

A especialidade ao contrato de Trabalho Desportivo

Vinícius Lantyer Oliveira Esquivel¹

Resumo: O artigo pretende ser uma introdução ao estudo do contrato de trabalho desportivo. Delimita as principais diferenças entre o regime jurídico dos empregados celetistas e aquele dos praticantes desportivos. Intenta firmar, a partir dessa delimitação, as bases para compreender a principal dicotomia em sede de contrato de trabalho desportivo: vinculação – às entidades de prática desportiva – e liberdade – seja a contratual, consequência da autonomia da vontade, seja a de trabalho, assegurada constitucionalmente pelo art. 5º, XIII, da Carta Magna. **Palavras-Chave:** Contrato de Trabalho Desportivo. Lei Pelé. Transferências. Vinculação. Liberdade.

1 Introdução

O contrato de trabalho desportivo demanda um estudo particularizado. O atleta profissional de futebol é empregado de seu clube, sendo remunerado por ele e subordinado ao seu poder diretivo. A relação trabalhista do praticante desportivo, contudo, afasta-se sobremaneira da relação laboral. A diferença principal reside no caráter obrigatoriamente temporário do vínculo juslaboral desportivo, o que foge à regra geral do Direito do Trabalho. É dizer, por motivos que serão abordados neste artigo, a indeterminação do contrato de trabalho comum é incompatível com o regime jurídico do praticante desportivo.

A exploração comercial da cedência do vínculo é, sem espaço para dúvidas, um dos principais motivos para essa discrepância. O objetivo deste estudo é analisar a posição do atleta profissional de futebol em meio aos institutos que permitem a referida comercialização de seu vínculo. Chega-se a afirmar que os atletas são considerados ativos financeiros para os seus clubes, notadamente para os sul-americanos, os quais veem na exportação de seus jogadores para os principais centros desportivos o principal meio de obtenção de recursos para gerir o funcionamento da entidade.

Dessa forma, a livre circulação dos jogadores seria prejudicial para os interesses dos clubes. O regime jurídico caminharia para a criação de mecanismos para a vinculação do atleta à entidade desportiva, prevendo, por exemplo, a obrigatoriedade de pagamento de valores para o rompimento do vínculo contratual. Embora criado a título de indenização pelos gastos com a formação e a preparação do atleta, tal mecanismo produz como efeito necessário a restrição da liberdade contratual do praticante desportivo. É dizer, fica prejudicada a liberdade de eleição do parceiro contratual, a liberdade de o trabalhador oferecer seus serviços a qualquer entidade empregadora, ainda que rivalize com seu clube.

¹ Técnico Judiciário do TRT5. E-mail: vinicius.esquivel@trt5.jus.br



Vislumbra-se, neste cenário, um conflito de interesses em sede de contrato de trabalho desportivo. Por um lado, a vinculação do atleta profissional de futebol ao clube protege os interesses da agremiação e, ao mesmo tempo, da competição, vez que a circulação de atletas a qualquer tempo prejudica o desenvolvimento das equipes – diminui o nível das exhibições – e impede o equilíbrio desportivo, ao facilitar que os clubes de maior potencial financeiro obtenham os serviços dos principais atletas, equilíbrio esse sem o qual não há interesse do público, atraído, justamente, pela imprevisibilidade dos resultados – prejudica, portanto, o espetáculo.

Em sentido diametralmente oposto, a liberdade de trabalho é direito consagrado constitucionalmente. A Constituição Federal, em seu art. 5º, inciso XIII, preconiza a liberdade de trabalho como direito fundamental. Por melhor que sejam os contratos dos atletas e, como veremos, essa não é a regra, eles atuam com subordinação, pessoalidade, não-eventualidade e visando à obtenção de uma remuneração. São, portanto, empregados das entidades de prática desportiva.

Os atletas profissionais não podem ver sua liberdade de atuar para o clube que desejam, seja pelo local em que almejam residir, seja por preferência clubística, por exemplo, restringida por mecanismos que abarcam tão somente os interesses desportivos; e os interesses laborais, como ficam? Também não podem ser proibidos de negociar melhores contratos e gerir seu futuro profissional. A liberdade de trabalho é direito constitucional que não pode ser negado aos trabalhadores desportivos.

O presente artigo intenta analisar as principais distinções entre o contrato de trabalho comum, regido pela Consolidação das Leis do Trabalho, e o contrato especial de trabalho desportivo – nomenclatura esta empregada pela Lei 9.615 de 1998, em seu art. 28 –, regido pela referida lei. Com essa análise, almeja-se compreender o principal dilema em sede de contrato de trabalho desportivo: como compatibilizar a vinculação, que tutela os interesses da competição e das entidades de prática desportiva, e a liberdade do praticante desportivo, que diz respeito à tutela dos interesses laborais.

Os atletas profissionais de futebol assumem a posição de sujeito ou objeto de direito nas transferências entre entidades desportivas? Para responder a essa pergunta, imprescindível o estudo do contrato de trabalho desportivo.

2 O Contrato de Trabalho Desportivo

2.1 O reconhecimento do atleta enquanto profissional

O futebol é o esporte dos brasileiros. Sem menoscabar a relevância das demais modalidades desportivas, é inegável a proximidade natural dos brasileiros para com o esporte bretão.

As tentativas de conceituação de esporte são inúmeras. Segundo Loy Jr., é “qualquer forma alegre de competição cujo resultado é determinado pela habilidade física, estraté-

gia, ou empregada individualmente ou em combinação.” Para os fins deste trabalho, interessa o conceito trazido por Magnane. Para o sociólogo, esporte pode ser definido como:

actividade de lazer cuja dominante é o esforço físico, participando simultaneamente do jogo e do trabalho, praticada de forma competitiva, comportando regras e instituições específicas, e susceptível de se transformar em atividade profissional.

Dessa forma, tendo sua origem como atividade recreativa, o desporto competitivo requer a elaboração de regras que o tornem justo e equilibrado. A competitividade, além disso, enseja a profissionalização do praticante, vez que a disputa traz consigo a existência de adeptos, os quais passam a investir direta ou indiretamente na entidade desportiva e dela esperam o resultado almejado. Os clubes, por seu turno, consideram relevante manter os atletas mais qualificados em seu plantel, pois são eles o diferencial para a conquista das vitórias e, portanto, dos adeptos.

Pode-se inferir dessas premissas iniciais que o enlace entre o desporto – a partir daqui, especificamente, o futebol – e o Direito é natural. Em primeiro plano, não há falar em competição sem a existência de regras técnicas, as denominadas “regras do jogo”. Imprescindível que haja parâmetros para sacramentar o vencedor de uma disputa. Conforme pontua Musset, esporte é um “jogo consistente em um exercício físico, submetido a certas regras”.

Por outro lado, a profissionalização do esporte demanda, à evidência, a regulamentação por parte do Estado. No Brasil, a lei que institui normas gerais sobre o desporto é a Lei nº. 9.615 de 1998, que revogou a Lei nº. 8.672/93.

Sobre a convivência entre o Direito e o Desporto, vale a transcrição das palavras de Amado:

Neste sentido, pode dizer-se que o direito cria a actividade desportiva, pois esta não se concebe sem aquele, não faltando inclusive quem afirme que o desporto talvez seja, de entre todas as actividades humanas, aquela em que a regra jurídica ocupa um lugar de maior relevo.

Assentadas tais ideias, afirma-se que, se um dia a fórmula “desportismo profissional” já foi entendida como absurda, contraditória e imoral, considerando a sua origem como atividade recreativa, hoje não há mais quem ignore essa realidade. A comercialização do universo desportivo, consequência da popularidade do esporte e da intensa publicidade efetuada tanto pelos clubes quanto pelas ligas, é perceptível mesmo a quem não busca informações da mídia especializada. Notícias sobre os valores dos salários dos atletas profissionais de futebol e das altas montas que envolvem as transações entre entidades desportivas são vistas cotidianamente e demarcam o considerável relevo do futebol enquanto atividade econômica.



2.2 Vinculação e liberdade

O Conselho de Estado espanhol afirmava, já em 1991, sobre o desporto:

é um produto de consumo, uma adequada utilização do ócio, um meio fantástico de publicidade, uma fonte de saúde e de emprego, um modo de vestir, um grande negócio e um instrumento de poder.

Tanto mais hoje, com os avanços legislativos que permitiram gradativamente a sobreposição da liberdade contratual em relação à antiga vinculação inexorável dos atletas às entidades, aquecendo o mercado e elevando os valores envolvidos.

Nesse cenário, não se pode olvidar da posição do atleta profissional de futebol. Protagonista que é, recebe da mídia e dos adeptos o reconhecimento pelos resultados em campo, sendo alçado em alguns casos ao patamar de celebridade. Essa, contudo, não é a realidade do país. Os grandes astros são minoria. É preciso ter em mente que, no Brasil, 82% dos jogadores de futebol recebem até dois salários mínimos, enquanto apenas 2% recebem acima de 20 salários mínimos.

Mesmo os atletas profissionais considerados estrelas, contudo, são empregados de seus clubes. Não há discussão quanto a isso. Portanto, não se pode desconsiderar que os atletas envolvidos nesse subsistema do capitalismo devem ter seus direitos trabalhistas salvaguardados. Como compatibilizar as características imanentes a um trabalhador com a peculiar lógica empresarial do desporto profissional?

O contrato do jogador de futebol é um contrato especial de trabalho desportivo. Reconhecer a especialidade do vínculo, entretanto, não importa aceitar a utilização do atleta profissional de futebol como verdadeira moeda de troca entre as entidades desportivas. Todo o oposto. O desporto para os atletas profissionais é encarado como trabalho, não como recreação. E a liberdade para trabalhar onde desejar é algo que não pode ser sobrepujado pela necessidade que os clubes possuem de vincular o atleta.

Doutra monta, ao tempo em que não se pode limitar demasiadamente a liberdade contratual do atleta-empregado, que veria sua vontade subtraída em prol da vontade do empregador, não se pode admitir a total liberdade, sob pena de pôr em risco o prosseguimento das competições, que necessitam do equilíbrio desportivo para atraírem o público. Permitir que atletas desvinculem-se da agremiação ao final de uma competição, por exemplo, em sua fase decisiva, compromete todo o planejamento feito para a temporada. O desporto, e eminentemente o futebol, sobrevive do equilíbrio. Não se costuma acompanhar esporte cujo resultado já se conhece antes da disputa.

Este artigo busca ser uma introdução ao estudo do vínculo trabalhista dos atletas profissionais de futebol. Para tanto, indispensável a análise das especificidades do contrato de trabalho desportivo em relação ao contrato de trabalho convencional.

2.3 Especialidade do contrato de trabalho desportivo

É certo que o enlace trabalhista do jogador de futebol em vários aspectos difere do vínculo trabalhista previsto na Consolidação das Leis do Trabalho. Não por outro motivo que a Lei n. 9.615/98, em seu art. 28, estabelece que o vínculo entre atleta e clube é pactuado em contrato especial de trabalho desportivo.

Dispositivos do referido corpo normativo consagram expressamente a inaplicabilidade de outras tantas disposições legais previstas na CLT. À guisa de exemplo, o art. 30, parágrafo único, dispõe sobre a inaplicabilidade dos arts. 445 e 451, ambos da CLT, ao contrato de trabalho desportivo. O §10 do art. 28 também prevê a inaplicabilidade dos arts. 479 e 480, da CLT.

Outros países também possuem diplomas normativos específicos para regulamentar o contrato de trabalho desportivo. Em Portugal, a Lei n.º 28/98; o Real Decreto nº 1006/1985, na Espanha; e, na Itália, a Lei nº. 91, de 23 de Março de 1981, são exemplos de normas regentes do contrato de trabalho do jogador de futebol, todas demarcando a especialidade do vínculo do praticante desportivo em relação ao enlace do empregado comum.

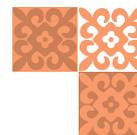
A doutrina entende que a inaplicabilidade do Direito do Trabalho comum ao atleta profissional de futebol decorre da sua inadequação flagrante. É o que se passa com outros contratos especiais de trabalho, como o do artista e o do técnico em espetáculos de diversões, disciplinados, no Brasil, pela Lei n.º 6.533/1978. Sobre essa especialidade, fala-se em “tipicidade social” e “tipos extraleais” ou “tipos sociais.”

A autonomia do Direito do Trabalho Desportivo advém do reconhecimento desse caráter especial do vínculo trabalhista do praticante desportivo. Para compreender os institutos próprios desse ramo é preciso afastar-se do raciocínio laboral comum sem, contudo, deixar de reconhecer a importância dos princípios do Direito do Trabalho, os quais, historicamente, propiciaram melhores condições de vida para o empregado, amenizando os efeitos da subordinação jurídica – ainda mais intensos para o atleta profissional de futebol.

Nessa esteira, as palavras de Albino Mendes Baptista pontuam a imprescindibilidade do “pensar desportivamente”:

Ao legislador e ao intérprete não basta terem a sensibilidade laboral, é preciso terem sensibilidade desportiva, o que exige um esforço acrescido. Tudo isto implica que o intérprete deva procurar as soluções jurídicas adequadas à realidade laboral desportiva, despindo necessariamente a camisola do direito laboral comum pensado para outro tipo de trabalhadores e de realidade. (...) Acrescentamos agora que o futuro do Direito Laboral Desportivo passará pela afirmação do contrato de trabalho desportivo como um tipo autónomo, que obedece a uma valoração qualitativamente diversa da existente em sede de Direito do Trabalho (comum).

2.3.1. Enquadramento único



Relevante mencionar, por oportuno, a crítica feita ao denominado “enquadramento único”, mencionada tanto por João Leal Amado como por Albino Mendes Baptista. A realidade é composta por situações plurais, diversificadas, cada qual com sua peculiaridade. É sempre um risco a tentativa de conceber os dispositivos legais como suficientes para a previsão de todas as possibilidades. Não se deve assumir uma figura estereotipada de empregado ou de empregador.

A proteção voltada a um trabalhador qualificado deve ser diferente daquela direcionada a um trabalhador indiferenciado, sob pena de gerar situações juridicamente desadequadas e socialmente injustas. Um diretor de banco e uma empregada doméstica, por exemplo, devem ser tutelados de acordo com suas especificidades – como ocorre na legislação brasileira.

Nessa toada, verifica-se que conceder maior espaço contratual é o modo de propiciar soluções diferentes para situações diversas. Surge, então, o pluralismo tipológico do contrato de trabalho.

2.3.2. Pluralismo tipológico

Por pluralismo tipológico entende-se a abordagem do contrato de trabalho enquanto gênero que compreende diversas espécies. O contrato de trabalho desportivo, portanto, consiste numa dessas espécies, criadas a partir da compreensão da pluralidade das situações contratuais. Para David Jacotot, o contrato constitui “um instrumento de gestão da especificidade desportiva.”

Entende-se relevante pontuar as peculiaridades do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol como forma de evitar a aceitação pura e simples dos conceitos oriundos do Direito do Trabalho. Sem pretensão de esgotar as discrepâncias entre o contrato de trabalho típico e o contrato do praticante desportivo, serão analisadas, a seguir, as principais diferenças dos regimes jurídicos.

2.4 PRINCIPAIS DISTINÇÕES

Como é cediço, a estabilidade no emprego é uma luta histórica dos trabalhadores. Mecanismos jurídicos são criados para proteger o empregado da demissão sem justo motivo. A vinculação ao trabalho é encarada como medida benéfica ao empregado, o qual vislumbra na permanência no emprego a segurança de possuir um salário garantido. Não por outro motivo que a continuidade do vínculo empregatício é um princípio para o Direito do Trabalho.

Para o praticante desportivo, no entanto, a lógica é inversa. Interessa ao desportista profissional – notadamente, ao jogador de futebol – a liberdade de trabalho. Com efeito, a Lei n.º 9.615/98, alcunhada como Lei Pelé, preconiza que o contrato de trabalho desportivo terá prazo determinado, com vigência mínima de três meses e máxima de cinco anos (art. 30). Ao contrário do trabalhador celetista, para o qual o contrato por tempo determinado deve ser a exceção – sendo, inclusive, as irregularidades passíveis de reconduzir o vínculo em contrato por tempo indeterminado –, o jogador de futebol deve ter seu contrato pactuado, obrigatoriamente, por tempo determinado.

Sobre a diferença dos regimes jurídicos, a doutrina assim leciona:

Frise-se, outrossim, que inversamente à luta histórica do trabalhador comum ao reivindicar pela segurança do liame empregatício, traduzida no princípio da continuidade da relação de emprego, na atividade esportiva profissional, a “batalha” continua a ser pela derrocada total dos *player mobility restraints*, em outros termos, pela prevalência da plena liberdade de trabalho, a que o direito anglô-saxão nomeia *free agency*, em detrimento da restrição à livre mobilidade atlética.

O parágrafo único do art. 30 da Lei Pelé refere-se à inaplicabilidade dos arts. 445 e 451 da Consolidação das Leis do Trabalho, dada a incompatibilidade com o regime juslaboral desportivo.

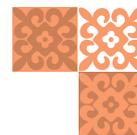
E qual seria o porquê do contrato a termo? O principal argumento é o da efemeridade da profissão. Como se sabe, os praticantes desportivos costumam iniciar a carreira por volta dos 16/18 anos, encerrando-a não muito após os 30 anos. A contratação sem termo, dessa forma, não faria sentido.

Para João Leal Amado, no entanto, tal argumento é insuficiente. Haveria formas de contornar o caráter efêmero da profissão. Uma das soluções seria firmar um contrato de duração indeterminada até atingir certa idade (30 ou 35 anos) e, alcançada a idade, o contrato passaria a ser considerado a prazo.

Verifica-se, ademais, que o contrato de trabalho desportivo nem sempre fora considerado por tempo determinado. Antes da Lei Pelé, havia no Brasil o instituto do passe. Por meio dele, o empregador detinha o direito de gerenciar a carreira do atleta mesmo após a extinção do contrato de trabalho. Isso porque, à época, julgava-se o vínculo desportivo como principal, sendo o vínculo trabalhista somente acessório. Em que pese o contrato de trabalho ter chegado ao seu termo, o clube poderia exigir uma quantia para que o atleta pudesse atuar por outra entidade de prática desportiva. O atleta somente seria dono de seu passe aos 32 (trinta e dois) anos e se tivesse ao menos 10 (dez) anos de serviços prestados ao clube.

O vínculo, portanto, perdurava por toda a sua carreira. É o que o direito francês denominava *contrat à vie*. De acordo com a legislação francesa anterior a 1969, todo jogador profissional ou semi-profissional se encontrava ligado ao respectivo clube até a idade de 35 (trinta e cinco) anos.

O contrato a termo, desse modo, não é condição imanente ao vínculo do praticante desportivo. Consiste numa conquista social do praticante desportivo. Funciona como “instrumento de liberdade”, “instrumento de libertação face a formas de servidão contratual não mais sustentáveis, traduzindo-se num meio de realização da liberdade de trabalho do praticante”.



Em resumo, a principal diferença entre o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol e o contrato de trabalho do empregado comum, regido pela CLT, reside na necessária temporalidade do primeiro. Isto porque enquanto a lógica da relação laboral comum é a da precariedade do trabalho, na relação laboral desportiva a lógica é a da liberdade do trabalhador.

Mas há outras divergências que merecem destaque.

As regras de jornada de trabalho não se aplicam ao praticante desportivo. A Lei n.º 9.615/98 silencia sobre a jornada de trabalho, mas as regras celetistas não podem ser utilizadas. Observando-se o tempo gasto com as viagens, os períodos de concentração, o dia de descanso semanal, por exemplo, constata-se a inadequação das normas da CLT. Como controlar a jornada do atleta, submetido a intensos treinamentos físicos e táticos, viagens e exposições?

Outra diferença reside no modo de utilização do poder disciplinar. Com efeito, raramente se verificam demissões, uma vez que os atletas são considerados ativos financeiros das entidades de prática desportiva. Dessa forma, o mais comum na relação laboral usual é a extinção por vontade do empregador; na relação laboral desportiva, verifica-se o contrário. Em geral, é a vontade do praticante desportivo que determina o rompimento do contrato antes do seu termo.

O pacto de não-concorrência também não se aplica para o contrato de trabalho desportivo. Aceito no âmbito da relação laboral comum, o pacto consiste na limitação temporal de atuação de determinado empregado após o término do contrato. Para tanto, a doutrina entende que deve existir compensação financeira adequada e limitações temporal e geográfica do acordo.

A preocupação, aqui, refere-se à indevida utilização de informações sigilosas do ex-empregador, prejudicando a sua atuação no mercado. No contrato de trabalho desportivo, pois, não se verifica a existência de dados que devem ser resguardados, sob pena de prejudicar o equilíbrio desportivo.

É trivial na relação laboral desportiva a inclusão contratual de cláusula que permite a diminuição do salário em caso de rebaixamento do clube. Segundo pesquisas, 85% dos clubes da liga inglesa utilizam essa cláusula. Enquanto na relação laboral comum seria possível entender tal cláusula como ofensiva à alteridade, ou seja, à premissa de que o empregador é quem deve assumir os riscos da atividade empreendida, já que é quem se beneficia dos lucros, bem como violadora do princípio da proibição do retrocesso social, adequa-se esse tipo de estipulação à realidade desportiva:

Pensa-se que esta norma corresponde também a uma exigência imposta pelas especificidades da actividade laboral desportiva. É evidente que se, por exemplo, o clube desce de divisão a retribuição do praticante deve poder diminuir, atentas as implicações no plano das receitas televisivas, publicitárias, de espetadores, etc.

Destarte, a validade da cláusula que permite a diminuição do salário ou até mesmo a resolução contratual no caso de despromoção da entidade de prática desportiva passa pela compreensão da peculiaridade do vínculo existente. Por um lado, permite que os clubes protejam-se, considerando o notório impacto que o rebaixamento causa nas receitas. Por outro, tutela interesses do praticante, a quem a despromoção pode prejudicar a valorização profissional.

Outra discrepância do contrato de trabalho desportivo é a subversão à regra do salário equiparado para trabalhos iguais. Com efeito, inaplicável a previsão do art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho: “sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.”

O desporto coletivo, notadamente o futebol, prestigia o talento, a criatividade e a eficiência. A reunião dessas características em um só jogador é o que distingue a estrela do clube em relação aos atletas comuns. A raridade com que tal combinação ocorre, a escassez de craques, pode-se dizer, implica na necessária valorização dos praticantes diferenciados. Como consequência natural, surge a disparidade na remuneração dos atletas comuns para a remuneração dos “astros”.

A título exemplificativo, o Chicago Bulls, time da NBA – National Basketball Association, principal liga norte-americana de basquete, despendia 58 milhões de dólares com o seu plantel na temporada de 1996/1997. Enquanto isso, Michael Jordan, principal estrela do clube, recebia 30 milhões de dólares. É dizer, um só atleta tinha como remuneração o equivalente a mais de 50% dos gastos do clube com todo o seu plantel. Incompatível, portanto, a regra da equiparação dos salários em sede de contrato de trabalho desportivo.

Os atletas profissionais de futebol também conhecem o mecanismo da cessão temporária, algo que foge à prática laboral comum, embora seja encontrado com mais frequência no serviço público.

A cedência temporária – como denomina a doutrina lusitana – é interessante para todos os envolvidos. O clube cedente reduz as despesas com o plantel; o atleta adquire experiência e completa sua formação tática, tendo mais chances de atuação; e o clube cessionário obtém os serviços de jogador que não possui condições de contratar definitivamente. A relevância da cessão de contrato de trabalho desportivo é tal que, na Espanha, fala-se em “direito do praticante à cedência temporária a outro clube quando ao longo de toda uma época desportiva não tenha sido utilizado em competições oficiais”.

A reintegração prevista para hipóteses de demissão do empregado estável não parece coadunar-se com a relação laboral desportiva. O acentuado caráter fiduciário do vínculo do atleta com o clube, torcedores e técnico, desaconselha a reintegração.

Se não fora do interesse da entidade de prática desportiva fazer perdurar o vínculo, significa que o atleta não mais faz parte dos planos da equipe, seja porque não agradou aos adeptos, ao técnico ou ao comando do clube. A reintegração, portanto, não seria do



interesse do próprio atleta, que poderia ver prejudicada a sua carreira ao manter o vínculo com clube que não o escale com frequência.

Por fim, não é despiciendo mencionar a figura do empresário desportivo como uma especificidade do contrato de trabalho desportivo. Segundo a doutrina, a intervenção do agente nas negociações rompe com o princípio tradicional do Direito do Trabalho, o da proibição da intermediação na celebração de contratos. O denominado “terceiro homem” da relação laboral desportiva acaba por reequilibrar as negociações em sede de contrato de trabalho, subvertendo a lógica natural do direito laboral, segundo a qual uma das partes detém naturalmente mais poder de decisão.

Importa afirmar, após essa sintética análise das principais diferenças entre o contrato de trabalho comum, regido pela CLT, e o desportivo, regido nomeadamente pela Lei n.º 9.615/98, a importância do estudo particularizado deste contrato especial. Com efeito, a especialidade reside na:

necessidade de na sua disciplina jurídica se coordenar o aspecto laboral com o aspecto desportivo, pela necessidade de compatibilizar ambas as suas facetas. Trata-se, então, de articular a tradicional protecção do trabalhador/desportista com a adequada tutela do desporto/competição desportiva, visto que, para o ordenamento jurídico estadual, estes são dois valores de extrema importância, cuja conciliação mostra-se indispensável.

Em última análise, as especificidades são de tal monta que se pode questionar a aplicação subsidiária das normas trabalhistas comuns, como o faz Albino Mendes Baptista. A solução do legislador espanhol parece adequada: as normas laborais comuns devem ser aplicadas supletivamente, desde que não sejam incompatíveis com a lógica própria da relação juslaboral desportiva, conforme preconizado pelo art. 21º do Real Decreto n.º 1006/1985.

A Lei n.º 9.615/98 não dispõe de maneira clara, mas este deve ser o viés interpretativo da norma do art. 28, §4º, que assim dispõe: “aplicam-se ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista e da Seguridade Social, ressalvadas as peculiaridades constantes desta Lei”.

3. Considerações Finais

Ao final, reafirma-se a relevância do estudo particularizado do Direito do Trabalho Desportivo para a compreensão dos seus institutos. O contrato de trabalho desportivo é negócio jurídico que consubstancia a vinculação e a liberdade, valores aparentemente opostos, mas que dizem respeito à lógica laboral desportiva. Não há desporto profissional sem vinculação; inexistente labor sem liberdade. Deve-se encontrar o equilíbrio necessário quando da interpretação das situações nesta seara.

Este é o desafio para o desenvolvimento da matéria. Não se admite o argumento segundo o qual, por se tratarem de empregados que recebem elevadas retribuições, justificam-se ilegítimas restrições à liberdade de trabalho da categoria. Além do desconhecimento quanto ao fato de ser minoria a parcela de praticantes que auferem grandes quantias remuneratórias, não se vislumbra qualquer plausibilidade na discriminação dos atletas neste ponto. Vinculam-se aos clubes como empregados. O jogo, para eles, não é só recreação; é também o seu trabalho. Afirma-se, em verdade, o oposto: é o seu trabalho que também é um jogo.

O atleta profissional de futebol merece proteção tanto quanto o empregado comum. Seu contrato é especial, sim, mas é de trabalho desportivo. Como assevera João Leal Amado, “uma prisão dourada, sendo dourada, não deixa de ser uma prisão”. Se o Direito do Trabalho desenvolveu-se para que os empregados deixassem de ser tratados enquanto objetos de direito, conclui-se que o Direito do Trabalho Desportivo surge para, a um só tempo, salvaguardar a competição desportiva e evitar que os praticantes desportivos sejam, igualmente, coisificados.

Referências

AMADO, João Leal. **Vinculação versus Liberdade: O processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante**. Coimbra: Coimbra Editora, 2002.

BAPTISTA, Albino Mendes. **Estudos sobre o Contrato de Trabalho Desportivo**. Coimbra: Coimbra Editora, 2006.

CALIL, Lucas. Triste Realidade: No Brasil, 82% dos jogadores de futebol recebem até dois salários mínimos. Disponível em: <http://extra.globo.com/esporte/triste-realidade-no-brasil-82-dos-jogadores-de-futebol-recebem-ate-dois-salarios-minimos-6168754.html>. Acesso em: 14 de ago. de 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13.ed. São Paulo: LTr, 2014.

LEITE, Camila Flávia Vieira & MARTINS, Juliana Régent. Pacto de não concorrência e a recente decisão do TST a respeito do tema. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI203376,51045-Pacto+de+nao+concorrencia+e+a+recente+decisao+do+TST+a+respeito+do>. Acesso em: 20 de set. de 2014.

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

RAMOS, Rafael Teixeira. **Da Cláusula Penal às Cláusulas Indenizatória e Compensatória do Contrato de Trabalho Desportivo no Brasil**. In: MELO FILHO, Álvaro; FILHO, Fábio Menezes de Sá; SOUZA NETO, Fernando Tasso de; RAMOS, Rafael Teixeira (Org.). **Direito do Trabalho Desportivo: Atualizado com a Nova Lei Pelé**. 1. ed. [s.l.]. Quartier Latin, 2012.

VASCONCELOS, Pedro Pais de. **Contratos Atípicos**. Coimbra: Almedina, 1995.

VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da; SOUSA, Fabrício Trindade. **A Evolução do Futebol e das Normas que o Regulamentam: Aspectos Trabalhistas-Desportivos**. São Paulo: LTr, 2013.