



CONTRATOS DE TRABALHO DESPORTIVOS E A PANDEMIA DA COVID-19: ANÁLISE PELO PRISMA DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS 927 e 936 E OUTRAS FONTES.

Marcos Ulhoa Dani¹

Resumo:

Estudo acerca dos efeitos da Pandemia nos contratos desportivos de trabalho, em especial no campo do futebol. Analisa as fontes aplicáveis ao Direito Desportivo do Trabalho e as regras hermenêuticas que devem ser observadas em momento excepcional. Analisa situações de força maior, fato do príncipe e algumas possibilidades ofertadas pelas Medidas Provisórias 927/20 e 936/20 como viáveis soluções para manutenção de emprego, renda e saúde, consideradas as peculiaridades dos contratos de trabalho no futebol.

Palavras-chave: Pandemia. Direito do Trabalho Desportivo. Futebol. Força Maior. Fato do Príncipe. Lei Pelé. Medidas Provisórias.

Introdução

O presente artigo apresenta

1 Juiz do Trabalho do TRT da 10ª Região (DF/TO). Graduado em Direito pela UFMG. Pós-graduado em Direito Material e Processual do Trabalho com formação para magistério superior pela Faculdade Anhaguera-Uniderp. Membro da ANDD – Academia Nacional de Direito Desportivo.

breves considerações acerca da situação dos contratos de trabalho desportivos, especificamente para o caso do futebol profissional, e a Pandemia da COVID-19, considerando o prisma das Medidas Provisórias 927/20 e 936/20 e outras fontes normativas.

A Pandemia do COVID-19 afetou toda a sociedade mundial e todas as atividades econômicas, de uma maneira ou de outra. Com os contratos desportivos e o futebol não foi diferente. As regras de isolamento social e a suspensão de atividades desportivas profissionais, inclusive no que toca à própria realização de espetáculos desportivos, trouxeram uma realidade econômica dura aos atletas empregados e aos clubes de futebol.

Pelo lado dos clubes, houve uma brutal queda de receita. Sem jogos,

houve desaparecimento da renda de bilheterias, cotas de TV e patrocinadores, que repassavam valores por jogo transmitido; houve aumento das dívidas dos clubes por transações internacionais realizadas em dólar, com o aumento do valor da moeda americana; decréscimo de adesão de fãs e inadimplência dos programas de sócio torcedor; diminuição acentuada de transferências de atletas, fato este que gerava rendas extraordinárias aos clubes, pela venda dos direitos federativos dos jogadores.

Já pelo lado dos atletas, a realidade brasileira mostra que, segundo dados da CBF, cerca de 80% a 90% por cento dos jogadores de futebol com contratos ativos no país ganha menos de 2 salários mínimos (ZIRPOLI, 2019), o que faz cair por terra a ilusão de que todo atleta profissional de futebol é um profissional de sucesso financeiro extraordinário. Recentemente, foi vedada a extensão do auxílio emergencial do Governo Federal a tais trabalhadores. Some-se a isto que a maioria dos atletas profissionais de futebol do país só consegue emprego na área do desporto por 3 a 6 meses no ano, exatamente para a disputa de campeonatos estaduais por agremiações de pequeno porte, que não têm como manter o vínculo de emprego dos atletas no restante do ano civil, por falta de condições financeiras e ausência de outros campeonatos a serem disputados.

Dentro desta realidade, os clubes de futebol vêm tentando gerar receitas de outras formas, como, por exemplo, venda de “ingressos virtuais” para exibição de partidas do passado, venda da possibilidade

do torcedor inserir seu nome no museu do clube ou na arquibancada vazia quando do retorno dos jogos sem torcida. Todavia, são soluções paliativas, incapazes, na nossa visão, de proporcionar um sustento financeiro para os clubes e, conseqüentemente, para os atletas, cujos salários dependem da sanidade econômica dos seus empregadores.

Assim, é necessário que os atores sociais encontrem saídas jurídicas trabalhistas para a crise e para as prováveis demandas trabalhistas e desportivas que advirão do momento delicado que o mundo atravessa.

Normas aplicáveis

O Direito do Trabalho é regido pela Teoria Pluralista, segundo a qual, o Estado não detém a exclusividade na geração de fontes do direito. Em outras palavras, a lei heterônoma estatal não é a única fonte jurígena para o aplicador do direito. No Direito do Trabalho Desportivo tal situação não é diferente.

Afora o balizamento maior da Constituição da República, o Direito Desportivo tem uma lei especial de regência no Brasil, qual seja, a Lei 9.615/98 popularmente conhecida como Lei Pelé. Ocorre que na própria Lei Pelé há autorizações para a utilização de outras fontes do direito, na falta de disposições específicas na lei especial. Por exemplo, o art. 1º, §1º, da Lei Pelé (BRASIL, 1998), diz que o Desporto também será regulado pelas normas nacionais e internacionais e pelas regras de prática desportiva de

cada modalidade, aceitas pelas respectivas entidades nacionais de administração do desporto. Ou seja, dá-se validade a Códigos Desportivos e Regulamentos de Entidades de Administração do Desporto, como a FIFA e a CBF, que classifico como costumes desportivos (atos-regra abstratos de aplicação para um grupo de pessoas e/ou entidades que a eles aderem – aplicação do art. 8º, da CLT). Outro exemplo, importante para esta análise, é o art. 28, §4º, da mesma lei especial, que estabelece que, nas situações omissas da Lei Pelé, poderá haver a utilização das leis gerais trabalhistas e de seguridade social para suprir as lacunas da legislação especial, ressalvadas as peculiaridades daquela lei.

permite uma solução de antinomias (conflitos de regras) somente pelos métodos tradicionais de solução, como a anterioridade, especialidade e hierarquia. Permite-se uma solução dos casos concretos pela interpenetração de fontes, em aplicações conjuntas e complementares (DANI, 2019, p. 28).

Houve uma certa dúvida inicial a respeito da aplicabilidade das MP's aos contratos desportivos, na medida em que havia um rol no art. 32 da MP 927/20 (BRASIL, 2020a) dizendo que a referida medida se aplicaria a domésticos, rurais e temporários. A conclusão, pelo Princípio da Internormatividade citado, é que aquele rol seria exemplificativo e que, portanto, as MP's seriam aplicáveis, naquilo que

“Houve uma certa dúvida inicial a respeito da aplicabilidade das MP's aos contratos desportivos, na medida em que havia um rol no art. 32 da MP 927/20 (BRASIL, 2020a) dizendo que a referida medida se aplicaria a domésticos, rurais e temporários.”

Ou seja, a própria Lei Pelé já dá a autorização para a utilização de outras fontes normativas externas à lei especial. Nesta concepção, e até de forma mais justificada em um momento de crise, em que se aplica uma “jurisprudência de crise” ou o chamado “Direito do Trabalho de Emergência”, pode-se autorizar a utilização de outros diplomas normativos externos à Lei Pelé, como a CLT, as MP's que regularam relações trabalhistas na Pandemia e até os regulamentos desportivos. É o fenômeno que o direito desportivo classifica como “Internormatividade”, que é:

um viés da chamada Teoria do “Diálogo das Fontes”, em que não se

forem compatíveis, com os vínculos de trabalho desportivos. A Pandemia é fato tão excepcional que o Ministro Alexandre de Moraes, do STF, em uma ADIn recentemente julgada na Corte Máxima da Nação, frisou, em seus termos, que a situação atual é de exceção e as MP's tentam minimizar os efeitos econômicos trágicos da doença, não havendo inconstitucionalidade na maioria de seus artigos, pois tentam compatibilizar os valores sociais do trabalho com a situação vivenciada pela sociedade. Daí porque, em um exercício de Ponderação de Princípios, é possível balizar princípios constitucionais e dar validade, por exemplo, a acordos individuais de diminuição de jornada e

salário, com o fim último de manutenção do emprego e da renda. Os requisitos para este tipo de análise hermenêutica estão presentes e são: a necessidade, a proporcionalidade em sentido estrito e a adequação.

Análises pontuais. Força maior. Fato do Príncipe. MP's 927 e 936.

A própria MP 927/20 classificou a pandemia como força maior, eis



que se estabeleceu um evento imprevisível e inevitável, para o qual não concorreu o empregador, direta ou indiretamente. Diante de um cenário de força maior, é preciso averiguar, nos termos do art. 501, §2º, da CLT (BRASIL, 1947) se o evento pandêmico afetou a realidade econômica e financeira do clube empregador. Somente nesta hipótese eventuais benefícios da lei em caso de força maior seriam aplicáveis aos clubes. Da mesma forma, é preciso lembrar que o

art. 501, §1º, da CLT, afasta a razão de força maior se houver imprevidência do clube empregador. Por exemplo, se o clube já ia mal financeiramente por má gestão de seus ativos em período anterior à pandemia, também há a exclusão do evento de força maior, pois, a Pandemia só pode ser considerada força maior para eventual benefício legal se o evento pandêmico foi decisivo para a afetação econômica e financeira do clube.

Passa-se, então, à previsão do art. 502 da CLT.

O art. 502 da CLT permite, em um evento de força maior, a diminuição das indenizações devidas ao empregado em caso de dispensa imotivada. Para o atleta profissional de futebol, a peculiaridade que deve ser observada é a utilização daquele referido dispositivo, por analogia, para diminuir, pela metade, a multa de 40% do FGTS e, também pela metade, o valor da cláusula compensatória desportiva, disposição obrigatória de todo contrato de atleta profissional de futebol. Prevista no art. 28, §5º, V, da Lei Pelé, tal cláusula trata-se “de um valor a ser pago ao atleta pela ruptura, sem justo motivo, de modo adiantado, do contrato de trabalho desportivo.” (DANI, 2019, p. 54).

Não há falar em aviso prévio no que tange ao atleta profissional de futebol, pois se trata de um contrato de trabalho especial, de prazo determinado. Assim, incide, como se vê, outras penalidades no caso de ruptura antecipada. Importante destacar que os valores de trezentos proporcionais e

férias +1/3 proporcionais não são minorados, pois não se enquadram no conceito de indenização por ruptura contratual, mas em valores já previstos legalmente como retribuições decorrentes do simples decorrer do tempo de trabalho a favor do empregador desportivo.

Ainda em relação ao artigo 502 da CLT uma ponderação fundamental é que tal benesse legal ao patrão só poderá ser utilizada no caso da força determinar a “extinção” da empresa ou estabelecimento do empregador. A maioria dos clubes no Brasil ainda adotam a natureza jurídica de associações civis sem fins lucrativos. Nesta condição, percebe-se que seria de ocorrência um pouco difícil a extinção de um clube em razão da Pandemia, apesar de tal situação não poder ser descartada do campo das possibilidades. Desta forma, se o clube não se extinguiu, ou se o seu departamento de futebol não desapareceu (analogia com a extinção de um “estabelecimento” do empregador), não poderia o empregador desportivo fazer o uso do art. 502 como uma forma de diminuição dos valores indenizatórios do atleta em caso de ruptura contratual imotivada adiantada, em tempo de Pandemia.

Finalmente, quanto ao artigo 503 da CLT, que prevê a possibilidade de diminuição unilateral dos salários dos atletas/trabalhadores, em até 25%, respeitado o salário-mínimo, durante o período de força maior/pandemia, três teorias surgiram em relação ao susomencionado dispositivo. A primeira teoria é de que o artigo 503 não teria sido recepcionado pela Constituição

Federal de 1988 (CRFB-88), uma vez que o art. 7º, VI, da Constituição, veda a diminuição salarial sem a devida negociação coletiva prévia. A segunda teoria é de que a disposição celetária já teria sido tacitamente revogada pela lei 4.923/65, que veda a possibilidade de diminuição de salários durante período de crise financeira do empregador sem a devida negociação coletiva. Já a terceira teoria entende que a disposição do art. 503 da CLT previu uma situação diversa das hipóteses da CRFB-88 e da lei 4.923/65, pois a Constituição vedaria a diminuição em uma situação de normalidade empresarial e a lei 4.923/65 dispõe sobre cenários de conjunturas econômicas desfavoráveis, enquanto o art. 503 da CLT previu uma situação de força maior, ou seja, um evento imprevisível para o qual o empregador não concorreu. Respeitosamente às posições em contrário, filiamo-nos à segunda teoria, de revogação tácita do art. 503 pela lei 4.923/65, pois o cenário pandêmico implica, exatamente, em situação de conjuntura econômica excepcional, que se equipara à realidade enfrentada pelas empresas, instituições e trabalhadores em um cenário de força maior por evento pandêmico.

Muitos clubes podem afirmar que não conseguiram fazer nenhum acordo com seus atletas, e, como eles não estão trabalhando e não estão treinando porque no município em que atuam houve o *lockdown*, poderiam reduzir unilateralmente os salários. Nesta hipótese, poderiam alegar a suspensão contratual, com a possibilidade de redução unilateral dos salários. Ocorre que o Art. 3º, §3º, da lei 13.979/20 (BRASIL, 2020b),

fala que a ausência do trabalhador por quarentena/isolamento ou qualquer medida sanitária é considerada falta **justificada**. Ou seja, há a necessidade de continuidade no pagamento de salários, a não ser que haja a aplicação de soluções de contorno a serem apresentadas adiante, com lastro especialmente nas MP's 927/20 e 936/20. Uma outra análise seria necessária no caso da possibilidade do atleta se recusar ao retorno das atividades presenciais por alegação de risco de contaminação da doença. Houve um caso recente em que um jogador do Chelsea da Inglaterra se recusou a voltar a treinar, por receio de ser contaminado. Pergunta-se se tal recusa seria legítima. Trazendo a questão para o caso brasileiro, temos a alínea "c" do art. 483 da CLT que diz, em seus termos, que seria até caso de rescisão indireta o empregador que coloca o empregado em risco de perigo a mal considerável. Todavia, há o art. 35 da Lei Pelé que estabelece como um dos deveres do atleta participar de jogos e treinos. Nesta situação é preciso avaliar se o empregador proporciona todas as condições sanitárias e

recusar ao retorno ao trabalho. Pensamento em contrário implicaria em dizer que qualquer trabalhador de atividade perigosa ou insalubre (como, por exemplo, médicos e enfermeiros) poderia se recusar a trabalhar, o que foge à razoabilidade. Outra situação seria se o empregador desportivo não fornece as condições sanitárias e medidas de segurança do trabalho para evitar a contaminação, de acordo com os protocolos de retomada das autoridades públicas (governos locais) e/ou entidades de administração do desporto (FIFA e CBF), o que transformaria em legítima a eventual recusa do atleta ao retorno às atividades presenciais.

A situação excepcional da Pandemia e da aplicação de medidas excepcionais de controle, como suspensão de atividades por parte do Poder Público, levantou, ainda, a hipótese de aplicação da chamada teoria do Fato do Príncipe, pelo artigo 486 da CLT. Ou seja, clubes que deixaram de auferir grande parte de suas receitas pelas determinações de autoridades

“Ou seja, há a necessidade de continuidade no pagamento de salários, a não ser que haja a aplicação de soluções de contorno a serem apresentadas adiante, com lastro especialmente nas MP's 927/20 e 936/20”.

de prevenção adequadas ao atleta em seu retorno às atividades presenciais para que seja minorado, ao máximo possível, o risco de contágio do Coronavírus. Caso o empregador forneça todas estas condições de segurança possíveis, penso que o atleta não poderia se

públicas de suspensão das atividades profissionais, poderiam levantar a hipótese de responsabilização da Administração Pública Direta pelas despesas/indenizações trabalhistas aos atletas.

Após analisar a ocorrência em concreto e avaliar a situação excepcional de saúde que levou a Administração Pública a expedir decretos de fechamentos de estabelecimentos comerciais durante a crise pandêmica do Coronavírus, de modo a proporcionar o isolamento social e evitar a propagação descontrolada da doença e o colapso do sistema de saúde, não vislumbrei a existência da hipótese do art. 486 da CLT. Explica-se.

O Fato do Príncipe ocorre quando, por ato volitivo discricionário de autoridade pública municipal, estadual, distrital ou federal, há a paralisação temporária ou definitiva do trabalho, gerando consequências trabalhistas nos contratos de emprego, assemelhando-se a uma força maior.

Não há dúvidas que a situação de saúde vivenciada em escala mundial pela ocasião da Pandemia do Coronavírus trata-se de uma situação de força maior, ou seja, uma situação inevitável e imprevisível quando do ajuste contratual entre patrão e empregado. Todavia, a gênese e a motivação do ato administrativo que determinou a paralisação temporária das atividades deve ser analisada para a configuração, ou não, do fato do príncipe, com a consequente responsabilização, ou não, do ente federativo por eventual indenização trabalhista.

Pois bem. Os decretos que determinaram o fechamento temporário de atividades (ressalvadas as atividades consideradas essenciais) foram decorrentes



de medidas de isolamento e quarentena autorizados pela lei 13.979/20, como forma científica não farmacológica de tentar minorar a propagação da enfermidade e achatar a chamada curva epidemiológica de infecção, evitando-se o colapso do sistema de saúde pelo previsto aumento repentino e exponencial da demanda, em especial nas unidades de terapia intensiva. Ocorre que, para que haja responsabilização dos entes federativos responsáveis por tais decretos, é preciso que o ato administrativo que determinou o fechamento ou paralisação temporária de atividades seja discricionário, ou seja, adentre o juízo de mérito do Administrador Público. Em outras palavras, para se considerar existente o fato do príncipe, é necessário que a autoridade pública tenha atuado em um juízo de oportunidade e conveniência, impedindo um funcionamento de uma atividade específica, por sua escolha intencional e discricionária. Todavia, no caso da Pandemia do Coronavírus em questão,

não há ato discricionário do administrador, nem mesmo direcionamento a uma atividade específica das empresas eventualmente atingidas. O que houve foi uma atuação pública determinada pelo Poder-Dever do administrador em zelar pela saúde pública em um aspecto macro, mantidas somente as atividades essenciais no modo presencial.

A CRFB-88 indica ser competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios o cuidado com a saúde e assistência pública. Da mesma forma, fica claro que o texto constitucional preconiza que o cuidado com a saúde é direito de todos e *dever* do Estado. Dizem os artigos 23, II, 196 e 197 da CRFB-88:

Art. 23. É competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios:

(...)

II - cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência;

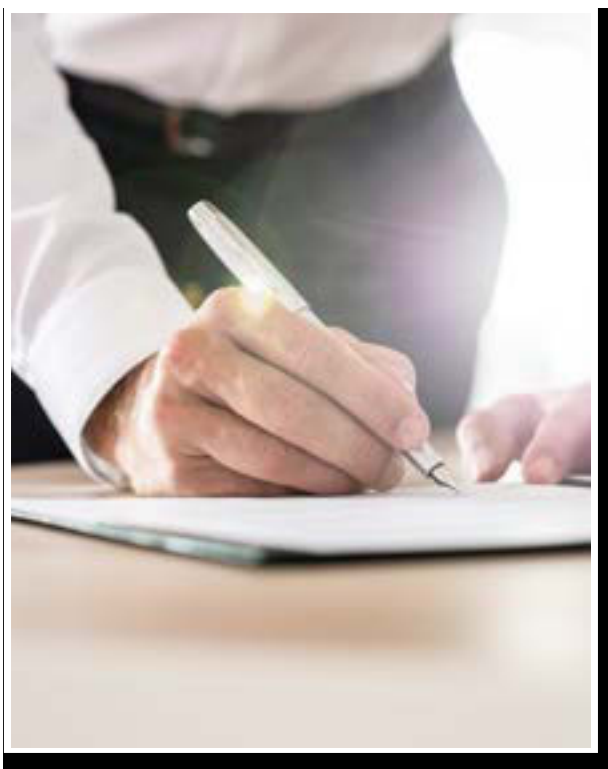
Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

Art. 197. São de relevância pública as ações e serviços de saúde, cabendo ao Poder Público dispor, nos termos da lei, sobre sua regulamentação, fiscalização e controle, devendo sua execução ser feita diretamente ou através de terceiros e, também, por pessoa física ou jurídica de direito privado (BRASIL, 1988).

O próprio texto Constitucional dá um exemplo perfeito ao caso em questão,

ao especificar, no art. 231, §5º, que é vedada a remoção de índios de suas terras, *salvo*, por exemplo, no caso de epidemia, provando-se, mais uma vez, que o evento de uma epidemia de uma doença imprevisível e de dimensões planetárias **obriga** o administrador público a agir com medidas para preservação da saúde da população.

A autoridade pública tem que agir em situações como a presente, nos termos do art. 11, II, da lei 8.429/92 (Lei de Improbidade Administrativa). Assim, não havia juízo de conveniência ou oportunidade do administrador público, mas um **dever** de intervir da autoridade pública, com base nas evidências científicas existentes à época dos fatos. Na oportunidade, a visão técnica majoritária era pelo achatamento da curva de infecção para que não houvesse o colapso do sistema de saúde com um potencial aumento exponencial da demanda, sem que ainda existissem os equipamentos e o pessoal para



o atendimento daquele aumento.

Ou seja, aquelas autoridades públicas que atuaram determinando medidas de isolamento social e quarentena, impedindo transitoriamente o funcionamento de atividades privadas não essenciais, nada mais fizeram do que cumprir o que lhes foi determinado pela Constituição e pela legislação infraconstitucional. Ora, se o Estado interveio nas atividades exercendo o seu dever legal e constitucional de proteção à saúde das pessoas, não atuou em ilicitude. Ao revés, cumpriu somente o seu dever legal em exercício regular de um direito de atuação legalmente reconhecido. Nesta hipótese não há como se cogitar em responsabilização do ente público estatal, nos termos do art. 188, I, do Código Civil (CC), uma vez que o exercício regular de um direito não é ato ilícito. No campo da responsabilização civil subjetiva, só é possível, como regra, atribuir a responsabilidade civil a terceiro estranho à relação de trabalho quando há a ocorrência de ato comissivo ou omissivo culposo que configure ato ilícito, nos termos do art. 927 do CC. A situação dos autos configura uma excludente de responsabilização do ente público, pelo permissivo do art. 188, I, do CC (BRASIL, 2002).

Nos decretos em questão não houve juízo de mérito administrativo. Não houve, portanto, sopesamento de oportunidade e conveniência por parte da autoridade pública. Houve, sim, uma atuação vinculada da Administração Pública, premida pelas evidências científicas existentes à época da Pandemia, que, majoritariamente,

indicavam, como público e notório, o afastamento social e a quarentena com a restrição das atividades laborais privadas, como uma forma científica de achatamento da curva de infecção epidemiológica evitando-se o colapso do sistema de saúde e, conseqüentemente, evitando mortes entre a população. A doença precede a atuação do Poder Público, tornando-a vinculada, e não discricionária. Buscou-se resguardar a saúde da população, especialmente dentre aqueles indivíduos mais idosos e imunodeprimidos, que foram classificados como grupos de risco, até que houvesse uma estabilização dos casos, com a imunização crescente dos grupos populacionais e a diminuição do risco até pela circulação de indivíduos assintomáticos, que seriam vetores da enfermidade.

Não havendo ato administrativo discricionário, não há, em nossa visão, como falar na ocorrência de Fato do Príncipe e em hipóteses de responsabilização do ente público, apesar de se registrar que respeitáveis vozes da doutrina trabalhista e administrativista pensem em contrário.

Chega-se, finalmente, às possibilidades de soluções de contorno apresentadas pelas MP's 927/20 e 936/20. Foram selecionados alguns pontos para avaliarmos a questão sob o prisma do atleta profissional de futebol.

A primeira possibilidade foi o chamado "banco de horas". Não entendemos que tal hipótese seria a mais adequada para os atletas, eis que implicaria, quando do retorno das atividades profissionais, em um

excesso de horas de treinamento, além do ordinário, o quê, no caso de jogadores de alto rendimento, pode significar a ocorrência de lesões físicas, o que não é do interesse de nenhuma das partes do contrato desportivo.

Uma outra possibilidade muito utilizada pelos clubes, neste período, foi a antecipação de férias, com pagamento diferido, como forma de minorar os efeitos da Pandemia. Entendemos que tal situação é uma possibilidade válida oferecida pela MP 927/20. Neste caso, as férias individuais ou coletivas poderão ser antecipadas, com comunicação em 48 horas antes do início da concessão, com pagamento do principal no 5º dia útil subsequente e pagamento do 1/3 constitucional somente ao final do ano, juntamente com o décimo terceiro salário. Ou seja, criou-se uma exceção às regras trabalhistas ordinárias de necessidade de pagamento antecipado das férias, juntamente com o 1/3, antes da concessão das mesmas. A situação excepcional da Pandemia autoriza tal tipo de procedimento excepcional, para o equilíbrio dos valores constitucionais do trabalho e da livre iniciativa, visando, ao fim e ao cabo, a manutenção do emprego e da renda. Neste sentido o enunciado 3, item I, da Escola Judicial do TRT da 4ª Região:

ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA DO
CORONAVÍRUS/COVID-19. FÉRIAS.

I - No excepcional contexto da pandemia do Coronavírus/COVID-19, para minoração dos impactos à empresa e aos empregos, é razoável o cumprimento do isolamento ordenado pelas autoridades sanitárias através da concessão de férias individuais ou coletivas, com dispensa

de algumas formalidades, conforme previstas na MP 927.(TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO,2020.)

O que não pode ocorrer, durante as férias antecipadas dos atletas, é a exigência de treinos em suas residências e a continuidade do monitoramento dos jogadores durante o período. Neste caso, o desiderato das férias dos atletas estaria frustrado, pois não estaria sendo respeitado o direito à desconexão dos atletas, para a recuperação física e mental do trabalhador, desconectando-se totalmente do trabalho. Especialmente nos casos dos atletas, o período de férias é importante para que se evitem lesões pelo esforço contínuo, evitando-se a solução de continuidade das atividades esportivas e o comprometimento do físico do jogador, que é seu instrumento de trabalho. Assim, no caso de exigência de serviço e monitoramento dos atletas durante o período de férias, o clube pode ser apenado com o pagamento em dobro do período, pois, em verdade as férias não teriam sido usufruídas. Destaca-se que a Lei Pelé determina que as férias dos atletas deve coincidir com o recesso desportivo, exatamente para proporcionar recuperação aos atletas entre as temporadas. Por esta razão, esta possibilidade é excepcional, em virtude da Pandemia. É de todo adequado e legal que, quando da normalização das atividades presenciais, e passada o período da doença, haja o retorno da prática de coincidência das férias com os recessos das competições desportivas, mesmo porque o desiderato lógico do contrato de trabalho desportivo é que o atleta esteja á disposição para todos os jogos durante a

temporada regular de disputas. Em outras palavras, passado o período de Pandemia, o empregador desportivo não terá mais a faculdade de adiantar férias e pagá-las de forma diferida como na MP 927/20, devendo as mesmas **coincidirem** com o período de recesso das atividades desportivas (art. 28, §4º, V, da Lei Pelé).

Outra situação a ser analisada é a possibilidade de acordos individuais para diminuição de jornada e salários, por acordos individuais e coletivos. A diminuição de salários por acordo coletivo é amplamente aceita pela doutrina e pela jurisprudência, nos termos do art. 7º, XXVI, da CRFB-88. Houve polêmica com relação à possibilidade de acordos individuais nesta seara, mas que foi rapidamente dirimida pelo C. STF, na ADI 6363, em que conclui-se pela possibilidade de acordos individuais para aqueles trabalhadores que auferem salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 e para aqueles trabalhadores que auferem mais de duas vezes o teto da Previdência Social (os chamados “hipersuficientes”) e que tenham diploma de nível superior.(BRASIL, 2020d) No caso dos atletas profissionais de futebol, a peculiaridade reside, exatamente, na necessidade de diploma de nível superior, nos termos da MP 936/20, para que possam fazer acordos individuais para diminuição de salário e jornada durante o período de Pandemia, quando auferirem salários de mais de duas vezes o teto da previdência social. Notoriamente, até pelas exigências da profissão, sabe-se que os atletas profissionais de futebol, salvo poucas exceções, não têm a viabilidade de tempo para se dedicarem à

graduação de nível superior durante o período de atividade profissional de alto rendimento. Em suma, poucos são os atletas que têm a possibilidade de um diploma de nível superior, durante o período curto de suas carreiras em alto rendimento. A questão seria a seguinte: esses atletas que ganham mais de duas vezes o teto previdenciário, não poderiam fazer acordos individuais de redução de salário e jornada se não tivessem o diploma de nível superior? Neste caso, existe a necessidade de ponderação de equidade e aplicação da Teoria do Adimplemento Substancial. Esta teoria, calcada no princípio da boa-fé subjetiva, garante a efetividade do negócio jurídico, pelo alcance ou proximidade do que pretendeu a lei, mesmo que de forma diversa. Imagine-se a hipótese de um jogador com um contrato de trabalho ativo, que envolva altos valores, por exemplo, um atleta que aufera um salário mensal de mais de R\$200.000,00 e que detenha toda uma equipe de assessores, procuradores, agentes e advogados, mas que não tenha diploma de nível superior. Não nos parece razoável presumir que um trabalhador nesta situação não esteja devidamente assessorado e capaz de assinar um acordo individual de diminuição de salário e jornada, mesmo não tendo diploma de nível superior. Assim, parece-nos que a situação demandará uma análise caso a caso, destacando-se que a redução só poderá incidir sobre as parcelas salariais da remuneração do atleta, não entrando neste particular, por exemplo, valores eventualmente recebidos a título de direitos de imagem e repasse de direito de arena, que são montantes indenizatórios, e que demandarão ajustes apartados para eventual repactuação.

Uma última hipótese que merece destaque é a possibilidade de suspensão contratual. Esta solução de contorno nos parece ser a mais viável, especialmente considerando a situação financeira precária da maioria dos cerca de 800 clubes de futebol profissional do Brasil e os montantes salariais mensais auferidos pela maioria dos atletas em atividade no país. A MP 936/20 previu, em seus termos, a possibilidade de suspensão dos contratos de trabalho por até 60 dias (até dois períodos de 30 dias), com o recebimento de um benefício emergencial de preservação de emprego e renda (BEPER). Tal suspensão poderá ser acordada pela via individual. O valor do BEPER variará de acordo com o salário do atleta e terá como lastro o que o jogador ganharia pelo seguro-desemprego. Se o clube, no ano de 2019, tiver tido um faturamento superior a quatro milhões e oitocentos mil reais, será obrigado a dar uma ajuda compensatória de caráter indenizatório de 30% do salário do jogador, o quê, pelos valores de cotas de TV anunciados na mídia, é a realidade da totalidade dos clubes das séries A e B do futebol nacional no ano de 2019. Muitos treinadores e preparadores físicos ficaram reticentes com esta possibilidade de solução de contorno, temendo pela diminuição da condição física dos atletas para o retorno das atividades. Todavia, considerando a média salarial da maioria dos atletas de futebol profissional do país e a precariedade financeira da maioria dos clubes brasileiros, trata-se, em nossa visão, da solução mais plausível e financeiramente viável para os clubes de pequeno porte brasileiros. Lembra-se, finalmente, que, em nossa visão, haverá

a necessidade de se estabelecerem aditivos contratuais aos contratos de trabalho dos atletas para que os mesmos possam terminar os campeonatos em disputa, uma vez que, em virtude das paralisações dos certames, certamente, no retorno, existirão muitos contratos de jogadores vencendo antes do fim dos campeonatos que provavelmente terão suas datas de encerramento postergadas.

Considerações finais

A Pandemia foi um evento de força maior que afetou toda a sociedade, inclusive o futebol e toda a cadeia de trabalhadores que atua neste segmento. Seus efeitos ainda serão sentidos por muitos anos. O ser humano é um ser social e as suas realizações dependem da continuidade da vida e das relações, nelas incluídas as relações de trabalho e o entretenimento que acalenta bilhões de pessoas ao redor do globo, como o é o futebol. Neste cenário é preciso encontrar saídas jurídicas possíveis para clubes e atletas, compatibilizando-se os princípios constitucionais de valorização do trabalho e da livre iniciativa, para que se encontrem soluções que preservem empregos, renda, clubes e a saúde de todos os envolvidos. Todos perderam com a Pandemia. Um momento excepcional exige soluções que fogem do trivial. Neste momento, os atores sociais não podem se direcionar a uma paralisia incapacitante, devendo haver, com lastro nos Princípios da Equidade e Proporcionalidade, convergência de esforços hermenêuticos para a continuidade das relações trabalhistas desportivas, com viabilidade de prosseguimento, com saúde,

emprego e renda, para todos os envolvidos.

Referências

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Decreto-lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, RJ, 09 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 06 jun. 2020.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 06 jun. 2020.

BRASIL. Lei nº 9.615/98, de 24 de março de 1998. Institui normas gerais sobre desporto. **Diário Oficial da União**. 24 mar. 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19615consol.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%209.615%2C%20DE%2024%20DE%20MAR%C3%87O%20DE%201998.&text=Institui%20normas%20gerais%20sobre%20desporto%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A2ncias.&text=Art.,do%20Estado%20Democr%C3%A1tico%20de%20Direito. Acesso em: 06 jun.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 20 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**. 10 jan. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm. Acesso em: 06 jun.

BRASIL. Medida provisória nº 927 de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido

pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). Congresso Nacional, Poder Legislativo, Brasília, DF, 2020a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em: 06 jun.

BRASIL. Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. **Diário Oficial da União**. 6 fev. 2020b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/lei/L13979.htm. Acesso em: 06 jun. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. **Diário Oficial da União**. 6 fev. 2020b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/lei/L13979.htm. Acesso em: 06 jun. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade 6.363 Distrito Federal. Relator: Ministro Ricardo Lewandowski. **Pesquisa de Jurisprudência**, 6 abr. 2020c. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI6363.pdf>. Acesso em: 16 jun. 2020.

DANI, Marcos Ulhoa. **Transferências e Registros de Atletas Profissionais de Futebol: Responsabilidades e Direitos**. 2 ed. São Paulo: Ltr, 2019.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. **MP 927/2020**: Enunciados de Grupo de Estudo da Escola Judicial. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Rio Grande do Sul, 28 maio, 2020. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portal/portal/EscolaJudicial/comunicacao/noticia/info/NoticiaWindow?co>. 6 jun. 2020.

ZIRPOLI, Cassio. O raio x dos 360 mil jogadores de futebol no Brasil, com realidades paralelas. **Carlos Zirpoli**, 14 dez. 2019. Disponível em: <https://cassiozirpoli.com.br/o-raio-x-dos-360-mil-jogadores-de-futebol-registrados-no-brasil/>. Acesso em: 03 jun. 2020.