



EFEITOS DA REFORMA TRABALHISTA NAS RELAÇÕES DESPORTIVAS

Por Alexandre Agra Belmonte¹

1. Introdução

A reforma trabalhista foi inaugurada com a Lei nº 13.429, de março de 2017 e complementada com a Lei nº 13.467/2017, de julho de 2017.

A primeira lei versa estende o prazo do trabalho temporário para 180 (cento e oitenta) dias e as situações que o ensejam.

No texto original, era permitido apenas para atendimento de acréscimo extraordinário de serviço e substituição de pessoal regular e permanente.

Agora, o trabalho temporário é admitido para substituição de pessoal regular e permanente atendimento de demanda complementar de serviços, oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, de natureza intermitente, periódica ou sazonal.

Em razão da extensão do prazo, pode ser utilizado para substituição de gestante em percepção de licença maternidade, o que não era condizente com o prazo anterior. Também pode servir para substituição de trabalhador em gozo de férias ou em recuperação de doença ou acidente do trabalho.

Fator imprevisível é o que não pode ser previamente conhecido e que importa na necessidade de contratação de mão de obra suplementar para a ele fazer frente.

Fator previsível é o que pode ser previamente conhecido, embora dele não se tenha certeza de que poderá ocorrer, mas em que, ocorrendo, demanda a necessidade de mão de obra suplementar. Por exemplo, a possibilidade de contratação de uma empresa para um serviço por 180 (cento e oitenta) dias, que demande a necessidade de contratação de mão de obra suplementar.

¹ O autor é Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, especialista em Direito Privado Aprofundado pela UFF, mestre em Direito das Relações Sociais e Doutro em Justiça e Sociedade pela UGF, vice-presidente da Academia Brasileira de Direito do Trabalho e vice-presidente da Academia Nacional de Direito Desportivo.



Caráter intermitente é o que abrange períodos de atividade com períodos de inatividade. Os períodos de atividade podem demandar a necessidade de mão de obra complementar.

Necessidade periódica é a que ocorre em época pré-determinada, em lapso de tempo determinado, exigindo a contratação de trabalhador temporário, a exemplo de festividades como Dia das Mães, Dia do País, Natal, Dia das Crianças e outras que importam em aumento de demanda e assim, de mão de obra complementar.

Necessidade sazonal é mais abrangente do que a periódica. Diz respeito a situações específicas que demandam mão de obra complementar, mas não está adstrita a datas pré-determinadas, como a safra.

A Lei nº 13.499/2017 também regula a prestação de serviços a terceiros, antes prevista apenas de forma restritiva na Súmula nº 331, do Tribunal Superior do Trabalho.

A terceirização pode ocorrer em atividade fim ou atividade meio, desde que não haja subordinação direta e não sejam desatendidos os demais requisitos previstos em lei, sob pena de fraude.

Tanto a tomadora de trabalho temporário, como a contratante de trabalho terceirizado respondem subsidiariamente pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas.

A Lei nº 13.467/2017, por sua vez, concentra as alterações em exatamente 117 artigos da CLT, num total de mais de 200 dispositivos modificados, abrangendo o direito material do trabalho e o direito processual do trabalho.

Na parte do direito material, prevê a formação de grupo econômico por subordinação e por coordenação, impondo limites para a respectiva caracterização; contagem do tempo de serviço em caso de acidente do trabalho e serviço militar; estabelece o que é ou não computado como tempo à disposição do empregador; define os efeitos da sucessão trabalhista quanto ao sucessor e sucedido, bem como as respectivas responsabilidades e os prazos respectivos; regras de prescrição, inclusive intercorrente; exclusão de pagamento obrigatório das horas in itinere; modifica regras do trabalho em tempo parcial e do banco de horas; estabelece a incidência apenas do adicional de horas extras para as horas diárias não compensadas, se não ultrapassada a duração máxima semanal, sem descaracterização de acordo de compensação de jornada pela prestação de horas extras habituais; prevê o ajuste de jornada de 12 X 36 por acordo individual e a possibilidade de diminuição do intervalo para almoço por acordo ou convenção coletiva;



estabelece o pagamento como extra apenas do tempo suprimido pela concessão apenas parcial do intervalo; regula o teletrabalho; permite a fruição de férias de três períodos, um deles não inferior a quatorze dias e os demais não inferiores a cinco dias corridos cada; regula os danos extrapatrimoniais para efeito de composição das ofensas; regula o trabalho intermitente; estabelece requisitos para a livre estipulação de condições de trabalho, padrão de vestimenta e responsabilidade pela higienização, bem como as parcelas que integram e que não integram o salário; estabelece novos critérios para a equiparação salarial, com vedação de indicação de paradigmas remotos; estabelece novos critérios de promoção para quadro de carreira, com dispensa de homologação; limita a 50% do limite máximo dos benefícios do regime geral de previdência em caso de discriminação para efeito de promoção por motivo de sexo ou etnia, além das diferenças salariais; admite o despedimento individual, plúrimo ou coletivo não atrelado a autorização sindical ou norma coletiva, PDI ou PDV importando em quitação plena e irrevogável do contrato de trabalho, salvo estipulação em contrário das partes; fixa o quantum das parcelas rescisórias devidas acordo de extinção do contrato; regula a representação dos trabalhadores nas empresas, com garantia de emprego para o representante; extingue a contribuição sindical obrigatória; dá prevalência à convenção e ao acordo coletivo de trabalho sobre a lei, entre outras, nas matérias elencadas no art.611-A, com fixação dos direitos mínimos inegociáveis (art.611-B); atribui prevalência do acordo coletivo sobre as convenções coletivas (art.620); permite ao hipersuficiente fazer ajustes com o empregador com força de norma coletiva.

Na parte do direito processual, a nova lei determina a participação obrigatória, como litisconsortes, dos sindicatos em ação anulatória de cláusula de acordo ou convenção coletiva (art.611, §5º); estabelece o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva para limitar a atuação do judiciário trabalhista ao exame dos elementos essenciais do negócio jurídico nas negociações coletivas sobre direitos disponíveis (art.8º, §3º), mas considerando como objeto ilícito convenção ou acordo sobre direitos mínimos inegociáveis (art.611-B); prevê a arbitragem nos conflitos individuais (art.507-A a B); prevê a contagem do prazo processual somente em dias úteis (art.775); condiciona a concessão da justiça gratuita à comprovação de miserabilidade (art.790, §§3º e 4º); proíbe o adiantamento de valores para perícias (art.790-B, §3º); responsabiliza a parte sucumbente pelo pagamento dos honorários periciais ainda que



beneficiária da justiça gratuita (art.790-B); prevê honorários recíprocos de sucumbência e sem compensação (art.791-A, caput e §3º); prevê a responsabilidade por má fé processual da parte e de testemunha (art.793-A e D); regula o incidente de exceção de incompetência territorial, com suspensão do processo e tramitação especial (art.800); prevê a distribuição do ônus da prova conforme CPC (art.818); impossibilita a desistência da ação após contestação (art.841, §3º); admite preposto não empregado (art.843, §3º); prevê o pagamento das custas em caso de arquivamento, exceto se comprovar ser beneficiário da justiça gratuita (art.844, §2º); impõe a obrigação do juiz aceitar a contestação e documentos, em caso de revelia (art.844 §5º); impõe a liquidação do pedido nas reclamações trabalhistas; regula o incidente de desconconsideração da personalidade jurídica na forma do CPC, exceto quanto ao cabimento de agravo de petição, independentemente de garantia do juízo na fase de execução (art.855-A, §1º, II); prevê a homologação de acordo extrajudicial em procedimento de jurisdição voluntária (art.855-B), restringe a execução de ofício apenas aos casos de *jus postulandi* (art.878); determina a utilização da TR para atualização dos créditos trabalhistas (art.879, §7º); regula a transcendência econômica, social, jurídica e política como condição de admissibilidade do recurso de revista (art.896-A) e dá outras providências.

Tudo considerado, tem-se que a reforma trabalhista, no seu conjunto, teve por fim: a) desburocratizar as relações de trabalho (eliminou a necessidade de homologação do quadro de carreira e sindical da rescisão do contrato); b) fomentar o emprego, flexibilizando institutos (terceirização, trabalho temporário e rompimento extrajudicial amigável judicialmente homologável do contrato) e criando novas formas de trabalho (teletrabalho e trabalho intermitente); c) modernizar as relações coletivas de trabalho (ao regulamentar a representação dos trabalhadores nas empresas, extinguir a contribuição sindical obrigatória e definir os direitos disponíveis para efeito de negociação coletiva); d) conter a judicialização irresponsável, por meio da comprovação efetiva da miserabilidade, do pagamento das custas, dos honorários de sucumbência, da responsabilização da testemunha mentirosa e da exigência de liquidação do pedido e fez outras modificações pontuais na lei (extinção da obrigatoriedade das horas *in itinere*, previsão da prescrição intercorrente e da arbitragem individual, regulação da incidente de desconconsideração da personalidade jurídica, da composição dos danos extrapatrimoniais e da transcendência, previsão do trabalho autônomo com ou sem exclusividade e com ou sem



continuidade, desoneração fiscal, previdenciária e trabalhista dos prêmios etc); e) eliminar conflitos de compreensão, tornando mais seguras as relações materiais e processuais (definição dos direitos disponíveis para negociação coletiva e restrições judiciária para ingerência nos ajustes; definição dos efeitos da sucessão e prazo de responsabilidade; regulação da prescrição intercorrente; obrigatoriedade de formação do incidente para desconsideração da personalidade jurídica); e, f) desoneração da folha de pagamento (desvinculação dos prêmios da natureza salarial; exclusão do pagamento das horas in itinere; pagamento como extra apenas do tempo efetivamente suprimido de intervalo etc).

Este artigo tem por finalidade investigar os efeitos da reforma trabalhista nas relações desportivas.

2. Vínculo entre atleta e entidades desportivas

A Lei Geral do Desporto, destinada a regular o relacionamento do atleta profissional e não profissional, ainda que em formação, com as entidades do desporto, é a de nº 9.615/1998 (Lei Pelé).

Nos termos da referida lei, a relação desportiva do atleta profissional tem dupla disciplina, a trabalhista e a desportiva.

A relação trabalhista advém de vínculo contratual determinado por lei, mantido com a entidade de prática desportiva e da qual decorrem direitos e obrigações típicas da legislação trabalhista e previdenciária (art.28, §4º, da Lei 9.615/98).

Para o futebol de competição, a relação trabalhista advém da lei (art.94, *caput*) e para as demais modalidades desportivas de rendimento, da escolha pelas partes da lei trabalhista como a de regência (art.94, parágrafo único).

O contrato que une o atleta profissional de futebol à entidade de prática desportiva é denominado contrato especial de trabalho desportivo.

Quanto à relação desportiva, é a mantida não apenas com a entidade de prática desportiva, mas também com as entidades de administração do desporto.

Essa relação submete o atleta profissional e as próprias entidades de prática desportiva às disciplinas organizacional e desportiva.



O vínculo desportivo do atleta profissional com a entidade de prática desportiva contratante constitui-se com o registro do contrato especial de trabalho desportivo na entidade de administração do desporto (art.28, §5º, da Lei 9615/98).

A disciplina organizacional diz respeito à estrutura do sistema desportivo e hierarquia das entidades de administração do desporto (federações, confederações, comitês e Justiça desportiva).

A disciplina desportiva diz respeito às regras desportivas nacionais e internacionais para organização e participação nas competições e condutas das entidades de prática e dos atletas (art.47).

À Justiça Desportiva, que tem natureza administrativa, mas vincula os atletas e entidades do desporto, cabe o julgamento das questões atinentes à conduta desportiva do atleta e conflitos desportivos entre as entidades de administração, entidades de prática desportivas e atletas (art.49 e seguintes).

No desporto de prática formal a organização, funcionamento, atribuições da Justiça Desportiva brasileira e o processo desportivo, bem as infrações disciplinares desportivas e suas respectivas sanções, são reguladas por lei e pelo Código Brasileiro de Justiça Desportiva.

A eles submetem-se as entidades nacionais e regionais de administração do desporto, as ligas nacionais e regionais, as entidades de prática desportiva, filiadas ou não às entidades de administração, os atletas, profissionais e não-profissionais, os árbitros, assistentes e demais membros de equipe de arbitragem, as pessoas naturais que exerçam quaisquer empregos, cargos ou funções, diretivos ou não, diretamente relacionados a alguma modalidade esportiva, nas já referidas entidades como, entre outros, dirigentes, administradores, treinadores, médicos ou membros de comissão técnica, e todas as demais entidades compreendidas pelo Sistema Nacional do Desporto, bem como as pessoas naturais e jurídicas que lhes forem direta ou indiretamente vinculadas, filiadas, controladas ou coligadas.

3. Contrato especial de trabalho desportivo



Nos termos da lei, o contrato especial de trabalho desportivo, obrigatório para a modalidade futebol, resulta na aplicação das normas trabalhistas e da seguridade social, ressalvadas as peculiaridades da LGD (Lei Geral do Desporto).

Consideradas as diversas peculiaridades da referida lei em relação ao atleta profissional de futebol (indenização pré-ajustada mediante cláusula penal bilateral para a hipótese de rompimento antecipado, viagens, concentração, bicho, luvas, registro do contrato, submissão a regras e decisões desportivas, tem-se que a aplicação da Consolidação das Leis do Trabalho é de natureza subsidiária, incidindo quando omissa a LGD e desde que compatível com as particularidades do trabalho desportivo.

O contrato especial de trabalho desportivo é formal, porque exige a forma escrita, inclusive pela necessidade dele constar o valor da cláusula penal e o ajuste dos acréscimos remuneratórios; solene, porque depende de registro na entidade de administração do desporto; por prazo determinado, por ter limitação de duração, eis a vida do atleta para o desporto é curta e ele pode evoluir, tornando-se atrativo para outras agremiações; especial, porque tem características próprias, que o distinguem dos demais contratos de trabalho.

O contrato especial de trabalho desportivo tem a duração mínima de 3 meses e a máxima de 5 anos (art.30).

As finalidades principais da predeterminação contratual são: a) proteger o investimento feito no atleta pela entidade de prática desportiva; e, b) permitir que o atleta negocie outras condições de trabalho para efeito de renovação do contrato.

Anteriormente à Lei Pelé, vigorava a lei do passe, atribuindo-o à entidade de prática desportiva e continuando o atleta vinculado ao empregador mesmo que o contrato chegasse ao fim. A cláusula penal bilateral permite que o atleta se desvincule da entidade de prática desportiva até mesmo durante o contrato, indenizando o empregador.

No desporto é preciso, além da infraestrutura adequada, investir em vestuário, médicos, treinadores, preparadores físicos, massagistas.

Quanto ao principal personagem do desporto, o atleta, torna-se necessário o investimento na formação ou em sua aquisição.

Era preciso, portanto, dar às entidades desportivas a segurança no investimento feito e ao próprio atleta a segurança da permanência na agremiação escolhida durante o contrato.



Até a edição da Lei Geral do Desporto, no futebol procurou-se dar essa segurança por meio do passe, que representava um direito econômico, de propriedade da entidade de prática desportiva, tendo o atleta jogador de futebol direito a 15% do valor nas transferências.

O contrato de trabalho tinha então a duração de 3 meses a 2 anos, mas continuava preso pelo passe à agremiação, uma vez findo.

Como o passe pertencia à entidade de prática desportiva, se não houvesse renovação ou transferência para outra agremiação, o jogador ficava sem receber salário.

Para os clubes, o passe significava a proteção do investimento na aquisição do jogador ou um título representativo de um direito compensatório da formação e revelação do atleta, propiciando a sua valorização, inclusive para efeito de transferência de agremiação.

Na visão do jogador, o passe vedava a liberdade para dispor da própria força de trabalho, ficando a mercê da vontade do clube detentor.

Carreiras promissoras ou reconhecidas foram destruídas por agremiações que pelas mais variadas razões impossibilitavam transferências ao talante de dirigentes, que muitas vezes até impediam o atleta de ser escalado, remetendo-o ao ostracismo com o passar do tempo.

A Lei nº 9.615/1998, em sua redação originária, alterou o prazo de vigência do contrato especial de trabalho desportivo (mínimo de 3 meses e máximo de 5 anos, art.30) e buscou dar às agremiações e aos atletas outra forma de proteção. Criou uma cláusula penal para os novos contratos, aplicável às hipóteses de descumprimento, rompimento ou rescisão unilateral.

Quanto aos contratos em vigor, estabeleceu a seguinte norma de transição:

Art. 92. Os atuais atletas profissionais de futebol, de qualquer idade, que, na data de entrada em vigor desta Lei, estiverem com passe livre, permanecerão nesta situação, e a rescisão de seus contratos de trabalho dar-se-á nos termos dos arts. 479 e 480 da CLT.

Até 2011, quando a Lei Pelé foi substancialmente alterada, a jurisprudência tinha a compreensão de que a cláusula penal desportiva prevista no art.28 era unilateral e referente à que o atleta devia à entidade de prática desportiva pelo rompimento antecipado do contrato.

Considerava a jurisprudência que para a proteção ao atleta a lei destinava o disposto no art.31, referente às hipóteses de rescisão por descumprimento de obrigações.



Por meio da Lei nº 12.395, de 2011, o legislador fez significativas alterações nas relações desportivas. Uma delas foi a revogação total da Lei nº 6.354/1976, então aplicável apenas ao futebol e a outra, ter tornado bilateral a cláusula penal incidente em caso de rescisão antecipada do contrato especial de trabalho desportivo.

A finalidade da cláusula é tanto a de evitar, como também a de compensar, o prejuízo causado pelo rompimento culposo antecipado do contrato.

Enfim, a cláusula penal desportiva tem natureza indenizatória, de pré-fixação de perdas e danos para a hipótese de rompimento culposo antecipado do contrato.

Outrossim, é bilateral, porque reciprocamente devida (art.28, I e II, da Lei Pelé).

A cláusula penal desportiva devida à entidade de prática desportiva pelo atleta é denominada cláusula indenizatória desportiva.

A cláusula penal desportiva devida ao atleta pela entidade de prática desportiva pelo atleta é denominada cláusula compensatória desportiva.

Ambas têm a mesma finalidade indenizatória. A nomenclatura distinta é apenas para identificação de quando se trata de uma ou outra.

Nos termos da lei, a inserção da cláusula penal no contrato especial de trabalho desportivo é essencial à contratação (art.28, caput, da Lei Pelé).

A razão pela qual assim ocorre é porque o contrato é levado a registro e assim dá-se conhecimento a terceiros do vínculo mantido com a entidade empregadora e do valor ajustado a título de proteção do investimento.

São cláusulas obrigatórias do contrato escrito os nomes e qualificação das partes, o objeto, o tempo de duração do contrato, o valor discriminado da remuneração e forma de pagamento, o valor das luvas, se existentes, cláusula indenizatória devida à entidade de prática (art.28, I), cláusula compensatória devida ao atleta (art.28, II), os acréscimos remuneratórios pactuados (art.28, §4º, III) e o lugar da contratação e assinaturas das partes.

A lei obriga a constar do contrato a cláusula penal bilateral para que as próprias partes, observados os limites legais, ajustem o valor da indenização pelo rompimento culposo antecipado, buscando inibir, pelo risco, a quebra do contrato, mas também para que, levado a registro obrigatório, terceiros saibam de antemão o custo que arcarão para ter o atleta em meio ao contrato em curso com a entidade empregadora.



Quanto aos acréscimos remuneratórios, as peculiaridades do desporto e da remuneração do atleta, impõem permitir que as próprias partes ajustem valor para os períodos de concentração, viagens, pré-temporada e participação em partida, prova ou equivalente

Do contrato também é obrigatório constar cláusula reguladora da prorrogação automática em caso de suspensão do contrato por impedimento de atuação por prazo ininterrupto superior a 90 (noventa) dias, em decorrência de ato ou evento de exclusiva responsabilidade do atleta, desvinculado de sua atividade profissional (§§ 8º e 7º da Lei Pelé).

Assim ocorre, porque quando o atleta é, por exemplo, punido pela FIFA com 6 (seis) meses ou 1 (hum) ano de suspensão após teste positivo em exame antidoping, essa suspensão se refletir no tempo de duração do contrato, eis que a lei trabalhista não permite suspensão superior ao prazo de 30 dias previsto na CLT (art.440).

4. Terminação do contrato

A terminação do contrato especial de trabalho desportivo pode dar-se de modo normal e de modo anormal.

De modo normal, mediante o cumprimento total do contrato, mediante execução ou caducidade (término do prazo). Terminado de forma normal, nenhuma indenização é devida ao atleta ou à entidade de prática desportiva.

De modo anormal, em razão de terminação antecipada, denominada dissolução e que tem como espécies a rescisão, a resolução e a rescisão.

A rescisão pode dar-se na forma unilateral (despedida sem justa causa e pedido de demissão) e bilateral (distrato). O que a caracteriza é a desnecessidade de motivação para o rompimento.

A terminação antecipada por resolução pode dar-se de forma desculpável ou de forma culposa.

Ocorre de forma desculpável em virtude de aposentadoria espontânea do atleta, caso fortuito (morte natural do trabalhador), de força maior e de *factum principis*.

No caso de terminação por morte natural do atleta ou desvinculada do trabalho, nenhuma indexação é devida.



Na terminação por força maior, a indenização é devida por metade. E em ocorrendo *factum principis*, a autoridade governamental é a responsável pela indenização (art.486, CLT).

De forma culpável, quando a terminação é atribuída à culpa de uma das partes, ou de ambas (justa causa, rescisão indireta e culpa recíproca).

Terminando o contrato por culpa da entidade de prática desportiva empregadora ou do atleta, um deve ao outro cláusula penal fixada na Lei nº 9.615/98: pela primeira, até 400 vezes o valor do salário; pelo segundo, até 2.000 vezes o valor do salário.

Se o rompimento ocorrer por culpa recíproca, a indenização é devida por metade (art.484, da CLT).

A rescisão ocorre por motivo de nulidade ou anulabilidade que inviabiliza o contrato desde a sua origem ou a partir da decisão judicial.

5. Direitos dos atletas profissionais de futebol

Os atletas têm direito aos salários ajustados, FGTS, adicionais e direito de imagem (art.31).

O valor correspondente ao direito de imagem não pode ultrapassar 40% da remuneração do atleta (par.único do art.87-A), sob pena de entender-se que é salário disfarçado, destinado a fraudar as legislações trabalhista, fiscal e previdenciária.

O direito de imagem é parcela de natureza civil, que não integra o salário (art.87-A).

O direito de imagem é, por natureza, parcela de natureza civil, porque desvinculada do contrato de trabalho, que apenas indiretamente a proporciona

Conforme art.28, §4º, também a acréscimos remuneratórios em razão de períodos de concentração, viagens, pré-temporada e participação do atleta em partida, prova ou equivalente, conforme previsão contratual, repousos semanais remunerados de 24 horas ininterruptas, preferentemente em dia subsequente à sua participação na partida, prova ou equivalente, se realizada no final de semana, férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, acrescidas do abono de férias, coincidentes com o recesso das atividades desportivas e jornada de trabalho desportiva normal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, distribuídas durante a semana. A lei não estipula limite diário de trabalho.



Não são computadas nessas 44 horas o tempo gasto com viagens e o tempo correspondente a concentrações, que são cobertos pelos acréscimos remuneratórios ajustados entre as partes quando da contratação (art.28, §4º, III).

Direito de arena é, no desporto, o valor devido às entidades de prática desportiva para a transmissão pela televisão, rádio, internet ou qualquer outro meio de comunicação do espetáculo por elas proporcionado (art.42). Os atletas participantes do espetáculo (inclusive no banco) têm direito ao percentual de 5 % quanto ao valor auferido pela entidade de prática desportiva, para distribuição igualitária pelo sindicato.

Ao contrário do direito de imagem, o direito de arena é parcela tipicamente trabalhista, porque proveniente da execução do contrato de trabalho, ou seja, da participação dos atletas na transmissão da imagem durante o exercício da função para a qual contratado.

No entanto, a lei atribui à parcela a natureza civil (O direito de arena é, por lei, parcela de natureza civil, que não integra o salário (art.42).

Finalmente, têm direito a seguro de vida e de acidentes pessoais (art.45).

É direito da entidade de prática desportiva optar ou não pela concentração dos atletas. Mas não poderá ser superior a 3 (três) dias consecutivos por semana, e pode ser exigida desde que esteja programada qualquer partida, prova ou equivalente, amistosa ou oficial (art.28, §4º, I).

O prazo de concentração poderá ser ampliado, independentemente de qualquer pagamento adicional, quando o atleta estiver à disposição da entidade de administração do desporto (inciso II).

As horas de deslocamento em caso de viagens não são computadas nas jornadas, tanto assim que o inciso III do §4º do art.28 estabelece que é objeto de negociação entre as partes acréscimos remuneratórios decorrentes de viagens. Logo, pelas características da relação desportiva; diante do fato de que as horas de deslocamento para a disputa de partidas e de concentração não integram a jornada; do fato de que o legislador não faz qualquer referência a trabalho noturno ou extra do atleta; do fato de que nas demais categorias especiais de trabalho há essa referência, tem-se que somente são devidas horas extras se ultrapassado o limite de 44 horas semanais ou inobservado o intervalo mínimo de 11 horas entre jornadas.



6. Os efeitos da reforma trabalhista nas relações de trabalho desportivas

Anotamos alguns efeitos da reforma nas relações desportivas.

6.1. Atleta hipersuficiente e efeitos dos ajustes feitos com o empregador

O primeiro deles diz respeito à possibilidade do atleta hipersuficiente estabelecer cláusulas ajustadas com o empregador redução ou supressão de direitos disponíveis com a mesma força de ajuste sindical (art.444, parágrafo único da CLT).

Nos termos do art.444, parágrafo único, a livre estipulação de condições de trabalho aplica-se, nas relações individuais de trabalho às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação (direitos disponíveis para efeito de negociação coletiva), 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.

Certamente o atleta, que não está obrigado a fazê-lo, se assim proceder é por ser de seu interesse, sem dúvida motivado por contrapartidas compensatórias que só ele pode avaliar.

Assim, ao contrário dos hipossuficientes, que podem depender de acerto coletivo para ajuste dos acréscimos remuneratórios coletivos, o hipersuficiente pode contratá-los à parte, com força individual obrigatória.

6.2. Prêmios

Outro efeito da reforma diz respeito aos prêmios e sua desvinculação do salário para todos os efeitos.

Ao empregado paga-se salário. Ao salário podem ser acrescidos adicionais legais (transferência, insalubridade) ou contratuais (gratificações, prêmios, ATS). E o trabalhador ainda pode receber utilidades (vestuários, educação) e indenizações (ajuda de custo, diárias).

Os valores pagos diretamente pelo empregador como retribuição do trabalho são salariais. E os valores pagos por terceiros em razão do contrato, são remuneratórios, mas essas nomenclaturas são constantemente confundidas.



A LGB dá nomenclatura própria às parcelas adicionais contratuais adicionais ao salário que podem compor a remuneração do atleta: acréscimos remuneratórios.

Os acréscimos remuneratórios são parcelas compensatórias dos períodos de concentração, viagens, pré-temporada e participação do atleta em partida, prova ou equivalente (art.28, §4º, III).

A lei impõe a previsão no contrato quanto ao pagamento dos acréscimos remuneratórios.

Para evitar salário complessivo, ou seja, uma quantia global incapaz de indicar o valor de cada parcela, deve ser feita a discriminação de cada título.

A falta de ajuste importará em arbitramento judicial, se houver demanda judicial específica.

O bicho pelo resultado é exemplo de acréscimo remuneratório.

O bicho desportivo tem a natureza de prêmio.

Isto porque o art.457 §4º da CLT o define como a paga feita em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício da função.

Logo, nos termos da nova redação § 2o do art.457 da CLT, mesmo habitual, não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

6.3. Quitação anual do ajuste e homologação extrajudicial do rompimento do vínculo

Outros efeitos que notamos são a possibilidade de quitação anual do contrato e a homologação judicial de acordo extrajudicial de rompimento do vínculo.

Nos termos do art. 507-B, faculta-se a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.

Assim, nada impede que atleta e entidade de prática desportiva optem pela quitação, nos termos da lei.

Foi incluído no art. 652 da CLT a alínea “f” para estabelecer que compete às Varas do Trabalho decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da



Justiça do Trabalho. E os novos arts. 855-B a 855 regulam a possibilidade, que pode perfeitamente ser utilizada pelos atletas e entidades de prática desportiva empregadora quanto à resolução de conflitos em meio ao desenvolvimento do contrato e os decorrentes de sua extinção.

6.4. Arbitragem

A lei agora prevê a possibilidade do atleta optar pela arbitragem individual para a solução das questões jurídicas inerentes ao seu contrato de trabalho.

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

6.5. *Negociação coletiva*

Inúmeras matérias do relacionamento entre atleta profissional e entidades de prática desportiva podem ser ajustadas no âmbito coletivo, notadamente, diante das peculiaridades das relações desportivas, quanto à remuneração dos acréscimos remuneratórios, concentração e dias de descanso.

Também podem ser objeto de ajuste coletivo a definição da cláusula indenizatória desportiva, devida pelo atleta à entidade de prática em caso de rompimento do contrato. A opção pelo rigor da lei em relação a atletas não renomados e auferidores de baixos salários pode, diante da curta carreira, inviabilizar transferências que possibilitariam melhoria de vida e projeção.

6.6. *Normas processuais*

Evidentemente, ao atleta profissional são aplicáveis as normas de natureza processual contidas na reforma: responsabilidade por honorários de sucumbência, necessidade de



liquidação do pedido feito em reclamação trabalhista, submissão à prescrição intercorrente e composição dos danos extrapatrimoniais.

Deve-se dar atenção, no entanto, para o fato de que a carreira do atleta é curta; que as competições se sucedem; que não é incomum o atraso nos pagamentos salariais pelas entidades de prática desportiva; e que as transferências para clubes do Brasil e do exterior têm janelas com prazos limitados e que a utilização não pode tardar, sob pena do atleta não poder ser aproveitado.

Assim, medidas de urgência podem se impor ao magistrado no exame das questões trabalhistas dos atletas.

7. Conclusão

As relações de trabalho desportivas têm peculiaridades condizentes com as especificidades do desporto, razão pela qual o contrato especial de trabalho desportivo tem particularidades que o afastam do contrato de trabalho tradicional e impõem a aplicação apenas subsidiária da CLT.

A reforma trabalhista, como visto, trouxe implicações ao contrato de trabalho desportivo, que podem ser eficientemente utilizadas pelos atores desportivos.

De igual sorte, a reforma se impõe às reclamações trabalhistas envolvendo atletas profissionais, que, no entanto, podem optar pela solução da arbitragem, desde que atendidos os pressupostos estabelecidos em lei.

Brasília, 05/07/2019