Estudos Sociais Aplicados, Programa de Pós-Graduação em Direito Negocial, 2025.

Inclui bibliografia.

1. Direito Negocial - Tese. 2. Direito Desportivo - Tese. 3. Direito do Trabalho - Tese. I. de Oliveira , Lourival José. II. Universidade Estadual de Londrina. Centro de Estudos Sociais Aplicados. Programa de Pós-Graduação em Direito Negocial. III. Título.

CDU 34

LUÍS FELIPE ASSUNÇÃO DE OLIVEIRA SANTOS

**CONTRATO DE TRABALHO DESPORTIVO:
POSSIBILIDADE DE NEGOCIAÇÃO CONTRATUAL DAS
SANÇÕES DISCIPLINARES APLICADAS AOS ATLETAS DE
FUTEBOL NO BRASIL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Direito Negocial da Universidade Estadual de Londrina - UEL, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre.

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Dr. Lourival José de Oliveira
Universidade Estadual de Londrina - UEL

Profa. Dra. Renata Vieira Meda
Universidade Estadual de Londrina - UEL

Profa. Dra. Renata Cristina de Oliveira Alencar
Silva
Centro Universitário Filadélfia - UNIFIL

Londrina, 14 de julho de 2025.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente gostaria de agradecer a Deus, com a sua infinita bondade me capacitou com sabedoria e inteligência para enfrentar os desafios dessa jornada tão gratificante, olhar para os últimos dois anos e todo o processo do mestrado me faz ter a certeza de que Deus esteve comigo em todos os momentos me fortalecendo e condicionando, sem Ele nada disso seria possível.

Gostaria de agradecer também, meus pais Clélia Santos Assunção e Oswaldo Elias de Oliveira que me deram a graça da vida, e me proporcionaram uma família maravilhosa, me criaram em bases sólidas de muito amor e carinho, nunca mediram esforços para me entregarem o melhor da vida, em especial na educação e nos estudos, a vitória nessa etapa da vida também é uma vitória deles. São meus grandes amores e nenhuma palavra aqui digitada vai ser suficiente para agradecer tudo que fizeram e fazem por mim, aproveito e menção à eles e direciono meu agradecimento à toda minha família, na figura de irmãos, tias e primos, todos vocês foram fundamentais nesse processo.

Agradecer a minha noiva Marília Coletti Scarafiz, meu grande amor, que foi meu porto-seguro durante as dificuldades dessa jornada, sempre extremamente paciente e muito compreensiva com as abdições e renúncias que essa fase nos obriga. Em meio a todo o processo do mestrado estamos organizando nosso casamento, e apesar de todas as dificuldades, ter ela ao meu lado deixou tudo mais leve, ter a escolhido como esposa e parceira de vida, sem dúvidas, foi uma das decisões mais acertadas da minha vida.

Gostaria de agradecer também aos meus sócios Luís Fernando Ferreira Marques e Luiz Felipe Fantinati Martins, o primeiro fez o programa de mestrado comigo, foi o grande incentivador desse meu projeto, dividimos as angústias e alegrias do mestrado. O segundo, por sua vez, foi resiliente e forte para segurar nosso escritório no tempo que nos fizemos ausentes. Os dois além de meus sócios são meus amigos, pessoas que levo no meu coração e sempre agradecerei por tudo que estamos construindo juntos.

Agradecer em especial ao Professor Dr. Lourival José de Oliveira que aceitou me orientar nesse projeto desafiador, em especial por falar de direito desportivo, que não é matéria comum nas escolas de direito. O professor foi extremamente presente, preocupado e dedicado, me orientou com maestria e extraiu de mim o melhor trabalho

que eu poderia fazer. Agradecer a Prof. Dra. Renata Viera Meda pela leitura de meu trabalho e todas as colocações e conselhos dados na banca de qualificação, que possibilitaram na conclusão da pesquisa. A prof. Dra. Renata Cristina de Oliveira Alencar Silva pela leitura do meu trabalho, e por ter aceitado gentilmente compor a banca de defesa.

Sou grato a todas as pessoas que passaram pela minha vida durante essa jornada, acredito que nada é por acaso, e todos de alguma forma contribuíram para o resultado desse trabalho.

RESUMO

SANTOS, Luís Felipe Assunção de Oliveira. **Contrato de trabalho desportivo: possibilidade de negociação contratual das sanções disciplinares aplicadas aos atletas de futebol no Brasil.** 2025. 115 f. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Direito Negocial – Centro de Estudos Sociais Aplicados, Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2025.

O presente trabalho tem como tema central a análise da aplicação de sanções disciplinares, especialmente multas salariais, aos atletas profissionais no âmbito do Contrato Especial de Trabalho Desportivo (CETD), figura jurídica peculiar do Direito brasileiro. Justifica-se a escolha do tema pelo impacto direto que a imposição de multas pode ter sobre os direitos fundamentais dos atletas, notadamente o princípio da irredutibilidade salarial. O objetivo geral da pesquisa consiste em investigar a compatibilidade jurídica das sanções pecuniárias aplicadas pelos clubes empregadores aos atletas profissionais, à luz da legislação desportiva, trabalhista e dos princípios constitucionais. Para tanto, a metodologia adotada é de natureza qualitativa, com abordagem dedutiva, valendo-se da análise bibliográfica e documental, com base na legislação nacional (CLT, Lei Pelé, Lei Geral do Esporte), doutrina especializada e decisões jurisprudenciais sobre o negócio jurídico entabulado entre clubes e atletas, bem como na interpretação sistemática das normas que regem a relação de emprego no esporte. Examina-se o artigo 462 da CLT, que veda descontos no salário, salvo em hipóteses expressamente autorizadas, e questiona-se a compatibilidade das cláusulas contratuais que impõem sanções financeiras aos atletas sem previsão em convenção coletiva ou dispositivo legal. Os principais resultados apontam que, embora o contrato desportivo admita regras disciplinares rígidas, a imposição de multas deve observar os princípios da razoabilidade, legalidade, proporcionalidade e proteção ao trabalhador. Conclui-se que as multas disciplinares, quando não reguladas de forma clara e transparente, podem configurar violação à ordem jurídica trabalhista, sendo passíveis de anulação judicial. O trabalho defende a necessidade de uma regulamentação mais específica para as penalidades no esporte, que respeite os direitos fundamentais dos atletas e promova maior segurança jurídica na relação contratual desportiva.

Palavras-chave: Direito Negocial; Contrato de Trabalho Desportivo; Multa Disciplinar; Irredutibilidade Salarial; Poder Disciplinar.

ABSTRACT

SANTOS, Luís Felipe Assunção de Oliveira. **Sports employment contract: possibility of contractual negotiation of disciplinary sanctions applied to football athletes in Brazil.** 2025. 115 f. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito Negocial – Centro de Estudos Sociais Aplicados, Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2025.

This study focuses on the application of disciplinary sanctions—particularly salary fines—on professional athletes within the scope of the Contrato Especial de Trabalho Desportivo (CETD), a distinctive legal figure in Brazilian law. The research is justified by the direct impact such sanctions may have on athletes' fundamental rights, especially the constitutional principle of wage irreducibility. The general objective is to assess the legal compatibility of financial penalties imposed by sports clubs on athletes, in light of labor, sports, and constitutional law. The methodology is qualitative with a deductive approach, based on bibliographic and documental analysis, drawing from national legislation (CLT, Pelé Law, General Sports Law), specialized doctrine, and relevant case law. The study scrutinizes Article 462 of the CLT, which restricts salary deductions unless expressly authorized, and questions the legitimacy of contractual clauses imposing financial sanctions without collective bargaining or statutory provision. The findings indicate that, although sports contracts may include strict disciplinary rules, fines must comply with the principles of legality, proportionality, reasonableness, and worker protection. It concludes that disciplinary fines, if not transparently and lawfully regulated, may violate labor law and be subject to annulment. The study advocates for more specific legal regulation of disciplinary penalties in sports to ensure athletes' fundamental rights and promote legal certainty in sports employment relationships.

Key-words: Negotiable Law; Sports Employment Contract; Disciplinary Fine; Salary Irreducibility; Disciplinary Power.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CBF	Confederação Brasileira de Futebol
CC	Código Civil
CEO	Chief Executive Officer
CETD	Contrato Especial de Trabalho Desportivo
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CND	Conselho Nacional de Desportos
FAAP	Federação das Associações de Atletas Profissionais
FENAPAF	Federação Nacional de Atletas Profissionais de Futebol
FIFA	Federação Internacional de Futebol
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
GE	Globo Esporte
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
NCAA	National Collegiate Athletic Association
ONU	Organização das Nações Unidas
STJD	Superior Tribunal de Justiça Desportiva
TJD	Tribunal de Justiça Desportiva
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

	INTRODUÇÃO	10
1	DO CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO	14
1.1	Evolução histórica do contrato de trabalho na legislação desportiva	15
1.2	Conceito e natureza jurídica	19
1.3	Forma e prazo do contrato	22
1.4	Suspensão e terminação do contrato de trabalho	25
1.5	A estrutura sindical no desporto profissional	29
2	ANÁLISE DA RELAÇÃO DE EMPREGO NO CONTRATO DESPORTIVO	35
2.1	Especificidades do vínculo empregatício desportivo	36
2.1.1	Direito de arena.....	37
2.1.2	Direito de imagem	38
2.1.3	Jornada de trabalho	40
2.1.4	Outras condições	42
2.2	O poder diretivo do empregador	43
2.3	O poder disciplinar na relação de emprego desportivo	44
3	MULTA DISCIPLINAR NO CONTRATO DESPORTIVO	49
3.1	Princípios da relação de trabalho	50
3.2	Princípio da irredutibilidade salarial	56
3.3	A sanção disciplinar	60
3.4	Evolução histórica legislativa da multa salarial à atletas	63
3.5	O atual cenário da aplicação da multa salarial à atletas	68
3.6	A aplicação de multas e o princípio da irredutibilidade salarial	70
4	NEGOCIAÇÃO E SEGURANÇA JURÍDICA NO CONTRATO DESPORTIVO: A URGÊNCIA DE PARÂMETROS OBJETIVOS PARA MULTAS	77

4.1	O contrato desportivo como negócio jurídico específico	78
4.2	Princípio da dignidade da pessoa humana aplicada ao atleta profissional.....	82
4.3	Proposta de alteração legislativa	85
4.4	A negociação coletiva como alternativa de solução.....	89
4.5	A figura do trabalhador hipersuficiente	93
4.6	O atleta como trabalhador sujeito à várias realidades profissionais.....	96
4.7	A necessidade de adequação do contrato de trabalho desportivo	105
	CONCLUSÃO	111
	REFERÊNCIAS	114

INTRODUÇÃO

A relação de trabalho, ao longo do tempo, sofreu profundas transformações impulsionadas por fatores sociais, econômicos e jurídicos. No universo do esporte, essas transformações assumem contornos ainda mais peculiares, dada a exposição pública, a curta duração da carreira e o alto grau de exigência física e psicológica a que estão submetidos os atletas profissionais.

O surgimento do Contrato Especial de Trabalho Desportivo (CETD) no ordenamento jurídico brasileiro representa uma tentativa de sistematizar e adequar as normas gerais trabalhistas às especificidades da atividade esportiva. Embora se trate de um contrato de trabalho, o CETD apresenta natureza híbrida, combinando elementos do Direito do Trabalho, do Direito Civil e do Direito Desportivo.

A legislação que rege essa modalidade contratual evoluiu significativamente desde a edição da Lei nº 6.354/1976, que dispunha sobre os contratos dos atletas profissionais de futebol, até a promulgação da Lei Pelé (Lei nº 9.615/1998), que ampliou a abrangência normativa para outras modalidades. Mais recentemente, a Lei Geral do Esporte (Lei nº 14.597/2023) buscou consolidar princípios e diretrizes para uma regulação mais abrangente e moderna do setor esportivo.

Nesse contexto normativo, o contrato de trabalho desportivo surge como instrumento negocial de equilíbrio entre os interesses do clube e do atleta. Todavia, essa relação não se dá em termos de paridade plena, pois o atleta, embora muitas vezes detentor de notória visibilidade e alta remuneração, permanece juridicamente enquadrado como empregado, portanto sujeito à subordinação e às diretrizes do empregador.

Uma das manifestações mais relevantes do poder diretivo do empregador é o poder disciplinar, que compreende a aplicação de sanções ao trabalhador em caso de descumprimento contratual ou normativo. No âmbito desportivo, tal poder é frequentemente exercido por meio da imposição de multas disciplinares, pecuniárias, que recaem diretamente sobre a remuneração do atleta.

A problemática que se impõe é a compatibilidade dessa prática com os princípios constitucionais e trabalhistas que visam proteger o salário do empregado, especialmente o princípio da irredutibilidade salarial, previsto no artigo 7º, inciso VI, da Constituição Federal de 1988. Tal princípio estabelece que a remuneração do trabalhador não pode ser reduzida, salvo mediante convenção ou acordo coletivo.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 462, também veda descontos no salário, exceto nos casos expressamente previstos em lei ou por convenção coletiva. No entanto, na prática esportiva, as multas são frequentemente aplicadas sem respaldo normativo claro, muitas vezes baseadas apenas em cláusulas contratuais genéricas ou em regulamentos internos unilaterais.

Diante desse cenário, levanta-se o questionamento: seria legítima a aplicação de multas disciplinares aos atletas profissionais, mesmo na ausência de previsão legal? Como equilibrar o poder disciplinar dos clubes com os direitos fundamentais dos atletas? A indagação ganha relevo à luz dos princípios protetivos que regem a relação de emprego, tais como o princípio da irredutibilidade salarial, e da indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

A presente dissertação tem como finalidade investigar a legalidade e os limites da aplicação de sanções pecuniárias aos atletas profissionais no âmbito do contrato de trabalho desportivo. Pretende-se compreender em que medida tais penalidades se compatibilizam com a legislação vigente e os princípios do Direito do Trabalho.

O objetivo geral é analisar a compatibilidade jurídica das multas salariais impostas a atletas com os dispositivos legais e constitucionais que regem a relação de emprego. Os objetivos específicos incluem: contextualizar historicamente o surgimento do CETD; identificar os fundamentos legais do poder disciplinar do empregador; examinar os elementos que caracterizam as multas disciplinares; e propor diretrizes para sua aplicação legítima, e, por fim, analisar a possibilidade de adaptação do Contrato Especial de Trabalho Desportivo como um negócio jurídico moderno, que harmonize a autonomia privada com os princípios protetivos do Direito do Trabalho, oferecendo base teórica para a proposta legislativa formulada nesta dissertação.

A pesquisa adota uma metodologia qualitativa, com abordagem dedutiva, baseada em revisão bibliográfica e documental. Serão analisadas normas legais, doutrina especializada e jurisprudência dos tribunais trabalhistas, buscando compreender a interpretação dada aos casos de aplicação de multas no âmbito esportivo.

Importante destacar que a presente investigação não se limita à análise normativa, mas também pretende propor alternativas para uma aplicação mais equilibrada e segura das sanções disciplinares. Nesse sentido, destaca-se a necessidade de maior precisão contratual e de previsão expressa das condutas

passíveis de punição, bem como a fixação de limites percentuais máximos para as penalidades financeiras.

Além disso, discute-se a noção de hipersuficiência do trabalhador atleta, conceito que tem sido invocado em decisões judiciais e debates doutrinários para justificar a flexibilização ou até a relativização de garantias trabalhistas clássicas. Tal entendimento parte da premissa de que determinados atletas, especialmente aqueles de alto rendimento ou grande notoriedade, possuem elevada capacidade técnica, acesso a assessorias jurídicas especializadas e autonomia contratual suficiente para negociar em igualdade de condições com os clubes empregadores.

A dissertação, entretanto, analisa criticamente essa perspectiva, questionando sua aplicabilidade generalizada e alertando para os riscos de retrocesso social e de precarização dos direitos trabalhistas. Por outro lado, reconhece-se a existência de uma ampla parcela de atletas profissionais em situação de hipossuficiência real, especialmente em modalidades com menor visibilidade midiática ou em clubes de pequeno porte, nos quais o atleta muitas vezes depende integralmente da remuneração do contrato para sua subsistência e encontra-se desprovido de suporte técnico ou jurídico na negociação contratual.

Diante da diversidade do universo desportivo, seria adequado manter um tratamento jurídico unificado para todos os atletas profissionais, independentemente das evidentes diferenças econômicas, estruturais e sociais entre as modalidades, clubes e níveis de competição? Em que medida a ausência de um regramento mais proporcional pode gerar distorções jurídicas e práticas discriminatórias no âmbito das relações de trabalho esportivas? É legítimo aplicar as mesmas sanções disciplinares, como multas salariais, a atletas que se encontram em condições contratuais profundamente desiguais? Não estaria o ordenamento, ao desconsiderar essas disparidades, contribuindo para a consolidação de desigualdades e para o agravamento da vulnerabilidade dos atletas menos protegidos? Essas indagações impõem a necessidade de refletir sobre a conveniência de uma reforma legislativa que reconheça a pluralidade das relações laborais no esporte e estabeleça critérios diferenciados e proporcionais para a aplicação de penalidades disciplinares.

O trabalho está dividido em quatro capítulos. O primeiro aborda os aspectos históricos e jurídicos do CETD, sua estrutura legal e natureza jurídica. O segundo capítulo trata da relação empregatícia no esporte, com foco no poder diretivo e disciplinar do empregador. O terceiro capítulo examina a aplicação das sanções

disciplinares, especialmente as multas, à luz dos princípios e normas trabalhistas. O quarto e último capítulo propõe uma reflexão crítica sobre a prática das penalidades e apresenta uma proposta de aperfeiçoamento legislativo, visando garantir maior segurança jurídica e respeito aos direitos fundamentais dos atletas.

Dessa forma, a dissertação busca contribuir para o debate jurídico sobre a proteção do trabalhador no contexto desportivo, oferecendo subsídios teóricos e práticos para uma regulamentação mais justa, proporcional e equilibrada das sanções aplicáveis aos atletas profissionais.

1 DO CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO

Os contratos, como categoria jurídica, representam um dos pilares fundamentais das relações sociais e econômicas. Sob a ótica do direito privado, são entendidos como negócios jurídicos bilaterais ou plurilaterais, nos quais as partes envolvidas manifestam sua vontade com o objetivo de criar, modificar ou extinguir obrigações. A essência do contrato está na autonomia da vontade, um princípio que, apesar de limitado por normativas legais e interesses públicos, possibilita às partes a liberdade de estipular as condições que regerão suas relações.

No âmbito jurídico, o contrato é caracterizado como uma ferramenta de regulação de interesses, permitindo que pessoas físicas ou jurídicas promovam o intercâmbio de bens, serviços ou direitos de forma previsível e segura. Além disso, o contrato não é apenas um reflexo da vontade das partes, mas também uma expressão de princípios fundamentais, como a boa-fé, a função social e o equilíbrio entre os direitos e deveres.

Segundo Arnaldo Rizzardo os contratos ocupam o primeiro lugar entre os negócios jurídicos e são, justamente, aqueles por meio dos quais as pessoas combinam os seus interesses, constituindo, modificando ou solvendo algum vínculo jurídico (Rizzardo, 2021).

Dentro do universo dos contratos, o contrato de trabalho ocupa uma posição singular, especialmente em razão de sua natureza sinalagmática, onerosa e de trato sucessivo. Diferentemente de outros tipos de contratos, que priorizam os interesses patrimoniais, o contrato de trabalho é um instrumento que conecta duas dimensões: a econômica, marcada pelo intercâmbio de trabalho e salários, e a social, representada pela proteção do trabalhador, parte vulnerável da relação.

Nas palavras de Délio Maranhão (1983, p. 211):

Contrato de trabalho é o 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

Nesse sentido, a Consolidação das Leis do Trabalho, define o contrato individual de trabalho, nos art. 442 e 443, sendo o contrato individual de trabalho o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego, de forma verbal ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente (BRASIL, 1943).

Quando transportamos essa análise para o campo do Direito Desportivo, o contrato de trabalho ganha contornos específicos. A figura do atleta profissional, inserida em um contexto de alta exposição pública, rigor físico e técnico, e regramento disciplinar, exige um tratamento jurídico diferenciado. Nesse contexto, o negócio jurídico entabulado é o Contrato Especial de Trabalho Desportivo (CETD), que busca equilibrar os interesses dos clubes e dos atletas, sem desconsiderar a função social do trabalho e a dignidade da pessoa humana.

O Contrato Especial de Trabalho Desportivo (CETD) constitui uma figura jurídica peculiar, notadamente pela especificidade de seus assuntos e a necessidade de harmonizar interesses de clubes empregadores, atletas e o público. Este capítulo tem como objetivo analisar o conceito e a natureza jurídica desses contratos, os elementos que o caracterizam e, especialmente, o poder disciplinar que os clubes exercem sobre os atletas profissionais, à luz dos princípios que regem as relações trabalhistas.

1.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO CONTRATO DE TRABALHO NA LEGISLAÇÃO DESPORTIVA

Para aprofundar o estudo, se faz necessário, uma breve digressão histórica sobre o profissionalismo na legislação esportiva brasileira. O contrato de trabalho esportivo, em sua configuração atual, é resultado de uma evolução marcada pela transformação do esporte em uma característica social, cultural e econômica de grande relevância. No Brasil, essa evolução está intimamente ligada ao crescimento e à profissionalização do esporte, especialmente do futebol, que se consolida como elemento central da identidade nacional. A legislação desportiva, portanto, surge como resposta às mudanças nas dinâmicas do esporte, estruturando juridicamente a relação entre atletas e entidades de prática desportivas.

A prática esportiva no Brasil começou como uma atividade amadora, inspirada por influências estrangeiras, sobretudo inglesas. No final do século XIX e início do século XX, esportes como futebol, tênis e remo ganharam popularidade, sendo inicialmente praticados pela elite.

O desporto faz parte do cotidiano do ser humano há milênios. O que antes era encarado como um jogo, sendo este acessível e praticado tanto por crianças quanto por animais, passou a ter regras pré-estabelecidas e a ser encarado com seriedade. O jogo é uma atividade ou ocupação voluntária, exercida dentro de limites pré-

estabelecidos de tempo e de espaço, segundo regras livremente consentidas, mas rigorosamente obrigatórias, dotado de um fim em si mesmo e acompanhado de um sentimento de tensão e de alegria e de uma consciência de ser diferente na “vida cotidiana” (Huizinga, 2014).

A profissionalização do esporte no Brasil começou a tomar forma na década de 1930, quando o futebol se consolidou como a principal modalidade esportiva do país. Nesse período, a necessidade de organizar competições e garantir a participação exclusiva dos atletas levou os clubes a estabelecerem vínculos mais formais com seus jogadores. (Zainaghi. 2020).

Nesse diapasão, a legislação desportiva brasileira nasceu com a Comissão Nacional de Desportos, criada através do Decreto-lei n.º 1.056, de 19 de janeiro de 1939, sendo que a referida Comissão elaborou o projeto do Código Nacional de Desportos que, no preâmbulo, dispunha que a lei tinha por fim organizar a instituição desportiva no Brasil, mas foi somente no ano de 1941, durante a Segunda Guerra Mundial, que teve origem a primeira legislação desportiva brasileira, com a edição do Decreto-lei nº 3.199/41¹, que estabeleceu as bases de organização dos desportos em todo o território nacional (Veiga, 2020).

Mas, foi apenas no a promulgação do Decreto-lei nº 5.342/43 que se reconheceu a prática desportiva profissional regulada pelos contratos assinados entre clubes e atletas, submetidos ao conselho nacional de desportos (CND) e às normas esportivas internacionais. (Filho; Santoro, 2019)

Apesar da existência do Decreto-lei, com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada em 1943, a relação entre atleta e clube passou a ser disciplinada por ela. Apesar disso, a regulamentação era genérica e não atendia plenamente às atividades específicas do esporte, o que gerava lacunas legais e de insegurança jurídica, tanto para atletas quanto para clubes.

Um caso que demonstra essa insegurança jurídica, é o caso do ex-goleiro do Fluminense, “Batatais” que ingressou com Reclamatória Trabalhista, após ser despedido pelo clube, pois julgava ser detentor da estabilidade decenal, então vigente, pois possuía mais de dez anos de vinculação com a agremiação desportiva e em

¹ Cabe aqui a menção, que no Decreto-lei 3.199/41, houve um reconhecimento implícito da prática desportiva profissional, pois, em seu artigo 53, o legislador impôs às associações que mantivessem o profissionalismo a obrigatoriedade de atenção aos desportos amadores. Além disso, esse diploma legal estruturou os organismos oficiais do esporte, criando as Confederações, Federações e Associações

razão da disposição contida nos art. 3º e 577 da CLT, deveria ser considerado empregado, figurando no grupo atinente aos trabalhadores em estabelecimentos de cultura física, além de reivindicar o pagamento da metade da remuneração que lhe seria devida até o fim do contrato, de acordo com o previsto no art. 479 da CLT. O atleta venceu o processo no Tribunal Superior do Trabalho, mas o Supremo Tribunal Federal reverteu a decisão, e declarou que o atleta não compararia a um trabalhador comum (Zainaghi,2020)².

Como é possível perceber, havia questões que poderiam ser resolvidas com base nas leis aplicáveis ao trabalhador comum. Contudo, já existia uma demanda legítima por uma legislação específica que regulamentava essa área. De fato, o Direito do Trabalho tradicional não corresponde plenamente às particularidades do universo esportivo, o que levou à criação de um ordenamento jurídico próprio, desenvolvido pela prática social, para estabelecer um regime diferenciado adequado às áreas específicas do trabalho.

A regulamentação específica começou a ganhar forma na década de 1970, com a promulgação da Lei nº 6.354/1976, que dispôs sobre as relações de trabalho entre clubes e atletas profissionais de futebol. Essa legislação definiu o clube como empregador e atleta profissional de futebol como empregado, representou um avanço significativo, pois trouxe definições claras sobre direitos e deveres das partes, remunerações, inclusive com disposições sobre “luvas” e “bicho” transferências e rescisões contratuais. Entre seus destaques estava a previsão de um mecanismo de compensação financeira para os clubes em caso de transferência do atleta, conhecido como “passe”.

O sistema de passe, entretanto, foi objeto de críticas crescentes, especialmente por restringir a liberdade dos atletas. Esse mecanismo vinculava o atleta ao clube empregador de forma quase absoluta, impedindo sua transferência sem o pagamento de valores elevados, muitas vezes inviabilizando sua mobilidade no mercado de trabalho.

Contudo, as aberturas políticas e econômicas geradas pela globalização reverberaram nos mais diversos setores da sociedade, não obstante o futebol foi

² A ementa do v. acórdão em comento foi a seguinte: “Profissional de futebol e sua atividade congênera à exercida pelos artistas. Inexistência de relação de emprego comum. Peculiaridades da matéria. Impossibilidade de adquirir estabilidade. Situação vinculativa do jogador ao clube.” (STF-RE. n. 15.935-18.9.1950 – Rel. Min. Macedo Ludolf -Rev. do TST, set/out. n.2, p.11)

fortemente afetado, pois a intensificação da globalização no mundo, mas principalmente na Europa e nos países desenvolvidos durante a década de 1990 conecta-se diretamente com o movimento de comercialização do esporte.

Na lição de Álvaro Melo Filho e Luiz Felipe Santoro (2019, p. 62) fica clara a ascensão econômica do esporte:

Nesse sentido, o futebol muito cedo tornou-se um entretenimento e, na condição de entretenimento, instalações adequadas eram necessárias para atender torcedores posteriormente transformados em clientes [...] Além disso, a partir do profissionalismo, era necessárias receitas para oferecer aos atletas melhores salários do que a concorrência, mantendo os bons jogadores na equipe e contratando aqueles que se destacassem nas equipes adversárias. Foi assim que começou o negócio futebol.

Assim, nesse contexto globalizado, surge a Lei nº 9.615/1998 (Lei Pelé), representando um divisor de águas na legislação esportiva brasileira. Inspirada em regulamentações internacionais, a Lei Pelé eliminou o sistema do passe e dinâmica novos mecanismos de proteção ao atleta e de compensação financeira para os clubes, como as cláusulas compensatórias e indenizatórias.

A Lei Pelé marcou a consolidação do Contrato Especial de Trabalho Desportivo (CETD) como um negócio jurídico específico, regulamentado por regras próprias e subsidiariamente pela CLT. Entre suas inovações incluíram a definição de prazo máximo para o contrato, a obrigatoriedade de registro nas entidades esportivas e a proteção ao direito de imagem do atleta.

Paralelamente, o desenvolvimento das federações e confederações esportivas no Brasil contribuiu para a criação de regulamentos específicos para diferentes modalidades, ampliando a normatização da relação de trabalho esportivo.

Com a intenção de se ter uma legislação esportiva mais abrangente à outras modalidades, e não só ao futebol, em 2023 foi promulgada a Lei Geral do Esporte (Lei 14.597/2023), que não revogou a Lei Pelé, e tem a intenção de harmonizar os interesses de atletas, entidades desportivas e o Estado. A Lei Geral do Esporte tem um caráter mais abrangente, tratando de princípios gerais e políticas públicas relacionadas ao esporte.

A convivência entre as duas leis é especialmente importante no que tange ao Contrato Especial de Trabalho Desportivo. A Lei Pelé ainda regula aspectos fundamentais desse contrato, como os direitos e deveres das partes. Por outro lado, a Lei Geral do Esporte amplia a proteção ao atleta, estabelecendo diretrizes para políticas de formação, incentivo ao esporte de base e maior valorização da integridade

física e moral dos desportistas. Assim, de certa forma as duas normas se complementam, formando um sistema jurídico mais robusto para o setor.

A evolução histórica do contrato de trabalho esportivo reflete também as transformações sociais e econômicas do Brasil. Com o esporte adquirindo status de indústria, os clubes envolveram empresas com interesses comerciais, enquanto os atletas passaram a ser vistos como profissionais altamente especializados, cujo trabalho envolve não apenas a prática esportiva, mas também a exposição midiática e a promoção de marcas. Essa dualidade exige um contrato que proteja os direitos dos trabalhadores e, ao mesmo tempo, permita a supervisão econômica das entidades empregadoras.

Por fim, o contrato de trabalho esportivo no Brasil representa um exemplo claro de como o Direito deve se adaptar às mudanças sociais. Sua evolução histórica demonstra o esforço contínuo de equilibrar os interesses de atletas e clubes, preservando a função social do esporte enquanto atividade de integração, saúde e entretenimento. A análise desse negócio jurídico, à luz de sua trajetória histórica e regulamento atual, permite compreender os avanços da legislação desportiva, evidenciando a importância do estudo do contrato especial de trabalho desportivo.

1.2 CONCEITO E NATUREZA JURÍDICA

Conforme analisado, o CETD é um contrato regido por legislação específica, especialmente pela Lei nº 9.615/1998 (Lei Pelé) e a Lei 14.597/2023 (Lei Geral do Esporte), e encontra aplicação prévia na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo, portanto, uma modalidade especial de relação empregatícia. Ele regulamenta o vínculo entre atletas profissionais e entidades esportivas, registrando as especificidades da atividade esportiva, tais como a alta exposição pública, o desgaste físico e mental, além da necessidade de disciplina e desempenho individual e coletivo.

Assim, a regra prevista nos art. 442 e 443 da CLT é aplicável apenas ao trabalhador ordinário, e não ao atleta profissional, que deverá assinar com o seu empregador um contrato especial de trabalho desportivo, com características próprias.

O Contrato Especial de Trabalho Desportivo é um negócio jurídico específico que regula a relação de emprego entre atletas profissionais e clubes, possuindo características próprias que o diferenciam do contrato de trabalho tradicional.

Maurício Corrêa da Veiga define o contrato de trabalho do atleta profissional

como 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 a orientação do empregador (Veiga, 2020)

Assim, o Contrato Especial De Trabalho Desportivo tem como principal objetivo conciliar os direitos e deveres das partes, voltadas para a atividade esportiva, que exige alto desempenho físico, psicológico e técnico.

O contrato de trabalho desportivo possui característica especial em razão dos seguintes aspectos:

Aspectos desportivos (treinos, concentração, preparo físico, disciplina tática em campo); Aspectos pessoais (alimentação balanceada, peso, horas de sono, limites à ingestão de álcool); Aspectos íntimos (uso de medicamentos dopantes; comportamento sexual); Aspectos convencionais (uso de brinco, vestimenta apropriada); Aspectos disciplinares (Ofensas físicas e verbais a árbitros, dirigentes, colegas, adversários e torcedores, ou recusa em participação em entrevistas depois do jogo) (Filho, 2010, p. 22)

Da análise dessas características é forçoso reconhecer o excesso de regras que atingem o atleta profissional, determinadas características, jamais seriam admitidas em uma relação de emprego comum, pois poderia configurar manifesta intromissão na vida privada do empregado. (Veiga, 2020).

Ao debruçar sobre a natureza do CETD, podemos concluir que ele possui uma natureza híbrida, uma vez que combina elementos do Direito do Trabalho e do direito civil, além de ser fortemente influenciado por normativas específicas do direito desportivo.

Por ser um contrato empregatício, está sujeito às normas trabalhistas, mas incorpora cláusulas típicas de contratos civis, como as cláusulas indenizatórias e compensatórias, e a possibilidade de transferência de atletas entre clubes, até por empréstimo, que é algo típico do direito desportivo.

Essa complexidade evidencia que o CETD é um negócio jurídico complexo, sendo essencial para garantir a segurança jurídica às partes envolvidas.

Aprofundando mais o estudo sobre a natureza híbrida do contrato, passemos a analisar do ponto de vista do Direito do Trabalho, nesse aspecto o CETD mantém os elementos essenciais da relação de emprego: subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade. No entanto, essas características são adaptadas às necessidades do meio esportivo.

De acordo com essa realidade, toda a legislação trabalhista, supletivamente ou em caráter predominante, conforme cada situação terá sempre aplicação nas relações

profissionais entre o atleta e o clube, sendo as normas gerais de proteção do trabalhador de observância obrigatória (Zainaghi, 2020).

Já no campo do direito Civil, o CETD incorpora aspectos contratuais típicos dessa disciplina, a Lei 9.615/1998 em seu artigo 28, I e II prevê as cláusulas indenizatórias e compensatórias que possuem natureza contratual civilista, uma vez que regulamentam obrigações de caráter patrimonial no caso de rescisão antecipada do contrato de trabalho.

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
II - Cláusula compensatória desportiva, devida pela entidade de prática desportiva ao atleta, nas hipóteses dos incisos III a V do § 5º. (BRASIL, 1998).

Além dessas cláusulas supracitadas, ainda existe a previsão de pagamento de prêmios por performance, “bicho”, e luvas, que são cláusulas expressas no contrato de trabalho do atleta, e ainda existe a pactuação de remuneração por uso da imagem, que são mais exemplos de cláusulas expressamente regidas pelo direito civil, conforme definido pelo artigo 85, §1º da Lei 14.597/2023: “Os prêmios por performance ou resultado, o direito de imagem e o valor das luvas, caso ajustadas, não possuem natureza salarial e constarão de contrato avulso de natureza exclusivamente civil” (Brasil, 2023).

Assim, resta evidente que o CETD reflete um equilíbrio entre o caráter patrimonial das relações contratuais civis e a proteção à dignidade do trabalhador, central no Direito do Trabalho.

Por fim, a natureza do CETD também é diretamente ligada ao direito desportivo, o ramo jurídico que regula as relações no âmbito esportivo. As entidades de administração desportivas, como federações e confederações, nacionais e internacionais, desempenham um papel regulador importante, estabelecendo normas que impactam diretamente os contratos esportivos.

Logo em seu art. 1º, §1º a Lei Pelé contempla um dispositivo importante para essa caracterização: “A prática desportiva formal é regulada por normas nacionais e internacionais e pelas regras de prática desportiva de cada modalidade, aceitas pelas respectivas entidades nacionais de administração do desporto.” (Brasil, 1998).

Nesse sentido, as entidades de administração desportiva possuem influência direta na relação contratual entre atletas e clubes. Por exemplo, quando a entidade nacional de administração do futebol (CBF) aceita as normas emanadas pela FIFA, as mesmas são expressamente recepcionadas pelo ordenamento jurídico brasileiro e devem ser respeitadas em nosso país, naquilo em que não contrariem a legislação pátria (Filho; Santoro, 2019)

Portanto, a natureza jurídica do CETD é única e multidisciplinar, combinando elementos do Direito do Trabalho, do direito civil e do direito desportivo. Essa questão exige um tratamento jurídico que respeite as especificidades do esporte, sem desconsiderar os direitos fundamentais do trabalhador. Ao mesmo tempo em que protege os atletas, o CETD garante a visão econômica e organizacional dos clubes, desempenhando um papel central na profissionalização e no desenvolvimento do esporte.

1.3 FORMA E PRAZO DO CONTRATO

O CETD trata-se de um contrato bilateral e oneroso, em que o clube empregador paga uma remuneração ao atleta em troca de serviços desportivos, como treinos, participação em competições e aplicação de obrigações contratuais à imagem e promoção do clube. Essa reciprocidade de obrigações também reflete o equilíbrio necessário para garantir que ambas as partes obtenham vantagens na relação jurídica, respeitando os limites legais e contratuais.

A forma e o prazo do contrato especial de trabalho desportivo estão entre seus elementos mais característicos, sendo regulamentados de maneira específica pela legislação desportiva e pelas normas das entidades de administração do desporto. Esses aspectos diferenciam o CETD do contrato de trabalho comum, já que refletem as características específicas da prática desportiva, como a curta duração da carreira do atleta e a necessidade de planejamento das atividades do clube empregador.

O contrato de trabalho do atleta deverá ser celebrado obrigatoriamente por escrito e deverá conter cláusulas essenciais que garantam a segurança jurídica tanto para o atleta quanto para o clube. Essa formalidade é obrigatória, sendo vedado o contrato verbal. Além disso, o contrato deve ser registrado junto à entidade de administração desportiva, o que vincula o atleta e o clube às regras da modalidade competente e do sistema esportivo, gerando o conhecido vínculo federativo.

No entanto, a regra, que obriga o contrato ser escrito, emanada pelas entidades administrativas desportivas, não possui efeito trabalhista, pois para o Direito do Trabalho poderá existir um contrato de trabalho verbal, haja vista que a inexistência de vínculo federativo impede, apenas, que o atleta participe de competições oficiais.

Por exemplo, um atleta pode ser contratado por um clube, realizar todas as atividades diárias de preparação, treinamento, alimentação, concentração, no entanto, a ausência de registro não possibilitará que ele participe apenas das competições oficiais. Ocorre que, para a legislação trabalhista, a mera formalidade do registro ou não do contrato de trabalho não é suficiente para descaracterizar a relação de emprego perpetrada entre clube e atleta.

O princípio protetor do Direito do Trabalho e o da Primazia da Realidade impedem que se adote a tese de que, se não formalizado por escrito, o contrato não exista, o fato de não existir um contrato escrito não descaracteriza a relação de emprego (Zainaghi, 2020).

Ou seja, a exigência de registro tem implicações práticas importantes. Sem ele, inexistente o vínculo federativo, contudo, conforme previsto no art. 86 §8º da Lei Geral do Esporte o contrato especial de trabalho esportivo vigerá independentemente de registro em organização esportiva e não se confundirá com o vínculo esportivo (Brasil, 2023).

Uma das características mais determinantes do CETD é o seu prazo, a legislação desportiva define que o contrato será sempre por prazo determinado, com vigência nunca inferior a três meses nem superior a cinco anos.

No âmbito trabalhista, o prazo determinado se diferencia do regime geral previsto na CLT, que estabelece em seu art. 445 que O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos (Brasil, 1943).

Essa exceção é justificada pela especificidade do vínculo esportivo, em que o prazo estendido é essencial para garantir a continuidade do trabalho técnico e tático desenvolvido pelo clube com o atleta. Além disso, o prazo determinado reforça a previsibilidade e a segurança jurídica, tanto para o clube quanto para o atleta.

Para Sergio Pinto Martins, as características do atleta profissional justificam a existência de um contrato de trabalho por prazo determinado, pois, do contrário, o atleta poderia sair do clube no decorrer do campeonato (Martins, 2011).

Nesse mesmo prisma, Mauricio Corrêa de Veiga (2020,p.72) complementa:

Por outro lado, o contrato por prazo determinado assegura uma garantia para

o atleta, na medida e que não estará obrigado a permanecer por longo período vinculado ao mesmo clube, salvo se assim o desejar, tendo em vista que poderá celebrar outros contratos de trabalho com o clube, sendo que esses contratos serão independentes e autônomos, via de regra.

O tempo mínimo de 3 meses foi estabelecido desde a Lei 6.354/1976, pois era uma garantia dada ao atleta para que ele possa demonstrar sua técnica, seja em partidas ou nos treinos (Zainaghi, 2020). Por outro lado, tendo em vista a existência de campeonatos de curta duração, o tempo mínimo do contrato também é uma forma de não onera os clubes, que podem contratar o atleta pelo tempo de duração do campeonato.

Ademais, o limite temporal de cinco anos visa proteger tanto o clube quanto o atleta. Para o clube, em um contrato de prazo mais longo, garante estabilidade no planejamento financeiro e técnico, permitindo que ele aproveite o retorno do investimento realizado na contratação e treinamento do atleta. Para o atleta, o contrato mais longo garante estabilidade e a certeza do emprego pelo tempo que perdurar o contrato.

A fixação de prazo determinado no CETD não é apenas uma exigência formal, mas uma necessidade prática no contexto desportivo. A curta duração da carreira do atleta e a natureza cíclica do esporte, com temporadas que variam de acordo com a modalidade, tornam necessária a previsão de prazos claros e adaptáveis às dinâmicas do mercado esportivo.

Outra característica do CETD, pautada no seu prazo determinado, é a possibilidade da renovação contratual. Pode acontecer de determinado jogador atuar pelo mesmo clube por período superior a duas décadas, por exemplo. Nessa hipótese não houve um único contrato de trabalho, mas sim, sucessivos contratos de trabalho celebrados dentro daqueles períodos mínimos e máximos estabelecidos na legislação desportiva (Veiga. 2020).

Nesse sentido, a legislação desportiva não fixa óbice a renovação contratual, disciplinando, apenas, sobre algumas situações específicas como é o caso da preferência na renovação contratual do atleta que se profissionalizou com um clube detentor do certificado de clube formador.

A legislação desportiva disciplina que 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 (Brasil. 1998).

Assim, a organização esportiva formadora e detentora do primeiro contrato especial de trabalho esportivo com o atleta por ela profissionalizado terá o direito de preferência para a primeira renovação desse contrato, cujo prazo não poderá ser superior a 3 (três) anos, salvo para equiparação de proposta de terceiro (Brasil, 2023).

Nas palavras de Maurício Corrêa da Veiga: “Conclui-se, portanto, que o contrato de trabalho desportivo é um contrato típico sinalagmático, oneroso, intuito personae e com prazo de duração determinado.” (Veiga, 2020, p. 74).

Por fim, a forma e o prazo do CETD desempenham um papel crucial na proteção dos direitos das partes e na estruturação do ambiente jurídico-desportivo. Ao mesmo tempo em que asseguram a segurança jurídica, refletem as especificidades da relação de trabalho no esporte, conciliando interesses individuais e coletivos.

1.4 SUSPENSÃO E TERMINAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A suspensão do contrato ocorre quando há uma paralisação temporária das obrigações principais das partes, ou seja, o empregador deixa de pagar as obrigações e o trabalhador fica dispensado de prestar serviços. Domingos Zainaghi (2020, p. 53) faz as explicações sobre a suspensão total e parcial do contrato:

O termo suspensão é o mais usado pelas legislações da maioria dos países para identificar a paralisação temporária da execução do contrato de trabalho. E a mesma é dividida em total e parcial. A primeira ocorre quando as partes, empregado e empregador, ficam desoneradas, por um certo tempo, do cumprimento do contrato. A segunda dá-se quando o empregador deve remunerar o empregado, mesmo não havendo, por parte deste, a prestação de serviços.

No contexto esportivo, a suspensão pode ocorrer, por exemplo, em casos de lesões graves do atleta que impossibilitem o exercício da atividade profissional por período prolongado, que seria a situação de suspensão do contrato por acidente de trabalho.

Geralmente, durante o período de suspensão do contrato de trabalho, em razão de acidente de trabalho, o clube não tem o dever de pagar o salário, haja vista o atleta profissional ser segurado obrigatório da previdência social. No entanto, na prática, os clubes costumam pagar os salários integralmente, pois a recuperação do atleta é feita junto à equipe médica do próprio clube (Veiga. 2020). mesmo nessa situação, o empregador mantém certas obrigações, como garantir assistência médica e reabilitação ao atleta, em conformidade com os princípios de dignidade e proteção ao

trabalhador.

Por outro lado, a legislação desportiva prevê mais uma possibilidade para suspensão do CETD, neste aspecto, a Lei Pelé, em seu artigo 28, §7º fixa a seguinte hipótese:

Art. 28. [...]

§ 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 (Brasil, 1998).

E ainda, cabe mencionar que o tempo de suspensão não é acrescido ao final do contrato, ao menos que conste cláusula expressa no contrato de trabalho: “§ 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).

Ou seja, trata-se de uma de uma modalidade específica de suspensão do contrato de trabalho e que não se confunde com aquela cuja causa se deu em decorrência de acidente de trabalho, na medida em que as consequências são distintas para cada uma das hipóteses (Veiga. 2020).

Sobre essa especificidade, Domingos Zainaghi (2020, p. 54) tece críticas a legislação especial, pois, segundo ele, o regramento preteriu os clubes empregadores:

Nesse caso, antes dos 90 dias, o clube terá de pagar os salários do atleta nas condições descritas na lei, só podendo suspender o contrato após tal período. Mais uma vez, pedimos desculpas ao legislador, mas tal previsão foi ruim para os clubes, pois pela lei geral o contrato já estava suspenso desde o primeiro dia de ausência do trabalhador.

Outro exemplo de suspensão no CETD é a convocação do atleta para representar sua seleção nacional. Trata-se de uma suspensão parcial do contrato, pois o clube terá de cumprir as obrigações trabalhistas com o seu atleta durante todo o período que ele estiver à disposição da seleção nacional, e a entidade convocadora ressarcirá o clube, conforme previsto na legislação desportiva:

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 (Brasil, 1998).

Por fim, ainda temos a hipótese de suspensão total do contrato de trabalho, no caso de cessão temporária de atleta profissional, conhecida como empréstimo. João Leal Amado define essa prática como: “Um contrato por meio do qual uma entidade empregadora cede provisoriamente a uma outra, determinado trabalhador, conservando, no entanto, o vínculo jurídico laboral que com ele mantém e, daí, a sua qualidade de empregador” (Amado. 2017, p. 26).

Em razão da suspensão do contrato, as obrigações trabalhistas durante a cessão temporária do atleta serão de responsabilidade do clube cessionário, mas ainda haverá a responsabilidade subsidiária do clube cedente.

Em caso de atraso de salário o atleta deverá notificar o clube cessionária para que este arque com os valores devidos, conforme previsão da legislação desportiva:

Art. 39. O atleta cedido temporariamente a outra entidade de prática desportiva que tiver os salários em atraso, no todo ou em parte, por mais de 2 (dois) meses, notificará a entidade de prática desportiva cedente para, querendo, purgar a mora, no prazo de 15 (quinze) dias, não se aplicando, nesse caso, o disposto no caput do art. 31 desta Lei (Brasil. 1998).

Caso não haja o pagamento haverá a rescisão do contrato de empréstimo e a incidência da cláusula compensatória desportiva nele prevista, a ser paga ao atleta pela entidade de prática desportiva cessionária.

Além dos motivos e formas de suspensão do CETD, ainda existe, as formas de fim na relação de emprego, que podem ocorrer por diversos motivos, como o término do prazo estipulado, rescisão unilateral, ou rescisão por justa causa, seja do atleta ou do clube. Cada uma dessas modalidades possui regulamentações específicas na legislação desportiva.

O artigo 28, §5º da Lei Pelé, prevê as formas de fim da relação de emprego:

§ 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).

Quando o contrato chegar ao fim do prazo determinado, ocorrerá a extinção natural do vínculo empregatício estando o atleta liberado para negociar livremente com outras entidades esportivas, e ainda, o inciso primeiro prevê a hipótese de as partes assinarem um distrato e resilirem o contrato em comum acordo.

Ainda existe a hipótese da rescisão unilateral do CETD, que se dá através do pagamento das cláusulas compensatórias e indenizatórias. Essas cláusulas são obrigatórias, conforme determina o art. 28, I e II da Lei Pelé, e visam proteger tanto o atleta quanto o clube contra prejuízos financeiros decorrentes da rescisão antecipada.

Sendo o valor da cláusula indenizatória desportiva livremente pactuado pelas partes e expressamente quantificado no instrumento contratual até o limite máximo de 2.000 (duas mil) vezes o valor médio do salário contratual, para as transferências nacionais; e sem qualquer limitação, para as transferências internacionais (Brasil, 1998).

Já para a cláusula compensatória terá 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).

Conforme já estudado neste trabalho, esse mecanismo de rescisão contratual foi implementado como substituto ao sistema do “passe”, e busca equilibrar os interesses das partes, garantindo que a rescisão seja justa e proporcional.

A rescisão por falta de pagamento de salário está prevista no art. 31 da Lei 9.615/98, e aborda que o clube que estiver com o salário atrasado, no todo ou em parte, por período superior ou igual a três meses terá o contrato rescindido, incluindo nessa hipótese os atrasos de pagamento de FGTS e INSS.

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.

No entanto, para que o atleta consiga operar a rescisão e seguir trabalhando em outro clube, ele precisará se valer da Justiça do Trabalho, conforme leciona Domingos Zainaghi (2020, p. 62):

No caso de inadimplemento salarial, o atleta deverá deixar de trabalhar, e ingressar imediatamente com reclamação trabalhista requerendo liminarmente sua liberação para celebrar contrato com outro clube, diferentemente do que ocorre nas outras relações de trabalho, onde o empregado poderá esperar o término da ação para receber seus direitos trabalhistas, já que nesse caso, ele não está impedido de trabalhar, o que não ocorre com os atletas de futebol que precisam ter o contrato rescindido para que um novo seja registrado nas entidades de administração do desporto.

O inciso IV prevê que as hipóteses previstas na legislação trabalhista para rescisão indireta, art. 483 da CLT, também se aplicam na relação entre atleta e clube, por sua vez, o inciso V trata da dispensa imotivada, cabendo ressaltar, que em qualquer das hipóteses a cláusula compensatória será devida.

A regulamentação da suspensão e rescisão do CETD reflete não apenas a proteção ao trabalhador, mas também a necessidade de garantir a estabilidade do esporte profissional como atividade econômica de maneira justa e eficiente.

1.5 A ESTRUTURA SINDICAL NO DESPORTO PROFISSIONAL

A compreensão do Contrato Especial de Trabalho Desportivo exige, para além da análise de suas cláusulas específicas, uma reflexão sobre o contexto institucional em que se insere. Dentre os elementos que compõem esse ambiente jurídico-normativo, destaca-se a estrutura sindical que representa os interesses dos atletas profissionais e dos clubes empregadores.

A atuação das entidades sindicais pode influenciar a conformação dos direitos e deveres contratuais, como também interferir diretamente nos mecanismos de negociação coletiva.

A força normativa atribuída aos acordos e convenções coletivas de trabalho encontra respaldo direto no art. 7º, inciso XXVI da Constituição Federal (1988): “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”

Essa previsão constitucional não apenas legitima, mas confere hierarquia

normativa privilegiada aos instrumentos coletivos, elevando-os à condição de fontes formais do Direito do Trabalho.

A Reforma Trabalhista de 2017, por meio da Lei nº 13.467, introduziu o art. 611-A à CLT, consolidando o princípio da prevalência da negociação coletiva ao dispor que:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

- I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II - banco de horas anual;
- III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI - regulamento empresarial;
- VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI - troca do dia de feriado;
- XII - enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV - participação nos lucros ou resultados da empresa (Brasil, 1943).

Essa alteração legislativa representa uma inflexão importante no modelo de proteção trabalhista brasileiro, ao reconhecer a negociação coletiva como instrumento legítimo e eficaz de produção normativa, apto a ajustar a legislação às peculiaridades de cada setor econômico ou categoria profissional.

Por sua vez, a estrutura sindical no setor esportivo apresenta características singulares, essa peculiar organização corporativa revela uma assimetria de poder que impacta diretamente na formação e na execução do contrato especial de trabalho desportivo.

Além disso, a atuação sindical no desporto profissional encontra-se permeada por tensões entre a autonomia privada dos clubes e os direitos fundamentais dos atletas, que se intensificam diante do regime jurídico diferenciado imposto ao contrato especial, que limita determinadas prerrogativas típicas da relação de emprego em nome da especificidade da atividade esportiva.

Assim, a análise da estrutura sindical contribui para a compreensão das

dinâmicas negociais e se mostra como uma possibilidade para efetividade dos instrumentos jurídicos voltados à tutela dos trabalhadores no campo do esporte profissional.

Nesse cenário, para uma adequada compreensão da atuação das entidades representativas no desporto profissional, torna-se necessário, inicialmente, delimitar os conceitos fundamentais que estruturam a organização sindical no Brasil, especialmente no que se refere às figuras do sindicato laboral e da entidade patronal.

Sobre os sindicatos Delgado (2017, p. 1233), conceitua: “são entidades associativas permanentes, que representam, respectivamente, trabalhadores e empregadores, visando a defesa de seus correspondentes interesses coletivos”.

Nesse mesmo diapasão, Nascimento (2009, p. 1294), define sindicato como: “uma organização social constituída para, segundo um princípio de autonomia privada coletiva, defender os interesses trabalhistas e econômicos nas relações coletivas entre os grupos sociais”.

A estrutura sindical brasileira segue o modelo estabelecido pela Constituição Federal, com base no artigo 8º:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;
II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;
III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;
IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;
V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;
VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;
VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;
VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei. (Brasil, 1988).

A CLT, em seu art. 511 traz o critério de enquadramento sindical com base na mesma categoria econômica, definida no parágrafo primeiro, e na mesma categoria profissional no parágrafo segundo:

Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos

seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

§ 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.

§ 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional (Brasil, 1943).

Por sua vez, conforme disciplina o art. 570 da CLT, o enquadramento do empregador se dá pela sua atividade preponderante:

Art. 570. Os sindicatos constituir-se-ão, normalmente, por categorias econômicas ou profissionais, específicas, na conformidade da discriminação do quadro das atividades e profissões a que se refere o art. 577 ou segundo as subdivisões que, sob proposta da Comissão do Enquadramento Sindical, de que trata o art. 576, forem criadas pelo ministro do Trabalho, Indústria e Comércio (Brasil, 1943).

No entanto, o atleta profissional faz parte da exceção à regra do enquadramento sindical em função da atividade preponderante do empregador, conforme as definições do art. 511, §3º CLT (Brasil, 1943):

§3º Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.

O estatuto profissional especial dos atletas é a própria Lei Pelé, por isso eles se enquadram na condição de categoria diferenciada.

A atuação sindical no desporto profissional brasileiro é marcada por um paradoxo evidente: embora os atletas sejam reconhecidos como trabalhadores com vínculo empregatício típico, nos termos da CLT e da Lei Pelé, sua efetiva representação coletiva é extremamente frágil, tanto no plano institucional quanto na prática negocial.

Essa constatação se intensifica diante das particularidades do Contrato Especial de Trabalho Desportivo (CETD), em que o desequilíbrio entre atleta e clube impõe a necessidade de um aparato sindical forte e atuante o que não se verifica na realidade nacional.

No âmbito do desporto profissional, o modelo sindical é reproduzido por meio da existência de sindicatos estaduais de atletas profissionais e de uma federação nacional a Federação Nacional de Atletas Profissionais de Futebol FENAPAF, sediada no Rio de Janeiro, contando com apenas 11 sindicatos estaduais filiados à ela.

Nesse cenário, é quase inexistente as negociações coletivas efetivamente firmadas, e raros são os casos de convenções coletivas que regulem cláusulas específicas do CETD. Outro fator relevante é a baixa densidade sindical dos atletas, muitos profissionais não se filiam a sindicatos. Criando um ambiente em que os clubes exercem forte poder de barganha individual, impondo condições contratuais padronizadas, sem participação coletiva efetiva.

O cenário brasileiro, portanto, reflete um modelo disfuncional, no qual o contrato especial de trabalho é regulado quase exclusivamente por normas legais estatais e por cláusulas impostas unilateralmente pelos clubes, sem efetivo contraponto por parte das entidades de classe.

Nesse contexto, Alexandre Agra Belmonte, embora reconheça que o ordenamento jurídico brasileiro estimula a negociação como instrumento legítimo de solução de conflitos coletivos, voltado à construção de normas que representem os interesses das categorias envolvidas, levanta questionamentos quanto à efetividade desse modelo quando confrontado com a perspectiva dos direitos fundamentais, propondo duas reflexões a esse respeito:

é possível garantir a dignidade da pessoa humana e a prevalência do valor social do trabalho sem a atribuição de real representatividade dos sindicatos e sem comprometer o processo de negociação? há, nesse ambiente de limitações, legitimidade para o desenvolvimento de uma atividade sindical eficaz? (Belmonte. 2013, p. 211)

Assim, a análise da estrutura sindical no desporto profissional brasileiro demonstra que os limites da liberdade contratual no CETD ficam delimitados às normas legais. Ocorre que, sem o suporte da negociação coletiva, o atleta continua a ocupar a posição de hipossuficiência material e negocial, tornando-se vulnerável à imposição de condições que não refletem equilíbrio contratual, tampouco promovem a dignidade do trabalhador desportivo.

Em síntese, a análise evidencia que, embora existam mecanismos formais de representação coletiva dos interesses de atletas e clubes, persistem desafios relevantes quanto à paridade de forças, à efetividade das convenções coletivas e à consolidação de um ambiente negocial equilibrado.

Tais aspectos revelam a complexidade das relações jurídicas que envolvem o Contrato Especial de Trabalho Desportivo, marcado por um regime jurídico híbrido, com traços de excepcionalidade. A compreensão dessas dinâmicas é indispensável para que se possa refletir criticamente sobre a adequação das atuais soluções

normativas e sobre a necessidade de aprimoramentos que confirmem maior segurança jurídica, equilíbrio contratual e funcionalidade às relações entre atletas e entidades empregadoras no contexto do desporto profissional.

2 ANÁLISE DA RELAÇÃO DE EMPREGO NO CONTRATO DESPORTIVO

Para contextualização do tema em questão, será realizada uma análise minuciosa e abrangente das particularidades intrínsecas e complexas relacionadas ao vínculo empregatício desportivo. Será priorizado o entendimento profundo da sua singularidade quando comparado a outros tipos de contratos de trabalho existentes. Além disso, serão enfatizadas de forma ampliada as especificidades e peculiaridades da relação de emprego no contexto esportivo, levando em consideração as normativas legais específicas que regem essa área em particular e as dinâmicas próprias do ambiente esportivo que impactam diretamente nessa relação profissional.

A relação de emprego no Contrato Especial de Trabalho Desportivo (CETD) possui características que a distinguem das demais relações empregatícias previstas no âmbito do Direito do Trabalho. Essas especificidades são decorrentes das características da atividade esportiva profissional, como a alta exigência física e técnica, a exposição midiática e a necessidade de regulamentação por normas nacionais e internacionais.

Com uma visão detalhada, o objetivo é compreender de maneira abrangente esse tema relevante, a fim de proporcionar um embasamento sólido, consistente e substancial para futuras reflexões. Em consequência desse enfoque abrangente e da necessidade de uma análise mais aprofundada, será necessário explorar e examinar cuidadosamente todas as variáveis e fatores que influenciam essa relação.

Tais variáveis e fatores incluem, mas não se limitam, aos contratos de trabalho em vigor, os direitos e deveres dos empregadores e empregados, as cláusulas contratuais específicas do esporte, as questões legais e regulatórias pertinentes, além de fatores econômicos, sociais e culturais que podem influenciar a dinâmica dessas relações profissionais.

Tendo em vista a relevância e complexidade do assunto, é fundamental também abordar as interseções entre o contrato de trabalho desportivo e outros aspectos do direito desportivo, como a transferência de atletas, a formação de equipes, a negociação de direitos de imagem, entre outros.

O contrato de trabalho desportivo apresenta peculiaridades que o diferenciam significativamente de outros tipos de vínculos empregatícios existentes. Dentre as características específicas que merecem destaque, podemos citar a natureza temporária e sujeita a condições, que exige dos envolvidos uma adaptabilidade

excepcional às exigências do desempenho esportivo.

Além disso, o contrato desportivo prevê minuciosamente cláusulas relativas a premiações e bonificações, uma vez que reconhece a importância de recompensar adequadamente os atletas por suas performances excepcionais. Além da legislação nacional, as normas internacionais, como as estabelecidas pela FIFA e pelas organizações desportivas internacionais, também têm uma grande influência na relação de emprego desportivo. Estas normas incluem regulamentos detalhados sobre transferências de jogadores, contratos internacionais, direitos dos jogadores, bem como uma ampla gama de outras diretrizes que têm um impacto significativo nas relações laborais relacionadas ao desporto a nível global.

Portanto, é imprescindível que todas as partes envolvidas no desporto estejam atentas e cumpram rigorosamente essas normas internacionais, a fim de garantir relações laborais justas e equilibradas, que promovam o desenvolvimento saudável e sustentável do desporto.

2.1 ESPECIFICIDADES DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DESPORTIVO

O contrato de trabalho desportivo apresenta características únicas que o distinguem dos contratos de trabalho comuns, sendo regulado por normas específicas que equilibram as particularidades das relações laborais no mundo do esporte. A natureza temporária desse tipo de contrato, sua vinculação a entidades desportivas e a necessidade de registro em órgãos competentes são elementos essenciais que garantem a segurança jurídica para clubes e atletas. Além disso, cláusulas especiais, como multas rescisórias e direitos de imagem, são comuns nesse tipo de ajuste, evidenciando a necessidade de regulamentação detalhada para atender às peculiaridades do mercado desportivo.

Outro aspecto relevante é a relação de subordinação jurídica atípica, uma vez que os atletas são submetidos a uma disciplina rigorosa, incluindo treinos, competições e regras internas impostas pelos clubes. A legislação trabalhista desportiva, portanto, busca harmonizar os direitos fundamentais dos jogadores com as exigências institucionais, considerando a exposição pública, a exigência de desempenho constante e o curto período de carreira. Essa regulação específica visa assegurar tanto o desenvolvimento do esporte quanto a proteção dos trabalhadores desportivos, promovendo um equilíbrio entre interesses econômicos e sociais.

Este capítulo analisará algumas especificidades da relação de trabalho desportivo e a aplicação de cláusulas diferenciadas, e os direitos e deveres das partes envolvidas, considerando o contexto único do mercado esportivo.

2.1.1 Direito de Arena

Um ponto relevante, dentre as especificidades da relação de emprego desportiva, é o direito de arena, exclusivo da relação esportiva. Este consiste na compensação financeira paga às atletas pela exploração econômica da transmissão de eventos desportivos. O direito de arena é previsto no artigo 42 da Lei Pelé.

Art. 42. Pertence às entidades de prática desportiva o direito de arena, consistente na prerrogativa exclusiva de negociar, autorizar ou proibir a captação, a fixação, a emissão, a transmissão, a retransmissão ou a reprodução de imagens, por qualquer meio ou processo, de espetáculo desportivo de que participem.

§ 1º Salvo convenção coletiva de trabalho em contrário, 5% (cinco por cento) da receita proveniente da exploração de direitos desportivos audiovisuais serão repassados aos sindicatos de atletas profissionais, e estes distribuirão, em partes iguais, aos atletas profissionais participantes do espetáculo, como parcela de natureza civil (Brasil, 1998).

Em sua obra Maurício Corrêa da Veiga leciona que o direito de arena é decorrente da participação do atleta profissional em jogos e eventos desportivos e está diretamente relacionado com a prestação do trabalho do atleta no período em que está se apresentando na “arena”, mas não compreende o uso da imagem dos jogadores fora da situação específica do espetáculo (Veiga. 2020).

Ele se refere à prerrogativa das entidades de prática esportiva para negociar e explorar economicamente os direitos de transmissão de eventos esportivos. Garantindo que os clubes ou associações sejam os responsáveis legais pela gestão dessas receitas, com repasse de um percentual aos atletas participantes.

A legislação prevê que os atletas profissionais têm direito a uma compensação financeira decorrente da exploração econômica desses direitos, como uma forma de consideração de sua participação direta no espetáculo esportivo. A Lei Pelé estabelece que, no mínimo, 5% da receita obtida com a transmissão deve ser distribuída entre os atletas que participaram diretamente do evento. Esse percentual é dividido de forma proporcional ao tempo em que cada atleta esteve em campo, nos casos em que a modalidade envolve substituições.

Outro ponto importante é que a negociação dos direitos de transmissão é

exclusiva das entidades esportivas, e os atletas não têm ingerência direta sobre as condições comerciais.

A titularidade do direito de arena é da entidade de prática desportiva que o atleta esteja vinculado, parece estranho o atleta não deter a titularidade de um direito vinculado a sua imagem, sobre esse ponto Domingos Zainaghi explica a opção legislativa: “A opção da lei é explicada pelo fato de que seria quase impossível conseguir-se a anuência de todos os atletas, e, ainda, pelo fato de ser o clube quem oferece o espetáculo; as disputas são entre clubes e não entre atletas” (Zainaghi. 2020, p.124).

Por outro lado, Álvaro Melo Filho e Luiz Felipe Santoro discordam da titularidade do clube do direito de arena, entendem que o clube é titular do direito de transmissão, sendo o direito de arena “o percentual distribuído aos atletas, caso a exploração do direito de transmissão seja negociada onerosamente”. (Filho; Santoro. 2019, p. 177).

Esse instituto é de extrema importância porque regular que, sem a participação dos atletas, o espetáculo esportivo não existiria. O direito de arena, nesse contexto, serve como uma forma de remuneração adicional aos atletas, especialmente em modalidades de grande apelo midiático, como o futebol. Ele também reflete a valorização do trabalho do atleta, cuja atuação no evento contribui diretamente para o valor comercial das subsidiárias.

Por fim, o direito de arena tem um papel estratégico no financiamento das entidades esportivas, especialmente no futebol, onde a receita oriunda de reforço televisivo pode representar uma parcela significativa do orçamento dos clubes. A legislação brasileira, ao garantir uma fatia dessa receita aos atletas, procura equilibrar os interesses econômicos das entidades com os direitos dos trabalhadores, garantindo o protagonismo dos atletas no espetáculo esportivo e garantindo a redistribuição de parte dos lucros gerados por sua atuação.

2.1.2 Direito de Imagem

Outra característica marcante da relação de emprego desportivo, é o direito de imagem, que em nada se confunde com o direito de arena, ora estudado. O direito de imagem é uma garantia constitucional prevista no art. 5º, incisos V,X e XXVIII, alínea a da Constituição Federal, caracterizado por ser um direito personalíssimo e

indisponível.

Na definição de Maria Cecília Naréssi Munhoz Affornalli (2008, p. 19):

O Direito da Personalidade visa conferir proteção ao ser humano naquilo que lhe é próprio e também às suas emanções e projeções para o mundo exterior, sendo o Direito à Imagem, um direito da personalidade, classificado como um direito essencial, absoluto, oponível *erga omnes*, geral, irrenunciável, imprescritível e inexpropriável, impenhorável.

Assim, trata-se de um contrato que permite a utilização da imagem do atleta para fins publicitários e promocionais, fora da órbita esportiva, como se infere do art. 87 da Lei Pelé.

Art. 87. A denominação e os símbolos de entidade de administração do desporto ou prática desportiva, bem como o nome ou apelido desportivo do atleta profissional, são de propriedade exclusiva dos mesmos, contando com a proteção legal, válida para todo o território nacional, por tempo indeterminado, sem necessidade de registro ou averbação no órgão competente.

Parágrafo único. A garantia legal outorgada às entidades e aos atletas referidos neste artigo permite-lhes o uso comercial de sua denominação, símbolos, nomes e apelidos (Brasil, 1998).

A cessão do direito de imagem é realizada por meio de contrato exclusivo, com exceção do contrato de trabalho esportivo. Nesse contrato, o atleta permite o uso de sua imagem, nome, ou voz em campanhas publicitárias, indiretas e outras iniciativas de marketing, mediante pagamento de um financiamento específico. Essa negociação ocorre diretamente entre o atleta ou seu representante e a entidade esportiva ou empresas interessadas em associar sua marca ao atleta.

Art. 87-A. O direito ao uso da imagem do atleta pode ser por ele cedido ou explorado, mediante ajuste contratual de natureza civil e com fixação de direitos, deveres e condições inconfundíveis com o contrato especial de trabalho desportivo.

Parágrafo único. Quando houver, por parte do atleta, a cessão de direitos ao uso de sua imagem para a entidade de prática desportiva detentora do contrato especial de trabalho desportivo, o valor correspondente ao uso da imagem não poderá ultrapassar 40% (quarenta por cento) da remuneração total paga ao atleta, composta pela soma do salário e dos valores pagos pelo direito ao uso da imagem." (Brasil, 1998).

O parágrafo único acrescentado à Lei Pelé pela Lei 13.155/2015 é alvo de severas críticas doutrinárias, pois o valor percentual de 40% foi estipulado de forma arbitrária e aleatória, além de criar uma enorme contradição, pois o caput do art. 87-A estabelece textualmente que o contrato de imagem tem natureza civil, ao passo que o parágrafo único do mesmo artigo estabelece que os valores pagos pelo uso da imagem integram a remuneração do atleta (Filho; Santoro. 2019).

Ademais, cabe ressaltar, que algumas entidades de prática desportiva se valem da natureza civil do contrato de imagem, para burlar a legislação trabalhista e não pagar as verbas devidas sobre o salário do atleta, contudo em razão do art. 9º da CLT essas fraudes são facilmente anuladas na Justiça do Trabalho.

Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação (Brasil, 1943).

De outro lado, Domingos Zainaghi também critica o dispositivo legal, afirmando que a limitação de 40% deve ser excluída da legislação desportiva, pois, existem casos em que a imagem do atleta vale mais do que sua habilidade. (Zainaghi. 2020).

2.1.3 Jornada de Trabalho

A jornada de trabalho dos atletas também apresenta especificidades, conforme pondera Alice Monteiro de Barros: “O tratamento diferenciado a respeito das relações trabalhistas comuns se justifica em face da natureza especial dessa prestação de serviços, que consiste em uma peculiar distribuição da jornada entre partidas, treinos e excursões” (Barros. 2008, p. 126)

A Lei Pelé disciplina a jornada de 44 horas semanais para os atletas, apesar da estipulação semanal, é silente com relação ao limite diário, para a práticas das atividades de treinamento e disputa de competições. No entanto a corrente majoritária de doutrinadores entende pela aplicabilidade do art. 7º, XIII, da Constituição Federal no que diz respeito ao limite diário.

Nesse aspecto, o atleta faz jus ao intervalo intrajornada previsto no art. 71 da CLT, sendo esse de no mínimo uma hora entre um expediente e outro dentro da mesma jornada.

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

§ 5º O intervalo expresso no caput poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1º poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem.

Além disso, nos dias de jogos o atleta goza de um intervalo especial, entre os dois tempos da partida, em virtude da legislação desportiva, qual seja o de quinze minutos.

Explica Domingos Zainaghi (2020, p. 83):

Os intervalos durante a semana de treinos, para repouso e alimentação, não serão computados na jornada. Já os quinze minutos de intervalo durante a realização dos jogos não serão descontados, isto é, trata-se de tempo a disposição do empregador, computados, portanto, na jornada de trabalho.

Outra prática comum e característica da relação de trabalho do atleta profissional, é a possibilidade de a entidade de prática desportiva empregadora definir períodos de concentração, que segundo Ralph Cândia “A concentração se traduz em resguardo costumeiro dos atletas e peculiar às competições de importância, daí ter sido consagrada na legislação em causa. Se afigura útil para obtenção de um melhor rendimento dos jogadores” (Cândia.1987, p.18).

Nesse diapasão, a Lei Pelé, prevê a possibilidade no Art. 28 §4, I do clube empregador concentrar os seus atletas por um período não superior a 3 dias por semana, e a se a competição for fora da localidade da sua sede o período poderá ser superior.

Assim, apesar de não ser um posicionamento unânime na doutrina, nos filiamos ao entendimento de que os dias em concentração não devem ser computados na jornada do atleta, haja vista que em concentração o atleta descansa, se alimenta e inclusive dorme. E esse posicionamento é defendido por Domingos Zainaghi (2020, p. 88):

Os períodos de concentração não são computados na duração semanal do trabalho do empregado. A concentração serve para o clube-empregador exercer vigilância sobre o atleta-empregado, no sentido de esse alimentar-se adequadamente, obedecer à hora de sono, não ingerir bebidas alcoólicas ou outras drogas nocivas ou proibidas aos jogadores de futebol.

No mesmo sentido assevera Maurício da Veiga (2020, p. 261) “Apesar de ser definido como sendo tempo à disposição do empregador, não há que se falar, neste caso, em pagamento de horas extras”.

Assim, a concentração do atleta é uma peculiaridade relacionada com o emprego desportivo que, embora essencial para a preparação física e mental do profissional, não é contabilizada como parte da sua jornada de trabalho regular.

2.1.4 Outras Condições

Além das peculiaridades da jornada, a relação de emprego desportivo também envolve uma exposição pública acentuada, o que exige do atleta um comportamento ético e profissional irrepreensível. Os regulamentos internos das entidades esportivas incluem frequentemente cláusulas de conduta e disciplina que vão além do que é exigido em outros tipos de relação de emprego, reforçando o impacto da imagem do atleta na entidade empregadora.

Exemplo de tal situação é cláusula padrão redigida pelo Sport Club Corinthians Paulista nos CETD que versa sobre a possibilidade de rescisão do contrato por justa causa em razão de qualquer ato praticado pelo atleta, durante o trabalho ou fora dele, que não seja condizente com a postura comportamental esperada de um atleta profissional.

O vínculo empregatício está sujeito a constante intervenção de normas externas, que não são apenas às leis nacionais, mas também às regras esportivas de federações e entidades internacionais, em diferentes modalidades esportivas, um claro exemplo é a regramento administrativo da Confederação Brasileiro de Futebol que define um intervalo entre partidas de no mínimo 66 (sessenta e seis) horas. Trata-se de norma administrativa que visa a preservação da saúde do atleta.

Por fim, a legislação especial que regula o vínculo empregatício desportivo busca equilibrar os direitos e deveres das partes, promovendo a profissionalização do esporte e garantindo condições dignas de trabalho para os atletas. No entanto, o caráter híbrido dessa relação contratual, que mescla aspectos da legislação trabalhista com regulamentos desportivos, exige constante adaptação e interpretação.

2.2 O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

O poder diretivo do empregador tem origem no art. 2 da CLT que consagra: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (Brasil, 1943).

Esse poder é um dos pilares da relação de trabalho, conferindo-lhe a prerrogativa de organizar, controlar e disciplinar a prestação dos serviços dos empregados. Esse poder decorre do próprio contrato de trabalho, no qual o empregado se compromete a desempenhar suas funções em conformidade com as orientações da empresa.

Como se percebe, o poder de direção do empregador mantém próxima relação com a subordinação, fazendo parte de sua essência, uma vez que sem o poder de comando do empregador não haveria que se falar em subordinação do empregado (MOTA, 2012).

O poder diretivo se desdobra em três dimensões principais: o poder de organização, pelo qual o empregador define a estrutura e a forma de funcionamento da empresa, conforme define Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 142):

É o poder de organizar sua atividade, o seu negócio, o capital e o trabalho, o qual decorre até do seu direito de propriedade. O empregador estabelecerá qual a atividade a ser exercida, se comercial, industrial, agrícola, etc.; o tipo de sociedade que se estabelecerá – sociedade limitada, por ações, etc.; o número de empregados, cargos, funções, local e horário de trabalho, etc. Ele também poderá regulamentar o trabalho, elaborando o regulamento da empresa

Outra dimensão, é o poder de controle, que lhe permite fiscalizar a execução das tarefas e verificar o cumprimento das obrigações contratuais, conforme definição de Maurício Godinho Delgado (2017, p. 688): “Poder fiscalizatório, ou poder de controle, seria o conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno.”

Por fim, o poder disciplinar, pelo qual pode aplicar sanções proporcionais ao empregado em caso de descumprimento de deveres trabalhistas:

Disciplinar, por fim, seria o poder conferido ao empregador de impor sanções aos empregados em face do descumprimento por esses de suas obrigações contratuais. Embora seja considerada uma dimensão, extensão ou corolário do poder diretivo, a identificação do poder disciplinar em uma seara conceitual própria é universalmente aceita, em decorrência da existência de

figuras jurídicas próprias desse poder como, ilustrativamente, as idéias de sanção e procedimento (Delgado, 1996. p. 178)

Entretanto, essas prerrogativas não são absolutas e encontram restrições nos direitos fundamentais do trabalhador, bem como na legislação trabalhista vigente.

A Consolidação das Leis do Trabalho e a jurisprudência dos tribunais estabelecem que o empregador não pode exercer seu poder diretivo de forma abusiva ou discriminatória. Qualquer conduta que extrapole os limites da razoabilidade e da proporcionalidade pode configurar assédio moral, dano extrapatrimonial ou até mesmo alteração ilícita do contrato de trabalho, conforme previsto no artigo 468 da CLT:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Dessa forma, o poder diretivo do empregador, embora essencial para a organização e funcionamento da atividade empresarial, deve ser exercido dentro dos limites legais e respeitando os direitos dos trabalhadores.

No contexto das relações laborais desportivas, essa prerrogativa assume contornos específicos, especialmente no que se refere à disciplina dos atletas. O poder disciplinar do empregador desportivo, amparado por regulamentos internos e normas específicas da legislação desportiva, desempenha um papel crucial na manutenção da hierarquia, do rendimento da equipe e da observância dos padrões de conduta exigidos no ambiente competitivo.

2.3 O PODER DISCIPLINAR NA RELAÇÃO DE EMPREGO DESPORTIVO

O poder disciplinar é um dos elementos centrais na relação entre clubes e atletas profissionais, sendo exercido pelas entidades desportivas para garantir a ordem, o cumprimento das obrigações contratuais e a preservação dos interesses institucionais. Esse poder, embora semelhante ao encontrado em outras relações empregatícias, apresenta particularidades que decorrem da natureza da atividade esportiva, do impacto público da atuação dos atletas e da regulamentação específica desse vínculo.

Sobre o poder disciplinar Rafael Teixeira Ramos (2010, p. 87) define da

seguinte maneira:

O poder disciplinar empregatício é um instituto jus laboral cedido pelo sistema jurídico-trabalhista ao empregador para sancionar disciplinarmente o empregado transgressor das obrigações laborais, contratuais, legais e da organização do estabelecimento físico laboral, visando a manutenção regular da atividade trabalhista no local de trabalho.

A base legal para o exercício do poder disciplinar encontra-se no art. 474 e 482 da CLT, além do contrato de trabalho desportivo e das nas normas internas das entidades esportivas, regulamentos das federações e acordos coletivos, ainda no art. 35 da Lei Pelé que enumera os deveres do atleta profissional, cabendo ao clube empregador adotar todos os meios para o seu cumprimento.

O poder disciplinar está diretamente relacionado à hierarquia e à subordinação, que são elementos essenciais da relação de emprego, permitindo que os clubes se orientem e exijam condutas compatíveis com os objetivos e valores da entidade.

Assim, o poder disciplinar se manifesta pela organização, disciplina e pelo controle da prestação do serviço executada em benefício do empregador, havendo descumprimento das obrigações assumidas pelo atleta, caberá ao clube sancioná-lo dentro das hipóteses previstas em lei (Mendes. 2014)

A Lei 9.615/98 traz as possíveis sanções podem ser aplicadas para manutenção da ordem desportiva:

Art. 48. Com o objetivo de manter a ordem desportiva, o respeito aos atos emanados de seus poderes internos, poderão ser aplicadas, pelas entidades de administração do desporto e de prática desportiva, as seguintes sanções:
I - advertência;
II - censura escrita;
III - multa;
IV - suspensão;
V - desfiliação ou desvinculação (BRASIL. 1998).

Uma das principais manifestações do poder disciplinar é a aplicação de advertências e avisos em caso de descumprimento das obrigações contratuais ou das normas internacionais. Essas decisões podem variar de advertências verbais a multas financeiras, suspensão de atividades ou, em casos extremos, rescisão de contrato por justa causa. Tais medidas visam concordar condutas confortáveis e garantir a disciplina no ambiente esportivo.

Além disso, ainda existe uma peculiaridade no poder disciplinar que o atleta está sujeito, que é a possibilidade de sofrer sanções das entidades regionais ou confederações nacionais, trata-se de punições impostas por terceiros que influem

diretamente no contrato de trabalho.

Nesse diapasão, o atleta como consequência de um único ato, poderá sofrer dupla punição, sem se tratar de *bis in idem*, sendo uma da entidade de administração do desporto e outra do empregador, conforme leciona Sérgio Pinto Martins (2011, p.36):

O fato de o jogador ter sido expulso no jogo pode implicar que o empregador aplique multa ao atleta. Não se trata de *bis in idem*, pois uma coisa é a pena que o jogador fica sujeito pela violação do Código Desportivo, outra coisa é a multa que o clube pode aplicar ao atleta.

Os clubes nos contratos assinados com os atletas e em suas regulamentações internas, definem condutas esperadas dos atletas, tanto dentro quanto fora do ambiente de trabalho. Isso inclui, por exemplo, a observância de horários de treinos e restrições, a manutenção da forma física, a obediência às orientações técnicas e o respeito aos colegas de equipe e membros da comissão técnica. Fora do campo, os atletas também são cobrados por manterem comportamentos que preservam a sua imagem e a do clube, evitando situações que possam prejudicar essa relação, inclusive os CETD normalmente tem cláusulas expressas sobre comportamento em redes sociais.

O exercício do poder disciplinar também envolve aspectos relacionados à imagem pública do atleta, tendo em vista que sua conduta reflete diretamente na marca e nos valores da entidade esportiva. Nesse sentido, comportamentos inadequados, como envolvimento em escândalos, declarações polêmicas ou posturas antidesportivas, podem ser punidos, mesmo que ocorram fora do horário ou local de trabalho. Isso reforça a singularidade do vínculo esportivo, onde a atuação pessoal do atleta tem impacto direto no clube.

Uma questão relevante no âmbito disciplinar é a proporcionalidade das deliberações. Os clubes devem respeitar os limites de razoabilidade ao aplicar avaliações, garantindo que as medidas sejam adequadas à gravidade da infração cometida.

A advertência, tem caráter de repreensão, pedagógico e corretivo, podendo ser aplicada de maneira verbal ou escrita, levando em consideração que a penalidade jamais poderá humilhar o atleta, sendo a aplicação na modalidade escrita a mais recomendada.

De outro modo, suspensão disciplinar é uma das medidas mais comuns

aplicadas pelos clubes, sendo utilizada para afastar temporariamente o atleta de suas atividades. Esse afastamento tem como objetivo não apenas punir, mas também resguardar a ordem e evitar que a conduta do infrator afete os níveis da equipe.

Domingos Zainaghi entende que a suspensão leva uma dupla punição, pelo desconto salarial dos dias não trabalhados: “A suspensão, além de ter caráter corretivo, traz uma sanção extra, ou seja, o não trabalho e o consequente desconto desses dias” (Zainaghi. 2020, p. 112). No entanto, a suspensão não pode ser aplicada de forma indiscriminada, devendo respeitar as normas do devido processo disciplinar e os direitos do atleta.

Os clubes também contam com o respaldo das regulamentações das federações e confederações esportivas, que estabelecem padrões de conduta e punições para infrações cometidas durante competições. Essas normas complementam o poder disciplinar dos clubes, possibilitando avaliações em casos de atos antidesportivos, como agressões, ofensas ou manipulação de resultados, que ultrapassam o âmbito da relação direta entre clube e atleta, conforme se observa na Lei 9.615/98.

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.

§ 1o As transgressões relativas à disciplina e às competições desportivas sujeitam o infrator a:

- I - advertência;
- II - eliminação;
- III - exclusão de campeonato ou torneio;
- IV - indenização;
- V - interdição de praça de desportos;
- VI - multa;
- VII - perda do mando do campo;
- VIII - perda de pontos;
- IX - perda de renda;
- X - suspensão por partida;
- XI - suspensão por prazo (BRASIL. 1998)

Outro instrumento frequentemente utilizado é a aplicação das multas contratuais, que por vezes estão dispostas em cláusulas específicas do contrato de trabalho, ou são aplicadas de maneira completamente arbitrária e aleatória sem qualquer disposição preexistente, inclusive inexistente limitação percentual para sua aplicação.

No próximo capítulo, será realizado um estudo detalhado sobre a aplicação das multas no contexto da relação de emprego desportivo, um tema de grande relevância

para entender as nuances do poder disciplinar exercido pelos clubes sobre os atletas profissionais.

Assim, se discutirá a legislação vigente que regula a imposição de multas, no âmbito desportivo, e os princípios que regem as relações de trabalho, em especial o da irredutibilidade de salário, as práticas mais comuns utilizadas pelos clubes nas situações de infrações cometidas pelos atletas.

Por fim, será considerado o aspecto jurídico das multas, o estudo buscará elucidar as condições sob quais as multas são aplicadas, levando em consideração os direitos dos atletas e os limites da autoridade disciplinar dos clubes, de forma a garantir que o exercício desse poder seja sempre realizado de acordo com os princípios do Direito do Trabalho e do esporte.

Apesar de sua importância, o poder disciplinar não é absoluto e deve ser exercido dentro dos limites legais e contratuais. O respeito aos direitos fundamentais do atleta, como dignidade, privacidade e presunção de inocência, é indispensável.

Por fim, o poder disciplinar exercido pelos clubes reflete a complexidade da relação de trabalho desportivo, onde a disciplina e a categoria coexistem com a proteção dos direitos dos atletas. A atuação ética e proporcional por parte dos clubes fortalece a confiança entre as partes e contribui para o sucesso desportivo, preservando a recompensa das entidades e a dignidade dos profissionais.

3 MULTA DISCIPLINAR NO CONTRATO DESPORTIVO

Conforme observado no primeiro capítulo, o contrato especial de trabalho desportivo (CETD) é um instituto jurídico peculiar dentro do ordenamento trabalhista brasileiro, caracterizando-se por normas específicas que visam equilibrar os interesses dos atletas profissionais e das entidades empregadoras. A relação empregatícia estabelecida entre clubes e jogadores difere significativamente do regime tradicional da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), conferindo direitos e deveres distintos a ambas as partes. Dentro desse cenário, historicamente a multa disciplinar emerge como um dos mecanismos de controle e disciplina dentro do ambiente esportivo.

A multa salarial sempre gerou controvérsia, na medida em que o salário é o bem maior do empregado, para ele o núcleo da contratação, responsável por sua subsistência e dignidade. É um direito fundamental dado seu caráter alimentar, que visa o atendimento das necessidades básicas do obreiro e de sua família.

Por outro lado, a atividade desportiva de alto rendimento exige um conjunto de regras rígidas para garantir o desempenho técnico, a competitividade e a organização dos clubes. Os atletas profissionais não são apenas empregados comuns, mas também figuras públicas e representantes de suas respectivas instituições, o que impõe a necessidade de uma disciplina rigorosa.

A aplicação de multas disciplinares também se relaciona com a questão da imagem dos atletas e das entidades empregadoras. O desempenho e a postura dos jogadores dentro e fora de campo impactam diretamente a reputação dos clubes, sendo comum a inclusão de cláusulas contratuais prevendo sanções em casos de condutas que prejudiquem a instituição. No entanto, há um debate constante sobre até que ponto a ingerência do clube na vida pessoal do atleta é legítima e quais os limites jurídicos dessa intervenção.

Portanto, a multa disciplinar surge como um instrumento de gestão e controle do comportamento dos atletas, sendo aplicada em diversas circunstâncias, como atrasos em treinamentos, ausência injustificada em compromissos contratuais e até mesmo atitudes que possam prejudicar a imagem do clube.

Do ponto de vista jurídico, deve-se analisar que a CLT adotou, em seu artigo 462, como regra geral, a impossibilidade do empregador realizar qualquer desconto no salário do empregado, salvo quando resultar de adiantamentos, dispositivo de lei

ou convenção coletiva (Brasil, 1943).

Diante da possibilidade de exceções a imposição de multa disciplinar, deve observar o princípio da legalidade. Além disso, a razoabilidade e a proporcionalidade devem ser observadas para evitar abusos e impedir que as sanções disciplinares se transformem em um mecanismo arbitrário de punição.

Do ponto de vista prático, as multas disciplinares podem ter impactos significativos na carreira do jogador, haja vista que uma penalidade financeira elevada pode comprometer a estabilidade econômica do atleta. Além disso, sanções reiteradas podem manchar a sua reputação.

Portanto, passa-se a observar se a multa disciplinar no contrato especial de trabalho desportivo é um mecanismo possível dentro do ordenamento jurídico pátrio.

3.1 PRINCÍPIOS DA RELAÇÃO DE TRABALHO

A compreensão dos princípios que regem o Direito do Trabalho é fundamental para a análise crítica dos dispositivos aplicáveis às relações laborais no âmbito desportivo, especialmente quando se trata de contratos especiais e suas implicações disciplinares. Este subtópico visa elucidar os fundamentos que orientam a interpretação e aplicação das normas trabalhistas específicas ao setor esportivo, destacando a necessidade de um tratamento diferenciado.

Ao aprofundar a discussão sobre tais princípios, pretende-se estabelecer uma base teórica que permita a interpretação das normas disciplinares aplicadas aos atletas, contribuindo para uma compreensão integral das garantias e desafios presentes no campo jurídico. A partir dessa perspectiva, a discussão ora iniciada busca demonstrar como os princípios do Direito do Trabalho se configuram como instrumentos essenciais para a delimitação das prerrogativas contratuais e para a proteção dos direitos dos trabalhadores, especialmente em contextos específicos e complexos, como o do trabalho esportivo.

Além disso, a observância dos princípios trabalhistas impõe limites claros ao exercício do poder disciplinar por parte dos empregadores, evitando que a imposição de multas e outras avaliações se tornem um instrumento de opressão ou de desequilíbrio contratual. Ao estabelecer parâmetros que priorizem a proteção do trabalhador, tais normas servem como balizas na avaliação da legalidade e proporcionalidade das deliberações aplicadas, contribuindo para a construção de um

ambiente de trabalho pautado pela equidade.

Por fim, a harmonização entre os princípios laborais e os contratos de trabalho desportivo representa uma evolução significativa na interpretação e aplicação das normas jurídicas no setor.

Nesse sentido, já que o direito do trabalho decorre de um processo de reconhecimento social das necessidades da classe trabalhadora oprimida num passado não muito distante, buscando, por isso mesmo, preservar a dignidade do trabalhador hipossuficiente enquanto força de trabalho, inserido dentro do moderno sistema de exploração capitalista, passa-se a analisar alguns princípios que regem a relação de trabalho desportiva.

Começa-se pelo Princípio da Proteção, que é um dos princípios basilares do Direito do Trabalho, podendo ser considerado como um dos mais importantes dentre os demais princípios:

Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente nas relações empregatícias – o obreiro –, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho (Delgado. 2017, p. 214).

O princípio da proteção, essencial no Direito do Trabalho, fundamenta-se na ideia de resguardar o trabalhador, considerado a parte hipossuficiente da relação empregatícia. No contexto da relação de trabalho desportiva, esse princípio se mantém presente, ainda que adaptado às peculiaridades da atividade esportiva.

O contrato especial de trabalho desportivo, por sua natureza diferenciada, impõe uma série de regras específicas para garantir a segurança jurídica do atleta profissional.

Por exemplo, no que tange a estabilidade e segurança financeira dos jogadores, que estão sujeitos a um risco físico elevado em razão da atividade desempenhada. Por esse motivo, a Lei Pelé (9.615/98) em seu artigo 45 impõe a obrigatoriedade de seguro para acidentes de trabalho, garantindo assistência ao atleta em caso de lesão.

Art. 45. As entidades de prática desportiva são obrigadas a contratar seguro de vida e de acidentes pessoais, vinculado à atividade desportiva, para os atletas profissionais, com o objetivo de cobrir os riscos a que eles estão sujeitos.

Nesse caso, a aplicação do princípio da proteção visa mitigar os impactos econômicos e profissionais decorrentes de eventuais danos físicos, assegurando um

mínimo de previsibilidade ao trabalhador.

Dessa forma, embora a relação de trabalho desportiva possua regras próprias e uma dinâmica distinta das demais relações empregatícias, o princípio da proteção continua a ser um elemento essencial para garantir a equidade na relação entre clubes e atletas. A legislação busca, portanto, equilibrar os interesses das entidades empregadoras com a necessidade de resguardar os direitos do trabalhador esportivo, conferindo-lhe a devida segurança jurídica e social no exercício da profissão.

Nesse diapasão, o Princípio da norma mais favorável, aplica-se quando há contraposição de duas normas jurídicas distintas, neste caso, devendo ser aplicada a mais benéfica ao trabalhador, independente da hierarquia das normas.

Sendo esse os esclarecimentos de Manoel Jorge e Silva Neto (2010, p. 759):

No âmbito da aplicação da norma mais favorável, o direito do trabalho se distancia sobremaneira das soluções encontradas pelo direito civil para o problema das antinomias entre normas jurídicas. E por quê? Precisamente à conta de a aplicação da norma mais favorável afastar, de ordinário, as graves e tormentosas discussões em derredor de critérios hierárquico (norma superior revoga inferior), temporal (norma posterior revoga anterior) e o da especialidade (norma especial sobrepõe-se à genérica), que são comumente utilizados para solucionar contradições de normas no direito civil.

A aplicação do princípio da norma mais favorável no âmbito do esporte profissional se manifesta, por exemplo, na interpretação das disposições sobre duração do contrato, remuneração e rescisão contratual. Embora a CLT preveja contratos por prazo indeterminado como regra geral, a Lei Pelé estabelece em seu artigo 30 que “O contrato de trabalho do atleta profissional terá prazo determinado, com vigência nunca inferior a três meses nem superior a cinco anos” (Brasil, 1998).

Ainda que essa exceção limite a estabilidade no emprego, a existência de uma multa rescisória robusta e previamente estipulada para o caso de rescisão antecipada pelo clube busca compensar essa limitação, garantindo ao atleta uma segurança financeira em caso de rompimento unilateral do vínculo.

Outro aspecto em que o princípio da norma mais favorável se evidencia na questão da remuneração do atleta, que pode ser composta por salário, prêmios, luvas e direitos de imagem, pelas disposições da legislação desportiva. A fim de evitar que o clube fragmente artificialmente os valores pagos ao jogador para reduzir encargos trabalhistas, os tribunais trabalhistas têm aplicado esse princípio para reconhecer como verba salarial qualquer pagamento que tenha natureza habitual e remuneratória, garantindo assim a incidência dos direitos trabalhistas sobre a integralidade da

remuneração.

Portanto, a relação de trabalho desportiva, apesar de suas peculiaridades, não se afasta da proteção conferida pelo princípio da norma mais favorável. Sua aplicação é indispensável para evitar a precarização dos contratos dos atletas e garantir que as disposições contratuais e normativas sejam interpretadas sempre em favor do trabalhador, assegurando que os direitos fundamentais dos esportistas sejam respeitados em um ambiente profissional de grande competitividade e volatilidade.

Além disso, o ordenamento jurídico trabalhista, ainda consagra o Princípio da imperatividade das normas trabalhista, por este princípio a autonomia da vontade das partes fica limitada no contrato trabalhista, a restrição funciona como instrumento assecuratório de garantias fundamentais em face do desequilíbrio de poderes entre empregado e empregador, conforme disposto no art. 9 da CLT.

Neste aspecto, “informa tal princípio que prevalece no segmento juslaborativo o domínio de regras jurídicas obrigatórias, em detrimento de regras apenas dispositivas” (Delgado, 2017, p. 217).

Na relação de trabalho desportiva, essa imperatividade se manifesta de forma clara, pois, apesar da existência de normas especiais aplicáveis aos atletas profissionais, os direitos mínimos estabelecidos pela legislação trabalhista não podem ser afastados por convenções privadas ou regulamentos de entidades desportivas.

A imperatividade das normas trabalhistas se evidencia, por exemplo, na estruturação do contrato especial de trabalho desportivo, previsto na Lei Pelé (Lei nº 9.615/1998). Embora essa legislação estabeleça regras próprias para os atletas, a aplicação dos direitos trabalhistas fundamentais, como férias, décimo terceiro salário e repouso semanal remunerado, permanece obrigatória. Assim, mesmo que um atleta e um clube decidam estipular um contrato que exclua ou limite esses direitos, tal cláusula será considerada nula de pleno direito, pois colide com normas imperativas que garantem a proteção do trabalhador.

Outro ponto relevante é que, mesmo diante da natureza altamente regulamentada do esporte profissional, com normas impostas por federações, confederações e até organismos internacionais, tais regulamentos não podem se sobrepor à legislação trabalhista nacional. Isso significa que regras impostas por entidades desportivas que prejudiquem direitos dos atletas, como restrições arbitrárias à liberdade de trabalho ou sanções disciplinares desproporcionais, podem ser afastadas pelo Poder Judiciário, uma vez que as normas imperativas do Direito do

Trabalho possuem prevalência sobre regulamentos privados.

Portanto, a relação de trabalho desportiva, apesar de suas peculiaridades e da coexistência de normas especiais, continua submetida ao princípio da imperatividade das normas trabalhistas. Isso garante que os direitos fundamentais dos atletas não possam ser renunciados ou flexibilizados por vontade das partes ou por imposição de terceiros, preservando a dignidade do trabalhador esportivo e assegurando a aplicação de regras que protejam sua relação de emprego diante da volatilidade do mercado das modalidades esportivas.

Outro princípio fundamental na relação trabalhista desportiva é o Princípio da primazia da realidade, que pautado na hipossuficiência do trabalhador, visando garantir sua proteção no que concernem as divergências entre a prestação de serviço e o que está documentado, “baseia-se no mandamento nuclear protetivo segundo o qual a realidade dos fatos prevalece sobre meras cláusulas contratuais ou registros documentais, ainda que em sentido contrário” (Martinez. 2017, p. 189).

No âmbito do Direito do Trabalho Desportivo, o princípio da primazia da realidade desempenha papel essencial na interpretação das relações de trabalho dos atletas profissionais, em relação ao uso do contrato de imagem, este, muitas vezes, serve como complemento de remuneração, com o intuito de mascarar a verdadeira natureza da relação empregatícia, configurando-se como um instrumento adicional, porém, problemático. Isso significa que a interpretação dos contratos, especialmente os relativos à imagem dos atletas, deve considerar as condições reais da relação laboral.

Em diversas oportunidades os tribunais trabalhistas, ao analisar o caso em concreto, reconhecem que o contrato de uso de imagem foi fraudado, tratando a verba destinada à imagem, como salarial

ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. DIREITO DE USO DE IMAGEM. CONTRATO CIVIL. VALOR MUITO SUPERIOR AO ESTABELECIDO NO ART . 87-A DA LEI Nº 9.615/1998. FRAUDE. RECONHECIMENTO. Nos termos do art. 87-A - cuja redação do caput foi acrescida pela Lei nº 12.395/2011 e a do parágrafo único pela Lei nº 13.155/2015-, o atleta pode ceder o direito de exploração de sua imagem, mediante ajuste contratual de natureza civil e com fixação de direitos e deveres e condições inconfundíveis com o contrato especial de trabalho desportivo, sendo que o valor correspondente ao uso da imagem não pode ultrapassar 40% (quarenta por cento) da remuneração total paga ao atleta . In casu, como o valor pago a título de direito de imagem corresponde a 150% do salário mensal, no mês da contratação, tem-se por evidenciada a desproporção que indica fraude no contrato celebrado, impondo-se reconhecer a natureza salarial da parcela. Recurso do reclamante parcialmente provido.
(TRT-23 - Recurso Ordinário Trabalhista: 0000210-66.2023 .5.23.0006,

Relator.: ELINEY BEZERRA VELOSO, 1ª Turma)

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. 1. INCOMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO . 2. LUVAS. Conforme destacado na decisão agravada, a jurisprudência desta Corte Superior é a de que a controvérsia envolvendo contrato de licenciamento de uso do nome, voz, imagem de personalidade e direito autoral de atleta jogador de futebol diz respeito a questão afeta ao contrato de trabalho, de modo a atrair a competência desta Justiça especializada. Por sua vez, esta Corte também entende que a parcela paga ao atleta profissional a título de "luvas" detém natureza salarial . Nesse diapasão, não foi constatada contrariedade à jurisprudência desta Corte Superior ou do Supremo Tribunal Federal, nem ofensa à garantia social assegurada no texto constitucional, tampouco questão inédita acerca da legislação trabalhista. Ademais, não se vislumbrou expressiva repercussão econômica que ultrapasse os contornos meramente subjetivos da lide. Irrepreensível, portanto, a conclusão adotada quanto à inadmissibilidade da revista, tendo em vista a ausência de transcendência da causa com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica, na forma do artigo 896-A da CLT. Agravo conhecido e não provido (Ag-AIRR-10103-18 .2020.5.18.0009, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 17/09/2021)

(TRT-18 - ROT: 0010342-83 .2023.5.18.0181, Relator.: ROSA NAIR DA SILVA NOGUEIRA REIS, 3ª TURMA)

ATLETA PROFISSIONAL - DIREITO DE IMAGEM - ARTIGO 87-A DA LEI N.º 9.615/1998 - FRAUDE À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. O parágrafo único do art . 87-A da Lei n. 9.615/98, incluído pela Lei n. 13 .155/15, estabelece, verbis: "Quando houver, por parte do atleta, a cessão de direitos ao uso de sua imagem para a entidade de prática desportiva detentora do contrato especial de trabalho desportivo, o valor correspondente ao uso da imagem não poderá ultrapassar 40% (quarenta por cento) da remuneração total paga ao atleta, composta pela soma do salário e dos valores pagos pelo direito ao uso da imagem". Dessa forma, o pagamento do direito de imagem, de forma habitual, em quantia muito superior à remuneração total ajustada entre as partes, configura fraude à legislação trabalhista, ensejando a integração da totalidade dos valores auferidos pelo atleta profissional a título de direito de imagem à remuneração, para todos os efeitos legais, na esteira da iterativa jurisprudência do c. TST.

(TRT-3 - ROT: 00107822320235030076, Relator.: Jose Nilton Ferreira Pandelot, Data de Julgamento: 22/05/2024, Oitava Turma)

A reflexão sobre os princípios que fundamentam o Direito do Trabalho, estabelece um arcabouço jurídico que busca equilibrar as particularidades do esporte com as garantias trabalhistas do atleta. No entanto, para garantir uma justa remuneração e a dignidade do trabalhador, é necessário aprofundar a compreensão de outro princípio igualmente relevante, que é o da irredutibilidade salarial. Este princípio, que impede a redução das contribuições anteriormente acordadas, torna-se ainda mais crucial no contexto de contratos desportivos, onde a estabilidade financeira do atleta pode ser comprometida por sanções disciplinares de multa salarial. Dessa maneira, o próximo subtópico se dedicará a analisar a importância da irredutibilidade salarial, ressaltando sua aplicação no regime jurídico do trabalho esportivo.

3.2 PRINCÍPIO DA IRREDUTIBILIDADE SALARIAL

Antes de abordar o princípio da Irredutibilidade salarial, é necessário entender a onerosidade, que está presente entre os requisitos para a formação do vínculo empregatício. Desse modo, é necessário que, além da pessoalidade, subordinação, não eventualidade, esteja presente a onerosidade, que é caracterizada quando:

A onerosidade consiste em um dos elementos fático-jurídicos componentes da relação empregatícia. Ela se manifesta no contrato de trabalho através do recebimento pelo empregado de parcelas econômicas retributivas da prestação de serviços ou, mesmo, da simples existência da relação de emprego. Trata-se de parcelas que evidenciam que a relação jurídica de trabalho formou-se com intuito oneroso por parte do empregado, com intuito contraprestativo, com intenção obreira de receber retribuição econômica em virtude da relação laboral estabelecida. A esse conjunto de parcelas retributivas conferem-se, regra geral, os epítetos de remuneração ou salário (Delgado. 2017, p. 680)

No cenário atual do Direito do Trabalho, o salário ocupa uma posição central como o principal direito do empregado, sendo, ao mesmo tempo, a principal responsabilidade do empregador no âmbito da relação trabalhista. Destaca-se, ainda, a natureza alimentar desses salários, pois, de maneira geral, o salário visa suprir as necessidades e essenciais do trabalhador e de sua família, cumprindo uma função de sustento e garantia de dignidade.

O artigo 457 da CLT define salário como: “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” (Brasil, 1943). No entanto, tal contraprestação é interpretada pela doutrina como a disponibilidade do empregado para o empregador, não necessariamente por um serviço efetivamente prestado.

Nesse sentido, conceitua Amauri Mascaro Nascimento (2008, p. 64) “tanto a contraprestatividade como a sinalagmaticidade devem ser compreendidas num sentido jurídico amplo, sem uma rigorosa correlação entre trabalho e salário”

Assim, a definição de salário como a contraprestação pela disponibilidade do empregado, encontra amparo no artigo 4º da CLT que considera como serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada (Brasil,

1943).

Afirma Catharino (1994, p.90): “Se o empregado põe, permanente e continuamente, à disposição do empregador sua capacidade pessoal, e este se dispõe a realizar esforço econômico para retribuí-la, cada qual assume um ônus que reverte em vantagem para o outro.”

Tem-se, portanto, que o pagamento de salário não está diretamente ligado à efetiva prestação de serviço, e sim à disponibilidade do empregado para com o empregador.

Em razão do seu carácter alimentar, o salário necessita de grande proteção, conforme destaca João Leal Amado (1993, p. 23):

[...] o primeiro aspecto a referir – ainda que perfunctoriamente – será o do expresse reconhecimento e protecção conferidos ao direito ao salário por normas jurídicas internacionais, traduzindo eloquentemente a inequívoca importância assumida por esta matéria no contexto mais vasto da protecção internacional dos direitos do Homem. Neste ponto, deve desde logo dar-se o devido destaque às normas adoptadas no quadro das Nações Unidas, a começar pela Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948 (aprovada sob a forma de resolução da Assembleia Geral), a qual, embora não vinculativa para os Estados, nem por isso deixa de exercer sobre estes uma fortíssima influência, sobretudo no plano político.

O salário recebe tamanha proteção do ordenamento jurídico, pois atende, regra geral, a um universo de necessidades pessoais e essenciais ao indivíduo e a sua família (Delgado, 2009).

Nesse aspecto, no ordenamento jurídico brasileiro, o princípio da irredutibilidade salarial, está consagrado na Constituição Federal de 1988, que traz em seu artigo 7, VI a previsão da irredutibilidade do salário.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

A proteção ao salário ainda é tratada no mesmo artigo onde encontra-se a necessidade de se respeitar o salário-mínimo legal e unificado, o piso salarial proporcional à extensão e complexidade do trabalho, a vedação contra descontos indevidos por parte do empregado.

Com esse entendimento, desenvolve-se o seguinte raciocínio:

[...] sabendo que os direitos fundamentais nada mais são do que os direitos humanos positivados no ordenamento constitucional de um país, podemos rematar que a intangibilidade salarial é direito fundamental do trabalhador e, como tal, está alicerçada no respeito à dignidade da pessoa humana, elemento nodal dos direitos humanos (Mota. 2012 p. 326).

O princípio da irredutibilidade salarial constitui uma das garantias mais sólidas do Direito do Trabalho, estabelecendo que a remuneração pactuada com o trabalhador não pode ser reduzida, salvo em situações expressamente autorizadas pela legislação. Essa proteção visa assegurar a estabilidade econômica do trabalhador, conferindo-lhe segurança financeira e previsibilidade no cumprimento de suas obrigações pessoais e familiares.

Ademais, o princípio da irredutibilidade salarial, está intrinsecamente ligado ao princípio da dignidade da pessoa humana, pois ambos buscam assegurar ao trabalhador condições mínimas para uma existência digna, protegendo-o contra arbitrariedades e precarização da sua remuneração.

Se de um lado o princípio da irredutibilidade salarial tem por finalidade garantir a estabilidade financeira do empregado, impedindo que o empregador, de forma unilateral, diminua a sua remuneração e comprometa a sua subsistência, por outro, o princípio da dignidade da pessoa humana, previsto no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal, é um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito e orienta todas as relações jurídicas, incluindo as trabalhistas.

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
III - a dignidade da pessoa humana;

Por ele é reconhecido que o trabalhador não é apenas um fator de produção, mas um ser humano com necessidades e direitos fundamentais, os quais devem ser respeitados para que possa viver de forma plena e com dignidade. Dentro do contexto das relações de trabalho, a dignidade da pessoa humana se manifesta na garantia de condições laborais justas, na proteção contra abusos e na preservação de um nível de vida adequado para o empregado e sua família.

Com efeito, a dignidade humana é qualidade indispensável e primordial à vivência da pessoa humana em sociedade. É a condição sine qua non a uma existência viável e satisfatória, dado que humanidade e dignidade são conceitos inseparáveis e por isso não há ser humano “não digno”, sendo corolário lógico a garantia e proteção, pelo Estado e pela sociedade, das condições mínimas de vida do indivíduo, favorecendo, na medida do possível, o desenvolvimento das respectivas capacidades pessoais (Andrighi, 2009, p. 1.187-1.188).

Nesse diapasão, Dias (2015, p. 72) alude que:

Sua essência é difícil de ser capturada em palavras, mas incide sobre uma infinidade de situações que dificilmente se consegue elencar de antemão. Talvez por ser identificado como princípio de manifestação primeira de valores constitucionais, carregado de sentimentos e emoções e experimentando no plano de afetos.

Sarlet (2012, p. 113) complementa a respeito:

[...] qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como nenhum a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

A relação entre esses dois princípios se evidencia no fato de que a remuneração do trabalhador não é apenas um valor econômico, mas o meio pelo qual ele sustenta sua vida, sua família e exerce sua cidadania. A redução arbitrária do salário compromete diretamente sua capacidade de suprir necessidades básicas, como alimentação, moradia, saúde e educação, afetando sua dignidade.

Assim, o princípio da irredutibilidade salarial não é uma mera garantia patrimonial, mas um reflexo direto da proteção constitucional à dignidade da pessoa humana, pois impede que o trabalhador seja submetido a condições degradantes em virtude da perda de poder aquisitivo.

Além disso, a vedação à redução salarial também preserva a segurança econômica do trabalhador, evitando que ele fique sujeito a pressões e instabilidades que possam levá-lo à vulnerabilidade social. A irredutibilidade do salário assegura um mínimo de previsibilidade financeira, permitindo ao empregado planejar sua vida e manter seu padrão de vida, o que está diretamente alinhado com a tutela da dignidade da pessoa humana. Qualquer flexibilização excessiva desse princípio poderia abrir espaço para práticas abusivas e enfraquecer a posição do trabalhador na relação de emprego.

Ricardo Resende (2015, p. 1124), pondera que: “Como regra, o empregador não pode reduzir nominalmente o valor do salário do empregado. Frise-se que a irredutibilidade diz respeito ao salário nominal (valor), e não ao salário real (poder aquisitivo)”.

Historicamente, a irredutibilidade salarial foi concebida como um instrumento

de proteção ao trabalhador, refletindo a preocupação do legislador com a preservação da dignidade humana no âmbito laboral. Ao impedir reduções arbitrárias ou unilaterais do salário, o ordenamento jurídico reforça o caráter alimentar da remuneração, que é essencial para a subsistência do empregado.

No contexto jurídico, essa proteção é entendida não apenas como uma salvaguarda econômica, mas também como um elemento central na promoção da justiça social. Ao assegurar que o valor do trabalho não seja depreciado, o princípio fomenta a equidade nas relações contratuais, impedindo que desequilíbrios possam prejudicar os direitos fundamentais do trabalhador.

Em setores específicos, como o do trabalho desportivo, a aplicação do princípio ganha contornos singulares, dada a natureza particular das remunerações e dos contratos celebrados. No ambiente esportivo, onde os contratos frequentemente envolvem componentes variáveis, a irredutibilidade salarial se apresenta como um mecanismo de proteção indispensável, resguardando os atletas contra eventuais desequilíbrios financeiros decorrentes de ajustes unilaterais.

Portanto, a conexão entre o princípio da irredutibilidade salarial e o princípio da dignidade da pessoa humana evidencia a necessidade de proteção ao trabalhador como indivíduo, garantindo que sua remuneração seja preservada para que ele possa viver de forma digna e segura. Esses princípios, quando aplicados em conjunto, reafirmam o caráter social do Direito do Trabalho e a sua função essencial de promover o equilíbrio nas relações laborais, protegendo o empregado contra precarizações que comprometam sua dignidade e bem-estar.

3.3 A SANÇÃO DISCIPLINAR

Conforme já exposto neste trabalho, em decorrência do poder diretivo, o empregador tem a possibilidade de aplicar sanções ao empregado.

Devido à autoridade do empregador para definir a maneira como o trabalho deve ser executado e fiscalizar seu cumprimento pelo empregado, a ocorrência de uma infração por parte deste possibilita o exercício do poder disciplinar, permitindo a aplicação da penalidade.

É importante ressaltar o raciocínio que fundamenta a aplicação das sanções trabalhistas no ordenamento jurídico brasileiro, uma vez que a proporcionalidade entre

a penalidade e a conduta faltosa deve ser observada na definição da sanção. Para a análise das diferentes modalidades de sanções, recorre-se à seguinte lição de Maurício Godinho Delgado (2017, p. 668):

[...] às modalidades de penas acolhidas pelo Direito do Trabalho brasileiro, cabe indicar-se, inicialmente, que a ordem jurídica brasileira acata, basicamente, três tipos de sanções: advertência, suspensão disciplinar e ruptura contratual por justa causa.

De acordo com o que já foi estudado nesse trabalho, admite-se, por legislação especial, a aplicação de multa punitiva no caso do atleta profissional de futebol. Tal instituto, deve-se ressaltar, é vedado para o restante dos empregados sob a ótica do artigo 462 da CLT.

Ademais, no exercício do poder diretivo, o empregador deve observar os princípios da proporcionalidade, razoabilidade, legalidade e não discriminação, a fim de evitar abusos e garantir a manutenção do equilíbrio na relação de trabalho.

Os requisitos que autorizam a aplicação de uma sanção disciplinar pelo empregador não são cumulativos. Maurício Godinho Delgado (2017, p. 721) sintetiza esses requisitos em objetivos, subjetivos e circunstanciais:

Objetivos são os requisitos que concernem à caracterização da conduta obreira que se pretende censurar; subjetivos são os que concernem ao envolvimento (ou não) do trabalhador na respectiva conduta; circunstanciais, os requisitos que dizem respeito à atuação disciplinar do empregador em face da falta e do obreiro envolvidos.

É indiscutível que a aplicação do poder disciplinar pelo empregador deve se limitar às condutas relacionadas às obrigações estabelecidas no contrato de trabalho. A esse respeito, Maurício Godinho Delgado (2017, p. 722) discorreu em sua obra: “Ou seja, o que pode ser tido como infração laboral será exclusivamente um comportamento do trabalhador que prejudique o cumprimento de suas obrigações contratuais trabalhistas.”

Por esse motivo, inexistente a possibilidade de que o exercício do poder disciplinar do empregador recaia ao universo de condutas de caráter exclusivamente pessoais, familiares, sociais ou políticas, na relação laboral comum.

Ocorre que, na relação laboral desportiva, o alcance do poder disciplinar do empregador é maior, abordando sobre condutas do empregado fora do ambiente de trabalho, na relação desportiva, esse poder se estende para além do ambiente profissional, alcançando aspectos da vida pessoal e social do atleta.

A ampliação do poder disciplinar dos clubes sobre seus atletas pode ser

observada em diversos casos concretos, como nas penalidades aplicadas a jogadores flagrados frequentando casas noturnas.

Um exemplo recente ocorreu com atletas do Santos Futebol Clube, que decidiu multar e colocar à disposição do mercado alguns jogadores após serem vistos em uma casa noturna na madrugada seguinte a uma derrota para o Goiás, pelo Campeonato Brasileiro. O clube entendeu que a conduta dos atletas, ainda que fora do ambiente esportivo, prejudicava a disciplina e a imagem da equipe, justificando a sanção financeira e a possível negociação dos envolvidos (Santos FC, 2023).

Outro caso emblemático aconteceu na Sociedade Esportiva Palmeiras, quando o atacante Gabriel Veron foi multado pelo clube após ser flagrado consumindo bebida alcoólica em uma festa. A punição foi aplicada com base no entendimento de que tal conduta poderia comprometer sua performance física e sua postura profissional, especialmente às vésperas de compromissos importantes da equipe. O clube, ao justificar a sanção, reforçou que os jogadores devem manter uma conduta compatível com a responsabilidade exigida pelo esporte de alto rendimento, mesmo fora dos treinos e jogos (Estadão, 2022).

Esses exemplos demonstram que, no contexto da relação de trabalho desportiva, a disciplina não se limita ao cumprimento de obrigações contratuais estritas, mas abrange também a conduta social e a imagem pública dos atletas, tornando possível a imposição de penalidades por atitudes que, em uma relação de trabalho comum, seriam consideradas meramente pessoais.

Um critério de grande importância na aplicação de sanções disciplinares é a ausência de perdão tácito por parte do empregador em relação à conduta irregular do empregado. O chamado “perdão tácito”, nada mais é que a não aplicação das sanções disciplinares em um curto espaço de tempo, ou seja, houve uma quebra de confiança, mas o empregador não aplicou as sanções imediatamente e manteve a relação de emprego (Garcia, 2017).

Há que ser informado também acerca do caráter pedagógico do exercício do poder disciplinar como importante critério. Esclarece Maurício Godinho Delgado (2017, p. 726):

Considera-se fundamental que o poder punitivo seja exercido com a finalidade de ajustar o obreiro à sadia convivência laborativa, em um contexto de regras lícitas adotadas pela empresa. O objetivo central de tal poder não seria sancionar, apenas, mas principalmente criar condições para a ressocialização obreira no universo empresarial. A punição deve ser encarada apenas como instrumento subordinado a esse objetivo maior, do

mesmo modo que a exclusão do trabalhador do emprego deve ser tida como solução cabível somente em casos efetivamente justificáveis.

Diante dos aspectos gerais das sanções disciplinares no Direito do Trabalho e das particularidades que envolvem sua aplicação na relação de trabalho desportiva, faz-se necessário um exame mais aprofundado sobre a sanção de multa, frequentemente utilizada pelos clubes como medida punitiva aos atletas.

Diferente das demais penalidades, como advertências, suspensões e até mesmo a rescisão por justa causa, a multa possui um impacto direto na remuneração do jogador. Assim, passa-se à análise dessa penalidade específica e dos critérios que orientam sua aplicação no âmbito do contrato especial de trabalho desportivo.

3.4 EVOLUÇÃO HISTÓRICA LEGISLATIVA DA MULTA SALARIAL À ATLETAS

No trabalho dos jogadores profissionais a aplicação de sanções pecuniárias por infrações disciplinares praticadas no dia a dia de labor, por vezes, é um fato rotineiro. Este costume, remonta desde o antigo regime do contrato de trabalho desportivo, anterior a CLT, que permitia multa de até 60% (sessenta por cento) do salário dos atletas, regulado Portaria n. 254 de 1941 do Ministro de Educação e Saúde.

Neste ponto, é necessário estudar o conceito das multas:

A multa é uma sanção pecuniária que se efetiva por meio de desconto na remuneração do empregado. Pena de cumprimento monetário, atinge diretamente o patrimônio do empregado. Por isso, em outros países, dela se fez uso e abuso, encontrando no regime da economia liberal, um fator de sua propulsão, quando o Estado, recusando-se defender os oprimidos, deixava ao livre jogo das vontades que o mais forte economicamente explorasse o mais fraco. Paul Pic refere-se aos verdadeiros atentados resultantes dessa arbitrariedade na aplicação das multas. Constituíram, para certos patrões, um meio de reduzir indiretamente os salários, tal como o *truck-system*. Infligidas, com frequência, abusivamente, sem que os trabalhadores pudessem protestar, sob pena de serem despedidos, feriam duramente a família toda do empregado. Caráter relevante desta pena é, pois, o seu conteúdo pecuniário (Mesquita, 1991 p. 221)

Com o advento da Lei 6.354/76 (Lei do Passe), a costumeira multa salarial foi consagrada em seu art. 15, §1º:

Art .15 A associação empregadora e as entidades a que a mesma esteja filiada poderão aplicar ao atleta as penalidades estabelecidas na legislação desportiva, facultada reclamação ao órgão competente da Justiça e Disciplina Desportivas.

§ 1º As penalidades pecuniárias não poderão ser superiores a 40% (quarenta por cento) do salário percebido pelo atleta, sendo as importâncias

correspondentes recolhidas diretamente ao "Fundo de Assistência ao Atleta Profissional - FAAP", a que se refere o Artigo 9º da Lei nº 6.269, de 24 de novembro de 1975, não readquirindo o atleta condição de jogo, enquanto não comprovar, perante a Confederação, a Federação ou a Liga respectiva, o recolhimento, em cada caso (Brasil, 1976).

Assim, com esse comando legal, houve a autorização por dispositivo de lei, preceituada no art. 462 da CLT:

Art. 462 - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo (Brasil, 1943).

Há época, a doutrina entendia, que o essencial é que a multa tenha sido estipulada em contrato, com as condições de indicação das infrações à ela sujeita e a indicação do máximo de seu valor pecuniário (Andrade, 1996).

Historicamente, tornou plenamente comum a sanção pecuniária aos atletas indisciplinados no serviço, principalmente, a partir do suporte legal referido, que autorizava esse tipo de sanção.

Ademais, com advento da Lei Pelé, que não revogou a Lei do Passe, por força da redação do § 1.º do art. 28 da Lei 9.615/98, aplicava-se ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista, ressalvadas as peculiaridades da Lei Pelé ou integrantes do respectivo contrato de trabalho.

Vejamos a redação do § 1.º do art. 28 da Lei 9.615/98:

§ 1º. Aplicam-se ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista, ressalvadas as peculiaridades expressas nesta Lei ou integrantes do respectivo contrato de trabalho.

Advém da leitura desse dispositivo que o entendimento de que, no caso do atleta profissional de futebol, as normas aplicáveis seriam as gerais da legislação trabalhista, ressalvadas as peculiaridades da "Lei Pelé" ou integrantes do respectivo contrato de trabalho. De tal modo, que a aplicação de pena de multa, poderia decorrer da inserção da multa no contrato de trabalho do atleta profissional – ressalta-se que tal prática era adotada pela Confederação Brasileira de Futebol em seu contrato padrão (Faria, 2012).

Além disso, o art. 48 da Lei 9.615/98 prevê as seguintes sanções que poderão ser aplicadas pelas entidades de prática desportiva:

Art. 48. Com o objetivo de manter a ordem desportiva, o respeito aos atos emanados de seus poderes internos, poderão ser aplicadas, pelas entidades de administração do desporto e de prática desportiva, as seguintes sanções:
I - advertência;

- II - censura escrita;
- III - multa;
- IV - suspensão;
- V - desfiliação ou desvinculação (Brasil, 1998).

Bem como, no comando legal que previa os recursos destinados à Federação das Associações de Atletas Profissionais, a Lei Pelé expressamente abordava as penalidades disciplinares pecuniárias aplicadas aos atletas:

Art. 57. Constituirão recursos para a assistência social e educacional aos atletas profissionais, ex-atletas e aos em formação, recolhidos diretamente para a Federação das Associações de Atletas Profissionais - FAAP:

- I - um por cento do contrato do atleta profissional pertencente ao Sistema Brasileiro do Desporto, devido e recolhido pela entidade contratante;
- II - um por cento do valor da multa contratual, nos casos de transferências nacionais e internacionais, a ser pago pela entidade cedente;
- III - um por cento da arrecadação proveniente das competições organizadas pelas entidades nacionais de administração do desporto profissional;
- IV - penalidades disciplinares pecuniárias aplicadas aos atletas profissionais pelas entidades de prática desportiva, pelas de administração do desporto ou pelos Tribunais de Justiça Desportiva (Brasil, 1998).

Diante desse aspecto, parte da doutrina especializada defendia não haver violação na aplicação de uma sanção disciplinar de multa, haja vista tal instituto estar estabelecido na lei, devendo apenas observar as determinações legais de repasse do recolhimento das multas ao fundo da FAAP.

Pela especificidade da relação laboral desportiva, entendemos que a regra sobre a multa estabelecida no art. 15 da Lei 6.354/76 é válida. Na verdade, se ignorássemos as peculiaridades do desporto e analisássemos a lei friamente, diríamos que tal regra é mesmo inconstitucional, pois não foi recepcionada pela Carta Magna. Mas tal interpretação seria contrária à realidade e inviabilizaria o poder disciplinar do empregador. (Souza Neto, 2010, p. 636)

No entanto, desde ao advento da Constituição Federal de 1988, a sanção pecuniária de até 40% sobre os salários dos atletas foi questionada por alguns doutrinadores que enxergavam na sanção uma afronta à nova ordem constitucional:

Não só o passe, mas também a multa nos salários do atleta profissional deve ser proscrita dos hábitos, já que não encontra suporte no direito. A multa é condenada pelo direito do trabalho, e os autores não divergem quanto à sua manifesta ilegalidade. É um meio de redução do salário. Faz com que o empregado trabalhe sem receber salário. Não subsistem razões para que no caso do empregado atleta profissional o raciocínio seja diferente (Nascimento. 2009, p. 448)

Assim, com a edição da Lei 12.395/11, que foi publicada para alterar as leis nº 9.615, de 24 de março de 1998, e 10.891, de 9 de julho de 2004, e revogar a Lei nº 6.354, de 2 de setembro de 1976; houve a mudança drástica do cenário legislativo no

que tange à multa salarial para os atletas.

Com a revogação da lei 6.354/76, foi retirado a autorização legal art. 15, § 1.º, acima transcrito. Além disso, ainda alterou a redação do artigo 28, § 1.º, da Lei 9.615/98, retirando a eficácia da multa salarial inserida no contrato de trabalho do atleta, pois excluiu da ressalva “as peculiaridades integrantes do contrato de trabalho”.

Vejamos a nova redação agora constante do parágrafo quarto do art. 28 da Lei Pelé:

§ 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:

I - se conveniente à entidade de prática desportiva, a concentração não poderá ser superior a 3 (três) dias consecutivos por semana, desde que esteja programada qualquer partida, prova ou equivalente, amistosa ou oficial, devendo o atleta ficar à disposição do empregador por ocasião da realização de competição fora da localidade onde tenha sua sede;

II - o prazo de concentração poderá ser ampliado, independentemente de qualquer pagamento adicional, quando o atleta estiver à disposição da entidade de administração do desporto;

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

IV - repouso semanal remunerado de 24 (vinte e quatro) horas ininterruptas, preferentemente em dia subsequente à participação do atleta na partida, prova ou equivalente, quando realizada no final de semana;

V - férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, acrescidas do abono de férias, coincidentes com o recesso das atividades desportivas;

VI - jornada de trabalho desportiva normal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Diante de tais alterações legislativas, parte da doutrina passou a entender que a pena de multa deixou de ser aplicável aos atletas profissionais de futebol, tendo em vista que o comando legal do art. 462 da CLT não seria mais atendido, e por consequência lógica, passaria a vedar a aplicação no caso desses trabalhadores.

Por sua vez, o art. 462 da CLT, antes vilão para os atletas, agora assume um papel diametralmente oposto, justamente inibir a aplicação de multa salarial, porquanto revogado o dispositivo de lei constante da Lei do Passe, aplicando-se, conseqüentemente, a regra geral proibitiva dos descontos salariais. (Faria, 2012, p. 64)

No entanto, entende-se que tal entendimento não merece prosperar, pois o supracitado artigo 48 da Lei Pelé, segue vigente, não sendo alterado pela lei 12.395/11, ainda existindo no ordenamento jurídico pátrio a previsão da aplicação de multa ao atleta.

A mais recente alteração da legislação desportiva, aconteceu com a promulgação da Lei geral do esporte, Lei 14.597/2023, que não revogou os

dispositivos da Lei Pelé, e silenciou sobre aspectos disciplinares na relação entre clubes e atletas.

Assim, a doutrina tem-se dividido entre os que acreditam não ser possível a aplicação de multa aos atletas profissionais em razão da revogação integral da Lei do Passe (Lei 6.354/76), e entre os que defendem a possibilidade de aplicação da multa visto que a norma ainda integra o ordenamento jurídico por meio do artigo 48, III da Lei nº 9.615/1998, que segue em vigor.

Essa segunda interpretação, conforme será demonstrado a seguir, se demonstra a mais acertada. Contudo, é essencial considerar que, embora exista previsão legal expressa, a imposição da multa não pode ser automaticamente presumida, pois pode entrar em conflito com os princípios fundamentais que regem a relação de trabalho.

De acordo com o que foi estudado neste trabalho, restou claro que decorre do poder disciplinar do empregador a possibilidade de aplicação de sanções em face do empregado, na esfera da relação desportiva, a multa figura como uma dessas sanções.

Diante disso, e em função desse poder e da previsão legal expressa que se entende pela possibilidade de se aplicar a multa.

Nesse sentido, Ricardo Georges Affonso Miguel assevera sobre o art. 48, III da Lei Pelé:

Ocorre que, como o dispositivo acima citado está previsto no capítulo VI Da Ordem Desportiva, há quem entenda que a multa ali prevista não seria a aplicável pelo clube ao atleta em casos de descumprimento contratual, e, ainda, que não há nenhum parâmetro para a sua fixação. Porém, a simples interpretação literal do dispositivo leva à conclusão de que tanto o clube (entidade de prática desportiva), como as entidades de administração do desporto podem aplicar multas, já que o artigo trata de “atos emanados dos poderes internos”, isto é, poder diretivo do empregador, inclusive. Logo, deve-se entender pela possibilidade de os clubes continuarem a aplicar multas a seus atletas, havendo a previsão legal para tanto na lei atual, podendo ser utilizada a lei anterior a fim de instrumentalizar o direito e fixar parâmetros para tanto, razão pela qual fica mantido o percentual de 40% sobre o salário do atleta como máximo para a multa. (Miguel. 2014, p. 31)

No mesmo aspecto, Domingos Sávio Zainaghi (2020, p. 118) afirma: “Entendemos que os clubes podem sim aplicar multa a seus atletas. Qual seria o valor ou percentual dessa multa? Cremos que que, por costume, deve-se ter o teto de 40% sobre as verbas salariais, seguindo o que previa a Lei de 1976”

O conceituado jurista, continua a entender possível a subsistência da multa

pecuniária por indisciplina com fundamento no art. 48 da Lei Pelé, conjugada ao art. 8º, caput, da CLT, por força dos costumes do contrato de trabalho desportivo.

E assim defende:

Talvez, ao revogar a Lei n. 6.354/76, o legislador quisesse realmente excluir a multa aplicada aos atletas do ordenamento jurídico, mas na verdade, como se sabe, a lei, após publicada, se desgarrar de seu criador e acaba por ter vida própria. Ainda que o legislador tenha pensado em alcançar um entendimento X, o intérprete, em razão de fatos supervenientes, pode admitir um objetivo Y (Zainaghi, 2020 p. 118).

Como contraponto, existe corrente doutrinária que defende que o artigo 48 da Lei Pelé está alocado na parte da “Ordem Desportiva”, sequer se encontra entre os arts. 26 e 46-A “Da Prática Desportiva Profissional” direcionados, em boa parte, ao trabalho desportivo, revelando a multa prevista no art. 48, III, uma sanção cível aplicável no âmbito do associativismo desportivo pelos clubes ao praticante desportivo.

Para rechaçar tal posicionamento, Domingos Sávio Zainaghi pondera que as entidades de administração podem multar os clubes, quando estes descumprirem normas da própria entidade, pois filiados as federações são os clubes, não os atletas, estes, são punidos pelos tribunais de justiça desportiva e não dos órgãos administrativos (Zainaghi. 2020).

Diante da análise da evolução legislativa sobre a imposição de multas aos atletas profissionais, verifica-se que o ordenamento jurídico brasileiro mantém a possibilidade de aplicação dessa sanção. A Lei nº 9.615/1998 (Lei Pelé), ao consolidar direitos e deveres na relação de trabalho desportivo, preservou dispositivos que autorizam a penalidade pecuniária, sem contudo definir métodos claros para sua aplicação.

3.5 O ATUAL CENÁRIO DA APLICAÇÃO DA MULTA SALARIAL À ATLETAS

Conforme demonstrado, a aplicação de multa à atletas profissionais é uma prática histórica, e apesar de toda a discussão doutrinária sobre o tema, a utilização dessa penalidade como forma de controle disciplinar pelos clubes empregadores é extremamente recorrente.

No entanto, é necessário realizar uma análise mais ponderada sobre os critérios, ou ausências destes, para a sua imposição. Questões como a ausência de

um critério disciplinar, fixação de multas excessivas e a falta de fundamentação específica têm se mostrado cada vez mais preponderante na aplicação da penalidade de multa pelos clubes.

A recente sanção disciplinar imposta pelo Flamengo ao atacante Gabigol ilustra a aplicação prática das multas no ambiente desportivo e os desafios relacionados à proporcionalidade e à razoabilidade dessas penalidades. Em maio de 2024 o jogador foi multado pelo clube em 10% do seu salário e perdeu o direito de utilizar a camisa 10 após ser fotografado vestindo a camisa do Corinthians, fato que gerou grande repercussão interna e na mídia. A decisão foi tomada pela diretoria do clube após reunião com o atleta, e também resultou em advertência ao supervisor envolvido no episódio (GE, 2024).

De igual forma, foi a punição imposta pelo Santos ao atacante Wesley Patati. Em junho de 2024 o jogador foi multado em 10% do salário após reclamar, em uma publicação privada no Instagram, sobre a longa viagem de ônibus realizada pelo clube de Londrina (PR) a Catanduva (SP). A publicação, que se tornou pública e viralizou entre os torcedores, levou a diretoria a considerar a manifestação inadequada e passível de sanção. Segundo Alexandre Gallo, coordenador técnico do Santos à época, a decisão foi tomada em conformidade com práticas anteriores do clube, que já aplicou penalidades semelhantes a outros jogadores que, segundo a diretoria, "desonraram a camisa do Santos"(GE, 2024).

Esses casos evidenciam como os clubes utilizam a multa salarial não apenas como instrumento de correção disciplinar, mas também como uma forma de preservar sua identidade e imagem institucional.

Outras punições já relatadas neste trabalho, mostram a inexistência de um critério objetivo, tampouco, um limite de porcentagem do desconto do salário do atleta. Sobre tal limite, em outubro de 2024, o atacante Rafael Silva do Cruzeiro Esporte Clube, protagonizou a expulsão mais rápida do campeonato brasileiro, e em entrevista após a partida, o CEO do clube, Alexandre Mattos, afirmou que iria multar o atleta no limite previsto em lei (GE, 2024).

Contudo, desde a ab-rogação da Lei do Passe, inexistente qualquer limite na legislação desportiva para as aplicações de multa. Além disso, tais punições geram o debate sobre os limites do poder disciplinar no esporte, especialmente quanto à adequação da sanção ao ato praticado pelo jogador.

Assim, a controvérsia em torno da punição destaca a necessidade de que a

aplicação de multas no futebol seja pautada pelos princípios da proporcionalidade e da equidade, evitando decisões excessivamente punitivas ou que possam configurar retaliações.

3.6 A APLICAÇÃO DE MULTAS E O PRINCÍPIO DA IRREDUTIBILIDADE SALARIAL

A aplicabilidade do princípio da irredutibilidade salarial a todos os trabalhadores, põem a disposição do art. 48, III, da “Lei Pelé” em aparente posição de afronta à norma constitucional.

No entanto, a relação desportiva exige uma avaliação mais profunda, pois a discussão deverá ser analisada sob a ótica da *lex sportiva*, que tem a sua definição na recente Lei Geral do Esporte:

Art. 26. A autonomia é atributo da organização esportiva em todo o mundo, na forma disposta na Carta Olímpica, e limita a atuação do Estado, conforme reconhecido pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) e inscrito na Constituição Federal, e visa a assegurar que não haja interferência externa indevida que ameace a garantia da incerteza do resultado esportivo, a integridade do esporte e a harmonia do sistema transnacional denominado *Lex Sportiva*.

§ 1º Entende-se por *Lex Sportiva* o sistema privado transnacional autônomo composto de organizações esportivas, suas normas e regras e dos órgãos de resolução de controvérsias, incluídos seus tribunais (Brasil, 2023).

Para Wladymir de Camargos (2017, p. 139):

O sistema – subsistema – esportivo é formado por um complexo emaranhado que se revela em um compromisso individual de atletas, membros de comissões técnicas, dirigentes e suas entidades associações, clubes, ligas, entidades regionais, nacionais, continentais, internacionais/transnacionais de se associarem entre eles e que se integram, via mecanismos voluntários de por meio de estatutos, contratos, regulamentos de competições, regras de jogo e decisões de organismos internos de resolução de conflitos. Possuem diferenciação sistêmica, ainda que cada um dos integrantes individualmente esteja “sediado” em um determinado Estado-nacional, o que garante transnacionalidade, autorreferência e autogoverno

Assim, a relação deve ser analisada sob a ótica dos princípios da autonomia e especificidade esportivas, pois é lei especial.

Na legislação brasileira o atleta profissional é regido pelas normas trabalhistas, mantendo vínculo trabalhista principal com a entidade de prática desportiva, bem como vínculo desportivo acessório.

No direito desportivo vigora o princípio da especificidade do desporto, em razão

da sua natureza peculiar, o que exige institutos próprios e específicos (FILHO, 2010).

Essa particularidade impacta diretamente os deveres do atleta e a maneira como os princípios jus trabalhistas relacionados ao poder diretivo do empregador e aos direitos do empregado são aplicados.

Assim, diante das possíveis sanções já estudadas neste trabalho, o entendimento doutrinário, ao qual nos filiamos, é que a aplicação da pena de multa, a depender do caso, é a mais indicada em face do atleta profissional, devendo ser observado nesses casos o princípio da proporcionalidade entre a conduta e a sanção aplicada.

Assim como defende Fernando Tasso de Souza Neto (2010, p. 636):

multa é mesmo a sanção a mais indicada a essa relação laboral específica. Mas a aplicabilidade desta sanção deve ser analisada cautelosamente e as regras devem ser pré-estabelecidas. Multas em demasia, sem critério ou equivocadas, geram instabilidade no grupo e insegurança aos atletas.

No mesmo sentido, entende Ricardo Georges Affonso Miguel (2014, p. 29) como a multa sendo a punição mais viável em alguns casos específicos da relação desportiva:

No caso de uma infração básica, que é comum no noticiário esportivo, uma ausência em um treino que antecede jogo, ou não apresentação para viagem, por exemplo, exige punição, mas que esta não prejudique ainda mais o clube e a equipe. A multa é a única punição viável em alguns casos.

Do mesmo modo Zainaghi conclui que diante da situação legislativa de revogação da Lei do Passe, a sanção pecuniária não estaria apenas destinada ao jogador de futebol profissional, mas sim a atletas profissionais de qualquer modalidade. “Portanto, por todos os ângulos que se olhe a situação, a multa pecuniária é aplicável ao atleta profissional, e aqui, ainda que não seja o âmbito desse livro, agora a multa pode ser aplicada a atletas de qualquer modalidade esportiva” (Zainaghi. 2020, p. 120).

Como já visto neste estudo, a irredutibilidade salarial é um princípio consagrado no artigo 7º, inciso VI, da Constituição Federal de 1988, que visa garantir a estabilidade financeira do trabalhador, impedindo que o empregador reduza unilateralmente sua remuneração. O instituto visa proteger a dignidade do trabalhador e assegurar previsibilidade econômica.

No entanto, a aplicação de sanções disciplinares, incluindo a multa imposta aos atletas profissionais por descumprimento de regras contratuais ou disciplinares, não

configura afronta à irredutibilidade salarial, por ser a punição menos gravosa ao atleta e comparada às demais sanções.

Ao analisar as possibilidades de sanções disciplinares ao atleta, como empregado, tem a advertência, a suspensão, a multa e a dispensa. Nesse aspecto, caso algum atleta tenha alguma atitude passível de punição, o clube empregador, no exercício do seu poder disciplinar poderá aplicar qualquer uma das sanções.

Se o clube decidir aplicar a sanção de suspensão, deverá seguir o comando do artigo 474 da CLT, que delimita: “A suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho” (Brasil, 1943). Ou seja, o empregador poderá suspender o atleta, por até 30 dias, assim ficará 30 dias sem trabalhar, e sem o trabalho, ficará por igual período sem receber salário.

E conforme aborda Miguel (2014, p. 28) O atleta tem uma punição financeira e ainda perde o ritmo de jogo, que é tão precioso para o desenvolvimento da sua atividade profissional, além de ser uma punição pior para o próprio clube:

Obviamente será punido não só na forma pecuniária, mas também com a conhecida perda do ritmo de jogo. Por outro lado, esta punição pouco interessa à entidade de prática desportiva, que se verá privada de utilizar o atleta em jogos e competições em curso.

Neste ponto, cabe o importante esclarecimento sobre as diferenças entre as sanções de multa e suspensão, conforme Orlando Gomes e Elson Gottschalk (1990, p. 292) explicam:

Em princípio, não se confundem as duas sanções. Na multa existe a prestação do trabalho, e o desconto havido incide sobre o salário, contraprestação de um trabalho prestado. Na suspensão disciplinar, não. Estando suspenso o empregado, não houve prestação do trabalho. A rigor, nesta hipótese, não se pode falar em desconto salarial.

Nesse aspecto, ainda é necessário avaliar o caráter patrimonial do contrato desportivo, haja vista que o atleta, por muitas vezes, é um patrimônio valioso do clube, a punição de suspensão pode acarretar prejuízos maiores para o próprio clube do que para o atleta, conforme corrobora Souza Neto (2010, p. 632), “O contrato de trabalho dos desportistas, principalmente os mais reconhecidos por seu talento, são verdadeiros ‘bens’ para os clubes”.

Ainda, a suspensão configura uma forma de penalidade de natureza pecuniária. Assim, se é permitido aplicar ao empregado uma punição que implique a perda total de sua remuneração em determinado mês, também é legítima a imposição de uma multa que, inclusive, se revela uma medida menos gravosa (Miguel, 2014).

Sobre a penalidade ser menos gravosa, assim assevera Luiz José de Mesquita (1991, p. 222):

Entre as vantagens que a penalidade apresenta, cita-se o fato de atingir antes o patrimônio do empregado, sendo, em regra, mais branda, economicamente, para quem vive de seu ordenado, do que a suspensão e despedida. Donde, se não puder impor multas, só resta ao empregador forçar o empregado, pela suspensão, a um desemprego mais ou menos prolongado, agravado pela privação do salário, ou despedi-lo, o que faz do operário um sem trabalho

Nesse diapasão, Miguel (2014, p. 29) aborda sobre a sanção de multa ser a mais eficaz e menos gravosa para o clube e para o atleta:

De toda sorte, a multa se torna o meio mais eficaz de punição pelo clube ao atleta que descumpra com seus deveres. As modalidades previstas na lei, na CLT, de suspensão e justa causa são hipóteses que, na verdade, trazem mais prejuízos que ganhos, em virtude da perda dos direitos econômicos sobre o atleta e a ruptura antecipada do pacto sem a percepção de quaisquer valores, sendo certo que nem sempre a falta é grave o bastante para tanto, podendo extrapolar a proporcionalidade entre falta e punição, o que acarretaria na invalidade desta última, fazendo, por consequência, que o poder diretivo do empregador fique relegado a segundo plano.

A peculiaridade da relação desportiva reflete diretamente nos deveres do atleta e na forma como os princípios do Direito do Trabalho são aplicados no contexto do poder diretivo do empregador e dos direitos do empregado. Diferentemente de outras categorias profissionais, o atleta está submetido a uma dualidade normativa, que o vincula simultaneamente às regras disciplinares impostas pela entidade desportiva empregadora e às diretrizes das federações e confederações que regem a modalidade.

Conforme aborda Tupinambá Miguel Castro do Nascimento (1975, p. 25):

Sem dúvida, entretanto, que as infrações disciplinares punidas por órgãos estranhos à direção da associação desportiva empregadora, têm reflexo, direto ou indireto, no contrato laboral. A expulsão de um atleta, em partida importante, pode sustentar uma pena disciplinar pela própria empregadora. É o efeito reflexo. E não se trata, aqui, de um *bis in idem*. Enfim, todas as punições impostas pela JDD, pelo TJD ou pelo STJD podem ter repercussões no contrato de trabalho do atleta profissional, da menor às mais graves.

No mesmo sentido exemplifica Domingos Sávio Zainaghi (2020, p. 111) exemplifica:

Imaginemos um atleta que tenha cuspidado em outro jogador e receba uma punição de suspensão por 12 partidas. O clube empregador terá seu atleta apenas para outras obrigações, como treinar, mas não poderá contar com ele nos jogos. Logo, o contrato continuará vigendo, ainda que precariamente. Por outro lado, o clube poderá aplicar sanções trabalhista, uma vez que essa atitude se enquadra no art. 482, b, da CLT como mau procedimento, e ser suspenso por alguns dias, ou aplicar multa, ou ainda, simplesmente adverti-

lo.

Essa natureza híbrida da relação impõe um conjunto de obrigações específicas que transcendem o vínculo trabalhista convencional, exigindo que o atleta observe tanto as normas internas do clube quanto as determinações das entidades que regulamentam o esporte.

Conforme aborda Miguel (2014, p. 29):

A dualidade normativa que ao mesmo tempo vincula o atleta às regras disciplinadoras da entidade desportiva empregadora e às das entidades ligadas ao desporto, emanando daí dupla relação – laboral e desportiva obriga que o rol de direitos e deveres do atleta, no que se refere à prática de sua atividade, inclua a observância do regramento específico dos esportes e suas entidades administrativas, cabendo punições tanto do empregador – entidade de prática desportiva, como de terceiros – entidades de administração do esporte.

Dessa forma, o regime disciplinar do atleta profissional é mais abrangente, permitindo a aplicação de sanções não apenas pelo empregador, mas também por órgãos reguladores do esporte.

Isso justifica a imposição da multa como penalidade viável dentro da relação desportiva, uma vez que a necessidade de manter a disciplina e a integridade das competições exige mecanismos eficazes de controle e responsabilização. Assim, a multa disciplinar não afronta os princípios justralhistas, mas sim reforça a conformidade do atleta às normas que regem sua atividade, garantindo o equilíbrio entre direitos e deveres na sua atuação profissional.

De outro lado, existem autores que afirmam não ser possível a sanção pecuniária do atleta profissional, porque o art. 7, VII da Constituição, possibilita a irredutibilidade salarial, apenas em caso de acordo coletivo, assim, defendem que a sanção de multa pode ocorrer apenas se existir previsão expressa em acordo coletivo:

Enfim, desde 17 de março de 2011 com a publicação da Lei n. 12.395 que revogou por completo a Lei n. 6.354/76, não se pode mais aplicar a antiga multa prevista no art. 15, §1º da extinta Lei do Passe (6.354/76), a não ser que, como manifestado acima, as entidades sindicais de ambos os protagonistas da relação laboral desportiva criem norma coletiva delineando sanção pecuniária disciplinar, de acordo com os princípios da intangibilidade, irredutibilidade, proporcionalidade, razoabilidade e coletivos do trabalho (Ramos, 2020).

Para tanto, os juristas que entendem como possível a aplicação da multa pecuniária ao atleta profissional, rechaçam essa ponderação, pois a previsão do comando legal do artigo 462 da CLT de existência de dispositivo de lei que autorize o

desconto de salário é atendido pelo artigo 48, III da Lei Pelé.

Além disso, Ricardo Georges Affonso Miguel (2014, p. 30) defende ser desnecessária a previsão em norma coletiva, comparando a multa do atleta desportivo à advertência para o trabalhador comum, que inexistente previsão legal:

No caso do esporte, entendemos desnecessária a norma coletiva para tanto, pois a multa aqui equivale à advertência do direito do trabalho comum, que também não tem previsão legal. Se a advertência decorre naturalmente do poder diretivo do empregador, no caso do esporte também há uma decorrência natural do poder diretivo do empregador (entidade de prática desportiva) dada especificidade peculiar.

Sobre a ausência de previsão legal das advertências os juristas ponderam, que essa sanção pode ser comparada à um aviso, além de ser uma construção doutrinária e jurisprudencial, oriunda do poder disciplinar do empregador (Fonseca, 2024).

Por fim, a doutrina especializada ainda consagra os usos e costumes como fonte do direito, entendendo ser completamente possível a aplicação de multa ao atleta profissional, tendo em vista que tal situação é uma prática histórica da manifestação do poder disciplinar do empregador desportivo.

Nesse aspecto, o artigo 4º da Lei de Introdução ao Direito Brasileiro expressa que “Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito” (Brasil, 1942).

Do mesmo modo, o artigo 8º da CLT aduz:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público (Brasil, 1943).

Assim, mesmo com a revogação da Lei do Passe os clubes sistematicamente têm mantido a modalidade de punição multa em relação aos seus atletas, em sede de estipulação contratual, Miguel (2014, p. 30) defende:

Com efeito, a multa é algo há muito institucionalizado no futebol. Portanto, ainda que antes houvesse base legal e hoje não mais, o fundamento para a ultratividade desta penalidade está consagrado nos usos e costumes, no direito consuetudinário, nas normas acessórias ao direito positivado, mesmo porque, em contra-argumento ao dito acima sobre a vontade legislativa, se quisesse efetivamente o legislador banir a multa pecuniária do desporto deveria ter proibido a sua instituição e não inserido qualquer referência no artigo 48 da lei Pelé.

Diante do exposto, verifica-se que a aplicação da sanção de multa ao atleta

profissional, não viola o princípio da irredutibilidade salarial, constitui um mecanismo disciplinar legítimo e proporcional dentro do contexto específico da relação desportiva.

A *lex sportiva* e os princípios da autonomia e especificidade do desporto conferem aos clubes e às entidades de administração esportiva prerrogativas para regulamentar internamente a conduta dos atletas, estabelecendo penalidades que garantam a manutenção da ordem e da integridade competitiva.

Assim, a multa surge como uma alternativa viável e menos gravosa em comparação a outras sanções, como a suspensão ou a rescisão contratual, que poderiam gerar prejuízos tanto para o clube quanto para o próprio atleta.

Ademais, a aceitação da multa como sanção disciplinar está amplamente respaldada nos costumes da relação laboral desportiva, sendo uma prática consolidada nos contratos e regulamentos internos dos clubes. O próprio artigo 48, III, da Lei Pelé, ao permitir a aplicação de multa ao atleta, cumpre o requisito normativo exigido pelo artigo 462 da CLT, afastando qualquer alegação de ilegalidade.

Além disso, o reconhecimento dos usos e costumes como fonte do direito reforça a legitimidade dessa prática no ambiente esportivo.

No capítulo terceiro, será abordada a adequação dos Contratos Especiais de Trabalho Desportivo (CETD) à luz dessas disposições, analisando de forma detalhada como a regulamentação contratual pode garantir a aplicação proporcional e razoável das multas disciplinares.

A importância de critérios objetivos e de previsões expressas nos contratos de trabalho dos atletas será ressaltada, de modo a evitar abusos e assegurar que a aplicação dessas penalidades esteja em plena conformidade com os princípios trabalhistas e desportivos que regem a profissão do atleta.

4 NEGOCIAÇÃO E SEGURANÇA JURÍDICA NO CONTRATO DESPORTIVO: A URGÊNCIA DE PARÂMETROS OBJETIVOS PARA MULTAS

O contrato desportivo é uma figura jurídica que combina elementos do Direito do Trabalho, do direito civil e do direito desportivo, configurando-se como um negócio jurídico peculiar dentro do ordenamento jurídico brasileiro. A sua natureza híbrida exige uma adequação constante às mudanças legislativas e às particularidades da relação entre atleta e clube.

Como já visto no presente estudo, diferentemente dos contratos de trabalho tradicionais, o contrato esportivo possui regramento próprio, com normas específicas que regulam direitos, deveres e deliberações.

No entanto, a ausência de critérios objetivos na aplicação de sanções de multas pecuniárias, evidencia a necessidade urgente de ajustes para garantir maior previsibilidade e segurança jurídica às partes envolvidas.

No direito contratual, o negócio jurídico é um instituto essencial para a criação, modificação e extinção de obrigações entre as partes. Ele é regido por princípios fundamentais, como autonomia da vontade, função social do contrato e boa-fé objetiva, que também devem ser observados no âmbito do contrato esportivo.

Contudo, a realidade prática demonstra que, muitas vezes, os atletas estão colocados em posição de vulnerabilidade diante dos clubes, que detêm grande poder econômico e estrutural. Essa assimetria justifica a necessidade de parâmetros mais objetivos e equilibrados na regulamentação das relações contratuais dentro do esporte profissional.

De tal modo, a aplicação de negociações financeiras no contrato esportivo deve respeitar os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, sendo o salário, verba de natureza alimentar que possui proteção constitucional, as multas pecuniárias necessitam de parâmetros justos, claros e razoáveis.

A legislação brasileira ainda carece de um regramento específico sobre essa matéria, deixando margem para interpretações divergentes e, conseqüentemente, para abusos, violações por clubes que aplicam sanções de maneira desproporcional.

Atualmente, cada clube possui seu próprio regulamento interno, e inclui cláusulas relacionadas às multas nos contratos com os atletas, o que resulta em disparidades na aplicação de avaliações entre diferentes entidades esportivas.

A unificação das regras, por meio de uma legislação específica sobre as

condutas e os parâmetros para aplicação da sanção de multa, poderia trazer maior previsibilidade e segurança para todas as partes envolvidas. Essa medida não apenas protegeria os atletas contra abusos, mas também proporcionaria maior transparência aos clubes na aplicação de seu poder disciplinar.

Diante desse cenário, a adequação do contrato esportivo como negócio jurídico se mostra essencial para garantir maior segurança e equilíbrio na relação entre atletas e clubes. O avanço da legislação esportiva deve acompanhar as transformações do mercado e a exigência do Direito do Trabalho, garantindo que os contratos esportivos cumpram sua função.

4.1 O CONTRATO DESPORTIVO COMO NEGÓCIO JURÍDICO ESPECÍFICO

O negócio jurídico, enquanto modalidade específica de ato jurídico lícito, decorre de uma conduta voluntária da pessoa, distinguindo-se pela manifestação clara da vontade externa à constituição de uma relação jurídica capaz de gerar consequências jurídicas.

O conceito de negócio jurídico é amplamente desenvolvido na doutrina e é um dos pilares do direito privado, nas palavras de Miguel Reale: (1981, p. 206)

Negócio jurídico é aquela espécie de ato jurídico que, além de se originar de um ato de vontade, implica a declaração expressa da vontade, instauradora de uma relação entre dois ou mais sujeitos tendo em vista um objetivo protegido pelo ordenamento jurídico. Tais atos, que culminam numa relação intersubjetiva, não se confundem com os atos jurídicos em sentido estrito, nos quais não há acordo de vontade, como, por exemplo, se dá nos chamados atos materiais, como os da ocupação ou posse de um terreno, a edificação de uma casa no terreno apossado etc. Um contrato de compra e venda, ao contrário, tem a forma específica de um negócio jurídico.

No contexto do contrato desportivo, esse conceito ganha contornos particulares, pois envolve uma relação que, embora marcada por características específicas, como o vínculo federativo e a limitação da liberdade do atleta, continua sendo, em essência, um pacto bilateral com efeitos jurídicos relevantes.

Na lição de Eduardo Ribeiro de Oliveira (2008, p. 187) “Requer haja manifestação de vontade, visando à obtenção de um certo efeito jurídico, admitido pelo ordenamento, mas por ele não predeterminado.”

Francisco Amaral (2003 p. 371-372), nessa mesma linha, conceitua o negócio jurídico como sendo:

A declaração de vontade privada, destinada a produzir efeitos que o agente pretende e o direito reconhece. Tais efeitos são a constituição, modificação ou a extinção de relações jurídicas, de modo vinculante, obrigatório para as partes intervenientes(...) o negócio jurídico é o meio de realização da autonomia privada, e o contrato é o seu símbolo

O Código Civil, traz o termo negócio jurídico, inaugurando o título I, do livro III (atos jurídicos), disciplinando esta matéria do artigo 104, ao artigo 184.

Assim, o Código Civil reforçou a ideia do negócio jurídico como uma declaração de vontade, como se observa da análise do artigo 107 “validade da declaração de vontade não dependerá de forma especial, senão quando a lei expressamente a exigir” (Brasil, 2002), bem como do artigo 112: “nas declarações de vontade se atenderá mais à intenção nelas consubstanciada do que ao sentido literal da linguagem” (Brasil, 2002).

Neste ponto, vale transcrever os ensinamentos de Antônio Junqueira de Azevedo (2002, p. 82):

[...] a vontade não é elemento do negócio jurídico; o negócio é somente a declaração [...] todo processo volitivo anterior não faz parte dele; o negócio todo consiste na declaração. Certamente, a declaração é o resultado do processo volitivo interno, mas, ao ser proferida, ela o incorpora, absorve-o, de forma que se pode afirmar que esse processo volitivo não é elemento do negócio. A vontade [...] fica inteiramente absorvida pela declaração, que é o seu resultado.

Em outras palavras, embora a vontade seja o fator impulsionador dos negócios jurídicos, ela não constitui sua essência, pois, por se tratar de um elemento subjetivo e de natureza psicológica, não pode ser plenamente analisada pelo Direito.

O negócio jurídico decorre da autonomia privada, representando um instrumento pelo qual os indivíduos estabelecem, de forma voluntária, regras para disciplinar seus próprios interesses em relações mútuas. Trata-se de um ato de autodeterminação e autorregulação, permitindo que as partes ajustem seus direitos e deveres conforme suas necessidades.

Na doutrina portuguesa António Menezes Cordeiro (2005, p. 391-392) define o princípio da autonomia privada como: “corresponde ao espaço de liberdade jurídica, isto é, à área reservada na qual as pessoas podem desenvolver as actividades jurídicas que entenderem. [...] podendo definir-se como uma permissão genérica de produção de efeitos jurídicos”.

Essa definição enfatiza a relevância da autonomia privada tanto para o Direito quanto para a sociedade, pois a atividade negocial dela resultante se configura como

uma verdadeira fonte de criação jurídica. Ela possibilita às partes a liberdade de moldar seus interesses de forma prática, ao mesmo tempo em que exercem seu poder de gerar efeitos jurídicos e econômicos.

Como isso o “negócio jurídico transcende o individualismo da vontade para cumprir função de instrumento de concretização da nova tábula axiológica constitucional” (Farias; Rosenvlad. 2015, p. 37).

Assim, o negócio jurídico deve ser conceituado, levando em consideração os aspectos éticos e sócias para o exercício da autonomia privada.

Nesse contexto, o contrato de trabalho desportivo insere-se na categoria dos negócios jurídicos, pois é um instrumento pelo qual se formaliza a relação entre atleta e clube, gerando direitos e obrigações para ambas as partes.

A partir dessas definições, compreende-se que o contrato de trabalho desportivo, embora dotado de normas específicas e sujeito à intervenção estatal regulatória, ainda representa a manifestação da vontade das partes, cujo conteúdo deve se conformar aos limites da legalidade e aos princípios constitucionais.

Com relação ao contrato, na lição de Humberto Theodoro Junior e Helena Lanna Figueiredo (2021, p. 111):

O contrato é o negócio jurídico bilateral ou plurilateral típico. A relevância do contrato está em seu conteúdo e em sua forma econômica. O contrato veicula uma relação de troca de utilidades com que os indivíduos buscam satisfazer suas necessidades. É com base nessa troca, cujo conteúdo é sempre valorável economicamente, que se promove a alocação dos recursos disponíveis na produção de riquezas, viabilizando, de forma mais ou menos eficiente, o progresso e o desenvolvimento social.

Como negócio jurídico, o contrato de trabalho desportivo decorre da manifestação da vontade das partes, estabelecendo as condições para o vínculo empregatício no esporte profissional.

No entanto, sua estrutura não se limita às regras gerais do Direito do Trabalho, pois possui elementos específicos regulados pela legislação desportiva, como a Lei Pelé (Lei nº 9.615/1998) e a Lei Geral do Esporte (Lei nº 14.597/2023), além de normativas das federações esportivas nacionais e internacionais.

A autonomia privada, enquanto princípio fundamental do negócio jurídico é “mais do que expressão de liberdade individual, é autodeterminação, autorregulação dos próprios interesses nas relações sociais” (Miranda. 2009, p. 39).

Essa autonomia, encontra-se presente no contrato desportivo, permitindo que clubes e atletas estipulem cláusulas adaptadas às peculiaridades da atividade

profissional.

Essa liberdade contratual, entretanto, não é absoluta, pois deve respeitar limites legais e princípios como a boa-fé objetiva, a função social do contrato e a proteção ao trabalhador.

Como bem ponderam Humberto Theodoro Junior e Helena Lanna Figueiredo (2021, p. 70):

No estágio atual da sociedade, não mais se concebe a possibilidade de os indivíduos autorregularem suas relações sem qualquer limitação, seja porque há situações em que ocorre evidente desequilíbrio entre os contratantes, seja para evitar negócios contrários à ordem moral, legal ou social.

A boa fé objetiva, está esculpida no artigo 422 do código civil “Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé” (Brasil, 2002). Assim a legislação protege as legítimas expectativas que a conduta de uma das partes gera na outra, assegurando que sejam respeitadas (Júnior; Figueiredo. 2021, p. 72).

A função social do contrato, por sua vez, está presente nas normas constitucionais em especial no artigo 170 “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios (Brasil, 1988). Esse dispositivo reflete “o valor que tem para a sociedade não só o trabalho humano, mas também a livre iniciativa, inclusive, a principal geradora de empregos” (Lopez. 2015, 79-80).

Além disso, a função social do contrato, também deve ser considerada na adequação do contrato desportivo como negócio jurídico. O esporte profissional não é apenas uma atividade econômica, mas um fenômeno de relevância social, que envolve interesses coletivos e institucionais.

Este princípio, também está previsto no artigo 421 do Código Civil, que determina que os contratos devem atender não apenas aos interesses das partes envolvidas, mas também aos valores sociais e coletivos (Brasil, 2002).

No caso dos contratos desportivos, essa função social se manifesta na necessidade de garantir condições dignas de trabalho para os atletas, evitando abusos e práticas que possam comprometer a integridade da relação contratual.

Ainda, nos contratos desportivos, a manifestação da vontade ocorre de forma expressa, atendendo à exigência de formalização por escrito e registro junto às

entidades de administração do desporto conforme aduz o artigo 28 da Lei Pelé “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.” (Brasil, 1998).

4.2 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA APLICADA AO ATLETA PROFISSIONAL

A compreensão do contrato desportivo como negócio jurídico específico é fundamental para contextualizar os desafios que envolvem a proteção da dignidade da pessoa humana no âmbito das relações laborais entre clubes e atletas profissionais.

Trata-se de um contrato que, embora possua natureza trabalhista, apresenta características singulares, como prazos determinados, cláusulas específicas, direitos de imagem e, sobretudo, a presença frequente de cláusulas penais com valores elevados.

Essa especificidade, embora justificada pela lógica de mercado, não pode evitar a aplicação dos princípios constitucionais que regem as relações de trabalho, especialmente o da dignidade da pessoa humana. Assim, a interpretação dessas cláusulas contratuais deve levar em consideração não apenas a função econômica do contrato, mas também a necessidade de resguardar o cumprimento de obrigações desproporcionais ou abusivas, que possam comprometer sua liberdade profissional, sua saúde mental e sua integridade como sujeito de direitos.

A dignidade da pessoa humana é alçada, pela Constituição Federal de 1988, à condição de fundamento da República Federativa do Brasil, nos termos do artigo 1º, inciso III. Mais do que um ideal filosófico ou ético, trata-se de um princípio jurídico normativo, dotado de eficácia plena, que irradia seus efeitos por todo o ordenamento jurídico.

Como vetor hermenêutico, impõe uma leitura dos institutos jurídicos que priorizam a proteção da condição humana, sua autonomia, liberdade e integridade física e psíquica.

Na lição de Ingo Wolfgang Sarlet (2001, p. 60):

Um indivíduo, pelo só fato de integrar o gênero humano, já é detentor de dignidade. Esta é qualidade ou atributo inerente a todos os homens, decorrente da própria condição humana, que o torna credor de igual

consideração e respeito por parte de seus semelhantes.

A dignidade configura um valor universal, que se impõe independentemente das distintas realidades socioculturais vivenciadas pelos povos. Apesar das diferenças físicas, intelectuais e psicológicas entre os indivíduos, todos reúnem o mesmo grau de dignidade. Assim, ainda que únicos em sua individualidade, os seres humanos possuem, por sua própria condição, necessidades e capacidades fundamentais comuns (Dallari. 2001).

Assim leciona Singer (1998, p. 32): “É da ética que se extrai o princípio de que os homens devem ter os seus interesses igualmente considerados, independentemente de raça, gênero, capacidade ou outras características individuais.”

No mesmo sentido, Daniel Sarmiento (2016, p. 104), aduz que:

No Direito contemporâneo a palavra ‘dignidade’ tem sido usada [...] geralmente associado aos direitos humanos. A palavra dignidade é empregada como qualidade intrínseca de todos os seres humanos, independentemente de seu status e de sua conduta. A dignidade é ontológica, e não contingente. Em outras palavras, todos os indivíduos que pertencem à espécie humana possuem dignidade apenas por serem pessoas.

Dessa forma, conclui-se que a dignidade da pessoa humana é um conceito aberto a ser preenchido pelo intérprete da norma no momento de sua concretização. Segundo Marya Rosynete Lima (1999, p. 214) “[...] é preciso levar em conta as exigências básicas do ser humano em concreto, indispensáveis para dar-lhe uma existência digna, bem como para proporcionar-lhe as condições de desenvolvimento das suas potencialidades”.

O princípio da dignidade da pessoa humana, encontra expressão concreta na noção de mínimo existencial, compreendido como o conjunto de condições materiais e imateriais indispensáveis para que o indivíduo viva com dignidade, nas palavras de Ricardo Luís Lorenzetti (1998, p. 328):

o mínimo existencial se caracteriza como os bens fundamentais que são descobertos pela indagação de quais condições sociais são necessárias para tornar possível que as pessoas realizem sua ideia do bem e desenvolvam e exerçam suas capacidades morais. Esses bens são aqueles de que o indivíduo necessita para conseguir desenvolver-se minimamente na sociedade, abrangendo liberdade, trabalho, moradia, educação, saúde. Portanto, são bens que correspondem à própria qualidade humana, cabendo ao direito e à organização social e econômica, que devem servir aos homens, garantir esses bens para que se possa realmente falar em pessoa humana. Em virtude disso, tais bens fundamentais são um mínimo social, uma base que corresponde ao bom funcionamento da organização humana e que

permite a ela continuar sendo chamada dessa maneira.

Trata-se de um patamar civilizatório básico, que abrange os elementos essenciais para o pleno desenvolvimento da personalidade e para o exercício da cidadania. Portanto, a proteção do mínimo existencial, é uma manifestação prática da dignidade humana no campo das políticas públicas e das relações privadas, inclusive nas relações contratuais.

Assim, qualquer norma, cláusula ou prática que comprometa essas condições mínimas, direta ou indiretamente, pode ser considerada inconstitucional por violar o núcleo essencial da dignidade da pessoa humana.

No contexto das relações trabalhistas, esse princípio assume especial relevância, considerando a desigualdade estrutural entre empregador e empregado, que justifica a tutela jurídica do trabalhador.

Conforme já exposto neste estudo, um dos princípios basilares do Direito do Trabalho, é o princípio da proteção do trabalhador, que ganha densidade normativa em conjunto com o princípio da dignidade da pessoa humana, Cinthia Maria da Fonseca Espada (2008, p. 96), aponta que:

Com base nesta definição pode-se afirmar que a incidência do princípio da dignidade da pessoa humana no âmbito do trabalho implica a necessidade de se proteger o trabalhador contra qualquer ato atentatório à sua dignidade, de lhe garantir condições de labor saudáveis e dignas, e também de propiciar e promover a inclusão social. Constata-se, desta forma, que o núcleo do princípio protetor do empregado encontra seu fundamento no princípio da dignidade da pessoa humana, considerando-se que a principal finalidade da proteção ao trabalhador é promover a sua dignidade. Nesse passo, embora o propósito do princípio protetor do empregado também seja o de tratar desigualmente os desiguais para promover a igualdade real/substancial entre partes que se encontram em desigualdade de fato (princípio isonômico) em seu núcleo, a principal finalidade do princípio é promover a dignidade do trabalhador. Assim, promover a igualdade real constitui um dos meios de promoção da dignidade do obreiro.

No caso do atleta profissional, embora muitas vezes ele esteja inserido em um universo de visibilidade e remuneração expressiva, a lógica da subordinação permanece, assim como os riscos à sua integridade física, à sua liberdade de escolha e ao seu desenvolvimento pessoal e profissional. Assim, a dignidade da pessoa humana deve orientar a interpretação dos contratos desportivos, inclusive no que se refere à aplicação de sanções disciplinares de multa.

Tais multas, especialmente aquelas aplicadas de forma desproporcional, podem representar uma violação direta ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Na maioria dos casos, inexistente previsão contratual dos padrões comportamentais que são passíveis de multa, tampouco da proporcionalidade da sanção de acordo com a infração cometida.

Além disso, é necessário considerar a situação econômica que o atleta está inserido, pois a existência de cláusulas com forte impacto financeiro pode produzir efeitos psicológicos negativos sobre o atleta, que se vê tolhido em sua liberdade de trabalho, temendo represálias econômicas severas em caso de descumprimento contratual.

Este cenário contradiz diretamente o preceito de que o trabalhador, mesmo no contexto do esporte profissional, não deve ser tratado como meio, mas como um fim em si mesmo, tal como preconizado pela filosofia kantiana que inspira o núcleo essencial da dignidade da pessoa humana.

O risco de precarização da relação contratual esportiva não reside apenas na ausência de garantias, mas também na hipervalorização dos interesses econômicos do empregador, em detrimento da saúde física e mental do atleta.

O contrato, embora seja expressão da autonomia da vontade, não pode ser instrumento de opressão ou limitação arbitrária da liberdade do trabalhador, mesmo quando pactuado entre partes assistidas por assessoria jurídica.

Por fim, cabe também refletir sobre a necessidade de atualização legislativa, sobretudo da Lei Pelé (Lei nº 9.615/1998), para que se estabeleçam limites objetivos e critérios de razoabilidade para a fixação de multas contratuais, evitando abusos e assegurando o equilíbrio da relação trabalhista no âmbito esportivo.

4.3 PROPOSTA DE ALTERAÇÃO LEGISLATIVA

A análise empreendida ao longo desta dissertação revelou de forma nítida as complexidades existentes entre o exercício do poder disciplinar pelos clubes e os direitos fundamentais dos atletas profissionais, especialmente no que diz respeito à aplicação de multas contratuais. Como exposto no Capítulo III, a imposição de sanções financeiras, frequentemente realizadas de forma genérica e desproporcional, não apenas compromete a irredutibilidade salarial, mas também representa um risco concreto à dignidade da pessoa humana, pilar fundante do Estado Democrático de Direito.

Ao observar a estrutura atual do Contrato Especial de Trabalho Desportivo (CETD), disciplinado majoritariamente pela Lei nº 9.615/1998 (Lei Pelé), verifica-se que a legislação ainda carece de um regramento mais transparente e garantido quanto à aplicação de obrigações econômicas ao atleta.

Apesar da existência de cláusulas compensatórias e indenizatórias com limites expressamente definidos, a multa disciplinar permanece sem tratamento normativo específico, sendo normalmente pactuada de forma vaga ou aplicada unilateralmente pelos clubes, o que evidencia uma zona de insegurança jurídica.

Dessa forma, impõe-se a necessidade de uma alteração legislativa pontual, que fortaleça os princípios da razoabilidade, proporcionalidade, legalidade e transparência, todos já consagrados pela doutrina trabalhista e disposições também no campo do direito desportivo.

A proposta consiste em tornar obrigatória, nos Contratos Especiais de Trabalho Desportivo, a inclusão de uma cláusula específica que trata da possibilidade de aplicação de multa disciplinar, já prevista no artigo 48 da Lei Pelé, contendo a descrição clara das condutas que ensejam a sanção e a definição de um limite máximo percentual do salário do atleta sobre o que a multa pode incidir.

A proposta de alteração legislativa, portanto, baseia-se na premissa de que a autonomia contratual não é absoluta, sobretudo nas relações em que uma das partes se encontra em situação de desigualdade estrutural.

Conforme já abordado na análise do poder disciplinar no subtópico 2.3, o clube empregador exerce um papel hierárquico na relação trabalhista, o que exige freios jurídicos eficazes para impedir abusos. A previsão de uma cláusula obrigatória que trata especificamente da possibilidade de multa disciplinar, com definição de condutas puníveis, e limite percentual sobre o salário do atleta, representa um avanço no sentido de materializar os princípios da boa-fé objetiva e da função social do contrato, previstos nos artigos 113 e 421 do Código Civil.

Essa iniciativa legislativa não objetiva enfraquecer o exercício legítimo do poder disciplinar, mas sim garantir que esse poder seja exercido dentro dos marcos constitucionais e contratuais adequados, evitando que se transforme em instrumento de cooperação, retaliação ou vingança desproporcional.

Vale registrar que, o poder disciplinar do empregador, inclusive no âmbito esportivo, está sujeito aos limites ético-jurídicos do contrato e às disposições de abuso de direito.

Além disso, a fixação de um teto percentual sobre os salários mensais se mostra compatível com o princípio da razoabilidade. A imposição de limites concretos é essencial para evitar que as sanções financeiras ultrapassem o caráter pedagógico e se convertam em instrumento de proteção desmedida, afetando o equilíbrio econômico do contrato e, em casos mais extremos, a própria subsistência do atleta.

A ausência de parâmetros objetivos para a aplicação de multas tem, na prática, levada à adoção de percentuais arbitrários, em alguns casos, superiores a 40% do salário mensal, e sem qualquer relação de proporcionalidade com a falta cometida.

Tal cenário afronta diretamente o mínimo existencial e o caráter alimentar da remuneração, já batido no ponto anterior, uma vez que o salário do atleta, mesmo elevado em certos contextos, não perde sua função social e de subsistência, especialmente para aqueles cuja carreira é curta, instável e sujeita a riscos financeiros permanentes.

Cabe ainda destacar que, como foi explorado na análise da evolução histórica do contrato de trabalho esportivo no Capítulo I, o direito desportivo caminhou progressivamente para o reconhecimento do atleta como trabalhador sujeito de direitos fundamentais, e não apenas como mero executante de desempenho esportivo.

Assim, a proposta de alteração da Lei Pelé se insere nesse contexto de aprimoramento normativo, com vistas a consolidar um sistema jurídico mais coerente, justo e humanizado.

Propõe-se, com base nesses fundamentos, a inclusão de um novo parágrafo ao artigo 28 da Lei Pelé, nos seguintes termos:

"§ X. O contrato especial de trabalho desportivo deverá conter cláusula específica que disponha sobre a possibilidade de aplicação de multa disciplinar ao atleta, com a descrição das condutas passíveis desta sanção, com descrição de quantos por cento será descontado do seu salário de acordo com a sua conduta, respeitando o limite máximo de 30% (trinta por cento) dos pagamentos mensais do atleta, em acordo com os princípios da proporcionalidade, razoabilidade e dignidade da pessoa humana.

I – O limite máximo para aplicação da sanção de multa, em contratos de atletas que recebam salários menores que duas vezes o teto da previdência, será de até 15% (quize por cento) dos pagamentos mensais do atleta"

Importante observar que a proposta aqui formulada não coloca todos os atletas

em iguais condições financeiras. Ainda que muitos atletas de alto rendimento sejam reconhecidamente bem remunerados, essa não é a realidade da maioria dos atletas profissionais no Brasil.

Essa proposta normativa busca equilibrar a critério técnico do esporte profissional com a necessidade de proteção jurídica dos atletas. Ela também dialoga com a função social do contrato, para evitar que a sanção de multa se converta em instrumento de desigualdade e opressão, sobretudo em um ambiente que, embora marcado por visibilidade midiática e cifras elevadas, ainda reproduz relações assimétricas de poder, muitas vezes mascaradas pelo discurso de meritocracia e de desempenho.

Além disso, a fixação de um teto percentual para a aplicação da multa acompanha a lógica já imposta para outras cláusulas contratuais no âmbito da Lei Pelé, como a cláusula indenizatória desportiva que possui limite para transferências nacionais.

Art. 28 § 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, 1988)

E a cláusula compensatória esportiva com limite de 400 vezes o salário do atleta:

Art. 28 § 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).

Não se trata, portanto, de inovação absoluta, mas de extensão coerente da proteção já existente em outros pontos da legislação desportiva.

O Direito do Trabalho é pautado por normas de ordem pública, que garantem a todos os trabalhadores um piso mínimo de direitos, independentemente de sua capacidade negocial. Entretanto, confirme-se que a eficácia da proteção jurídica pode variar conforme o grau de suficiência econômica, técnica e informacional do atleta, tema que será aprofundado no subtópico seguinte.

Por fim, esta proposta legislativa prepara o terreno para o próximo debate a ser travado nesta dissertação: a distinção entre atletas hipossuficientes e hipersuficientes.

Afinal, a eficácia de cláusulas protetivas e de limites objetivos como o ora sugerido depende, em grande medida, da capacidade do atleta de negociar em igualdade de condições com o clube empregador.

Em contextos nos quais a hipossuficiência do trabalhador é acentuada, como ocorre com frequência no próprio futebol ou nas modalidades de menor expressão, a ausência de regras claras proporciona um maior desequilíbrio contratual.

Nesse sentido, ao passo que a alteração legislativa visa criar um padrão mínimo de proteção aplicável a todos os atletas, independentemente de sua condição econômica ou projeção profissional, é fundamental, estudar as nuances que envolvem a heterogeneidade da categoria dos atletas profissionais, refletindo sobre como o direito pode diferenciar, sem discriminar, e proteger, sem engessar.

4.4 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO ALTERNATIVA DE SOLUÇÃO

A proposta de alteração legislativa apresentada no subtópico anterior, embora juridicamente viável e desejável sob a ótica da proteção contratual do atleta, depende de uma série de fatores políticos e institucionais de difícil controle, como a tramitação no Congresso Nacional, a formação de consenso entre os diversos atores do sistema esportivo e a superação de interesses corporativos consolidados.

Diante desse cenário de incerteza e morosidade, a negociação coletiva desponta como uma alternativa mais célere e pragmática para enfrentar o problema das multas pecuniárias abusivas. Por meio de convenções firmadas entre entidades representativas de atletas e clubes, é possível construir soluções concretas e ajustadas à realidade do esporte profissional, respeitando os limites legais vigentes e promovendo maior equilíbrio nas relações contratuais sem depender de alterações legislativas de longo prazo.

Embora este estudo já tenha apontado as dificuldades estruturais e institucionais que limitam a efetividade das negociações coletivas no âmbito do desporto profissional, é preciso reconhecer que, em determinadas situações, a negociação coletiva pode representar uma alternativa viável e juridicamente segura para a construção de soluções equilibradas.

Nesse contexto, é fundamental compreender que a negociação coletiva não constitui um mero expediente contratual, mas sim uma expressão institucionalizada

das relações coletivas de trabalho, dotada de relevância jurídica própria e reconhecida como meio adequado de composição de interesses entre categorias.

Trata-se, portanto, de um instrumento que transcende a lógica individual do contrato e passa a operar na esfera da autorregulação coletiva, com potencial normativo significativo. Como bem define Amaury Mascaro Nascimento (2009, p. 1253) “relações coletivas de trabalho são relações jurídicas que têm como sujeitos os sindicatos de trabalhadores e os sindicatos de empregadores ou grupos e como causa a defesa dos interesses coletivos dos membros desses grupos”.

A negociação coletiva, assim compreendida, revela-se um instrumento essencial para o reequilíbrio das condições contratuais no desporto profissional, sobretudo diante da rigidez e lentidão do processo legislativo. O caso aqui debatido, é o exemplo perfeito da possibilidade de se estabelecerem, por meio de convenções coletivas, limites objetivos e proporcionais para a imposição de multas pecuniárias aos atletas.

Tal iniciativa, além de respeitar os limites constitucionais e infraconstitucionais, não encontra vedação no rol de direitos indisponíveis previsto no art. 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho, o que confere plena validade à sua pactuação no âmbito coletivo:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

- I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
- IV - salário mínimo;
- V - valor nominal do décimo terceiro salário;
- VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- VIII - salário-família;
- IX - repouso semanal remunerado;
- X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;
- XI - número de dias de férias devidas ao empregado;
- XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;
- XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;
- XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
XIX - aposentadoria;
XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;
XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;
XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;
XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;
XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;
XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;
XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação (Brasil, 1943)

A valorização da negociação coletiva como instrumento legítimo de conformação das relações de trabalho encontra respaldo direto no texto constitucional, onde se reconhece que, dentre os direitos fundamentais elencados, apenas os direitos relativos à irredutibilidade salarial (artigo 7º, VI), a compensação e a redução da jornada de trabalho (art. 7º, XIII) e jornada nos turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º, XIV) podem ser flexibilizados por meio de negociação coletiva, conforme autorização da própria lei fundamental.

Neste aspecto, o art. 7º, inciso VI, da Constituição Federal, ao assegurar a irredutibilidade salarial, ressaltando as hipóteses previstas em convenção ou acordo coletivo, dialoga diretamente com a proposta central deste tópico, na medida em que reconhece a força normativa dos instrumentos coletivos como meios legítimos de regulação para aplicação de multas que culminem com a irredutibilidade salarial do empregado.

A utilização de convenções coletivas para limitar multas pecuniárias, por exemplo, não representa qualquer forma de renúncia a direitos indisponíveis, mas sim uma forma de disciplinar sua aplicação, promovendo segurança jurídica, previsibilidade e racionalidade contratual.

No âmbito infraconstitucional, essa possibilidade encontra respaldo não apenas na ordem constitucional, mas também na legislação trabalhista infraconstitucional, especialmente no art. 462 da Consolidação das Leis do Trabalho (1943) “Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo”.

Ao prever expressamente a legitimidade de descontos autorizados por convenção ou acordo coletivo, o art. 462 reforça o entendimento de que a imposição de penalidades pecuniárias, desde que fundada em norma coletiva válida, não configura violação ao princípio da irredutibilidade salarial.

Ao contrário, trata-se de exercício legítimo da autonomia privada coletiva, que encontra no campo do desporto profissional um espaço propício para disciplinar, com maior sensibilidade às peculiaridades da atividade, temas complexos como a aplicação de multas contratuais.

Além disso, o art. 48 da Lei nº 9.615/1998 reconhece expressamente a possibilidade de estipulação de cláusula penal nos contratos de trabalho desportivo. No entanto, o dispositivo legal silencia quanto aos limites ou critérios para penalidades de natureza disciplinar.

Esse espaço normativo, longe de representar uma lacuna insuperável, oferece terreno fértil para o exercício da autonomia coletiva, permitindo que sindicatos e entidades representativas estabeleçam, de forma dialogada, cláusulas que fixem parâmetros objetivos e proporcionais, inclusive prevendo gradações de multa de acordo com a gravidade da infração, hipóteses taxativas e tetos percentuais, culminando em maior segurança jurídica para as partes.

Diante do exposto, percebe-se que a negociação coletiva se apresenta como uma solução tecnicamente sólida e constitucionalmente respaldada para disciplinar, de maneira equitativa, a aplicação de multas pecuniárias no âmbito do contrato especial de trabalho desportivo.

Ao conjugar os fundamentos do art. 7º, VI, da Constituição Federal com a margem de atuação conferida pelo art. 48 da Lei Pelé, a atuação coletiva das categorias envolvidas permite construir um regime contratual mais racional, previsível e ajustado à realidade da prática esportiva.

Ainda que desafios estruturais persistam no campo da representação sindical, o fortalecimento das convenções coletivas como ferramenta de autorregulação contribui significativamente para mitigar abusos, promover segurança jurídica e

fomentar um ambiente contratual mais equilibrado e funcional, alinhado com os valores do Direito Negocial.

4.5 A FIGURA DO TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE

A construção do Direito do Trabalho tradicional foi historicamente orientada pela ideia de proteção ao trabalhador hipossuficiente, ou seja, aquele que, por sua vulnerabilidade econômica, técnica e informacional, não possui condições de negociar em igualdade de condições com o empregador. Esse paradigma justificou a consolidação de normas de ordem pública, de caráter imperativo, que garantem um núcleo mínimo de direitos indisponíveis, mesmo diante da vontade das partes.

No entanto, o avanço das relações laborais e a diversificação do perfil dos trabalhadores trouxe à tona uma nova figura jurídica: o trabalhador hipersuficiente. Reconhecido formalmente pela Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), o trabalhador hipersuficiente é aquele que, possuindo diploma de nível superior e recebendo salário mensal igual ou superior a duas vezes o teto dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, detém condições presumidas de negociar cláusulas contratuais de forma equilibrada, inclusive podendo celebrar acordos individuais com força equivalente à convenção coletiva, conforme previsão do artigo 444, § único da CLT.

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (Brasil, 1943).

Essa nova categoria jurídica desafia o modelo protetivo clássico e convida à reflexão sobre sua aplicação em relações de trabalho marcadas por especificidades, como é o caso dos contratos firmados entre clubes e atletas profissionais.

O universo do trabalho desportivo, como demonstrado nos capítulos anteriores, caracteriza-se por uma multiplicidade de cenários: de um lado, atletas com grande visibilidade e remuneração elevada; de outro, jogadores em início de carreira, com

baixa representatividade sindical, instabilidade contratual e dependência econômica total da entidade empregadora.

Para tanto, se faz necessário avaliar a relação de trabalho de forma geral, para depois ser feito recorte específico dentro da relação laboral desportiva.

Diante da já citada assimetria em relação ao poder empregatício, para o trabalhador ter condições reivindicatórias de melhorias, a constituição prevê que não o empregado, individualmente, mas sim a coletividade de trabalhadores possa ter condições de dialogar com a empresa ou a categoria econômica sobre condições de trabalho (Belmonte. 2023).

Assim, considerando o princípio da proteção do trabalhador, não importa a sua condição social ou econômica e menos ainda o grau de instrução que detenha. Nas palavras de Alexandre Agra Belmonte (2023, p. 33) “não existe o princípio do trabalhador hipersuficiente. Em menor ou maior grau, todos os trabalhadores subordinados são hipossuficientes e merecedores de proteção especial.”

A CLT estabelece como um dos requisitos da caracterização da relação de emprego a subordinação como dependência do trabalhador ao empregador. “Art. 3º - Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (Brasil 1943).

Essa dependência, nas palavras De Plácido e Silva (1997, p. 274): “é, na sua forma original de interpretação, econômica, porque decorre da impossibilidade obreira de ter acesso ou controle aos meios produtivos que requerem a sua mão de obra”.

Délio Maranhão (2003, p. 242) entende que a subordinação é estritamente jurídica:

“porque resulta de um contrato: nele encontra seu fundamento e seus limites. O conteúdo desse elemento caracterizador do contrato não pode assimilar-se ao sentido predominante na Idade Média: o empregado não é servo e o empregador não é o senhor. Há de partir-se do pressuposto da liberdade individual e da dignidade da pessoa do trabalhador”

Por sua vez, Orlando Gomes e Élon Gottschalk (2006, p. 138), abordam sobre a dependência técnica:

“no poder de direção está compreendida a faculdade de o empregador determinar o modo por que deve ser executado o trabalho, a orientação técnica do serviço. O empregado não tem, por outras palavras, plena liberdade para exercer a sua atividade profissional. É um trabalhador que, na realização do trabalho, está subordinado aos critérios técnicos estabelecidos pela direção da empresa”.

Nesse mesmo sentido, define Belmonte (2023, p.34):

“É do empregador a organização da atividade produtiva na qual está inserido; o estabelecimento de regras para o seu desenvolvimento; e a direção e fiscalização do trabalho executado. Por tais razões, a subordinação objetiva em relação ao contrato (o que fazer, como fazer, para quem fazer e onde fazer) não elimina a dependência econômica pela inacessibilidade obreira aos meios produtivos, de titularidade e total controle pelo empregador.”

A figura do trabalhador hipersuficiente, embora introduzida como exceção no modelo protetivo tradicional do Direito do Trabalho, não afasta a existência da subordinação jurídica, elemento essencial da relação empregatícia.

Ainda que detenha maior capacidade técnica, econômica ou negocial, o hipersuficiente continua sendo, juridicamente, um empregado submetido às ordens e ao poder diretivo do empregador. A subordinação, nesse sentido, não se anula com a qualificação do trabalhador, mas pode se apresentar de forma mais tênue ou atenuada, especialmente em relações contratuais de alto nível técnico.

No entanto, a presença de subordinação, ainda que mitigada, impede a completa equiparação do trabalhador hipersuficiente a um parceiro contratual em igualdade de condições, preservando a essência da proteção trabalhista, ainda que com ajustes pontuais no grau de autonomia.

Neste aspecto, Belmonte destaca que o parágrafo único do artigo 444 não conferiu ao trabalhador a denominação de hipersuficiente, além disso “Todos os trabalhadores estão posicionados em condições de fragilização perante o empregador. Apenas alguns com mais intensidade e outros com menos” (Belmonte. 2023, p. 35).

Assim, nenhum trabalhador poderá dispor dos direitos relacionados no art.611-B, independente se for considerado hipersuficiente ou não, o referido artigo determina trinta matérias indisponíveis de negociação por acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho.

O que confirma que todos os trabalhadores merecem proteção, neste aspecto, resta evidente que o objetivo da norma inscrita no parágrafo único do art.444 da CLT foi o de conferir maior autonomia, ao trabalhador que atenda aos requisitos de possuir diploma de ensino superior e receber salário superior ao dobro do teto do regime previdenciário, maior autonomia de pactuação para ajustes individuais com o empregador.

Diante disso, Belmonte afirma que a figura do trabalhador hipersuficiente, afasta o disposto no art. 468 da CLT, que aborda:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Nas palavras do autor:

“O principal efeito do que dispõe o novel parágrafo único do art. 444, é o de afastar, no plano individual, o disposto no caput do art.468 da CLT em relação a alterações prejudiciais disponíveis para ajuste coletivo, quando consentidas por um trabalhador, presume-se, capaz de avaliar os riscos de um ajuste ao qual livremente se submete quando opta por uma supressão ou redução de direitos como parte de uma negociação.” (Belmonte. 2023, p.35).

No campo desportivo, essa tensão se agrava, pois mesmo atletas considerados hipersuficientes, do ponto de vista econômico, permanecem subordinados a regimes rígidos de conduta, regras institucionais e poder disciplinar exacerbado, o que levanta questionamentos sobre a real aplicabilidade da noção de hipersuficiência nesse contexto.

4.6 O ATLETA COMO TRABALHADOR SUJEITO À VÁRIAS REALIDADES PROFISSIONAIS

Diante desse contraste, impõe-se investigar se, e em que medida a figura do trabalhador hipersuficiente pode ser identificada no âmbito do contrato especial de trabalho desportivo (CETD), e quais seriam as implicações jurídicas e práticas desse reconhecimento.

Este tópico avaliará a possibilidade de reconhecimento da hipersuficiência no direito desportivo, os riscos de sua aplicação acrítica, especialmente diante da variedade de realidades financeiras de um atleta profissional.

Como abordado anteriormente, a subordinação jurídica continua sendo elemento essencial da relação de emprego, mesmo quando o trabalhador possui elevado grau de instrução ou remuneração.

No caso do atleta profissional, essa subordinação se manifesta de forma intensa, seja por meio das regras impostas pelos clubes, das normas das entidades de administração esportiva, ou ainda da rígida disciplina física, técnica e comportamental que lhe é exigida. Portanto, o simples enquadramento formal do atleta como hipersuficiente, com base apenas na renda mensal ou na escolaridade, revela-se insuficiente para captar a complexidade do vínculo contratual desportivo.

Embora existam atletas que se enquadram nos critérios objetivos definidos pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), no art. 444, parágrafo único da CLT, notadamente aqueles que recebem mais de duas vezes o teto do Regime Geral de Previdência Social e possuem formação superior, é necessário reconhecer que a realidade do trabalho desportivo é profundamente desigual e segmentada.

Ademais, como se sabe a imensa maioria dos atletas não possui diploma de nível superior, na medida em que a carreira profissional atlética inicia cada vez mais cedo e as agendas de competições e treinamentos inviabilizam a possibilidade do atleta profissional conseguir um diploma de ensino superior durante sua carreira, muitos só conseguem retornar aos estudos após o encerramento da sua atividade.

A dissociação do esporte e da educação é alvo de críticas pelos juristas Álvaro Melo Filho e Luiz Felipe Santoro (2021, p. 161-162):

Esses dois exemplos nos mostram que aliar o esporte à educação é o meio mais eficaz de se disseminar a prática esportiva e formar futuros atletas. Aqueles que, eventualmente, não atingirem o profissionalismo, terão ao menos completado sua formação educacional. O desenvolvimento do esporte no Brasil passa, necessariamente, por um maior investimento em educação. Não basta formar atletas; temos que formar cidadãos. A educação é a base para uma sociedade mais justa e consciente.

Enquanto no Brasil a trajetória esportiva de muitos atletas costuma se iniciar precocemente e de forma desvinculada da formação educacional formal, nos Estados Unidos o modelo de desenvolvimento esportivo está fortemente atrelado ao sistema educacional, especialmente por meio do esporte universitário. Essa diferença estrutural impacta diretamente a formação cidadã, acadêmica e profissional dos atletas, bem como sua capacidade de transitar por diferentes esferas do mercado de trabalho, mesmo após o fim da carreira esportiva.

Como ponderam Melo Filho e Santoro (2019, p. 158):

Ao contrário do Brasil, onde inúmeros atletas, para se dedicarem a prática esportiva profissional, se veem compelidos a abandonar os estudos, a formação de atletas nos Estados Unidos, a maior potência olímpica do planeta, é feita em conjunto com a universidade. O trabalho é levado tão a sério que dos 555 integrantes da delegação norte-americana nos Jogos Olímpicos Rio 2016, nada menos do que 440 atletas praticavam à época ou já haviam praticado o desporto universitário. Na equipe de atletismo, por exemplo, 17 atletas norte-americanos que competiram ainda estavam cursando a faculdade. Aqueles que se destacam no campo esportivo ganham bolsa integral ou parcial para cursar determinada faculdade, o que os atrai para o ensino superior.

Nos Estados Unidos, o esporte universitário é gerido por instituições como a NCAA (National Collegiate Athletic Association), que organiza campeonatos de alto

nível técnico e mobiliza patrocínios, transmissões e contratos publicitários, ‘Num mercado que movimentava anualmente 10 bilhões de dólares, sendo 6 bilhões de dólares em bilheteria, direitos audiovisuais, contribuições de ex-alunos, royalties e verba distribuída pela NCAA’ (Filho; Santoro. 2019, p.158).

Atletas universitários treinam em estruturas de excelência, que são em sua grande maioria melhores que a estrutura dos clubes de prática profissional do nosso país, com acompanhamento multidisciplinar e bolsas integrais de estudo, permitindo que conciliem alto rendimento esportivo com qualificação acadêmica. Além disso, o sistema é construído de modo a valorizar a educação como pilar para o sucesso no esporte, e não como um obstáculo a ser superado.

Esse modelo se mostra um verdadeiro case de sucesso ao proporcionar aos atletas não apenas a oportunidade de ingressar no esporte de elite, mas também uma formação sólida que lhes garante alternativas profissionais para o futuro.

Nesse mesmo sentido, Filho e Santoro (2019, p. 159) defendem o duplo benefício que o modelo americano gera ao país.

Aumenta exponencialmente a base de atletas para a prospecção daqueles que seguirão carreira no alto rendimento profissional e atrai para o ensino superior (e, posteriormente, para o mercado de trabalho, como mão de obra altamente qualificada) jovens de baixa renda que não conseguiriam cursar boas universidades, não fosse a concessão de bolsa de estudo por sua aptidão esportiva.

A cultura esportiva estadunidense vê a universidade não apenas como celeiro de atletas, mas como espaço de construção de identidades plurais: estudantes-atletas que, ao final de sua trajetória universitária, têm diploma, visibilidade e desenvolvimento pessoal.

No Brasil, por outro lado, a trajetória da maioria dos atletas é marcada pela precariedade educacional, com abandonos escolares ainda na adolescência em busca do sonho de se tornar um atleta profissional. A estrutura de categorias de base no país, apesar de ser rica em talento, carece de uma política sistemática de incentivo à educação formal. Clubes e federações muitas vezes priorizam a performance esportiva em detrimento da formação intelectual do jovem atleta, o que contribui para um cenário de vulnerabilidade social e dependência econômica que se estende por toda a carreira.

No dia 26 de fevereiro de 2025 foi divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística o censo 2022, por meio da Pesquisa Nacional por Amostra de

Domicílios Contínua (Pnad Contínua) – Educação, cerca de 87% dos brasileiros com 25 anos ou mais não possuem diploma de ensino superior, isso significa que apenas 13% da população adulta no Brasil concluiu a graduação universitária (IBGE, 2025).

Os números revelam um cenário de baixa escolarização estrutural em todo o território nacional. Quando esse panorama é contrastado com a realidade do esporte profissional brasileiro, torna-se evidente que a ausência de diploma superior entre atletas não constitui uma condição excepcional, mas sim a regra.

A profissionalização precoce, as exigências intensas dos treinamentos desde a adolescência e a falta de integração entre esporte e educação formal contribuem para que a grande maioria dos atletas não concluam o ensino superior.

Esse contraste explica, em parte, a dificuldade de se reconhecer uma hipersuficiência plena no contexto esportivo brasileiro. Enquanto o modelo norte-americano tende a formar atletas com maior autonomia intelectual, capacidade crítica e suporte técnico-jurídico, o sistema brasileiro muitas vezes empurra o atleta para uma profissionalização precoce e desassistida, gerando contratos frágeis, baixa escolaridade e limitada capacidade de negociação. Nesse contexto, a educação aparece não apenas como um fator de qualificação, mas como elemento estruturante da cidadania e da autonomia contratual no esporte.

Na elite do futebol, por exemplo, atletas de renome podem contar com assessoria jurídica, empresarial e financeira, o que lhes confere certo poder de barganha na negociação contratual. No entanto, mesmo nesses casos, tal autonomia é relativa, já que o vínculo federativo, os calendários exaustivos, os mecanismos de sanção disciplinar e a centralização das decisões nas mãos dos clubes limitam significativamente a liberdade contratual do atleta.

No julgamento do Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010636-07.2019.5.03.0113, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, no dia 13 de outubro de 2020, reconheceu a hipersuficiência do atleta de futebol profissional, mesmo na ausência de diploma de ensino superior, com base na mitigação da subordinação jurídica e na capacidade efetiva de negociação contratual, a ementa estabelece que:

EMPREGADO HIPERSUFICIENTE. ART. 444, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT. ROL EXEMPLIFICATIVO. O art. 444, parágrafo único, da CLT estipula uma categoria de empregado hipersuficiente, mas não exclui outras formas de hipersuficiência, como se interpreta de seu próprio texto. No caso, a parte autora é atleta de relevante influência social, tendo tido plena condição de ser assessorado, por ocasião da celebração do distrato. Assim, mesmo que não

seja portador de diploma de nível superior, ele será hipersuficiente quando caracterizada a mitigação significativa da subordinação jurídica. Por consequência, é válida a celebração da cláusula que afasta a aplicação da multa do art. 477, §8º, da CLT.

O processo envolve o jogador John Lennon, que não possui diploma de ensino superior e, por isso, argumentou que não teria plenas condições de negociar sua rescisão com o Cruzeiro Esporte Clube.

Ao se desligar do clube, o jogador assinou um termo que afastava a aplicação de multas ao Cruzeiro caso as parcelas da rescisão sofressem atraso, o que acabou ocorrendo. Insatisfeito, Lennon pediu na Justiça o pagamento da multa, prevista no artigo 477 da CLT, argumentando justamente não ter diploma de curso superior, não podendo ser tratado como trabalhador hipersuficiente.

No caso, embora o autor da ação não preenchesse um dos requisitos legais previstos no art. 444, parágrafo único, da CLT, qual seja, a formação em nível superior, o Tribunal entendeu que a interpretação do dispositivo não deve ser restritiva, admitindo a existência de outras formas de hipersuficiência além da prevista expressamente em lei.

Em seu voto, a desembargadora relatora Gisele de Cássia Vieira Dias Macedo entendeu que o jogador era hipersuficiente para compreender os detalhes da negociação, uma vez que atuou "em diversos clubes esportivos famosos do Brasil" e por ter "plena condição de ser assessorado, e bem assessorado", na ocasião do distrato.

A decisão fundamentou-se no fato de que o atleta auferia remuneração superior ao dobro do teto do Regime Geral de Previdência Social, possuía notoriedade no meio esportivo e teve plenas condições de ser assistido juridicamente na celebração do distrato contratual com o clube empregador. Para o colegiado, esses elementos demonstram autonomia negocial suficiente para afastar a aplicação das multas previstas nos arts. 467 e 477, §8º, da CLT, especialmente diante da existência de cláusula contratual expressa que tratava da renúncia à referida penalidade.

A relatora, ainda lembrou que a reforma trabalhista ampliou, na CLT, a margem de negociação entre empregador e empregado, quando este é considerado hipersuficiente. "A CLT, estipula uma categoria de empregado hipersuficiente, mas não exclui outras formas de hipersuficiência, como se interpreta de seu próprio texto".

O julgado representa importante precedente no reconhecimento de que a

hipersuficiência do trabalhador pode ser aferida de forma material e contextualizada, superando o critério meramente formal do diploma universitário.

No âmbito do contrato especial de trabalho desportivo, essa interpretação amplia a margem de negociação para determinados atletas, desde que comprovadas as condições concretas de equilíbrio na relação jurídica, e impõe ao intérprete o desafio de avaliar, caso a caso, se o atleta detinha, de fato, capacidade técnica, econômica e informacional para negociar em igualdade com o clube.

Por outro lado, grande parte dos atletas profissionais no Brasil atua em condições precárias, com contratos de curta duração, baixos salários, ausência de representação sindical efetiva e pouca ou nenhuma assistência jurídica. Esse cenário é ainda mais grave nas modalidades menos visadas pela mídia, como o futsal, o atletismo, a ginástica ou o futebol feminino, onde a maioria dos atletas sequer possui contrato formal ou acesso a benefícios básicos.

No Brasil, as chances de uma pessoa se tornar um jogador profissional de futebol são remotas. De acordo com um artigo produzido pela Revista Brasileira de Ciências do Esporte (2011), essa probabilidade é de apenas 1,5%.

Outro dado importante refere-se à questão salarial. De acordo com a reportagem de André Catto para o site de notícias G1, um levantamento recente, o Ministério do Trabalho e Previdência estimava a existência de 11 mil atletas profissionais com carteira assinada, com uma média salarial de R\$ 8,4 mil (Catto, 2022).

Segundo relatório analisado pela Universidade do Futebol com base em dados oficiais da CBF e do IPEA, a realidade econômica da grande maioria dos atletas profissionais brasileiros está longe do estereótipo da elite esportiva milionária. O estudo revela que apenas 4% dos jogadores de futebol do país recebem salários superiores a R\$ 5 mil mensais, enquanto cerca de 96% recebem abaixo desse valor, sendo que 82% dos atletas ganham até R\$ 1.000,00 por mês. Os dados revelam uma massiva concentração de baixos salários entre os jogadores profissionais, especialmente aqueles que atuam em divisões inferiores ou em clubes de menor expressão (Sales, 2019).

Essa disparidade econômica evidencia que, ao contrário da imagem midiática do futebol como setor altamente rentável, a maioria dos atletas vive em condições de extrema vulnerabilidade financeira, muitas vezes sem estabilidade contratual, sem direitos trabalhistas plenamente garantidos e com baixíssima capacidade de

negociação contratual. Tal cenário contribui não apenas para a perpetuação da hipossuficiência estrutural da categoria, mas também para a dificuldade de acesso à educação formal, agravando a exclusão social e limitando as alternativas profissionais para além do esporte.

Esses dados reforçam a necessidade de rejeitar generalizações no enquadramento jurídico do atleta como trabalhador hipersuficiente, uma vez que a realidade salarial da ampla maioria da categoria não sustenta essa presunção de autonomia negocial plena.

Ao contrário, o contexto brasileiro exige uma leitura jurídica sensível às desigualdades internas do próprio universo esportivo, com ênfase na função protetiva do Direito do Trabalho, na dignidade da pessoa humana e na busca por maior justiça contratual.

A realidade vivenciada pela maioria dos atletas profissionais brasileiros insere-se com clareza no conceito de vulnerabilidade estrutural que fundamenta a sua hipossuficiência no Direito do Trabalho.

Sobre vulnerabilidade, Cláudia Lima Marques e Bruno Miragem (2014, p. 120) conceituam:

Poderíamos afirmar, assim, que a vulnerabilidade é mais um estado da pessoa, um estado inerente de risco ou um sinal de confrontação excessiva de interesses identificado no mercado, é uma situação permanente ou provisória, individual ou coletiva, que fragiliza, enfraquece o sujeito de direitos, desequilibrando a relação. A vulnerabilidade não é, pois, o fundamento das regras de proteção do sujeito mais fraco, é apenas a “explicação” destas regras ou da atuação do legislador, é a técnica para as aplicar bem, é a noção instrumental que guia e ilumina a aplicação destas normas protetivas e reequilibradoras, à procura do fundamento da Igualdade e da Justiça equitativa.

Do mesmo modo, no âmbito do direito do trabalho, Leandro do Amaral D. de Dorneles (2013, p. 294) conceitua a vulnerabilidade como:

Trata-se da noção instrumental que guia a aplicação das normas protetivas, visando à igualdade e à justiça equitativa. Enquanto o princípio da igualdade decorre de uma visão mais abstrata do indivíduo e da sociedade, estabelecendo contornos objetivos de equilíbrios ou desequilíbrios entre as relações humanas, a vulnerabilidade é uma noção “flexível”, que apresenta “traços de subjetividade”, não necessitando sempre de uma comparação entre situações e sujeitos.

Sendo o trabalhador, segundo Ricardo Antunes (2018, p.91), a classe que é assalariada:

Partiremos da formulação de que ela compreende a totalidade dos assalariados, homens e mulheres que vivem da venda da sua força de

trabalho e que são despossuídos dos meios de produção, conforme a definição marxiana. (...) A classe trabalhadora, portanto, é composta – e isso é decisivo hoje – da totalidade dos assalariados, em todas as suas distintas modalidades de inserção no mundo do trabalho, incluindo aqueles subempregados, na informalidade e desempregados. Em nossa concepção ampliada estão excluídos da classe trabalhadora os gestores do capital, que são parte constitutiva da classe dominante, pelo papel central que têm no controle, na hierarquia, no mando e na gestão do capital e de seu processo de valorização, bem como os pequenos empresários, a pequena burguesia urbana e rural, que é detentora – ainda que em menor escala – dos meios de sua produção. Estão excluídos também aqueles que vivem de juros e da especulação. Então, compreender a classe trabalhadora hoje, de modo abrangente, implica entender esse conjunto heterogêneo, ampliado, complexo e fragmentado de seres sociais que vivem da venda da sua força de trabalho, que são assalariados e desprovidos dos meios de produção.

Os atletas são frequentemente submetidos a contratos de curta duração, ausência de garantias trabalhistas, baixa escolaridade e falta de suporte jurídico, o que compromete significativamente sua capacidade de compreender, negociar ou resistir a cláusulas contratuais prejudiciais.

Essa situação configura o estado clássico de hipossuficiência, compreendido não apenas como inferioridade econômica, mas como condição de desigualdade técnica, informacional e estrutural diante do empregador.

No caso do contrato especial de trabalho desportivo, essas vulnerabilidades são intensificadas por fatores como a dependência exclusiva da atividade esportiva, a instabilidade da carreira e a pressão por desempenho imediato, o que torna ainda mais necessária a preservação da função protetiva do Direito do Trabalho e a rejeição de presunções formais de hipersuficiência baseadas apenas na remuneração ou visibilidade do atleta.

Como visto, a jurisprudência trabalhista, apesar de ainda incipiente quanto à definição de parâmetros próprios para a hipersuficiência no contexto esportivo, tem reconhecido que a presunção de capacidade negocial plena do atleta deve ser relativizada, especialmente quando demonstrada a desigualdade na formação da vontade contratual.

O simples preenchimento dos critérios objetivos não pode dispensar a análise do contexto social, econômico e estrutural em que o contrato foi celebrado, sob pena de se legitimar uma ficção jurídica que encobre relações de dominação e dependência.

A discussão se torna ainda mais relevante quando considerada em conjunto com a proposta de alteração legislativa apresentada no subtópico anterior. A previsão

de cláusulas claras, proporcionais e com limites objetivos para a aplicação de multas disciplinares nos CETDs precisa considerar a diversidade de perfis profissionais dos atletas, de modo que tais dispositivos não apenas tenham validade formal, mas também eficácia material.

Isso reforça a ideia de que a regulamentação deve se orientar não pela exceção, representada pelos atletas hipersuficientes, mas pela regra, ou seja, pelos trabalhadores que, embora atuem em um setor altamente rentável, permanecem em posição de vulnerabilidade.

Adotar um modelo normativo que parta da premissa da hipersuficiência generalizada pode conduzir à naturalização de práticas contratuais abusivas, como a imposição de cláusulas penais desproporcionais, a renúncia tácita a direitos fundamentais e a ausência de mecanismos de fiscalização.

Nesse sentido, é fundamental que o intérprete do direito esteja atento ao princípio da dignidade da pessoa humana e à função protetiva do Direito do Trabalho, evitando que a ideia de hipersuficiência se transforme em instrumento de flexibilização injustificada das garantias laborais no âmbito esportivo.

Portanto, reconhecer a figura do atleta hipersuficiente no ordenamento jurídico desportivo não significa negar a proteção trabalhista, mas exige um esforço de diferenciação responsável entre os diversos contextos profissionais existentes.

Essa diferenciação deve ser orientada por critérios não apenas econômicos, mas também sociais, relacionais e institucionais. A título de exemplo, o atleta com alto grau de instrução e suporte técnico pode negociar condições específicas de imagem, publicidade ou remuneração variável, mas não deve estar sujeito a cláusulas abusivas ou a restrições que contrariem os princípios constitucionais e os valores fundamentais do Direito do Trabalho.

Em síntese, a aplicação da hipersuficiência no contrato especial de trabalho desportivo deve ser cuidadosa, contextual e criteriosa, sob pena de aprofundar a assimetria já existente entre clubes e atletas. A pluralidade de realidades profissionais no esporte exige soluções jurídicas igualmente plurais, que reconheçam a diversidade dos sujeitos envolvidos e assegurem a todos os trabalhadores, hipersuficientes ou não, um padrão mínimo de dignidade, proteção e justiça contratual.

4.7 A NECESSIDADE DE ADEQUAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DESPORTIVO

O contrato especial de trabalho desportivo, tal como delineado atualmente pela Lei nº 9.615/1998 (Lei Pelé) e pela Lei 14.597/2023 (Lei Geral do Esporte), representa uma tentativa de adaptar os princípios do Direito do Trabalho às peculiaridades do esporte profissional.

No entanto, como demonstrado ao longo desta dissertação, as cláusulas contratuais vigentes não têm sido suficientes para garantir equilíbrio nas relações entre atletas e clubes, tampouco para assegurar a plena eficácia dos direitos fundamentais do trabalhador no âmbito esportivo.

Diversos elementos abordados ao longo do presente trabalho convergem para uma constatação central: o contrato desportivo precisa ser moldado como um verdadeiro negócio jurídico moderno, em sintonia com os valores constitucionais e com a complexidade das relações contemporâneas.

Nesse sentido, torna-se indispensável resgatar a própria essência do contrato de trabalho, cujos elementos estruturais permanecem presentes mesmo diante das especificidades do contrato desportivo. Conforme destaca Delgado (2017, p. 54), o contrato de trabalho pode ser compreendido como:

o negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços

Essa definição clássica reforça que, embora o contrato especial de trabalho desportivo possua particularidades, ele mantém os traços fundamentais da relação empregatícia. Assim, ao moldar esse contrato à luz dos princípios constitucionais e das exigências de um negócio jurídico, é fundamental reconhecer que a figura do atleta profissional continua inserida na lógica de proteção do Direito do Trabalho, o que impõe a necessidade de ajustes legislativos e interpretativos que promovam maior equilíbrio contratual e efetividade dos direitos fundamentais no âmbito esportivo.

Neste aspecto, deve-se levar em conta o desequilíbrio material que marca a maioria das relações de emprego, conforme analisado nos tópicos que trataram da subordinação jurídica, da hipossuficiência do atleta e da realidade econômica e educacional da categoria, observa-se que a autonomia da vontade contratual é frequentemente uma ficção, mascarando relações de dependência e vulnerabilidade que o Direito do Trabalho tem o dever de enfrentar.

A proposta de alteração legislativa apresentada no subtópico 4.3, que busca tornar obrigatória a presença de cláusula explicativa sobre a aplicação de multas nos CETDs, com a estipulação de limites percentuais sobre o salário do atleta, ainda se preocupando com atletas que recebem menos que o dobro do teto do regime da previdência, representa um passo concreto na direção dessa modernização contratual.

Ao exigir maior transparência, previsibilidade e proporcionalidade, tal proposta não apenas protege o atleta de sanções abusivas, mas também valoriza o contrato como instrumento de justiça, e não de imposição unilateral.

Nesse processo de adequação do contrato desportivo à lógica dos negócios jurídicos modernos, torna-se essencial compreender que a especificidade do esporte não pode ser escudo para a flexibilização ilimitada das garantias trabalhistas.

A natureza especial do vínculo de trabalho desportivo não autoriza a supressão de direitos fundamentais, tampouco o afastamento de princípios como a dignidade da pessoa humana, a função social do contrato, a boa-fé objetiva e a vedação ao enriquecimento sem causa. Pelo contrário, tais princípios devem ser o filtro hermenêutico de toda e qualquer cláusula contratual no âmbito desportivo, sob pena de perpetuação de desigualdades e abusos.

Além disso, a análise do conceito de hipersuficiência, especialmente a partir do julgado do TRT da 3ª Região, evidencia que o reconhecimento da autonomia negocial no contrato desportivo deve ser feito de forma contextual e criteriosa, nunca presumida.

A simples presença de uma remuneração elevada ou de notoriedade pública não implica, por si só, em capacidade plena de negociação. A hipersuficiência, quando admitida, deve ser exceção justificada, e não regra generalizada, sob pena de se inverter a lógica protetiva do Direito do Trabalho.

Por essas razões, fica evidente a necessidade de atualizar o contrato de especial de trabalho desportivo como um negócio jurídico moderno, dialógico, transparente e conforme à Constituição, capaz de refletir as múltiplas realidades dos atletas, reconhecer suas vulnerabilidades e assegurar um mínimo de justiça e equilíbrio nas suas relações laborais, em especial com relação à aplicação de sanções pecuniárias.

Essa modernização representa uma valorização à profissionalização do esporte. Proteger o atleta enquanto trabalhador é proteger também o próprio sistema

esportivo, conferindo-lhe estabilidade, legitimidade e sustentabilidade.

Assim, o contrato de trabalho desportivo não deve se limitar à sua função econômica, mas abraçar sua dimensão humana, social e constitucional, como demanda a evolução do direito.

O desenvolvimento do contrato de trabalho ao longo do século XX caminhou para consolidar o trabalhador como sujeito de direitos, cuja dignidade e integridade devem ser resguardadas frente às estruturas de poder econômico.

Essa mudança de paradigma, que passou a reconhecer o trabalhador como sujeito de direitos fundamentais, não surgiu de forma abrupta, mas foi resultado de um longo processo histórico de construção normativa e política, impulsionado por transformações sociais e econômicas profundas. Como observa Julian Nogueira de Queiroz (2024, p. 22), a regulação do trabalho, inicialmente marcada pela ausência de uma intervenção estatal efetiva, passa a ganhar contornos distintos a partir do avanço do constitucionalismo social no início do século XX:

Sendo certo, contudo, que suas disposições eram pactuadas sem uma intervenção estatal mais incisiva, especialmente no que tange à sua regulamentação normativa. Esta jornada, contudo, deve ter como termo inicial o cenário do contratualismo laboral do início do século XX, sob a influência do constitucionalismo social. A partir deste período, o alargamento da questão social, especialmente com o crescimento das reivindicações das massas trabalhadoras, fez eclodir uma nova demanda social que contrastava com o modelo de liberalismo econômico até então prevalecente.

Trata-se, portanto, de um marco de transição do modelo clássico de liberdade contratual para uma estrutura em que o trabalho passa a ser reconhecido como valor social e fundamento do Estado, exigindo do poder público a adoção de políticas interventivas que assegurem proteção mínima ao trabalhador e evitem abusos derivados da disparidade entre as partes. Como destaca o mesmo autor:

A ideia, portanto, de se conceber o valor social do trabalho como princípio fundamental teve como elemento catalisador o advento do Estado Social, impulsionado, entre outros aspectos, por políticas públicas que culminariam na formação do “Welfare State”, em contraposição ao modelo de liberalismo clássico formatado e idealizado a partir dos ideais da revolução francesa (Queiroz. 2024, p. 27)

Essas reflexões são fundamentais para compreender que a intervenção estatal nas relações de trabalho não representa uma distorção da lógica contratual, mas sim uma condição necessária para a promoção da justiça social.

Essa mesma lógica deve orientar a motivação da alteração do contrato de trabalho desportivo, que, embora possua características próprias, não pode se colocar

à margem do ordenamento constitucional.

A noção de negócio jurídico moderno pressupõe a superação de uma visão meramente formalista do contrato, exigindo que ele seja interpretado conforme seus efeitos sociais, sua função econômica e sua compatibilidade com os direitos fundamentais.

Essa nova compreensão do contrato, especialmente no âmbito do negócio jurídico, rompe com a ideia clássica de que a liberdade contratual é um atributo natural e absoluto da vontade individual. Ao contrário, reconhece-se que a autonomia privada é uma construção normativa, conferida e moldada pelo próprio ordenamento jurídico, que a estabelece dentro de limites e propósitos constitucionais.

Nesse sentido, Eduardo Tomasevicius Filho (2005, p. 203) explica que:

Por sua vez, a visão legalista da liberdade de contratar consiste no fato de que essa somente existe porque o direito a confere. Essa se torna uma concessão do Estado para o indivíduo. Fala-se em autonomia privada, no sentido de ser uma espécie de 'competência legislativa' conferida aos indivíduos para que celebrem negócios jurídicos, no sentido de ato capaz de criar, modificar e extinguir direitos. Por isso, o Estado pode, em tese, não conferir nenhuma autonomia ao indivíduo. Pode ocorrer de o Estado conceder a liberdade de forma controlada, dando ao indivíduo a opção de escolher uma entre várias normas previamente estabelecidas pelo direito. Por exemplo, poder-se-ia estabelecer que somente são válidos os contratos típicos.

Essa leitura reforça a tese de que, em situações marcadas por desigualdade estrutural ou vulnerabilidade contratual, como no caso dos atletas profissionais, a liberdade de contratar não pode ser interpretada como carta branca para imposições arbitrárias, mas sim como instrumento funcional, orientado pelos princípios constitucionais que condicionam a validade e a eficácia dos negócios jurídicos no Estado Democrático de Direito.

No caso específico do contrato especial de trabalho desportivo, observa-se ainda uma forte influência de práticas institucionais que reproduzem a lógica patrimonialista, muitas vezes tratando o atleta como ativo financeiro ou patrimônio do clube, e não como trabalhador.

Esse paradigma ultrapassado precisa ser revisto com urgência, sob pena de se perpetuar um modelo contratual centrado no clube e carente de mecanismos de controle da autonomia contratual abusiva. A realidade demonstrada ao longo deste capítulo — especialmente nos dados salariais, educacionais e estruturais — revela que a maioria dos atletas brasileiros ainda está submetida a uma lógica de exploração sutil, porém efetiva, sustentada por uma legislação que precisa ser aprimorada.

O modelo norte-americano, já analisado nesta pesquisa, demonstra que a valorização da formação educacional do atleta, o incentivo à dupla carreira e a existência de estruturas institucionais sólidas (como ligas e sindicatos fortes) contribuem diretamente para o amadurecimento das relações contratuais no esporte, promovendo maior equilíbrio entre as partes.

Essa experiência comparada é valiosa para o Brasil, que precisa fortalecer a função pedagógica e protetiva do contrato desportivo, com o objetivo de formar não apenas atletas de alto rendimento, mas trabalhadores conscientes de seus direitos, agentes de sua carreira e cidadãos ativos.

A modernização do contrato desportivo exige a superação da visão tradicional de que o contrato é mero instrumento de imposição unilateral da vontade do empregador, neste caso, o clube, sobre o atleta.

No contexto do negócio jurídico, a cláusula contratual deixa de ser um dispositivo puramente técnico e passa a ser compreendida como instrumento de equilíbrio relacional, devendo atender aos princípios constitucionais e aos valores sociais que informam o direito privado contemporâneo, especialmente quando envolve uma relação assimétrica, como a estabelecida entre atletas e entidades de prática desportiva.

A cláusula de multa disciplinar, quando aplicada ao atleta profissional sem critérios claros e limites objetivos, revela um resquício do modelo contratual autoritário e patrimonialista. Essa prática, amplamente utilizada nos contratos desportivos, não raramente converte-se em mecanismo de coação econômica, violando o princípio da proporcionalidade e contrariando a função social do contrato, que exige que suas cláusulas cumpram finalidade legítima, razoável e socialmente aceitável.

Sob a ótica do contrato como negócio jurídico moderno, não se pode admitir que a sanção financeira funcione como punição genérica ou como forma de controle disciplinar, sem fundamento objetivo.

No caso, é necessário que as penalidades contratuais, inclusive as multas aplicáveis ao atleta, estejam claramente delimitadas, proporcionais à gravidade da conduta e respeitem a dignidade da pessoa humana do trabalhador, que não pode ser tratado como mero instrumento de desempenho desportivo, mas como sujeito de direitos fundamentais.

Assim, a proposta de alteração legislativa apresentada neste trabalho, com a intenção de tornar obrigatória a presença de cláusula explicativa sobre a aplicação de

multas, com delimitação de condutas e limite percentual sobre o salário do atleta, tem como intenção avançar na direção de um modelo contratual mais transparente, equilibrado e em atendimento à Constituição Federal.

Trata-se de uma adequação que não busca enfraquecer o poder disciplinar do clube, mas sim garantir que ele seja exercido dentro de parâmetros éticos e jurídicos, condizentes com a evolução das relações de trabalho e com a centralidade da pessoa humana no ordenamento jurídico brasileiro.

Dessa forma, a atualização do contrato de trabalho desportivo nos moldes de um verdadeiro negócio jurídico moderno não é apenas uma necessidade técnica, mas uma exigência constitucional. Ao promover essa mudança, o ordenamento jurídico brasileiro estará não apenas atualizando sua legislação, mas também afirmando o compromisso com a centralidade da pessoa humana no mundo do trabalho.

CONCLUSÃO

A presente dissertação teve como objetivo analisar a legalidade e os limites da aplicação de multas disciplinares aos atletas profissionais no âmbito do Contrato Especial de Trabalho Desportivo (CETD), à luz da legislação trabalhista, desportiva e dos princípios constitucionais que regem a relação de emprego no Brasil. A partir de uma abordagem qualitativa e dedutiva, sustentada por fontes normativas, doutrinárias e jurisprudenciais, buscou-se compreender a natureza jurídica desse contrato peculiar, bem como os reflexos do poder diretivo e disciplinar do empregador sobre os direitos fundamentais dos trabalhadores do esporte.

Verificou-se que o CETD configura um negócio jurídico híbrido, cuja estrutura jurídica combina elementos do Direito do Trabalho, do Direito Civil e do Direito Desportivo. Essa característica o diferencia do contrato de trabalho comum e impõe a necessidade de interpretação sistemática e integradora das normas aplicáveis. O atleta profissional, ainda que em algumas situações seja considerado hipersuficiente, permanece sujeito à lógica de subordinação jurídica e, portanto, continua merecedor da proteção conferida pela legislação trabalhista.

Ao longo da análise, verificou-se que a aplicação de sanções pecuniárias já é prática comum no meio esportivo. A multa disciplinar integra, hoje, o repertório ordinário de mecanismos utilizados pelos clubes para manter a ordem e a disciplina contratual. Trata-se, portanto, de uma prática consolidada pelo costume contratual reiterado, ainda que com fundamentos jurídicos frequentemente frágeis ou ambíguos. É justamente esse uso frequente, mas pouco regulamentado, que evidenciou a principal conclusão do estudo: a aplicação da multa pecuniária é possível no contexto do CETD, desde que limitada por critérios de legalidade, razoabilidade, proporcionalidade e finalidade corretiva.

A pesquisa também evidenciou a existência de lacunas normativas e insegurança jurídica em torno da aplicação de multas disciplinares aos atletas. A prática de estipular penalidades sem parâmetros objetivos e fora do controle de convenções coletivas tem potencial de desvirtuar o equilíbrio contratual e resultar em coação econômica, especialmente quando aplicada a atletas em situação de hipossuficiência.

Contudo, a constatação da possibilidade jurídica não implica aceitação incondicional. Ao contrário, a análise crítica realizada demonstra que, sem critérios

objetivos e limites normativos claros, as multas aplicadas aos atletas podem representar verdadeira violação ao princípio da irredutibilidade salarial e ao direito fundamental à remuneração digna.

Com base nesses achados, defendeu-se a necessidade de aperfeiçoamento legislativo do CETD. Propôs-se que, para que a aplicação de multas seja legítima, o contrato especial de trabalho desportivo deve conter cláusulas específicas que: (i) delimitem de forma clara as condutas passíveis de punição; (ii) fixem limites percentuais máximos para os descontos salariais; e (iii) assegurem transparência e proporcionalidade na aplicação das penalidades. Tais medidas visam reforçar a segurança jurídica e garantir a preservação dos direitos fundamentais dos atletas, sem inviabilizar a disciplina contratual legítima necessária à gestão esportiva.

Adicionalmente, reconheceu-se que, diante da morosidade e da incerteza associadas ao processo legislativo, a negociação coletiva emerge como um importante instrumento de autorregulação contratual no âmbito do desporto profissional. A previsão constitucional do art. 7º, inciso VI, que autoriza a flexibilização de determinados direitos por meio de convenções e acordos coletivos, legitima a utilização desses instrumentos para disciplinar a aplicação de multas pecuniárias.

A atuação sindical, quando fortalecida e qualificada, pode estabelecer parâmetros objetivos para sanções disciplinares, contribuindo para a construção de um modelo contratual mais equilibrado, funcional e adaptado às especificidades do esporte. Nesse sentido, a negociação coletiva não apenas complementa a proposta de reforma legislativa, como também oferece uma via imediata e juridicamente segura para a mitigação de abusos, a promoção da segurança jurídica e a valorização da autonomia privada coletiva no cenário das relações trabalhistas desportivas.

Além disso, reforça-se que qualquer regramento legal sobre o tema deve considerar a pluralidade existente no universo desportivo: atletas com diferentes graus de visibilidade, renda e acesso a suporte jurídico não podem ser tratados de forma idêntica sob o prisma contratual. A adoção indiscriminada da figura do atleta hipersuficiente pode justificar flexibilizações que acabam por vulnerabilizar a grande maioria dos profissionais do esporte no Brasil.

Conclui-se, portanto, que o exercício do poder disciplinar no âmbito do contrato de trabalho desportivo é admissível, desde que submetido aos limites constitucionais e legais que protegem o trabalhador. A adoção de critérios objetivos para a aplicação de multas e a criação de mecanismos normativos que respeitem a

pluralidade das realidades do esporte são caminhos essenciais para um contrato mais justo, eficaz e condizente com a função social do trabalho no ambiente desportivo. A proposta aqui apresentada busca contribuir, ainda que modestamente, para o avanço do debate jurídico sobre os direitos dos atletas profissionais e o aprimoramento das normas que regem sua atuação.

REFERÊNCIAS

AFFORNALLI, Maria Cecília Naréssi Munhoz. **Direito à própria imagem**. 1 ed. Curitiba: Juruá, 2008

AMADO, João Leal. **A protecção do salário**. 1993. 258 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídico-Empresariais) – Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Coimbra.

AMADO, João Leal. **A cessação do contrato de trabalho: uma perspectiva luso-brasileira**. São Paulo: LTr, 2017.

AMARAL, Francisco. **Direito civil. Introdução**. 5. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

ANDRADE, Vasco de. **Atos Unilaterais no Contrato de Trabalho**. São Paulo: LTr, 1996.

ANDRIGHI, Fátima Nancy. **A tutela jurídica do consumidor e o respeito à dignidade humana**. In MIRANDA, Jorge (Coord.); SILVA, Marco Antônio Marques da (Coord.). Tratado luso-brasileiro da dignidade humana. 2. ed. São Paulo: Quartier Latin, 2009, p. 1.187-1.188.

ANTUNES, Ricardo. **O PRIVILÉGIO DA SERVIDÃO: o novo proletário de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

AZEVEDO, Antonio Junqueira de. **Negócio jurídico: existência, validade e eficácia**. 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho**. 3. Ed. São Paulo: LTr, 2008.

BELMONTE, Alexandre Agra. **A Tutela das Liberdades nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2013

BELMONTE, Alexandre Agra. **Hipersuficiência do trabalhador: presunção relativa ou absoluta?: limites à prevalência do negociado pelo hipersuficiente sobre o legislado**. Revista trabalho, direito e justiça, Curitiba, v. 1, n. 1, p. 31-36, set./dez. 2023.

BRASIL. **Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro**, de 4 de setembro de 1942. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1942.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1943.

BRASIL. **Lei 6.354**, de 2 de setembro de 1976. Dispõe sobre as relações de trabalho do atleta profissional de futebol e dá outras providências. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 1976.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 5 de outubro de 1988. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 1988.

BRASIL. **Lei 8.672**, de 6 de julho de 1993. Institui normas gerais sobre desportos e dá outras providências. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 1993.

BRASIL, **Lei nº 9.615**, de 24 de março de 1998. Institui normas gerais sobre esporte e dá outras providências. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 1998.

BRASIL. **Lei 14.193**, de 06 de agosto de 2021. Institui a Sociedade Anônima do Futebol e dispõe sobre normas de constituição, governança, controle e transparência, meios de financiamento da atividade futebolística, tratamento dos passivos das entidades de práticas desportivas e regime tributário específico; e altera as Leis nºs 9.615, de 24 de março de 1998, e 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2021.

BRASIL. **Lei 14.597** de 14 de junho de 2023. Institui a Lei Geral do Esporte Brasília: Imprensa Nacional, 2023.

CÂNDIA, Raphl. **Comentários aos contratos de trabalhistas especiais**. São Paulo: LTr, 1987.

CAMARGOS, Wladimir de. **Constituição e esporte no Brasil**. Goiânia: Kelps, 2017

CATHARINO, José Martins. **Tratado jurídico do salário**. São Paulo: LTr, 1994. p.90.

CATTO, André. **Salário médio de jogadores de futebol não alcança nem as 100 maiores remunerações de contratação**. G1. 04 dez. 2022. Disponível em: <<https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2022/12/04/salario-medio-de-jogadores-de-futebol-nao-alcanca-nem-as-100-maiores-remuneracoes-de-contratacao.ghtml>> Acesso em: 21 fev. 2025.

CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE FUTEBOL. **Relatório Impacto do Futebol Brasileiro na economia**. Disponível em: <<https://www.cbf.com.br/acbf/informes/index/cbf-apresenta-relatorio-sobre-papel-do-futebol-na-economia-do-brasil>> Acesso em: 10 jan. 2024.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **Direitos Humanos e cidadania**. São Paulo: Moderna, 2001.

DELGADO, Mauricio Godinho. **O Poder Empregatício**. São Paulo: LTr, 1996.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DIAS, Maria Berenice. **Manual de Direito das Famílias**. 10. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Hipossuficiência e Vulnerabilidade na Teoria Geral do Direito do Trabalho Contemporânea**. São Paulo: LTr., 2013.

ESPADA, Cinthia Maria da Fonseca. **O princípio protetor do empregado e a efetividade da dignidade da pessoa humana**. São Paulo: LTr., 2008.

FARIA, Tiago Silveira de. **A extinção da multa salarial para os atletas profissionais de futebol**. Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações, Porto Alegre, v. 8, n. 143, p. 61-64, jul. 2012. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/78393>. Acesso em: 15 fev. 2025.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVLAD, Nelson. **Curso de Direito Civil -4- contratos**. São Paulo: Atlas, 2015.

FILHO, Álvaro Melo. **Balizamentos jus-laboral-desportivo**. In: BASTOS, Guilherme Augusto Caputo (org.). *Atualidades sobre direito esportivo no Brasil e no mundo*. 1. ed. Dourados: Seriema, 2010

FILHO. Alvaro Melo; SANTORO. Luiz Felipe. **Direito do Futebol – Marcos Jurídicos e Linhas Mestras**, São Paulo: Quartier Latin, 2019.

FONSECA, Nádia. **As penalidades trabalhista aplicáveis aos empregados e o princípio da graduação**. Migalhas. 27 de junho de 2024. Disponível em: < <https://www.migalhas.com.br/depeso/410136/penalidades-trabalhista-aplicaveis-aos-empregados-e-gradacao> >. Acesso em: 25 de fevereiro de 2025.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso De Direito do Trabalho -11ª Ed.** 2017.

GIDDENS, Antony. **Para Além da Esquerda e da Direita**. São Paulo: Unesp, 1996.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense. 2006.

HUIZINGA, Johan. **Homo Ludens**. 8. ed. São Paulo: Perspectiva, 2014.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo Brasileiro de 2022**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022.

LIMA, Maria Rosynete Oliveira de. **Devido processo legal**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1999.

LOPEZ, Teresa Ancona. **Princípios contratuais**. In FERNANDES, Wanderley (coord.). *Fundamentos e princípios dos contratos empresariais*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

LORENZETTI, Ricardo Luís. **Fundamentos do Direito Privado**. São Paulo: RT, 1998.

MARQUES, Cláudia Lima; MIRAGEM, Bruno. **O Novo Direito Privado e a Proteção dos Vulneráveis**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

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

MENDES, Danielle Maiolini. **Os reflexos das decisões da justiça desportiva no contrato de trabalho do atleta profissional**. In: OLIVEIRA, Leonardo Andreotti Paulo (coord.). *Direito do trabalho e desporto*. 1. ed. São Paulo: Quartier Latin, 2014

MENEZES CORDEIRO, António. **Tratado de direito civil português. v. I – Parte Geral**, t. IV. Lisboa: Almedina, 2005.

MESQUITA, Luiz José de. **Direito disciplinar do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1991.

MIGUEL, Ricardo Georges Affonso. **A Ultratividade Da Multa Do Artigo 15 Da Lei 6.354/76 Após a Revogação Expressa Da Lei**. In Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, 29 ed., junho 2014. Disponível em: <www.trt9.jus.br> Acessado em: 14 de janeiro de 2025.

MIRANDA, Custódio Da Piedade Ubaldino. **Teoria Geral do negócio jurídico**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MOTA, Konrad Saraiva. **A pena de multa ao atleta profissional e o direito fundamental a intangibilidade salarial**. In: MELO FILHO, Álvaro et al. (Org.). *Direito do Trabalho Desportivo*. São Paulo: Quartier Latin, 2012. p. 315-328.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Salário: conceito e proteção**. São Paulo: LTr, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

NASCIMENTO, Tupinambá Miguel Castro do. **O atleta profissional e o poder disciplinar**. Porto Alegre: Livraria Editora Porto Alegre, 1975.

OLIVEIRA, Eduardo Riberio de. In Teixeira, Sálvio de Figueiredo (coord.) **Comentários ao Novo Código Civil**. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

QUEIROZ, Julian Nogueira. **Direito Social e Novas Relações Laborais**. João Pessoa: Editora Norat, 2024.

RAMOS, Rafael Teixeira. **Direito Desportivo Trabalhista**. 1. ed. São Paulo: Quartier Latin, 2010.

RAMOS, Rafael Teixeira. **Multa salarial no Contrato Especial de Trabalho Desportivo (CETD)**. Lei Em Campo. 24 de agosto de 2020. Disponível em: <<https://leiemcampo.com.br/multa-salarial-no-contrato-especial-de-trabalho-desportivo-cetd/>>. Acesso em: 25 de fevereiro de 2025.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 8ª ed. São Paulo: Saraiva. 1981.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Editora Método, 2015.

RIZZARDO, Arnaldo. **Contratos**. 19. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

SALES, Artur. **Relatório: educação e as categorias de base**. Universidade do Futebol, 1 de ago. de 2019. Disponível em:<<https://universidadedofutebol.com.br/2019/08/01/relatorio-educacao-e-as-categorias-de-base/>> Acesso em: 21 de fev. 2025

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

SARMENTO, Daniel. **Dignidade da pessoa humana: conteúdo, trajetórias e metodologia**. Belo Horizonte: Fórum, 2016.

SILVA, De Plácido e. **Vocabulário jurídico**. 12. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997, vol. IV, Q-Z, p. 274.

SILVA NETO, Manoel Jorge. **Curso de direito constitucional**. 6.e. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

SINGER, Peter. **Ética Prática**. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

Soares, Antônio Jorge Gonçalves; Melo Leonardo Bernardes Silva de; Costa Felipe Rodrigues da; Bartholo, Thiago Lisboa; Bento, Jorge Olímpio. **Jogadores de futebol no Brasil: mercado, formação de atletas e escola**. Rev Bras Ciênc Esporte. Out. 2011. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0101-32892011000400008>> Acesso em: 27 de fevereiro de 2025.

SOUZA NETO, Fernando Tasso de. **Das multas aos atletas profissionais de futebol: constitucionalidade e aplicabilidade**. In: MACHADO, Rubens Approbato et al. (Org.). Curso de direito desportivo sistêmico. Vol. 2. São Paulo: Quartier Latin, 2010. p.629-636.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃ, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. 9 ed. São Paulo: Freitas Bastos, 1983.

VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da. **Direito e Desporto**. São Paulo: LTr, 2018.

VEIGA, Maurício Figueredo Corrêa da. **Manual de direito do trabalho desportivo: atualizado com a Lei n. 13.467/2017 e com a Lei n. 54/2017, de Portugal**. 3. Ed. São Paulo: LTr, 2020.

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