

## LIMITES DO PODER DISCIPLINAR DO EMPREGADOR NO DIREITO DESPORTIVO

**Silvana Abramo Margherito Ariano<sup>1</sup>**

Este artigo pretende discutir, no âmbito do desporto de rendimento, as relações entre entidade desportiva e atleta profissional sob o ponto de vista do poder do empregador em estabelecer as regras e formas de atuação e sanções ao atleta, e seus limites, e, conseqüentemente, os limites da liberdade de atuação do atleta na realização de seu contrato.

Como estudo de situação específica, o artigo aponta questões relativas à formação profissional de atletas, seu caráter, a formação para adolescentes a partir de 14 anos, trazendo à luz algumas questões relativas à relação de trabalho que se estabelece e os deveres do contratante.

Palavras-chave: Atleta profissional. Empregador. Poder empregatício. Poder disciplinar. Formação profissional de atletas. Trabalho infantil. Lei 9615/98. Lei 10.672/2003.

Sumário: 1.Princípios gerais. 2.O poder disciplinar. 3.O poder disciplinar no âmbito do desporto.Limites. 4.A formação profissional do atleta e o poder disciplinar. 5.Conclusões. 6.Referências bibliográficas.

### 1. Princípios gerais

A Lei 9615/98, conhecida por Lei Pelé, estabelece os princípios a serem observados na prática do desporto brasileiro tanto a de caráter formal (profissional) quanto não formal (atividade lúdica de seus praticantes).

O parágrafo único de seu artigo 2º, incluído pela Lei 10.672/2003, estabelece:

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

...

.....

<sup>1</sup> A autora é Desembargadora Federal do Trabalho no TRT2, membro suplente representante da magistratura no Conselho Nacional de Direitos Humanos, diretora de Cidadania e Direitos Humanos da Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho – Anamatra e coordenadora do subnúcleo de Direitos Fundamentais da Escola Judicial do TRT2 – EJUD2.

### III – da responsabilidade social de seus dirigentes

...

Este artigo fixa o caráter de atividade econômica do desporto profissional e contempla o princípio constitucional da responsabilidade social do empregador (CF, art. 5,XXIII).

O artigo 27-C e seus incisos, introduzidos pela Lei 12.395, de 2011, por sua vez estabelece a nulidade dos contratos que restrinjam a liberdade de trabalho desportivo, estabeleçam obrigações abusivas ou desproporcionais, ofendam os princípios da boa fé e da função social do contrato e versem sobre gerenciamento de carreira de atleta em formação com menos de 18 anos.

A mesma Lei 12.395 introduziu o parágrafo 4º do art. 28 na Lei Pelé, estabelecendo expressamente que se aplicam ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista e da Seguridade Social, sendo a modalidade específica de contrato de trabalho o contrato especial de trabalho desportivo.

Assim, delimitamos a matéria em exame para as relações entre a entidade desportiva e o atleta, no âmbito dos contratos de trabalho, excluídas de nossas considerações as penalidades disciplinares aplicadas por entidades de administração do desporto e justiça desportiva (Capítulos VI e VII da Lei 9.615/1998).

## 2. O poder disciplinar

O empregador, concebido na regra geral do nosso sistema jurídico, é aquele que contrata, assalaria e dirige a prestação de serviços da pessoa do trabalhador, sendo necessariamente aquele que assume os riscos do empreendimento (art. 2º da CLT). Em outras palavras, no sistema capitalista o empregador privado é o que detém a propriedade e em razão disso organiza, dentro dos limites da lei e das condições econômicas de que dispõe, a forma como se dá a sua atividade econômica, que tem como finalidade última, gerar lucros.

Dentro dessa lógica estruturante, e sem adentrar nos demais aspectos que envolvem a questão das relações econômicas, sociais e culturais que se imbricam incessantemente na sociedade, para configurar a existência concreta das empresas e empregadores em suas múltiplas especificidades, temos que a atividade empresarial, para realizar seus fins, necessita, em maior ou menor escala, de um conjunto de bens materiais (ainda que virtual), constituído de maquinário, estabelecimento

entre outros, e humana, que realize as atividades e os serviços que resultam no produto, a mercadoria, que ao ser negociada resultará no pagamento das despesas de produção e no lucro.

A propriedade desses meios e a capacidade de assalariar é o fundamento último do poder que o empregador tem de dirigir a prestação de serviços dos trabalhadores que contrata.

Maurício Godinho Delgado desenvolve o conceito central do poder que o empregador detém, o “poder empregatício”, considerando-o em quatro dimensões: o poder diretivo, o regulamentar, o fiscalizatório e o disciplinar:

...é sem dúvida vantajoso, do ponto de vista teórico e prático, apreender-se em uma específica denominação (poder empregatício ou poder intraempresarial) a integralidade de um mesmo fenômeno que apenas se desdobra, no plano operacional, em dimensões e manifestações variadas (Delgado. op.cit., pág. 597).

Os elementos centrais desse conceito, com poder aglutinador dos demais são o poder diretivo e o disciplinar, conceituando o último, o mesmo autor, da seguinte forma:

Poder disciplinar é o conjunto de prerrogativas concentradas no empregador dirigidas a propiciar a imposição de sanções aos empregados em face do descumprimento por esses de suas obrigações contratuais (Delgado. op.cit., pág. 597)

Estas prerrogativas e sua delimitação são estabelecidas em lei, mas também podem, quanto à tipificação do ato faltoso, o ser em atos normativos internos, em atividade unilateral do empregador, imposta aos trabalhadores, em atividade regulamentar que obriga o empregado a partir da incorporação dessas regras ao contrato, no momento da contratação, como, por exemplo, a regulamentação de sindicâncias internas e a obrigação de sigilo de informações.

No regime geral da CLT, a principal expressão do direito disciplinar do empregador encontra-se no elenco das infrações arrolado no art. 482, que trata das faltas justificadoras para a dispensa de empregados (a justa causa), mas também está fixado no art. 158, parágrafo único, que trata da recusa do empregado em atender as normas de saúde e segurança do trabalho, admitindo a jurisprudência a aplicação de suspensão

por período inferior a 30 dias, por previsão do art. 474 da CLT (Delgado, op.cit. pág. 625). Além disso, a jurisprudência há muito pacificou o entendimento que o empregador pode também aplicar advertências disciplinares, verbais ou escritas. Não é objetivo deste artigo o exame aprofundado do sistema de punições aplicáveis ao trabalhador, bastando, para avançar no exame central do tema, a pontuação de sua existência.

Ocorre que a lei, na realidade da execução dos contratos, não é a única forma de constituição de regramento punitivo do empregado e de estabelecimento da relação de poder na empresa. Métodos de gestão empresarial que reconhecem no trabalhador sujeito capaz de elaboração intelectual de seu trabalho e de sua capacidade criativa muitas vezes direcionam essas capacidades em seu próprio benefício atuando do ponto de vista social e cultural, para obter a adesão integral do trabalhador aos seus objetivos econômicos (métodos que se baseiam na colaboração dos trabalhadores, que "vestem a camisa"). Também a Justiça do Trabalho vem se deparando cada vez mais com situações em que empresas desenvolvem políticas próprias de controle e punição de seus trabalhadores, que não raro extrapolam para ações de caráter abusivo e humilhante, desaguando em ações que pleiteiam reparação por danos morais.

Em direção oposta, temos que o desenvolvimento das relações sociais em direção à democracia participativa na sociedade em geral atinge, ainda que em menor medida, as relações trabalhistas, repectuando, quando não disputando claramente as relações de poder na empresa. Nesse âmbito atuam os movimentos de resistência individual ou coletiva dos trabalhadores a formas de realização do poder empresarial. Se encontram nessa situação o direito individual do empregado de não obedecer ordens ilegais, imorais ou degradantes e exercer seu direito de petição, na Justiça do Trabalho, quando ainda vigente o contrato ou deixar de prestar serviços em caso de justa causa patronal (art. 483 da CLT), dentre outras.

Encontra-se também o exercício do direito de resistência coletivo em âmbito interno à empresa, a atividade de comitês ou comissões de empresa, a atuação de delegados sindicais, de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes, chegando ao direito de greve, seja parcial, de empresa ou de categoria.

Expressão maior da composição bilateral dos limites do poder do empregador se encontra nas negociações coletivas, consubstanciadas em Acordos Coletivos e Convenções Coletivas, e, como acima examinado, no exercício do direito de greve.

### 3. Poder disciplinar e atleta profissional

Como já assinalado acima, nos termos da Lei Pelé, a prática desportiva é dividida em prática formal e não formal (art. 1º). Quanto à sua natureza, o art. 3º, Capítulo III, da referida lei, estabelece três modalidades: o desporto educacional, o de participação e o de rendimento, sendo os dois primeiros de caráter informal e o último de caráter formal. O inciso III deste artigo 3º, por sua vez, divide o desporto de rendimento (formal) entre modo profissional, no qual existe contrato de trabalho regido pela CLT e pelas normas especiais desta lei e o modo não profissional *“identificado pela liberdade de prática e inexistência de contrato de trabalho, sendo permitido o recebimento de incentivos materiais e de patrocínio”*. Este último caso trata da formação do atleta profissional, hipótese da qual trataremos adiante.

O parágrafo 5º do artigo 28 da Lei Pelé, estabelece expressamente:

O vínculo desportivo do atleta com a entidade de prática desportiva contratante constitui-se com o registro do contrato especial de trabalho desportivo na entidade de administração do desporto, **tendo natureza acessória ao respectivo vínculo empregatício**, dissolvendo-se, para todos os efeitos legais... (grifo nosso)

Desta norma não emerge dúvida quanto à aplicação das normasceletistas ao contrato do atleta profissional, no que não colidir com a regulamentação específica da lei em comento. Assim se aplicam todas as normas trabalhistas gerais em relação ao poder punitivo ou disciplinar do empregador, nas suas formas de advertência verbal ou escrita, suspensão e demissão por justa causa, e igualmente as formas de resistência do empregado, como recusa legal de realização de serviços, rescisão por justa causa patronal e greve.

Além dessas formas, a Lei Pelé estabelece outros casos de punição, tanto para o empregado quanto para o empregador. Sem a pretensão de exaurir a matéria, nos ateremos às hipóteses específicas para a rescisão por justa causa e por justa causa patronal.

A justa causa para a dispensa do atleta está integralmente prevista nas hipóteses do 482 da CLT, que entretanto, se revestem de particularidades relativas ao contrato do atleta profissional. O autor J. Amado, em seus comentários à Lei Pelé (op.cit. pág.91), indica como hipóteses de quebra de confiança e de obrigações por parte do atleta a violação do

segredo de determinadas técnicas ou jogadas ensaiadas e a “entrega do jogo” para o adversário. Também cita incontinência de conduta quando o jogador tem reiterados comportamentos fora dos treinos que podem colocar em risco e comprometer a sua forma física (uso de bebidas e outras drogas que alteram o comportamento e retiram do atleta sua higidez física) e por negligência, incúria e desleixo nos treinos, nas concentrações e nas competições.

Quanto à justa causa patronal, o artigo 31 estabelece duas hipóteses, que devem ser acrescidas às do art. 483 da CLT e que com elas convivem de forma harmoniosa: rescisão por atraso no pagamento de salários por período superior a três meses, entendendo-se por salário além do seu valor base o abono de férias, o 13º salário, gratificações prêmios e demais verbas do contrato (par. 1º do art. 31) e por mora salarial contumaz pela ausência de recolhimento de FGTS e contribuições previdenciárias. Neste caso o atleta, além do direito ao recebimento das verbas pela rescisão por justa causa patronal, fica livre para contratar seus serviços em qualquer outra entidade de prática esportiva. Essas duas hipóteses na verdade não necessitariam ser previstas expressamente, vez que se constituem na mais grave falta patronal, a de não fazer a retribuição pecuniária pelo trabalho prestado, estando subsumidas na hipótese da letra “d” do artigo 483 da CLT: *“não cumprir o empregador as obrigações do contrato”* e por ser intrínseca do rompimento da relação de emprego a liberdade do trabalhador em firmar novo contrato, mas ambas se justificam diante das especificidades da realidade do atleta, em especial do atleta de futebol e das disposições legais anteriores, para que não restasse dúvida interpretativa quanto às novas disposições legais. Observe-se que a liberdade de assunção de novo contrato gerava, muitas vezes, grandes conflitos entre clubes e atletas.

O mesmo artigo, ainda estabelece que é também devida a cláusula desportiva compensatória. Essa cláusula, juntamente com a cláusula indenizatória desportiva são cláusulas obrigatórias no contrato especial de trabalho desportivo. Não tem em si caráter punitivo, mas são devidas, nas hipóteses legais, sendo a primeira devida no caso da rescisão por justa causa patronal.

A cláusula indenizatória desportiva é devida pelo atleta e solidariamente pela nova entidade contratante, à entidade contratante, no caso de transferência do atleta a outra entidade desportiva, no decorrer do contrato, que é sempre por prazo determinado, ou *“por ocasião do retorno do atleta às atividades profissionais em outra entidade de prática desportiva, no prazo de até 30 meses.”* (letra “b” do inciso I do art. 28).

Já a cláusula compensatória é devida ao atleta nos casos de dispensa sem justa causa antes do término do prazo do contrato (art. 28, par. 5º, incisos I, II e III) e por justa causa patronal, tanto nas hipóteses do art. 483 da CLT quanto nas hipóteses acima examinadas, previstas no art. 31 da Lei Pelé.

Observe-se ainda que a lei, em seus artigos 32 e 39 confere expressamente ao atleta o direito a se recusar a competir em caso de mora salarial de mais de dois meses, se constituindo em positivação expressa do direito de resistência do empregado, por descumprimento das obrigações patronais em relação ao salário.

Conclui-se, portanto, que as cláusulas indenizatória e compensatória apesar de não se constituírem em punição, adquirem um caráter punitivo em algumas hipóteses, a primeira ao atleta e ao novo clube e a segunda ao empregador que não cumpre as suas obrigações, constituindo-se em um acréscimo significativo às demais obrigações do contrato.

#### **4. O poder disciplinar na formação profissional do atleta**

A formação do atleta profissional está prevista, como examinado no item anterior, no art. 3º da Lei Pelé, como prática formal desportiva, de alto rendimento, no modo não profissional.

A doutrina e a jurisprudência, entretanto, vêm reconhecendo a natureza de relação de trabalho *lato sensu* para o tipo de atividade desenvolvida na formação profissional de atletas, a partir de 14 anos, com destaque para as situações de formação profissional no futebol, ainda que a Lei Pelé a excetue do vínculo empregatício, no âmbito do contrato especial de trabalho desportivo (art. 29 da Lei 9615/98).

É que a natureza de esporte de alta competitividade, de alto rendimento e de construção de carreira de renome com vistas a futuras contratações e negociações altamente lucrativas para clubes e atletas retira dessa formação seu aspecto puramente educativo e lúdico, para inseri-lo inteiramente na atividade econômica desportiva.

Nesse contexto e admitida a existência de relação de trabalho, obrigatória a incidência das normas nacionais e internacionais de proteção da criança e do adolescente.

Em especial se aplicam a Declaração dos Direitos da Criança, da ONU, a Convenção 182 da OIT, ratificada pelo Brasil (Decreto 3597/2000), o Protocolo de Palermo, sobre tráfico de pessoas (Decreto 5017/2004) e o art. 227 da Constituição Federal, normas que reconhecem na crian-

ça pessoa em desenvolvimento, sujeito de direitos a quem o estado, a família e a sociedade devem proteger e buscar seu melhor interesse e desenvolvimento, devendo ser protegida de exploração econômica e sexual e qualquer tipo de violência ou coação.

Nos termos do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), é criança a pessoa com menos de 12 anos e adolescente a pessoa com idade entre 12 e 18 anos, sendo que as normas internacionais consideram criança qualquer pessoa com menos de dezoito anos.

A primeira limitação, muitas vezes negligenciada para os atletas em formação, é a proibição peremptória de trabalho para pessoas com menos de 14 anos, estabelecida no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal:

proibição de trabalho noturno, perigoso e insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de catorze anos.

Assim, considera-se que o contrato de trabalho de formação profissional de pessoas entre 14 e 16 anos só pode se dar nos moldes e com caráter de aprendizagem, ainda que se trate de contrato de aprendizagem especial, ao qual não se aplicam a totalidade das regras celetizadas, como as relativas à obrigação de inscrição do aprendiz em escolas do sistema S ou outras regularmente cadastradas, na falta das primeiras. Deverá sempre, nesses casos, ser firmado contrato de formação profissional, nos moldes do art. 29, parágrafo 4º da lei em comento, com fixação de bolsa não inferior a um salário mínimo. A partir de 16 anos se dará o contrato de trabalho legalmente protegido, com vínculo empregatício, observadas as restrições legais quanto ao horário (proibição de jornada noturna) e em atividades perigosas e insalubres.

Antes da idade de 14 anos, portanto, é proibida qualquer atividade de formação profissional de atleta em esporte de rendimento, sendo admitidas exclusivamente as atividades lúdicas e no âmbito educacional. As famosas “peneiras” só são admissíveis para adolescentes com 14 anos ou mais, e sempre gratuitas.

As disposições da Lei Pelé se encontram alinhadas com as normas internacionais e com a Constituição Federal e estabelecem claramente as obrigações do empregador nesse caso, podendo o atleta em formação receber bolsa ou patrocínio durante a relação de trabalho com a entidade desportiva.

O artigo 29 e seus incisos estabelece a bolsa aprendizagem, a ser prevista em contrato formal, para pessoas entre 14 e 20 anos, e o primeiro contrato especial de trabalho desportivo para maiores de 16 anos. Estabelece também a exigência de garantir assistência educacional, psicológica, médica, alimentação, transporte, convivência familiar e limitação da prática desportiva à jornada máxima de 4 horas, garantida a frequência em escola regular, entre outras.

Quanto às formas de punições disciplinares, Alice Monteiro de Barros (op. cit.) destaca que o ato faltoso do aprendiz que enseja a justa causa é o disciplinado no art. 482 da CLT, e que a ausência de frequência à escola ou falta de aproveitamento, que anteriormente ensejava a rescisão justa, nos termos do art. 432, par. 2º, não mais subsiste, sendo disciplinado a partir da Lei 10.097/2000, pelo artigo 433 da CLT, podendo ser motivo de rescisão sem justa causa. Entendemos que o ferimento das garantias normativas à criança e ao adolescente e as hipóteses do art. 483 da CLT se aplicam também para o rompimento do contrato de formação profissional de atletas, em qualquer de suas modalidades.

Para concluir, trazemos à baila as observações quanto ao tema do Ministério Público do Trabalho, que em seu Manual de Atuação na Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil dedica um capítulo para o exame da situação dos atletas em formação, reconhecendo a natureza trabalhista do contrato de formação profissional do atleta e apontando como as principais irregularidades encontradas:

- A) desrespeito à idade mínima; B) ausência de testes ou seleções informais; C) inexistência de contrato de formação desportiva; D) condições inadequadas de alojamento e alimentação; E) falta de registro do Programa de Formação no CMDCA; F) ausência de assistência médica

Além disso, por ocasião da realização do Seminário “O legado dos Megaeventos e os Direitos Fundamentais: a proteção de crianças e adolescentes em formação profissional desportiva”, realizado na cidade de Campinas, São Paulo, entre 1º e 2 de dezembro de 2014, do qual participaram os Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª e 15ª Regiões, o Ministério Público do Trabalho da 2ª e 15ª Regiões, a Organização Internacional do Trabalho, o Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil, Fnpeti e diversas entidades de defesa da criança e do adolescente, foi firmada a “Carta de Campinas”, com os seguintes enunciados:

1. A formação profissional desportiva é uma modalidade de relação de trabalho e, como tal, deve obedecer aos ditames das normas nacionais e internacionais sobre o tema.
2. A Lei Pelé deve ser interpretada em consonância com as normas que formam o sistema de proteção da infância e adolescência (Estatuto da Criança e Adolescente e legislação complementar), e, especialmente, com as previsões constitucionais de erradicação do trabalho infantil e proteção do trabalho adolescente a partir dos 16 anos.
3. As entidades formadoras, que desenvolvem desporto na modalidade de esporte de rendimento, não devem manter, com objetivo de formação profissional, atletas com idade inferior a 14 (quatorze) anos, com vistas a evitar a profissionalização precoce, tão nefasta ao desenvolvimento biopsicossocial de crianças e adolescentes.
4. O desporto de educação ou participação, nas escolas regulares ou de esportes, deve ser incentivado desde a tenra idade, como instrumento de desenvolvimento biopsicossocial de crianças e adolescentes.
5. Os adolescentes maiores de 14 (quatorze) anos poderão ser submetidos a testes ou seleções, sempre gratuitos e, uma vez aprovados, deverá haver a celebração de contrato de formação desportiva, na forma do art. 29, § 4º, da Lei Pelé e das Resoluções n. 01 e 02 da Confederação Brasileira de Futebol, com fixação de bolsa não inferior a um salário mínimo.
6. Visando à garantia do direito fundamental à convivência familiar e comunitária, o alojamento de atletas deve ser feito de modo excepcional, apenas em casos em que não seja possível o deslocamento periódico ao centro de treinamento. Assim, as entidades esportivas, nestes casos, assumem a natureza de instituição de acolhimento, que deve ser cadastrada e fiscalizada pelos Conselhos Municipais de Direitos de Crianças e Adolescentes.
7. Em casos de alojamento de atletas, devem ser garantidos os direitos à educação, saúde, à integridade física e psicológica, à alimentação adequada, à convivência familiar e comunitária, a um ambiente seguro e protegido e ao cuidado por profissionais especializados em áreas como técnico-desportiva, médica, dentre outros cuidados.
8. O Estado e a sociedade brasileiros devem reconhecer que a

exploração de adolescentes no futebol é um grave desrespeito aos direitos humanos, podendo, em alguns casos, vir a ser enquadrada como tráfico de pessoas. Como consequência, devem ser adotadas as medidas pertinentes à prevenção, tais como campanhas de esclarecimento à população, capacitação dos órgãos de atenção às vítimas e famílias e edição de lei específica.

9. O Brasil deve, com urgência, editar legislação específica sobre a formação profissional desportiva de crianças e adolescentes, cuja norma deve estar em acordo com os direitos fundamentais da infância e da adolescência, em especial educação, saúde e convivência familiar e comunitária.

10. Em ordem a garantir o direito fundamental à educação, as Confederações e Federações desportivas devem compatibilizar o calendário de suas respectivas competições ao calendário escolar, de modo a não prejudicar a formação educacional.

11. Devem ser criados e/ou fortalecidos espaços de diálogos com as entidades formadoras, confederações e federações desportivas, atletas e sistema de garantia de direitos de crianças e adolescentes, visando à sensibilização e estabelecimentos de consensos.

12. O Sistema de Garantia de Direitos da Criança e do Adolescente, por seus múltiplos integrantes, deve atuar de modo integrado e intersetorial, de modo a se construir, juntamente com as entidades formadoras, um pacto pela proteção de crianças e adolescentes em formação profissional desportiva.

13. Família, Estado e Sociedade, nesta incluídas as entidades formadoras desportivas e empresários, são solidariamente responsáveis pela garantia da proteção integral de crianças e adolescentes nos esportes, de modo que a formação profissional desportiva não seja um instrumento de lesão a qualquer direito fundamental constante do art. 227 da CF/88.

14. O Estado brasileiro não deve permitir o rebaixamento da idade mínima de profissionalização, a fim de que seja mantido o limite etário de 14 anos, como forma de evitar o retrocesso social e a diminuição do parâmetro de proteção dos direitos fundamentais.

15. Devem ser aprimorados os mecanismos de fiscalização e de sanção a eventuais casos de violação de direitos, de modo

que seja reforçado o papel fiscalizador das Confederações e Federações Desportivas nesse contexto.

Esses enunciados refletem requisitos essenciais para as garantias de direitos de crianças e adolescentes em suas relações com o desporto e devem receber a atenção do Estado e da sociedade, para a erradicação dos graves problemas que ainda são encontrados nesse âmbito.

## 5. Conclusões

1. À guisa de conclusão cabe ressaltar que o poder punitivo do empregador encontra seu limite objetivo nas formas legais previstas na legislação – suspensão e dispensa por justa causa, (a exceção fica com a advertência, admitida por seu menor potencial punitivo) e no princípio constitucional da dignidade da pessoa humana e na efetivação do regramento internacional do trabalho decente (Convenções da OIT). Fora desses parâmetros se está tratando de ilegalidade de punições disciplinares no direito do trabalho, assunto que hoje ocupa grande parte das ações trabalhistas que discutem danos morais e assédio no ambiente do trabalho.

2. No contrato especial de atleta se aplicam todas as normas disciplinares da CLT, acrescidas, quanto ao poder limitante ou de resistência do empregado, do direito à recusa de competir, por mora salarial superior a dois meses, e à rescisão por justa causa patronal no caso de mora salarial de três meses ou mora contumaz na realização de depósitos do FGTS e previdenciários. As cláusulas indenizatória e compensatória, apesar de não se constituírem em punição, adquirem um caráter punitivo em algumas hipóteses, a primeira ao atleta e ao novo clube e a segunda ao empregador que não cumpre as suas obrigações, constituindo-se em um acréscimo significativo às demais obrigações do contrato.

3. A formação profissional do atleta se constitui em modalidade de relação de trabalho e como tal é protegida pelas normas internacionais, pela Constituição e pela legislação ordinária relativa à proibição do trabalho infantil e autorização de trabalho protegido a partir de 16 anos, sendo que a partir de 14 anos só é admitida na condição de aprendiz. O contrato de formação profissional deve ser formalizado em qualquer hipótese, aplicando-se-lhe as diretivas enunciadas na “Carta de Campinas” supra transcritas.

## 6. Referências bibliográficas

AMADO, J.: *Direito Desportivo, Hermenêutica e Comentários à Lei Desportiva*, 3ª ed. São Paulo: Daikoku Editora e Gráfica, 2014.

BARROS, Alice Monteiro: *Curso de Direito do Trabalho*, 8ªed. São Paulo: LTr, 2012.

CAVALCANTE, Sandra Regina: *Trabalho Infantil Artístico, do deslumbramento à realidade*. São Paulo: LTr, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho: *Curso de Direito do Trabalho*, 9ªed. São Paulo: LTr, 2010.

OLIVA, José Roberto Dantas: "O contrato de aprendizagem como instrumento de qualificação de jovens", in *Criança, Adolescente, Trabalho*, org. de Nocchi, Andréa Saint Pastous; Velloso, Gabriel Napoleão e Fava, Marcos Neves. São Paulo, LTr e ANAMATRA, 2010.

### Publicações

MANUAL DE ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO NA PREVENÇÃO E ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL, Conselho Nacional do Ministério Público. Brasília, 2013.

CARTA DE CAMPINAS PELA PROTEÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES EM FORMAÇÃO PROFISSIONAL DESPORTIVA. [www.fnpeti.org.br/noticia/1441-carta-de-campinas-sobre-a-exploração-de-crianças-e](http://www.fnpeti.org.br/noticia/1441-carta-de-campinas-sobre-a-exploração-de-crianças-e), visitado em 21.abril.2015.