

# JUSTIÇA & CIDADANIA

Edição 149 • Janeiro 2013



Celso de Mello | Ministro do STF

## STF, GUARDIÃO DA ORDEM CONSTITUCIONAL

Editorial: Legítimos defensores da dignidade nacional

# Poder disciplinar da entidade de prática desportiva e a Justiça do Trabalho

Alexandre Agra Belmonte

Ministro do TST  
Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho

## Obrigações das partes no contrato de trabalho desportivo

O contrato especial de trabalho desportivo gera, para as partes envolvidas, deveres recíprocos. Para a entidade desportiva, entre outros, os de proporcionar ao atleta as condições necessárias à participação nas competições desportivas, treinos e outras atividades; de submetê-los a exames médicos e clínicos necessários à prática desportiva; de contratar de seguro de acidentes do trabalho; de registrar o contrato de trabalho na entidade de administração nacional da modalidade desportiva; de pagar em dia o salário, com os acréscimos ajustados.

Quanto ao atleta profissional, tem, em relação à entidade de prática desportiva, sua empregadora, os deveres gerais de obediência, diligência e fidelidade.

O dever de obediência decorre da subordinação, cabendo ao trabalhador seguir as diretrizes e cumprir as ordens necessárias à execução do contrato.

O dever de diligência consiste no cumprimento das tarefas com o esforço para executá-las com o necessário cuidado, exatidão e rendimento qualitativo que o empregador, legitimamente, pode esperar do empregado.

O dever de fidelidade diz respeito ao caráter ético da relação, exigindo-se do trabalhador conduta honrada, caracterizada pela retidão no agir, direcionada ao fiel cumprimento das obrigações inerentes ao contrato e ao necessário sigilo.

Além desses deveres gerais, inerentes a todo e qualquer empregado, consideradas as peculiaridades da relação trabalhista desportiva, são deveres específicos do atleta profissional, nos termos do art.35 da Lei nº 9615/98, com a redação dada pelas Leis nºs. 9.981/2000, 10.672/2003 e 12.395/2011:

I - participar dos jogos, treinos, estágios e outras sessões preparatórias de competição com a aplicação e dedicação correspondentes às suas condições psicofísicas e técnicas;

II - preservar as condições físicas que lhes permitam participar das competições desportivas, submetendo-se aos exames médicos e tratamentos clínicos necessários à prática desportiva;

III - exercer a atividade desportiva profissional de acordo com as regras da respectiva modalidade desportiva e as normas que regem a disciplina e a ética desportivas.

Efeitos do descumprimento das obrigações das partes em relação ao contrato de trabalho desportivo

O descumprimento das obrigações inerentes ao contrato gera, para o atleta profissional, o direito de exigir o seu correto cumprimento ou, se preferir, de postular a sua resolução, se incidentes uma das hipóteses previstas no art. 482, da CLT (art. 28, §5º, IV), entre elas o inadimplemento salarial (art.28, §5º, III).

Observe-se que, nos termos do art. 31, §1º, da Lei nº 9.615/98, são entendidos como salário, para efeitos do previsto no *caput*, o abono de férias, o décimo terceiro salário, as

gratificações, os prêmios e demais verbas inclusas no contrato de trabalho. E que, conforme § 2º do citado dispositivo legal, a mora contumaz será considerada também pelo não recolhimento do FGTS e das contribuições previdenciárias.

Se o atleta optar pela resolução contratual culposa, incidirá a indenização prevista em cláusula compensatória desportiva (art.28, I, da Lei nº 9.615/98), no valor pactuado pelas partes quando da contratação (§1º, I e II do art.28). Tal cláusula também é devida nas hipóteses de dispensa imotivada (art.28, §5º, V).

Para a entidade desportiva, o descumprimento, pelo atleta profissional, das obrigações contratuais, gera o direito de fazer atuar o seu poder disciplinar.

## Formas de atuação do poder disciplinar da entidade de prática desportiva

A respeito das formas de atuação do poder disciplinar pela entidade de prática desportiva, estatui a Lei Pelé que com o objetivo de manter a ordem desportiva e o respeito aos atos emanados de seus poderes internos, as sanções aplicáveis pelas entidades de administração do desporto e de prática desportiva são: advertência verbal, censura escrita, multa, suspensão, desfiliação ou desvinculação (art. 48). E, nos termos dos §§1º e 2º do mencionado dispositivo legal, que a aplicação das referidas sanções não prescinde do processo administrativo no qual sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa e que as



penalidades consistentes em suspensão e desfiliação ou desvinculação somente poderão ser aplicadas após decisão definitiva da Justiça Desportiva.

O que dispõe o art.48, supra referido, merece, no entanto, reflexão e adequada interpretação, posto que a aplicação literal pode levar a absurdas conclusões. A uma, porque para advertir, censurar ou suspender empregado, o empregador não precisa formar processo administrativo; a duas, porque desfiliação não é ato de competência da entidade desportiva e sequer é aplicável aos esportes coletivos, caso, por exemplo, do futebol.

A interpretação correta a ser extraída do citado art.48 é a de que tem por destinação referir-se a dois relacionamentos distintos: o trabalhista, atinente ao vínculo entre o atleta e o empregador (entidade de prática desportiva) e o desportivo, este entre o atleta e a entidade desportiva perante a entidade de administração do desporto.

No relacionamento trabalhista, as entidades de prática desportiva podem impor sanções por descumprimento de obrigações contratuais, sem maiores formalidades, não figurando entre elas, por óbvio, a desfiliação ou desvinculação, que foge às suas atribuições.

Quanto ao processo administrativo prévio à **imposição de sanções desportivas**, é exigível somente para as entidades de administração do desporto como condição de julgamento das transgressões à disciplina desportiva e competições (art. 50).



Enfim, as sanções que as entidades de prática podem impor, entre as previstas no art. 48, são a advertência, censura escrita, multa e suspensão, sendo a Justiça do Trabalho o foro competente para apreciar eventuais abusos na aplicação dessas penalidades.

Por fim, não se esgota nas sanções previstas no art.48 as hipóteses de penalidades disciplinares, eis que a entidade desportiva, insatisfeita com o comportamento do atleta, também pode, independentemente de prévio processo administrativo, despedi-lo por justa causa, na aplicação subsidiária da CLT, art. 482, aos arts. 35 e 28 § 5º, II, da LP (art. 28, § 4º), hipótese de que falaremos adiante.

#### Atuação do poder disciplinar da entidade desportiva

O poder disciplinar da entidade de prática desportiva tem natureza pedagógica, devendo ser exercido para demonstrar o repúdio da entidade à conduta do atleta e no intuito de visar o restabelecimento, quando possível, do fiel cumprimento do contrato.

Logo, deve ser exercido com imediatidade, posto que falta não punida ou não é considerada como descumprimento de obrigação contratual, ou então é tida como falta perdoada, por falta de reação ao descumprimento.

Por outro lado, o poder disciplinar deve ser exercido de forma proporcional à falta cometida. Um simples e isolado atraso a um treino não pode ensejar uma suspensão, que seria uma reação desproporcional à conduta do atleta, merecedora, no máximo, de uma advertência. Mas uma sucessão de atrasos pode gerar, gradativamente, uma advertência, uma censura escrita, uma suspensão e até levar, pela persistência, à despedida, por justa causa.

O que não pode ocorrer é dupla punição pela mesma falta.

Dependendo da gravidade da conduta, é evidente que uma única falta pode levar ao rompimento do contrato.

Como antes referido, a atuação do poder disciplinar **não depende de prévio processo administrativo interno**. As relações trabalhistas são dinâmicas, merecendo pronta resposta para a regular continuidade da execução do contrato e eventual insatisfação do trabalhador deve ser por ele questionada na justiça.

#### Exame de alguns casos concretos

O jogador Jobson foi flagrado no exame *antidoping* com a presença de cocaína na urina.

Julgado pelo STJD, foi suspenso pela Justiça Desportiva, mediante prévio e regular processo administrativo.

A utilização de substâncias dopantes é hipótese de ato da vida privada com repercussão no contrato de trabalho, ensejando a atuação do poder disciplinar do empregador. Mas a entidade de prática desportiva fez atuar o poder

disciplinar de modo a submeter o jogador a tratamento durante o período de suspensão desportiva, por considerá-lo quimicamente dependente.

Em outro caso, o jogador Somália, que faltou a treino no Botafogo, registrou queixa em delegacia policial, dizendo ter sofrido sequestro relâmpago e apresentando no clube, em seguida, a justificativa.

Apurou-se, no entanto, que a queixa teve por fim livrá-lo do poder disciplinar do empregador. O jogador acabou confessando não ter sofrido o sequestro.

Trata-se de ato de improbidade, por revelar comportamento desonesto, visando a obtenção dolosa de vantagem por meio ilícito.

O jogador se retratou e a entidade de prática desportiva limitou-se a multá-lo, utilizando, por opção, o seu poder disciplinar de forma mais branda.

Em outro caso, o jogador Junior Baiano foi despedido do Internacional por justa causa, com base em alegações de que só se apresentou 30 minutos antes da partida; perdeu preleção feita pelo técnico e ficou fora da partida; abandonou a delegação e se retirou do Maracanã sem comunicação, não retornando ao hotel da delegação; no dia seguinte também não se apresentou no aeroporto para o retorno à concentração com a equipe o jogo do fim de semana.

O Tribunal Superior do Trabalho, no direito aplicável aos fatos e provas apurados nas instâncias inferiores, **não ser possível caracterizar** como desídia fatos “tão isolados”; que a falta a apenas um treino e as dúvidas quanto à comunicação aos superiores “desautorizam a caracterização de insubordinação e indisciplina” alegadas.

#### Despedida por justa causa e incidência de cláusula indenizatória desportiva

Nas hipóteses ensejadoras da resolução do contrato por culpa do atleta, a Lei nº 9.615/98 não prevê a incidência de cláusula indenizatória desportiva, eis que se refere apenas às hipóteses previstas no art. 28, I, “a” e “b”, da Lei nº 9.615/98 (transferência para outra entidade desportiva na vigência do contrato e retorno do atleta, no prazo de até 30 meses, às atividades profissionais em outra entidade de prática desportiva). Retornaremos ao assunto.

É verdade que a Lei nº 9.615/98 é omissa em relação à despedida motivada, eis que o § 5º do art. 28 estabelece que o vínculo desportivo do atleta com a entidade de prática desportiva contratante dissolve-se, para todos os efeitos legais:

- com o término da vigência do contrato ou o seu distrato (extinção e rescisão bilateral);
- com o pagamento da cláusula indenizatória desportiva (rescisão unilateral por transferência do

atleta durante o contrato ou retorno em outra entidade desportiva); e,

- com o pagamento da cláusula compensatória desportiva (rescisão unilateral, por dispensa imotivada e resolução culposa por inadimplemento salarial ou nas demais hipóteses do art. 483, CLT).

Essa omissão, no entanto, não leva à conclusão de que essa modalidade de terminação do contrato não possa ocorrer. Sendo a legislação especial silente em relação à matéria, há de aplicar-se, subsidiariamente, a legislação trabalhista (por força do que dispõe o art. 28, §4º da Lei nº 9.615/98), precisamente o art. 482, da CLT.

Dispõe ainda a Lei nº 9.615/98, no art. 8º, que o atleta não poderá recusar-se a tomar parte em competições dentro ou fora do País, o que pode levar à mesma solução (despedida por justa causa) se, advertido, o atleta persistir na recusa.

Carece de amparo legal e fático a ideia de que a entidade de prática desportiva não teria interesse em despedir, sem justa causa, o atleta, porque tal atitude importaria em perda do investimento feito, daí a omissão da lei a respeito. A se pensar assim, também não teria interesse na despedida imotivada, que, no entanto, é expressamente prevista na lei especial. A entidade de prática desportiva pode ter sim o interesse em romper o contrato de trabalho desportivo por motivação culposa e a omissão legislativa especial remete a solução à CLT.

A respeito, consideramos que o rol de hipóteses previstas no art. 28, I, “a” e “b” da Lei Pelé é exemplificativo. E assim entendemos, não apenas por uma questão de isonomia de tratamento (a cláusula compensatória é devida ao atleta nos casos de descumprimento de obrigações pela entidade desportiva), como também pelo fato de que, sem essa interpretação, a entidade desportiva ficaria totalmente à mercê da conduta reprovável do atleta, com perda, sem qualquer compensação, do investimento feito, quando optasse, com justo motivo, pela despedida do atleta por justa causa.

Vale ainda acrescentar:

- que as hipóteses previstas nos incisos III e IV do § 5º do art.28, da Lei nº 9.615/98 ensejam a mesma solução: o rompimento, com fundamento na culpa da entidade desportiva no descumprimento de suas obrigações contratuais, quer pelo inadimplemento salarial, quer nas demais hipóteses de resolução culposa prevista na legislação trabalhista;
- que o legislador, ao dispor que a dissolução do contrato somente ocorrerá com o pagamento das cláusulas indenizatória e compensatória desportivas, nas hipóteses previstas em lei, tem por fim manter o vínculo, com as respectivas obrigações contratuais, até que sejam satisfeitas pelos responsáveis pelo adimplemento.

“Jogador indisciplinado é o que não acata as determinações gerais do empregador, não segue as orientações médicas ou as do treinador, se recusa à concentração, abandona os treinos, é constantemente expulso.”

#### Dos atos ensejadores da despedida por falta grave

Nos termos do art. 482, da CLT, subsidiariamente aplicável à Lei Pelé, a despedida por falta grave do empregado, no caso, do atleta profissional, é autorizada nas seguintes hipóteses, para efeito do rompimento do contrato:

- ato de improbidade;
- incontinência de conduta ou mau procedimento;
- negociação habitual por conta própria ou alheia, sem permissão do empregador e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- desídia no desempenho das respectivas funções;
- embriaguez habitual ou em serviço;
- violação de segredo da empresa;
- ato de indisciplina ou de insubordinação;
- abandono de emprego;
- ato lesivo da honra e da boa fama praticada em serviço contra qualquer pessoa ou contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo

- em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra e da boa fama praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

### Exame das faltas graves em relação ao atleta profissional

São atos de improbidade os que traduzem comportamento desonesto, visando obtenção dolosa de vantagem por meio ilícito, como roubo, furto, apropriação indébita, estelionato, suborno e adulteração de documentos e não necessariamente contra o patrimônio do empregador. Já ocorreu casos de manipulação de resultados de loteria esportiva, que até ficou desacreditada, em virtude de desempenho anormal de atletas. Também, recentemente, falsa denúncia de sequestro relâmpago, feita pelo jogador Somália, para justificar falta a treino no Botafogo.

A desídia importa no desleixo e falta de zelo no exercício das funções. O jogador que não se empenha nos exercícios preparatórios do condicionamento físico e/ou nos treinamentos preparatórios do condicionamento tático, é desidioso.

A ingestão imoderada de álcool é absolutamente prejudicial ao condicionamento físico e reflexos do atleta, daí ser motivo de justa causa. De igual sorte, a utilização de substâncias dopantes, quando ingeridas com dolo ou culpa, não se configurando a justa causa, ainda que suscetível de punição perante a legislação desportiva, se a ingestão foi sugerida por serviço médico do clube.

Violar segredo significa revelar, divulgar a terceiros informações sigilosas conhecidas pelo empregado em virtude de sua atividade na empresa, assim entendidas as que preserva sob o conhecimento de um círculo limitadíssimo de pessoas. O empregado que assim age, infringe o dever de fidelidade e o faz para levar vantagem pessoal no favorecimento à concorrência ou por ato de vingança ou represália. Quando o empregado não as divulga, utilizando-se das informações em proveito próprio, pode ser despedido por ato de improbidade ou de concorrência desleal.

O empregado que viola segredo da empresa pode sofrer penalidade de natureza criminal, civil e trabalhista, no caso, a despedida por falta grave, sem compensação financeira.

No direito desportivo, é caso de violação de segredo a divulgação de táticas de jogo ao time adversário. Infringe o dever de fidelidade.

O abandono de emprego pode se caracterizar por atos positivos, como a transferência para outra entidade durante a vigência do contrato ou o retorno do atleta em outra entidade desportiva (art. 28, I, “a” e “b” da Lei Pelé),

como também pela omissão em comparecer ao trabalho, sem motivo fundado.

Configura abandono de emprego o não retorno do atleta à entidade desportiva cedente para cumprir o antigo contrato de trabalho desportivo, quer em virtude de término do prazo de empréstimo, quer na hipótese de rescisão do contrato de empréstimo a que alude o §2º do art. 39, da Lei Pelé.

Indisciplina é o descumprimento das diretrizes gerais do empregador, ao passo que insubordinação é a recusa ao cumprimento de ordem específica.

Jogador indisciplinado é o que não acata as determinações gerais do empregador, não segue as orientações médicas ou as do treinador, se recusa à concentração, abandona os treinos, é constantemente expulso.

É ainda caso de indisciplina a hipótese prevista no art. 8º da Lei nº 9.615/98: o atleta não poderá recusar-se a tomar parte em competições dentro ou fora do País. A recusa injustificada poderá levar ao rompimento do contrato, por justa causa, por se tratar de descumprimento da obrigação contratual básica de atuar pela agremiação a que está vinculado.

O mau procedimento é caracterizado pela falta de compostura, traduzida em comportamentos ofensivos da discricção pessoal e do respeito capazes de prejudicar as boas condições no ambiente de trabalho. São exemplos os assédios moral horizontal ou vertical ascendente.

A condenação criminal com cumprimento de pena impede a execução do contrato pela impossibilidade física da prestação de serviços. No caso do goleiro Bruno, do Flamengo, a sua prisão levou à suspensão do contrato, à falta de condenação criminal.

A Lei nº 6.354/76 (art. 20) exigia, para o rompimento do contrato, condenação a pena de reclusão, superior a 2 (dois) anos, transitada em julgado e eliminação imposta pela entidade de direção máxima do futebol nacional ou internacional. Essa lei foi revogada pela Lei Pelé.

Além das ofensas físicas, a lei proíbe também as ofensas morais, ou seja, a prática de atos de calúnia, injúria e difamação do empregador, por ofenderem a honra. **Não apenas contra os dirigentes, como também em relação à entidade (honra objetiva).**

No tocante à imagem, devem ser considerados o retrato ou perfil de uma pessoa ou entidade, compreendendo a representação física de uma pessoa ou de partes separadas do corpo (art. 5º, XXVIII, da CF), mas também o conjunto de qualidades caracterizadoras do perfil da pessoa ou da entidade perante o meio social (art. 5º, V e X da CF), assim compreendendo o desrespeito à representação não autorizada e a ofensa à imagem social, incluindo a deturpação das qualidades caracterizadoras do perfil da pessoa ou da entidade atingidas.

Logo, na avaliação da imagem entidade de prática desportiva, devem ser levados em consideração certos aspectos. Por ser o atleta uma figura pública, o seu comportamento e declarações públicas repercutem no contrato, podendo não somente atingir a equipe, comissão técnica e dirigentes, como também a imagem da entidade.

Realmente, além da respeitabilidade, os bens jurídicos protegidos são a ética e a formação integral dos cidadãos. O atleta é um ídolo, capaz de influenciar cortes de cabelo, uso de roupas e o ingresso de novos sócios da entidade desportiva, que se tornam torcedores da agremiação e contribuem para a sua manutenção econômica e prestígio.

A ética a ser observada resulta da figura pública do atleta, que está ligada à agremiação à qual pertence e que serve de exemplo para a sociedade e influi na formação moral dos jovens. Daí que amizades publicamente reconhecidas com traficantes, por exemplo, se revelam prejudiciais ao contrato, atingindo a imagem da entidade desportiva.

Ofensas físicas contra qualquer pessoa, praticada em serviço, salvo no caso de legítima defesa, enseja o rompimento do contrato por justa causa. No caso do atleta, agressões injustificadas em treinos ou jogos contra companheiros ou atletas do time adversário podem ensejar punição perante a Justiça Desportiva e punição até mesmo pelo empregador, caracterizando a justa causa, conforme as circunstâncias. De igual sorte, ofensas à honra e boa fama, praticadas em serviço contra qualquer pessoa.

A incontinência de conduta revela-se pelos excessos, pela inconveniência de hábitos e costumes, falta de pudor, imoderação de linguagem ou de gestos, caracterizado pelo uso de palavras ou de atos obscenos. São exemplos o assédio sexual, ligações para disque sexo e utilização de *e-mail* corporativo para a remessa de material pornográfico.

As obrigações do atleta e as peculiaridades do contrato exigem a flexibilização dos conceitos na caracterização da incontinência de conduta, negócio concorrente ou prejudicial ao serviço e a prática de atos lesivos à honra e boa fama do empregador.

Na avaliação da incontinência de conduta do atleta profissional, devem ser consideradas circunstâncias ligadas ao seu comportamento moral e social e ao condicionamento para a obtenção do melhor rendimento possível.

Com efeito, frequência a casas noturnas de forma incompatível com o condicionamento físico, vida desregrada, regada a churrascos, bebidas e programas, inobservância das horas necessárias de sono atentam contra o condicionamento ideal para as competições. E declarações impensadas dadas à imprensa, capazes de desestabilizar o grupo do qual fazem parte a equipe e a comissão técnica, atentam contra a união e o ambiente respeitoso e saudável.

A intensa dedicação a compromissos externos pode revelar o desempenho de atividade concorrente ou prejudicial aos jogos, treinos, viagens e condicionamento físico.

São exemplos a participação em um amistoso 24 horas antes de uma partida oficial pelo clube e a submissão a uma série de compromissos de propaganda em fotos e eventos, de forma prejudicial à obrigações contratuais.

Além de potencialmente prejudicial à equipe, o baixo rendimento frustrará torcedores e repercutirá na boafé e lealdade contratuais, ensejando a atuação do poder disciplinar do empregador.

### Conclusões


O exercício do poder disciplinar pela entidade desportiva é necessário à manutenção da ordem interna. Tem efeito pedagógico, servindo para a recondução do contrato ao seu correto cumprimento. Pode também servir, quando a relação se tornar insuportável pela gravidade ou sucessão de condutas ilícitas, para o rompimento do contrato.

O exercício do poder disciplinar, pela entidade desportiva, é **informal. Prévio procedimento administrativo, é exigível apenas para os julgamentos perante a Justiça Desportiva.**

São cabíveis, a título de sanção: advertência, censura, multa suspensão e despedida por justa causa.

Os arts. 35 e 28 §§ 5º, II e 7º, da LP, 474 e 482, CLT são aplicáveis em conjunto quanto ao exercício do poder disciplinar do empregador.

Os atos da vida privada do atleta, diante de sua exposição pública, podem repercutir no contrato.

O atleta deve cláusula indenizatória à entidade na hipótese de justa causa. 

### Referências bibliográficas

- CATHARINO, José Martins. *Contrato de emprego desportivo no direito brasileiro*, LTr, 1969
- MELO FILHO, Alvaro. *Nova Lei Pelé*. Maquinária Editora, 2011.
- MONTEIRO DE BARROS, Alice. *Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências*. 2ª ed, LTr, 2002
- MONTEIRO DE BARROS, Alice. *As Relações de Trabalho no Espetáculo*, LTr, 2003
- LACERDA, Dorval. *A Falta Grave no Direito do Trabalho*, Edições Trabalhistas, 1976
- GIGLIO, Wagner. *Justa Causa*, LTr, 5ª edição, 1994
- MORAES FILHO, Evaristo. *A Justa Causa no Direito do Trabalho*, LTr, 2003
- ZAINAGHI, Domingos Sávio. *A Justa Causa no Direito do Trabalho*, Malheiros, 2001
- ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Nova Legislação Desportiva*, LTr, 2002