

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE DIREITO
MESTRADO BOLONHA EM DIREITO E CIÊNCIA JURÍDICA



FACULDADE DE DIREITO
UNIVERSIDADE DE LISBOA

FERNANDA DOS SANTOS SOUBHIA

A rescisão contratual do atleta profissional de futebol e os limites do poder do clube empregador pautados pela reserva da intimidade da vida privada – uma análise da justa causa à luz do ordenamento jurídico luso-brasileiro

LISBOA

2024

FERNANDA DOS SANTOS SOUBHIA

A rescisão contratual do atleta profissional de futebol e os limites do poder do clube empregador pautados pela reserva da intimidade da vida privada – uma análise da justa causa à luz do ordenamento jurídico luso-brasileiro

Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa para obtenção do título de Mestre em Direito Laboral.

Orientador: Prof. Dr. Pedro Manuel de Almeida Madeira Brito.

LISBOA

2024

Dos Santos Soubhia, Fernanda

A rescisão contratual do atleta profissional de futebol e os limites do poder do clube empregador pautados pela reserva da intimidade da vida privada – uma análise da justa causa à luz do ordenamento jurídico luso-brasileiro / Fernanda dos Santos Soubhia. – Lisboa, 2024.

215 p.: il.; 31 cm.

Dissertação (mestrado) -- Faculdade de Direito,
Universidade de Lisboa, 2024.

FOLHA DE APROVAÇÃO

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho àqueles que, ainda e sempre, cuidam de mim com imenso carinho, amor e dedicação. Minhas fontes inesgotáveis de inspiração.

Ao Samir,
À Lilia,
Ao Leonardo,
À Ana Maria,
Ao Joaquim (*in memoriam*).

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, Lília e Samir, meu irmão, Leonardo, e meus avós, Ana Maria e Joaquim (*in memoriam*), pelo amor incondicional, apoio integral e carinho infindável que tenho o privilégio de receber todos os dias. Exemplos nos quais me espelho para alcançar o meu melhor e retribuir parte da confiança e do amor que em mim depositam.

À Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Aos professores pela dedicação com a qual ministraram as aulas. Em especial, ao professor Pedro Manuel de Almeida Madeira Brito, não apenas pela orientação no presente trabalho, mas também pelos ensinamentos transmitidos em suas aulas ao longo do curso de Direito Processual do Trabalho.

Aos amigos que fiz durante a jornada e tornaram o percurso mais feliz.

“Teu dever é lutar pelo Direito, mas no dia em que encontrares em conflito o direito e a justiça, luta pela justiça.”

Eduardo Juan Couture

RESUMO

O presente estudo aborda os aspectos gerais do contrato especial de trabalho esportivo, em cotejo com o regime geral aplicável aos trabalhadores comuns, destacando os principais deveres do atleta profissional de futebol. O objetivo precípua do trabalho é promover uma reflexão acerca da possibilidade de intromissão à esfera íntima e privada do atleta, mormente em relação às condutas extralaborais, problemática evidenciada pela natureza singular da atividade esportiva e se assenta no exercício do poder de direção do clube. Para tanto, analisa os poderes inerentes ao empregador, tais quais poder diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar, e investiga os comportamentos passíveis de punição disciplinar sob a perspectiva desportiva. Posteriormente, elucida a aplicação e eficácia da justa causa laboral desportiva e suas particularidades. O estudo ainda expõe situações referentes ao espetáculo esportivo que justificam a ingerência do clube na vida particular do atleta e, por conseguinte, fundamentam o regime especial do ordenamento jurídico desportivo. Por fim, o estudo se propõe a discorrer sobre as limitações ao poder do empregador e ressalta como balizas essenciais a dignidade da pessoa humana, direitos fundamentais e personalíssimos, função social da propriedade e do contrato e boa-fé.

Palavras-chave: Rescisão do contrato de trabalho desportivo com justa causa. Atleta profissional de futebol. Direito do trabalho. Direito desportivo. Futebol. Privacidade. Intimidade. Reserva da intimidade da vida privada. Direitos de personalidade.

ABSTRACT

Título do trabalho na língua inglesa digitado em letras minúsculas e sem ponto final

This study addresses the general aspects of the special sports employment contract, in comparison with the general regime applicable to ordinary workers, highlighting the main duties of the Professional Soccer Player. The prior objective of the work is to promote a reflection on the possibility of interference in the athlete's intimate and private sphere, especially in relation to problematic extra-work conduct, evidenced by the unique nature of the sports activity and based on the exercise of the club's management power. To this end, it analyzes the powers inherent to the employer, such as directive, regulatory, supervisory and disciplinary powers, and investigates the behaviors subject to disciplinary jurisdiction from a sports perspective. Subsequently, it elucidates the application and effectiveness of the fair labor cause in sports and its particularities. The study also exposes situations related to the sports spectacle that justify the club's interference in the athlete's private life and, therefore, substantiate the special regime of the sports legal system. Finally, the study proposes to disagree on the limitations to the employer's power and highlights the dignity of the human person, fundamental and personal rights, the social function of property and contract, and good faith as essential guidelines.

Keywords: Termination of a sporting employment contract with just cause. Professional soccer player. Labor law. Sports law. Soccer. Privacy. Intimacy. Intimacy of private life. Personality rights.

LISTA DE ABREVIATURA E SIGLAS

Ac.	Acórdão
Art.	Artigo
Arts.	Artigos
Atual.	Atualizada
CBF	Confederação Brasileira de Futebol
CC	Código Civil
CCT	Contrato Coletivo de Trabalho
CF	Constituição da República Federativa do Brasil
Cfr.	Conforme
Cit	Citada
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNPD	Comissão Nacional de Proteção de Dados
CRP	Constituição da República Portuguesa
CT	Código do Trabalho
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
ed.	Edição
FIFA	Fédération Internationale de Football Association
FPF	Federação Portuguesa de Futebol
LGE	Lei Geral do Esporte
LP	Lei Pelé
LPFP	Liga Portuguesa de Futebol Profissional
Op. cit.	Obra citada
Orgs.	Organizadores
p.	Página
Rev.	Revisada
RGPD	Regulamento Geral de Proteção de Dados
RJCTD	Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo
SAF	Sociedade Anônima do Futebol
SD	Sociedade Desportiva

Ss	Seguintes
STJ	Supremo Tribunal de Justiça
TRG	Tribunal da Relação de Guimarães
TRL	Tribunal da Relação de Lisboa
TRP	Tribunal da Relação de Porto
UE	União Europeia
Vol.	Volume

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	13
2	CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO (CETD).....	19
2.1	DIREITO DESPORTIVO E INTERSECÇÃO COM DIREITO DO TRABALHO.....	19
2.1.1	Aplicação Subsidiária Da Legislação Trabalhista (Decreto-Lei N. 5.452/1943 E Lei N. 7/2009) À Legislação Desportiva (Leis N. 9.615/1998, 14.597/2023 E 54/2017).....	20
2.2	ESPECIFICIDADES DAS LEIS Nº 9.615/98 (LEI PELÉ), Nº 14.597/23 (LEI GERAL DO ESPORTE) E Nº 54/17 (REGIME JURÍDICO DO CONTRATO DE TRABALHO DO PRATICANTE DESPORTIVO)	21
2.3	ASPECTOS GERAIS	22
2.3.1	Contrato Individual De Emprego	22
2.4	CARACTERÍSTICAS DO CETD	24
2.5	SUJEITOS DO CETD.....	29
2.5.1	Empregador	29
2.5.2	Empregado	30
2.5.2.1	Requisitos	30
2.5.3	Empregador Desportivo	32
2.5.4	Empregado Desportivo.....	33
2.5.4.1	Requisitos	34
3	PRINCÍPIOS	38
3.1	NOTAS INTRODUTÓRIAS	38
3.2	PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO (TUTELA DO TRABALHADOR).....	38
3.2.1	Atleta Profissional De Futebol Hipersuficiente.....	40
3.2.2	O Agente Desportivo (Intermediário/Empresário/Sports Agent).....	41
3.3	PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO	46
4	DEVERES DOS ATLETAS	51
5	PODER DO EMPREGADOR.....	55
5.1	ASPECTOS GERAIS	56
5.2	ORIGEM E FUNDAMENTO	62
5.3	NATUREZA JURÍDICA	68
5.4	PODER DE DIREÇÃO X SUBORDINAÇÃO JURÍDICA.....	71
5.5	PODER DIRETIVO LATO SENSU	76
5.5.1	Poder Regulamentar	81

5.5.2	Poder Fiscalizatório.....	83
5.5.3	Poder Disciplinar.....	83
5.5.3.1	Enquadramento Legal.....	83
5.5.3.2	Poder Disciplinar Laboral.....	84
5.5.3.3	Poder Disciplinar Laboral Desportivo.....	88
5.5.3.4	Confluência de Dois Poderes.....	93
5.5.3.5	Infrações Disciplinares.....	96
5.5.3.6	Sanções Disciplinares.....	97
5.5.3.6.1	Advertência e Repreensão.....	101
5.5.3.6.2	Suspensão.....	102
5.5.3.6.3	Justa causa.....	103
5.5.3.6.4	Multa Salarial.....	103
6	JUSTA CAUSA.....	106
6.1	EXTINÇÃO DO CETD.....	106
6.2	ENQUADRAMENTO LEGAL.....	107
6.3	ASPECTOS GERAIS.....	107
6.4	HIPÓTESES DE CABIMENTO.....	108
6.5	PRESSUPOSTOS.....	112
6.6	JUSTA CAUSA À LUZ DO ORDENAMENTO JURÍDICO LUSITANO.....	116
6.7	JUSTA CAUSA LABORAL DESPORTIVA: OMISSÃO LEGISLATIVA NO BRASIL 123	
6.8	CLÁUSULA INDENIZATÓRIA: CABIMENTO.....	127
7	LIMITES AO PODER DO EMPREGADOR.....	135
7.1	NOTAS INTRODUTÓRIAS.....	135
7.2	FUNÇÃO SOCIAL DA PROPRIEDADE, FUNÇÃO SOCIAL DO CONTRATO E AUTONOMIA PRIVADA.....	138
7.3	BOA-FÉ.....	142
7.4	DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.....	145
7.5	DIREITOS FUNDAMENTAIS.....	146
7.6	DIREITOS DE PERSONALIDADE.....	154
7.6.1	Conceito e Características.....	154
7.6.2	Tutela no Ordenamento Jurídico Português e Brasileiro.....	156
7.6.2.1	Direitos de Personalidade na CF/88 e CRP.....	156
7.6.2.2	Direitos de Personalidade no CC.....	157

7.6.2.3	Direitos de Personalidade na CLT e CT	159
7.6.2.3.1	Direito à Reserva da Intimidade da Vida Privada	163
7.6.2.3.1.1	Aspectos gerais e enquadramento legal	163
7.6.2.3.1.2	Privacidade x intimidade	167
7.6.2.3.1.3	Direito à reserva da intimidade da vida privada x poder do empregador – atleta profissional de futebol	173
7.6.2.3.1.3.1	Era digital	177
7.6.2.3.1.3.2	Invasão para proteger o ativo	179
7.6.2.3.1.3.3	Invasão para proteger a saúde	181
7.6.2.3.1.4	Relevância das condutas extralaborais	182
7.7	COLISÃO ENTRE DIREITOS FUNDAMENTAIS	196
8	CONCLUSÃO	199
	REFERÊNCIAS	208

1 INTRODUÇÃO

O fenômeno do futebol, outrora visto apenas como mero entretenimento, transcende a concepção de espetáculo esportivo e assume uma dimensão sociocultural e econômica de notável relevância na atualidade. Reconhecido como o esporte mais popular e lucrativo do mundo, a indústria futebolística promove um forte sentimento de pertencimento e mobiliza uma vasta legião de torcedores impulsionados por sua paixão pelo clube. Seu poder de comoção e influência na sociedade é inegável, o que sublinha a necessidade premente de examinar, no âmbito do direito do trabalho desportivo, as especificidades que permeiam a complexa relação laboral entre atleta e clube. Esta análise deve ser conduzida sob uma abordagem interdisciplinar, por se tratar de temas que geram constante debate.

Nesse contexto, o presente trabalho concilia o estudo de duas eminentes áreas do Direito, Trabalhista e Desportivo, tendo como espectro de alcance o Contrato Especial de Trabalho Esportivo.

A pesquisa tem como escopo analisar a extinção contratual do atleta profissional de futebol por justa causa à luz do ordenamento jurídico luso-brasileiro. Para tanto, explora os limites do poder do clube empregador pautados pela reserva da intimidade da vida privada.

Precipuamente, são feitos relevantes apontamentos no que tange à relação jurídica laboral desportiva, que se configura como complexa, visto que é regida por dois ordenamentos jurídicos distintos, o trabalhista e o desportivo. Entende-se que o Contrato Especial de Trabalho Esportivo é produto da simbiose entre princípios e regras que norteiam o Direito do Trabalho e o Direito Desportivo, ciências que conjuntamente regem as competições esportivas e seus desdobramentos.

Deve-se encontrar um equilíbrio entre a proteção do empregado e a tutela da competição esportiva. Por conseguinte, forçosa a criação de leis especiais que comportem as singularidades do desporto. Com efeito, a própria natureza da atividade esportiva, por si só, justifica a necessidade de um arcabouço legislativo específico para tratar do assunto.

Assim como ocorre no ordenamento jurídico do desporto brasileiro, à luz das Leis nº 9.615/98 e 14.597/23, a legislação portuguesa possui igualmente um compêndio de dispositivos que regulam o contrato de trabalho desportivo, sob a égide da Lei nº 54/2017. Tais normativas preveem particularidades que distinguem a relação de emprego do praticante desportivo daquela do trabalhador comum, regido pela Consolidação das Leis do Trabalho e pelo Código do Trabalho em sede de regime geral.

Imperioso mencionar que, no Brasil, a Lei Pelé não foi revogada e, portanto, mantém sua aplicação nos casos em que a Lei Geral do Esporte for lacônica.

Nesse diapasão, destacamos a importância da interpretação das normas com base na Teoria do Diálogo das Fontes, porquanto constitui fundamento essencial para adequação e integração do ordenamento jurídico luso-brasileiro de forma uníssona. Todo esse conjunto normativo deve ser considerado integralmente nas relações trabalhistas desportivas. As soluções baseadas na hermenêutica e sopesamento de normas se encontram no próprio ordenamento, dado o pluralismo de fontes existente hodiernamente.

Ademais, o trabalho do praticante desportivo, em realidade, apresenta contornos consideravelmente diversos daquele que se afigura para o empregado comum. Em razão disso, para fins propedêuticos e de contextualização inicial da temática central da pesquisa, são explanados os aspectos gerais do contrato de trabalho do futebolista, suas características e especificidades que amparam o regime diferenciado em contraposição ao regramento geral, bem como os princípios orientadores do Direito Laboral que sofrem notável alteração quando aplicados ao Direito Desportivo.

Passa-se, então, à análise dos arts. 35 da LP, 74 da LGE e 13º do RJCTD, cujo conteúdo descreve as obrigações do atleta perante o clube. Relembre-se que o rol dos referidos dispositivos não é exaustivo. Significa dizer que os deveres atléticos não se esgotam nas disposições citadas, devendo os futebolistas, ainda, se atentar às demais obrigações legais, contratuais e convencionais.

Constata-se que a atividade do praticante desportivo não se exaure no campo, mais especificamente com o término das partidas ou ao final das competições. Há também uma exaustiva rotina de preparação, treinamentos e concentração.

Para melhor compreensão de um dos temas fulcrais nos quais se assenta a presente dissertação, o estudo investiga de forma minuciosa o poder empresarial, considerando seu conceito, características, legitimidade, origem, fundamento e natureza jurídica.

Em virtude da relevância que assume no cenário socioeconômico, ressaltam-se, ainda, as dimensões do poder patronal, que incluem os poderes diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar.

Destarte, o poder diretivo se manifesta através da prerrogativa que possui o clube de mando, comando e gestão, incluindo a admissão e dispensa de funcionários, regular, fiscalizar, sancionar disciplinarmente e controlar a execução das atividades desempenhadas.

Ademais, o poder disciplinar traduz-se como uma forma de efetivação do poder diretivo do empregador e, assim como nos demais contratos de trabalho, constitui elemento material

hábil a regular a relação entre as partes. Nesse sentido, colacionamos as medidas punitivas disponíveis ao clube, examinando precisamente sua utilização e eficácia no contexto esportivo.

Contudo, o âmbito laboral desportivo encerra algumas particularidades à atuação do poder disciplinar. Em razão da correspondência com a temática, reputa-se como extremamente pertinente a questão relativa ao poder de ingerência do clube, que se consubstancia na aplicação de medidas disciplinares sobre práticas da vida pessoal do atleta.

No universo do futebol profissional, o poder disciplinar da organização esportiva empregadora espalha-se para além do campo profissional e, em virtude da função desempenhada pelo atleta, culmina na possibilidade de o clube aplicar sanções por comportamentos extralaborais, em que pese não estejam associados à atividade profissional, mas que notadamente acarretam implicações no contrato de trabalho, imagem, prestígio e credibilidade do clube.

Melhor explicando, fatores extracampo podem ressoar em outros aspectos do espetáculo esportivo, além de afetar o bom desempenho da atividade do jogador, possibilitando sua responsabilização e punição em razão de condutas que venha a praticar fora das dependências do clube e do horário do expediente, isto é, fora do período em que se encontra à disposição do empregador.

Cumprido, então, discorrer sobre alguns elementos determinantes que justificam a lógica subjacente à especificidade do poder diretivo do clube.

Ao investir em um jogador, não apenas financeiramente, mas também em termos de infraestrutura, suporte técnico e assistência médica e psicológica, o clube almeja assegurar um retorno proporcional ao investimento.

Nesse espeque, o estudo analisa a indústria do futebol, suas repercussões socioeconômicas, além dos reflexos que, de um lado, estão relacionados ao espetáculo competitivo e a vultosos contratos comerciais e, de outro, podem configurar potencial ameaça a direitos fundamentais e de personalidade do atleta.

Isso porque, comportamentos do praticante desportivo, tanto dentro quanto fora do ambiente esportivo, têm potencial para impactar diretamente sua reputação, bem como a do clube. Tais fatores podem prejudicar contratos publicitários, relacionamento com torcedores, patrocinadores, veículos de comunicação e, inclusive, o valor comercial do jogador no mercado esportivo.

Outrossim, no âmbito laboral desportivo, o fenômeno da superexposição midiática, impulsionado por patrocinadores ávidos, transmissões televisivas massivas, estratégias de marketing e influência dos torcedores, cria uma pressão constante para que o atleta mantenha

uma imagem pública irretocável e adote práticas extralaborais alinhadas aos interesses da instituição

Assim, pela necessidade de salvaguardar sua imagem pública, o clube frequentemente impõe uma série de restrições ao jogador. Desde a proibição a certas atividades até a análise criteriosa das interações sociais do atleta, o controle se estende a praticamente todos os aspectos de sua vida pessoal.

Importante mencionar também os aspectos referentes à saúde física e psicológica do atleta, porquanto o clube, responsável pelo bem-estar e performance do jogador, necessita supervisionar e intervir quando preciso, garantindo que o futebolista esteja em condições ideais para competir e contribuir positivamente para os objetivos da equipe.

Soma-se a isso ainda o fato de que, não obstante estejamos falando de minoria que ganha milhões e tem visibilidade na mídia, o atleta profissional de futebol é tido como um exemplo para milhares de pessoas, especialmente crianças e jovens, que nele se inspiram. Nesse sentido, devido à capacidade de influenciar inúmeras pessoas, o praticante desportivo deve ter sua conduta em conformidade com valores éticos, morais e sociais, dentro e fora das quatro linhas.

Destarte, por ocasião do exercício do poder disciplinar, uma das possíveis sanções, que culmina na ruptura da avença, é a justa causa. Salienta-se, portanto, que a rescisão sobre a qual se debruça o presente estudo é aquela que ocorre antes do prazo final do pacto. Assim, o vínculo se encerra em razão da infração cometida pelo atleta, impedindo que o contrato, originalmente estabelecido por prazo determinado, seja cumprido até seu termo final.

Por esse motivo, pretende-se discorrer acerca da extinção do contrato especial de trabalho esportivo do atleta profissional de futebol por justa causa, suas hipóteses de cabimento, pressupostos, elementos e particularidades no ordenamento jurídico luso-brasileiro vigente.

Tendo em vista a ausência de regulamentação específica sobre o tema na lei brasileira, utilizamo-nos do quanto disposto no regime geral. Mas há de se ressaltar que o texto celetista não contempla todas as singularidades presentes na relação desportiva, diferentemente do ordenamento jurídico lusitano, em que a penalidade capital encontra guarida também na legislação do praticante desportivo.

Diante desse cenário, o desafio a que se propõe o presente estudo é o de esclarecer como se efetiva a aplicação do instituto da justa causa no âmbito da relação laboral desportiva entre atleta profissional de futebol e organização esportiva empregadora, considerando os reais contornos que permeiam a atividade.

Como é cediço, a extinção prematura do enlace pode acarretar prejuízos em relação aos investimentos que foram feitos pelo empregador.

Insta referir que, em torno do atleta, cria-se uma expectativa financeira. Intenta o clube obter a valorização do jogador em termos econômicos. Busca-se, inexoravelmente, alcançar o retorno econômico, que se concretiza principalmente pela valorização do ativo patrimonial, conquista de títulos e campeonatos, vitórias nas partidas e resultados positivos de modo geral, além de outras receitas, como venda de produtos licenciados, bilheteria, contratos comerciais e publicitários com patrocinadores que, por vezes, são atraídos pela presença de determinado atleta.

Em síntese, o estudo ressalta como a expectativa financeira respalda a inaplicabilidade prática da justa causa no Brasil e em Portugal e fundamenta a omissão do instituto na lei especial brasileira. Nesse contexto, a discussão acerca da incidência da cláusula indenizatória esportiva na dispensa por justa causa do atleta ganha destaque.

De toda sorte, a dispensa por justa causa e as medidas punitivas devem ser estudadas sob diferentes perspectivas: econômica, através da qual o empregado é um ativo patrimonial do clube; pessoal, sendo o trabalhador sujeito de direitos e obrigações e levando-se em conta direitos fundamentais e de personalidade; e disciplinar, de modo a perquirir quais são os limites e entraves à atuação do poder do empregador.

Tem-se, pois, que a intromissão do clube na vida privada do atleta, quando realizada dentro de certas balizas, não se configura como um ato arbitrário, mas como medida preventiva e necessária no contexto do espetáculo esportivo. Assim, a imposição de normas de conduta e a supervisão das atividades extralaborais não apenas resguardam seus interesses comerciais, mas também se tornam fundamentais para manter a ordem no ambiente de trabalho, em atenção aos limites que regem o liame empregatício.

Ademais, as ações diretivas do clube devem ser norteadas pelos princípios da proporcionalidade e razoabilidade, com o objetivo de coibir práticas desarrazoadas, ilógicas e incongruentes, que se constituem em arbitrariedades e abusos.

A partir dessa premissa, parte-se então para o capítulo derradeiro do presente estudo.

Não restam dúvidas quanto à legitimidade do poder patronal no sentido de criar regras com restrições necessárias à própria execução da atividade e, conseqüentemente, fiscalizar e controlar o cumprimento do contrato de trabalho. Todavia, como visto, essa realidade é ainda mais acentuada no contexto desportivo, que tem como pano de fundo o entretenimento da indústria do esporte.

Essa vigilância constante suscita questionamentos sobre os limites da interferência do clube na vida privada de seu atleta em prol do desempenho esportivo e das relações comerciais.

Uma vez que se torna irrefutável a possibilidade de ingerência do empregador na vida privada do futebolista, em razão da própria avença, há que se destinar uma maior atenção para que o poder que lhe é deferido não seja utilizado para intentar contra direitos de personalidade no âmbito laboral, tendo em vista que os poderes atribuídos ao empregador não são absolutos.

A celeuma atual reside em lidar com a constante ameaça à privacidade e intimidade que se impõe diante da perspectiva de o clube controlar até mesmo as condutas extralaborais do atleta.

Os direitos fundamentais e de personalidade são inerentes à pessoa humana, de modo que não é possível segregá-los da figura do trabalhador. Não obstante seja uma relação pautada no desequilíbrio, posto que o empregador detém poder e capital, a autonomia privada encontra barreiras no princípio protetivo do obreiro e na dignidade da pessoa humana, bem como nas diretrizes insculpidas na Constituição da República Federativa do Brasil e na Constituição da República Portuguesa e demais diplomas que tutelam a relação desigual que se estabelece entre as partes.

O presente estudo contempla ponderações atinentes ao poder diretivo do empregador e suas balizas, porquanto conferir poder ilimitado significaria chancelar a violação direta e frontal aos princípios estruturantes do ordenamento jurídico luso-brasileiro.

Ademais, são realizadas considerações acerca dos princípios que lastreiam todo o arcabouço protetivo nos quais se baseiam os dispositivos legais de tutela do trabalhador, dentre eles a dignidade da pessoa humana, direitos fundamentais e personalíssimos, valor social do trabalho, função social da propriedade e do contrato e boa-fé, e que, de forma inaugural, pode-se dizer, atuam como limitadores do poder diretivo do empregador.

Após detida investigação no que concerne aos direitos fundamentais e de personalidade, bem como ao enquadramento legal do instituto no ordenamento jurídico luso-brasileiro, destaca-se como tais dispositivos podem ter sua máxima eficácia no cenário laboral desportivo, apresentando algumas reflexões alusivas à inescusável preservação do direito à reserva da intimidade da vida privada frente ao poder patronal.

Por derradeiro, enquanto temática elementar a ser abordada, o presente trabalho discute a hipótese na qual os direitos de personalidade do atleta, nomeadamente o direito à intimidade e vida privada, colidem com o poder diretivo do clube, e analisa, de forma crítica, como conciliá-los em caso de aparente conflito em razão do imbróglio que se desenha na prática em dissociar o aspecto profissional do pessoal, vez que na relação laboral o vínculo pessoal entre os sujeitos do contrato é deveras presente, máxime no caso do atleta, em que vida profissional e privada se confundem.

Assim, o propósito da pesquisa é harmonizar, na relação empregatícia, os direitos fundamentais e de personalidade do atleta, que são aspectos humanos e sociais inerentes às relações trabalhistas, com os aspectos econômicos, que correspondem à natureza patrimonial da esfera esportiva.

Nesse contexto, enquanto o espetáculo do futebol continua a crescer em escala e alcance, é crucial encontrar um equilíbrio entre os interesses do clube e o respeito à privacidade e intimidade do atleta. Isso requer uma reflexão profunda sobre as práticas atuais de controle e vigilância e uma reavaliação dos valores que orientam a indústria esportiva.

2 CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO (CETD)

2.1 DIREITO DESPORTIVO E INTERSECÇÃO COM DIREITO DO TRABALHO

Novas formas de trabalho surgem a partir da Revolução Industrial. Nesse cenário, diferentes realidades impõem a necessidade de tutela curial e específica do ordenamento jurídico.

Com efeito, há que se destacar a doutrina multidisciplinar em sede de direito laboral desportivo, traduzida pela compaginação de dois ordenamentos jurídicos distintos: trabalhista e desportivo, sobre os quais recaem a diversidade normativa e a pluralidade de diplomas que contemplam e regulam as mais heterogêneas relações de trabalho, *in casu*, a especialíssima relação de emprego existente entre atleta e clube. Por vezes, o enquadramento jurídico é plurinormativo. Significa dizer que há um gênero denominado Direito do Trabalho e diversas espécies, dentre as quais figura a relação empregatícia desportiva, formalizada através do contrato de trabalho desportivo.

Rememoramos o Princípio da Internormatividade, um dos pilares regentes do Direito Desportivo, que se consubstancia verdadeiramente em um fenômeno de heterointegração através do qual são aplicadas à ciência jurídica do desporto várias fontes do Direito, em razão da ausência de adequação específica para o caso concreto, com a qual nos deparamos, por vezes, na legislação especial. Ou seja, quando não encontramos na lei especial a norma que melhor se adegue ao caso concreto, o pluralismo jurídico característico da ciência do Direito permite buscarmos fontes subsidiárias de subsunção, sendo este método autorizado pela própria legislação anômala.

Ademais, a imbricação dos ordenamentos jurídicos trabalhista e desportivo requer que ambos estejam em harmonia para conciliar normas e regramentos próprios de cada área científica, a fim de compatibilizar suas exigências e singularidades características, numa normativa uníssona e antinômica.

2.1.1 **Aplicação Subsidiária Da Legislação Trabalhista (Decreto-Lei N. 5.452/1943 E Lei N. 7/2009) À Legislação Desportiva (Leis N. 9.615/1998, 14.597/2023 E 54/2017)**

Inicialmente, há que se destacar o Princípio da Especialidade, segundo o qual entende-se que, por se tratarem de normas específicas, as Leis n. 9.615/98, 14.597/23 e 54/17 (LP, LGE E RJCTD) são aplicáveis aos atletas profissionais, em detrimento do Decreto-Lei n. 5.452/1943 e da Lei n. 7/2009 (CLT e CT), vez que estamos diante de norma geral. Desse modo, tendo em vista que os diplomas desportivos são leis especiais que, conforme define o ordenamento jurídico luso-brasileiro, se sobrepõem à norma geral, a aplicação do regime laboral comum se dá de forma subsidiária, isto é, apenas quando houver omissão e desde que não haja incompatibilidade com os princípios do desporto e com a própria legislação específica.

Nesse sentido, os arts. 28, §4º, da Lei Pelé, e 85, *caput*, da LGE. O mesmo ocorre com a legislação desportiva lusitana que, no art. 3º, nº 1, da Lei 54/17, dispõe acerca do direito subsidiário e relação entre fontes e prevê a observância subsidiária das regras aplicáveis ao contrato de trabalho.

Para corroborar, a dicção do art. 9º do CT também determina a aplicação subsidiária das regras gerais do regime laboral aos contratos de trabalho com regime especial.

Por fim, colaciona-se o entendimento do professor Rafael Teixeira Ramos:

Mesmo que a Lei Pelé não prevesse a aplicação subsidiária da legislação trabalhista, na ausência de norma específica, o operador do direito deve buscar a solução no regime jurídico mais próximo da realidade concreta daquela relação que a lei lacunosa regula. Como o contrato de trabalho desportivo rege uma relação trabalhista, ainda que seja especial, o diploma paradigma para reparar a situação lacônica normativa deve ser a legislação comum trabalhista e as demais leis especiais trabalhistas, a menos que estas sejam inoperantes, superadas, não efetivas ou desprovidas de justa medida.¹

¹ RAMOS, Rafael Teixeira. Curso de Direito do Trabalho Desportivo: As Relações Especiais de Trabalho do Esporte. Salvador: Editora JusPodivm, 2021. p. 80.

2.2 ESPECIFICIDADES DAS LEIS Nº 9.615/98 (LEI PELÉ), Nº 14.597/23 (LEI GERAL DO ESPORTE) E Nº 54/17 (REGIME JURÍDICO DO CONTRATO DE TRABALHO DO PRATICANTE DESPORTIVO)

Dada a singularidade da relação desportiva, todos os ramos do Direito a ela relacionados, nas mais diversas áreas, sofrem influência e devem se adequar às suas atipicidades. Essa simetria que se busca não é, vale dizer, característica exclusiva do Direito do Trabalho, de modo que ocorre também com o Direito Tributário, Penal, Empresarial e demais esferas jurídicas.

Oportuno, então, se faz mencionar algumas especificidades que diferem o Contrato Especial de Trabalho Desportivo, destinado a regular a relação entre atleta profissional de futebol e clube, do Contrato de Trabalho, que orienta as demais relações de emprego ordinárias. E não apenas isso, mas que justificam o regime diferenciado atribuído à Lei Pelé e à Lei Geral do Esporte, no Brasil, e à Lei 54/17, em Portugal, para regulamentar matéria trabalhista desportiva.

Outrossim, alguns aspectos amparam a especialidade da atividade desportiva, os quais serão analisados minuciosamente no decorrer do presente trabalho. No entanto, de forma abreviada, podemos citar a exploração econômica em torno do desporto que, em verdade, consubstancia-se indiscutivelmente num espetáculo artístico propriamente dito, com arrecadação de receitas, transferências vultosas, salários astronômicos, exposição midiática dos atores sociais do esporte, público numeroso nos estádios e destacados contratos comerciais. Alie-se a isso, ainda, elementos como torcida e imprensa, que fazem com que atletas tenham de lidar e gerenciar participações em programas esportivos, entrevistas, aprovação e desaprovação de terceiros, que não se restringem ao ambiente de trabalho, notadamente em relação ao empregador, mas, nesse caso, também aos torcedores e demais pessoas ligadas ao futebol, além de críticas e reconhecimento público.

Por conseguinte, numa apreciação um pouco mais aprofundada sobre o assunto, destaca-se a ideia de desporto enquanto espetáculo. Contudo, difere do espetáculo artístico, uma vez que se materializa verdadeiramente em uma competição, em que são componentes imprescindíveis a concorrência entre os participantes e a imprevisibilidade e a incerteza do resultado (*uncertainty of outcome*).

Nesse sentido, anote-se que o fenômeno da mercantilização do desporto, ao passo que este foi se desenvolvendo e tomando proporções mundiais, resultou no que conhecemos hodiernamente como a indústria do desporto. A indissociável relação entre capitalismo,

desporto e economia culmina numa “osmose quase perfeita entre a lógica desportiva da competição e a lógica mercantil do lucro”, nas sábias palavras do jurista João Leal Amado.²

Imperiosa a conclusão de que o desporto é, enquanto produto do capitalismo, uma atividade econômica deveras lucrativa e um poderoso fenómeno social.

Antes de adentrar efetivamente na temática do presente estudo, portanto, importante tecer algumas considerações propedêuticas a respeito do regramento geral do Direito Laboral em cotejo com a ciência do Direito do Trabalho Desportivo, a fim de melhor elucidar como se dará o oportuno enfrentamento da questão referente à rescisão contratual do atleta profissional de futebol, nomeadamente a justa causa e a rescisão indireta, e os limites do poder do empregador pautados pela reserva da intimidade da vida privada.

2.3 ASPECTOS GERAIS

2.3.1 Contrato Individual De Emprego

Preliminarmente, insta dizer que o presente estudo não se dedica à análise aprofundada do contrato de trabalho dos praticantes desportivos, pelo que importa apenas referenciar o assunto para melhor contextualizar a questão fulcral a que se propõe esta pesquisa.

Intenta distinguir, precipuamente, contrato de trabalho e contrato de emprego. A diferença consiste no fato de que contrato de trabalho é o gênero do qual é espécie o contrato de emprego, em que se verifica vínculo empregatício entre as partes contratuais, empregado e empregador.

Com efeito, vale dizer que todo empregado é trabalhador, no entanto, nem todo trabalhador é empregado.

Pode-se definir o contrato de trabalho como o negócio jurídico, tácito ou expresso, por meio do qual uma pessoa presta serviços em caráter não eventual, mediante remuneração e de forma subordinada a outrem.

Cumprе ressaltar que tal conceito deve ser entendido em sua espécie, ou seja, como definição de contrato de emprego, vez que presentes seus requisitos, os quais serão demonstrados a seguir.

² AMADO, João Leal. *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei n.º 54/2017, de 14 de julho – Anotada*. Coimbra: Almedina, 2017. p. 11.

Em relação aos empregados comuns, sob o regime celetista, o contrato de emprego, abrangido pelo direito privado e previsto nos arts. 442 e 443 da CLT, tem como características a bilateralidade, onerosidade e consensualidade. É também de trato sucessivo, sinalagmático, *intuitu personae*, não solene e comutativo.

Vale mencionar que a regra para o contrato de trabalho dos operários ordinários é que o pacto seja firmado por tempo indeterminado, privilegiando, assim, o princípio da continuidade da relação de emprego, referido anteriormente, com vistas à manutenção do emprego. Dessa forma, possibilita-se aos obreiros que laborem com segurança e estabilidade e alcancem melhores condições de trabalho. Excepcionalmente, pode ser firmado por prazo determinado, nos termos e hipóteses da legislação trabalhista vigente.

A mesma sorte segue o regime lusitano, que de igual forma dispõe em relação ao contrato de trabalho, conceituado nos termos do preceito 11º do CT. A regra geral prevista no art. 110º do CT refere-se à não solenidade, ou seja, liberdade quanto ao modo de pactuação do contrato de trabalho. Em Portugal, o contrato a termo também configura exceção, em que se faz necessária a observância do disposto nos arts. 139º e seguintes do mesmo diploma.

Passa-se, então, à breve análise acerca das características presentes no pacto laboral, à luz do ordenamento luso-brasileiro.

Entende-se como bilateral, pois são duas as partes do contrato, notadamente empregado e empregador, de modo que o pacto se constitui em uma relação de interdependência e correspondência mútua.

Oneroso, porquanto o empregado trabalha em troca de uma contraprestação, qual seja, o salário, eliminando, assim, a gratuidade da prestação de serviços.

Por outro lado, verifica-se o elemento consensual, haja vista que o contrato decorre de um acordo de vontade entre as partes, podendo ser tácito ou expresso. O vínculo não se dá através de obrigatoriedade.

Não é solene, pelo que importa referir que há validade em contratos tácitos e expressos, no que se diz respeito à existência ou não da manifestação da vontade das partes em firmar o pacto, e escritos e verbais, no que tange ao registro da referida vontade. Insta mencionar que não há exigência quanto à sua forma. O contrato de emprego é informal, valendo-se essencialmente da autonomia de vontade dos contratantes.

Ademais, trata-se de pressuposto do contrato a continuidade da prestação de serviços, sendo, assim, de trato sucessivo, de modo que não se exaure com uma única prestação, mas com obrigações que se sucedem continuamente.

Ainda, há obrigações recíprocas entre as partes, e, por assim dizer, o negócio jurídico é sinalagmático, ou seja, cada parte contratante se vincula à sua prestação.

No mais, o contrato deve ser exercido sempre pelo mesmo empregado, daí tem-se o pacto como *intuitu personae*. Sendo de caráter personalíssimo, vincula-se àquele determinado empregado.

Não obstante, em razão da equivalência entre as prestações dos contratantes, isto é, labor em troca de remuneração, caracteriza-se também como comutativo.

Com efeito, empregado e empregador devem agir com boa-fé, obrigando-se a cumprir o que fora estabelecido contratualmente, presente aqui o princípio do *pacta sunt servanda*, em atenção aos mandamentos fundantes celetistas, além dos arts. 126º a 128º do CT. Do empregado, espera-se diligência, assiduidade, obediência, colaboração e fidelidade, deveres conexos ao liame empregatício.

Nesse mesmo sentido, preceitua Amauri Mascaro Nascimento:

Não é por outra razão que nos contratos individuais de trabalho é nulo todo ato destinado a desvirtuar, impedir ou fraudar as disposições de lei (CLT, art. 9º), nenhum interesse de classe ou particular deve prevalecer sobre o interesse público (CLT, art. 8º, parágrafo único), as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes em tudo que não contravenha às disposições de proteção ao trabalho (CLT, art. 444), e nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia (CLT, art. 468). É o motivo, também, pelo qual constitui justa causa para a rescisão justificada do contrato uma série de atos subjetivos do empregado (CLT, art. 482) e do empregador (CLT, art. 463).³

2.4 CARACTERÍSTICAS DO CETD

Sobreleva notar que o Contrato Especial de Trabalho Desportivo, doravante denominado CTED, deve ser tratado como uma relação *sui generis*.

Inicialmente, podemos conceituá-lo como o pacto firmado por escrito, com características próprias, entre atleta e clube, pelo qual o atleta empregado se obriga a prestar serviços de natureza desportiva, em caráter não eventual, mediante retribuição e de forma subordinada ao clube empregador.

³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 25. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2010. p. 570.

O legislador português, no art. 2º, *a*, do RJCTD conceitua o contrato de trabalho desportivo como aquele pelo qual o praticante desportivo se obriga, mediante retribuição, a prestar atividade desportiva a uma pessoa singular ou coletiva que promova ou participe em atividades desportivas, no âmbito de organização e sob a autoridade e direção desta.

Domingos Sávio Zainaghi conceitua o Contrato Especial de Trabalho Desportivo como:

Aquele avençado entre atleta (empregado) e entidade de prática desportiva (empregador), através de um pacto formal, no qual resta claro o caráter de subordinação do primeiro em relação a este último, mediante remuneração e trabalho prestado de maneira não eventual. Deve-se entender por formal como sendo o contrato de natureza escrita.⁴

Imperioso mencionar que o CETD tem características próprias. Outrossim, no que se refere ao conteúdo mínimo, as cláusulas específicas e obrigatórias que devem constar do instrumento estão enumeradas nos arts. 28 e 30 da Lei Pelé e 86 da LGE. Em se tratando da normativa lusitana, o art. 6º lista os requisitos necessários quanto à forma e ao conteúdo do pacto, enquanto o art. 7º versa sobre o registro e o art. 9º, por seu turno, rege a duração do contrato.

A legislação lusitana permite ainda que seja realizado contrato de trabalho desportivo por período experimental, condicionando a existência do período à estipulação expressa das partes, consoante art. 10º do RJCTD. No Brasil, não há qualquer previsão nesse sentido e, além disso, a Lei Pelé veda expressamente a aplicação dos arts. 445 e 451 da CLT ao CETD.

Destarte, em razão da especialidade do contrato de trabalho desportivo e todo o regramento específico, no Brasil, são inaplicáveis ao atleta também os arts. 442, 443, 452, 453, 479 e 480 da CLT.

Ademais, como mencionado, segundo a normativa luso-brasileira que versa sobre a prática desportiva, o Contrato Especial de Trabalho Desportivo contém certa solenidade que deve ser observada em seus instrumentos. Em primeiro lugar, tem-se que somente pode ser constituído por escrito, isto é, através de um contrato formal, conforme arts. 6º, nº 2, do RJCTD, 28, *caput*, da LP e 86, *caput*, e 97, VIII, da LGE. Durante muito tempo, tal exigência foi interpretada como um requisito de validade do instrumento.

Necessário, neste íterim, transportarmos-nos ao Princípio da Primazia da Realidade, um dos pilares inafastáveis do Direito Laboral, segundo o qual, tendo em vista a desigualdade e desequilíbrio em que se encontram as partes, importam os reais contornos da relação de

⁴ ZAINAGH, Domingos Sávio. *Nova legislação desportiva: aspectos trabalhistas*. 2. ed. São Paulo: LTR, 2004, p.15-17.

emprego em detrimento dos documentos firmados, sem que signifique dizer que estes são completamente ignorados e não possuem valor.

Com efeito, no Direito do Trabalho a realidade prevalece sobre os documentos. Fatos têm mais importância do que forma, de modo que o que está escrito pode ser invalidado pelo que de fato ocorre.

Entende-se que, num confronto entre a verdade formal e a verdade real, prevalece esta última. Assim, em caso de divergência com o que foi pactuado, deve vigorar a verdade dos fatos.

Desta feita, em observância ao Princípio Protetor do Direito do Trabalho e à Primazia da Realidade, considerando que a relação empregatícia é um desdobramento da realidade fática, independentemente do rótulo formal, ainda que estejamos diante de um contrato de trabalho não solene, em dissonância do que prevê a legislação desportiva, caso se façam presentes os elementos caracterizadores do vínculo, restará configurada a relação de emprego entre as partes e o contrato será válido para fins trabalhistas. Significa dizer que prevalece a verdade material, ou seja, a realidade dos fatos sobre a forma. É o que chamamos de contrato-realidade.

Como se denota de todo o exposto, a CLT e o CT são fontes materiais aptas a preencher as lacunas existentes na legislação desportiva. Partindo dessa premissa, inobstante o contrato seja verbal, uma vez verificados os requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT e do art. 11º do CT na relação entre jogador e clube, estaremos diante de um Contrato Especial de Trabalho Desportivo.

Vale lembrar também a necessidade de registro do instrumento contratual na respectiva entidade de administração da modalidade para que tenha início o vínculo desportivo. Este, por sua vez, é acessório ao vínculo de emprego, pois inicia-se apenas após a referida averbação do CETD, com fulcro no art. 28, §5º, da Lei Pelé. O mesmo pode ser constatado na legislação lusitana, através da redação do art. 27, nº 3, do RJCTD, inspirado no preceito supracitado da normativa brasileira. O registro destina-se a noticiar, perante terceiros, a vinculação do atleta ao clube contratante; ao controle, por parte das entidades de administração, a qual entidade desportiva o jogador está vinculado; e a submeter o praticante às normas das entidades de administração do desporto.

O intuito do legislador, ao vedar o pacto verbal, se deu em razão dos efeitos dos direitos federativos, ou seja, da necessidade de registro na respectiva federação/Confederação Brasileira de Futebol (CBF), no Brasil, e na Federação Portuguesa de Futebol (FPF), em Portugal, pois, consoante determinação da FIFA, o atleta somente terá condições de jogo caso seu contrato esteja devidamente registrado nos órgãos competentes. No entanto, a ausência de

registro não impossibilitará que o pacto produza efeitos *inter partes*, isto é, entre praticante desportivo e clube.

Em outras palavras, o registro se faz necessário substancialmente para fins federativos em ambos os países. Não se trata efetivamente de um requisito de validade, apenas confere ao atleta condições de jogo, ou seja, possibilita-lhe participar das competições da respectiva federação da modalidade, pelo que, *a contrario sensu*, a falta do registro impedirá que o jogador integre os referidos campeonatos.

Nesse diapasão, o art. 86 da LGE dispõe expressamente em seu § 8º que o contrato especial de trabalho desportivo vigorará independentemente de registro em organização esportiva e não se confundirá com o vínculo esportivo.

O registro consta, ainda, como um dos deveres do clube em todos os diplomas aqui analisados, conforme arts. 34, I, da Lei Pelé, 84, I, da LGE, e 11º, *a*, do RJCTD.

No mais, o pacto desportivo deve ser firmado por prazo determinado e possui vigência mínima de três meses e máxima de cinco anos, no Brasil, com supedâneo nos arts. 30 da LP e 86 da LGE. Já em Portugal, trata-se igualmente de um contrato a termo, cujo período não pode ter duração inferior a uma época desportiva nem superior a cinco épocas, à luz do art. 9º do RJCTD.

Essa é a regra geral. Há, no entanto, algumas exceções, exemplificadamente, quanto ao prazo do pacto laboral desportivo do praticante menor de idade, que não pode ter duração superior a três épocas desportivas, além de outras previstas no nº 2 do preceito legal lusitano acima mencionado. No Brasil, a LGE, em seu art. 99, inova ao dispor que, a partir de dezesseis anos de idade, a organização esportiva formadora de atleta terá o direito de assinar com ele o primeiro contrato especial de trabalho desportivo, cujo prazo não poderá ser superior a três anos para a prática do futebol. Do art. 29, *caput*, da Lei Pelé, constava o prazo de cinco anos. Como consequência lógica, o preceito não mais subsiste no ordenamento jurídico brasileiro, porquanto foi revogado por conter previsão distinta e conflitante com a novel legislação desportiva. A mudança se deu em observância ao Regulamento sobre o Estatuto de Transferência de Jogadores da FIFA, que, em seu art. 18.2, prevê o prazo máximo de três anos para os contratos profissionais dos jogadores menores de 18 anos.

Propõe-se uma breve digressão no tocante ao contrato por prazo determinado, com a finalidade única de reforçar a lógica por trás da motivação pretendida pelo legislador nesse sentido.

Em Portugal, a garantia constitucional da segurança no emprego, prevista no art. 53º da CRP, reforça a ideia de que contratos a termo são ferramentas precarizadoras de emprego.

A contrario sensu, os contratos por prazo indeterminado são majoritariamente mais comuns, haja vista a estabilidade que propiciam ao trabalhador. Vale lembrar que a segurança e estabilidade no emprego, no ordenamento jurídico português, são constitucionalmente elevadas a nível de direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores, o que leva à conclusão de que contratos a termo não são vedados por lei ou ilícitos, mas apenas admitidos e justificados em razão de seu objeto e quando a lei especificamente dispuser acerca de sua necessidade, como é a regra dos contratos de trabalho desportivos, dada a natureza da profissão, em razão do rápido desgaste e da condição física atlética que dos praticantes esportivos profissionais se exige.

As próprias particularidades da atividade fazem com que a carreira do atleta seja fugaz, o que acaba por justificar o contrato a prazo aqui previsto. Mas esta não é a única razão para que o legislador tenha optado pelos contratos a prazo. Isso porque a escolha por contratos por prazo indeterminado poderia resultar numa difícil desvinculação do atleta, em sentido diametralmente oposto à estabilidade que se busca na relação laboral ordinária, mormente porque o ordenamento jurídico português proíbe os despedimentos sem justa causa.

Com efeito, as Leis nº 9.615/98, 14.597/23 e 54/17 enumeram tantos outros princípios e singularidades que regulamentam a relação laboral desportiva, cuja observância é imperativa, que se faz necessária a melhor interpretação e ponderação de valores para conciliar os dois ordenamentos jurídicos que amparam o contrato de trabalho desportivo.

Merece destaque o fato de o contrato ser resultado da autonomia da vontade das duas partes contratantes, perfazendo, portanto, um negócio jurídico bilateral. Importa ressaltar que uma das partes possui sua autonomia da vontade mitigada, pois encontra-se em posição de desequilíbrio em relação à outra, assunto já esclarecido no capítulo anterior.

Trata-se também de um negócio jurídico obrigacional, isto é, sinalagmático, à medida que gera direitos e obrigações, de maneira recíproca e interligada, para as partes.

Como características contratuais, tem-se, então, que o CETD é um contrato de direito privado, típico, bilateral, consensual, comutativo, de trato sucessivo, sinalagmático, oneroso, *intuitu personae*, solene e por prazo determinado.

2.5 SUJEITOS DO CETD

2.5.1 **Empregador**

Segundo a legislação brasileira, à luz do art. 2º da CLT, “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. Em seu parágrafo primeiro estão descritos aqueles que ao empregador se equiparam.

A lei geral do trabalho lusitana carece de um dispositivo na linha do preceito celetista. Todavia, depreende-se o conceito de empregador através do próprio artigo 11º do CT combinado com os preceitos constantes dos arts. 97º e seguintes do mesmo diploma. Dessa forma, conclui-se pela semelhança com a definição brasileira.

Destarte, empregador é o sujeito da relação detentor dos poderes de mando, comando e supervisão.

A despeito de quem seja o empregador, se pessoa física, jurídica, com ou sem finalidade lucrativa, sociedade de fato ou irregular, ente despersonalizado ou pessoas de direito público, quem responde pela atividade empresarial é a empresa, independentemente de quem estiver em seu comando.

Para melhor elucidar a questão, empregador é aquele que possui empregados, contrata um indivíduo para prestar serviços a ele e, em contrapartida, o remunera para tanto.

Insta destacar que o requisito da pessoalidade apenas é exigido do empregado e, portanto, permite a norma que o empregador seja substituído.

Com efeito, concernem ao empregador também os poderes diretivo, fiscalizatório, regulamentar e disciplinar, os quais serão analisados em capítulo próprio.

Ainda, detém o empregador o poder de organização, ou seja, assiste-lhe a faculdade de definir e organizar o labor a ser desenvolvido e coordenar a atividade empresarial exercida, tendo em vista os fins da empresa e os fatores de produção e controle.

Além dos poderes inerentes ao empregador, este tem por sua característica a alteridade. Significa dizer que é o empregador quem assume os riscos de sua atividade econômica. Desse modo, tanto o lucro quanto o prejuízo ficam por sua conta.

2.5.2 Empregado

Forçoso tecer algumas considerações acerca do empregado, um dos sujeitos da relação contratual de emprego. Do art. 3º da CLT extrai-se que é considerado empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. No CT, a definição, tal como se verifica em relação ao empregador, pode ser extraída do art. 11º do CT e, de igual sorte, também encontra simetria com o conceito brasileiro.

2.5.2.1 Requisitos

A seguir, serão analisados os requisitos presentes no vínculo de emprego laboral, os quais caracterizam e identificam, de forma irrefutável, o trabalhador enquanto empregado.

Exige-se que seja pessoa física, porquanto a legislação trabalhista não admite que sejam contratadas pessoas jurídicas para a prestação de serviços. Necessária a contratação, pois, de uma pessoa física ou natural. A proteção jurídica se faz pessoal e individualmente, o que nos leva ao próximo requisito.

Quanto à pessoalidade, tem-se que o empregado é contratado para prestar serviços pessoalmente e só se admite que seja substituído por outro com a aquiescência do empregador e apenas em situações excepcionais. Ou seja, o empregado é pessoa certa e específica na relação contratual. Significa também a infungibilidade e intransferibilidade dos serviços prestados pelo obreiro. O contrato de emprego é personalíssimo e, nesse desiderato, não se delega a terceiros. Tal requisito encontra lastro na parte final do art. 2º da CLT e no preceito 11º do CT.

No que tange à onerosidade, tem-se que o empregado presta serviços em troca de uma retribuição que se consubstancia no salário. Não há trabalho gratuito. Exige-se do empregador uma contraprestação em troca dos serviços prestados. Sendo assim, há um encargo bilateral inerente à relação de emprego. Constitui obrigação patronal o pagamento de salário ao empregado. Ou seja, trata-se da existência de ônus recíproco às partes contratantes.

Cumprе ressaltar, em linhas gerais, a diferença existente entre salário e remuneração. Salário refere-se à parte paga pelo empregador, da qual o empregado não pode dispor ou renunciar. Remuneração, por seu turno, é a soma de salário e demais parcelas pagas com habitualidade como forma de contraprestação pelo trabalho.

Presente, ainda, o requisito da não eventualidade. Imperioso o caráter não eventual na relação de emprego, ou seja, esta deve ser contínua, pois não se exaure com uma única prestação de serviços. Desse modo, pressupõe-se a sua continuidade. Há uma constância na destinação do trabalho do empregado ao seu empregador. Trata-se de uma prestação continuada, de trato sucessivo. Contudo, vale mencionar que ser habitual não significa ser diária, mas frequente. Vale dizer que, em que pese a prestação não ser necessariamente diária, é habitual, pois o empregado mantém a continuidade da relação contratual, excluindo o traço da eventualidade.

A seguir, sobressai da presente análise a subordinação jurídica, caracterizadora, por excelência, da figura do empregado. É jurídica, porquanto resulta de um contrato e nele encontra seu fundamento e seus limites. Significa a sujeição do empregado às ordens do empregador, que passa a ter poder de direção sobre sua força de trabalho. A subordinação aqui traduz-se em dependência necessária do obreiro aos detentores dos meios de produção.

Esta espécie decorre de lei (art. 3º da CLT) e do contrato de emprego (art. 11º do CT), onde são estabelecidas as regras da relação na qual o empregado, com o dever de obediência, se sujeita aos poderes diretivo, de mando e comando do empregador.

Com efeito, a atividade do empregado é efetivamente guiada e dirigida pelo empregador. O operário deve se curvar aos critérios diretivos e determinações quanto ao tempo, modo e lugar da prestação de serviços do empregador. Toda a atividade profissional está condicionada às determinações da empresa que o remunera.

Por derradeiro, a subordinação consubstancia-se no estado de sujeição do empregado, que o acompanha durante toda a relação empregatícia e execução do pacto laboral, e verifica-se como aspecto da relação de emprego sob a ótica do empregado, enquanto o poder diretivo figura no sentido oposto, sob a ótica do empregador.

Em contraposição à alteridade que se verifica no empregador, denota-se a não assunção de riscos da parte obreira, de modo que todos os riscos da atividade econômica são suportados pelo detentor dos meios produtivos. O obreiro trabalha por conta alheia e não divide os prejuízos com o empregador.

Por fim, a exclusividade não é requisito caracterizador do liame empregatício, o que significa dizer que o empregado pode exercer mais de uma atividade sem que a relação de emprego seja descaracterizada.

2.5.3 Empregador Desportivo

Preliminarmente, há que se falar que os sujeitos do Contrato Especial de Trabalho Desportivo também possuem certas particularidades.

Será empregador a pessoa jurídica de direito privado (clube) que admite, assalaria e dirige a prestação de serviços laborais desportivos. O intuito da Lei ao dispor que somente o clube poderá empregar o atleta profissional de futebol se deu com o fito de evitar que terceiros, especialmente os empresários, mantivessem enlace empregatício com os jogadores.

O empregador desportivo, então, como bem define Sergio Pinto Martins, “só pode ser pessoa jurídica, ou seja, a associação civil, o clube. Não pode, portanto, ser pessoa física”.⁵

Com efeito, o art. 16 da Lei Pelé vaticina que as entidades de prática desportiva e as entidades de administração do desporto, bem como as ligas de que trata o art. 20 da lei, são pessoas jurídicas de direito privado, com organização e funcionamento autônomo, e terão as competências definidas em seus estatutos ou contratos sociais.

Outrossim, atleta e clube não atuam sozinhos, de modo que a atividade desportiva se desenvolve por meio de entidades de administração e prática do desporto, cujo controle, organização e regulamentação são exercidos pelas respectivas federações e confederações.

Parece-nos que o art. 83 da LGE trouxe a concepção do empregador desportivo ao dispor que se considera direcionada à prática esportiva profissional a organização esportiva, independentemente de sua natureza jurídica, que mantenha atletas profissionais em seus quadros.

Em se tratando da normativa portuguesa, a Lei 54/17 deixa de conceituar o empregador desportivo, de modo que tal definição pode ser extraída do próprio art. 2º, *a*, do texto legal.

Apointa-se como uma das mais importantes distinções entre o empregador ordinário e o empregador desportivo a obtenção de lucro, sendo esse o objetivo precípua do empregador comum com a atividade econômica. O clube, a despeito de depender também dos recursos gerados pela atividade desportiva, não visa essencialmente à finalidade lucrativa com a prática do esporte. Pode, contudo, constituir-se sob a forma de sociedade empresária, à luz do §9º, do art. 27, da Lei Pelé. Hodiernamente, tem crescido o número de Sociedades Anônimas do Futebol (SAF), mormente após o advento da Lei 14.193/21, no Brasil, e das Sociedades Desportivas (SD), em Portugal, ao abrigo da novel Lei nº 39/23.

⁵ MARTINS, Sergio Pinto. *Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2016. p. 31.

A lógica, inclusive, em torno da atividade desportiva vai em sentido diametralmente oposto à das atividades empresariais. Isso porque o objetivo das últimas é reduzir ou eliminar a concorrência, enquanto a atividade desportiva progride justamente com a concorrência. As demais entidades de prática desportiva engrandecem o espetáculo e o tornam mais competitivo e, conseqüentemente, mais profícuo. Se faz cada vez mais necessária a presença de bons competidores no universo do futebol.

Ademais, o clube deve estar inscrito na respectiva entidade estadual de administração do desporto e na CBF, no Brasil, e na FPF, em Portugal. Imperioso reforçar que a ausência ou irregularidade do registro no órgão competente de registro de entidades civis não acarreta conseqüências ao atleta.

Vale ressaltar que, à luz do art. 27, § 13º, da Lei Pelé, as atividades profissionais das entidades de prática desportiva, independentemente da forma jurídica sob a qual estejam constituídas, equiparam-se às das sociedades empresárias, para os fins de fiscalização e controle do disposto na Lei 9.615/98.

2.5.4 Empregado Desportivo

Empregado, por sua vez, é o atleta (pessoa física) que pratica a atividade esportiva, prestando serviços pessoalmente, com habitualidade, mediante o pagamento de salário e de forma subordinada ao empregador.

No mesmo sentido preconiza o parágrafo único do art. 72 da LGE, ao definir como atleta profissional o praticante de esporte de alto nível que se dedica à atividade esportiva de forma remunerada e permanente e que tem nessa atividade sua principal fonte de renda por meio do trabalho, independentemente da forma como recebe sua remuneração.

Anote-se que, diferentemente da LP, que atrelava o profissionalismo da atividade desportiva à celebração do CETD, a LGE não condiciona e limita o profissionalismo da atividade esportiva somente à existência de um contrato de trabalho desportivo, sendo possível também classificar o atleta como profissional caso seja remunerado por meio de contratos de natureza civil, vedada a sua participação como sócio ou acionista da organização esportiva. Hipótese em que será profissional, porém não na modalidade de emprego, consoante art. 82 da novel legislação.

Frise-se, todavia, que o referido dispositivo não se aplica aos futebolistas, em decorrência do preceito 97 do mesmo diploma, que contém as disposições específicas aplicadas aos atletas profissionais de futebol, tornando, no inciso VIII, expressamente obrigatória a existência de um contrato de trabalho esportivo entre clube e jogador. Reitera-se o exposto acima no tocante à Primazia da Realidade para fins de reconhecimento do vínculo de emprego, por óbvio.

A Lei 54/17 não traz o conceito de praticante desportivo, pelo que podemos nos socorrer da definição que referiu o contrato de trabalho desportivo, apresentada pelo art. 2º, *a*, do mesmo diploma. De igual modo, a Lei Pelé não conceitua o jogador profissional, mas sua definição pode ser extraída dos demais dispositivos da normativa.

Cumprе ressaltar que o que define o atleta como profissional não é a modalidade disputada ou as competições nas quais ele atua, mas, sim, a relação existente entre ele e o clube. Melhor elucidando, há jogadores profissionais disputando competições nas categorias de base. O que os caracteriza como atletas profissionais é, na verdade, a existência de um Contrato Especial de Trabalho Desportivo firmado com o clube empregador. Nesse caso, disputar um campeonato não profissional não retira o profissionalismo do atleta.

Portanto, atleta profissional é aquele maior de dezesseis anos, que possui Contrato Especial de Trabalho Desportivo firmado com uma entidade de prática desportiva, recebe uma contraprestação salarial pelos serviços prestados e atua mediante as demais exigências legais constantes da legislação especial.

Em suma, são partes do Contrato Especial de Trabalho Desportivo (CETD) o empregado, que para os fins do presente estudo será o atleta profissional de futebol, e o empregador, que se traduz pela organização esportiva, isto é, pelo clube.

2.5.4.1 Requisitos

Assim como ocorre com os trabalhadores comuns, aplicam-se os requisitos gerais do vínculo de emprego entre atleta e clube, concretizados pela subordinação jurídica, habitualidade, onerosidade, pessoa física e personalidade.

Primeiramente, vale mencionar também o requisito da capacidade para celebrar referido contrato.

Repise-se que a Constituição Federal Brasileira, em seu art. 7º, XXXIII, veda qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos. Em observância ao texto constitucional, a LGE dispõe, em seu art. 99, que a organização esportiva formadora de atleta terá o direito de assinar com ele, a partir de dezesseis anos de idade, o primeiro contrato especial de trabalho esportivo, cujo prazo não poderá ser superior a três anos para a prática do futebol. Vale dizer que o futebolista entre 16 e 18 anos deverá ser assistido por seu representante legal.

Por sua vez, o art. 5.º da Lei nº 54/2017 prevê que “podem celebrar contratos de trabalho desportivo os menores que hajam completado 16 anos de idade e que reúnam os requisitos exigidos pela lei geral do trabalho”, de modo que este contrato deve ser “igualmente subscrito pelo seu representante legal”. Em caso de não cumprimento da subscrição, o contrato de trabalho desportivo é anulável, nos termos do nº 3 do preceito supracitado.

Destaca-se, pois, o traço da identidade “infungível” do trabalhador na relação desportiva, cuja peculiaridade merece relevo em razão da atividade desempenhada pelo jogador. Insta dizer que as características pessoais, tais como estilo de jogo, qualidade técnica, condicionamento físico etc., fazem o praticante desportivo ser caracterizado como infungível, utilizando-se um termo menos humanizado. Por vezes, nas relações de emprego ordinárias facilmente um trabalhador é substituído por outro, que passa a fazer seu serviço de igual forma e com facilidade na rotina empresarial, ao passo que os atletas são cada vez mais identificados por suas características únicas, absolutamente individuais e de difícil substituição. Outrossim, comumente se vê que o público nos estádios, a venda de produtos licenciados e camisas e os contratos de patrocínio ocorrem por se referir a determinado atleta.

Não se trata aqui apenas do aspecto contratual traduzido pela impossibilidade de substituir o trabalhador, isto é, o elemento da personalidade, mas sim de, na prática, o elenco da equipe ser composto por jogadores que cumprem determinadas funções e possuem certas características de jogo, além da parte tática, e que são desenhadas em torno dos aspectos individuais e técnicos de cada atleta integrante do time.

Notamos, pois, mais um requisito específico do vínculo de emprego na relação desportiva, qual seja, a subordinação jurídica laboral desportiva. Esta difere da subordinação do trabalhador ordinário à medida que permite ao clube empregador adentrar a esfera pessoal e privada do empregado atleta de forma mais invasiva do que na relação de trabalho comum, como se verá adiante.

Constata-se nesta relação uma redução da carga privada e pessoal relativamente à esfera íntima e particular, que deixa de ser de interesse e conhecimento apenas do empregado e se estende ao controle do empregador.

A barreira tecnicamente identificada entre vida privada e profissional que separa ambas as esferas a fim de que haja o equilíbrio necessário ao desenvolvimento saudável da relação empregatícia passa a não mais subsistir na relação laboral desportiva ou, ao menos, não da forma tradicionalmente delineada na relação laboral comum. Com efeito, ainda que subsista, por ser impensável retirar toda a salvaguarda do direito à privacidade do atleta empregado enquanto cidadão, este é indiscutivelmente limitado no vínculo de emprego desportivo.

Nesse diapasão, a subordinação do praticante desportivo em relação ao clube apresenta um viés particularmente distinto face à especialidade da relação desportiva. Trata-se de uma subordinação com carácter mais intenso, caracterizada como hipersubordinação.

Por assim dizer, a subordinação como elemento intrínseco ao enlace empregatício possui, na relação laboral desportiva, um grau de relevo mais acentuado, vez que a vida particular do futebolista influencia mais diretamente o contrato de trabalho do que a dos trabalhadores comuns, via de regra.

Em que pese o grau de subordinação elevado se comparado com outras categorias obreiras, importa mencionar que o trabalhador não é propriedade do clube que o contrata. O vínculo entre as partes é meramente obrigacional, pautado no respectivo contrato de trabalho, não havendo que se falar em vínculo de natureza real. Esta distinção se afigura como de suma importância, uma vez que, devido ao carácter económico atrelado à atividade desportiva e o seu valor de mercado, mormente em razão de empréstimos, transferências e cessão de direitos económicos de jogadores, por vezes os futebolistas são tratados como mercadoria, na medida em que são vistos como ativo patrimonial do clube.

A questão da subordinação jurídica, tal como ocorre nos contratos de trabalho comuns, pode ser aferida através da interligação do poder diretivo com o poder disciplinar, ambos inerentes ao clube, além da possibilidade de aplicação de sanções disciplinares aos empregados, em oposição ao dever de obediência e sujeição dos atletas.

Ademais, o poder disciplinar traduz-se pela possibilidade de o empregador aplicar sanções aos empregados em caso de descumprimento contratual, execução do trabalho em desconformidade com as normas e regras da empresa, condutas contrárias ou inadequadas às diretrizes organizativas. A diferença substancial consiste em um nível de disciplina próprio na relação laboral desportiva, consideravelmente mais rígido, quando comparado com a relação laboral comum.

Como se denota, a justificativa para a existência do poder diretivo está na possibilidade de o empregador aplicar ordens diretas aos seus funcionários acerca da execução do trabalho, comportamentos, condutas e funcionamento da empresa.

Trata-se de prerrogativa do empregador definir os moldes nos quais o trabalho do empregado será exercido, como será executado, atendendo às finalidades estabelecidas por ocasião da contratação e celebração do contrato de trabalho.

Impende destacar, portanto, os elementos presentes para se caracterizar enlace trabalhista desportivo, que se verificam a partir do contrato formal de trabalho desportivo: pessoalidade atlética; subordinação jurídica laboral desportiva; onerosidade esportiva e não eventualidade nos serviços desportivos, podendo ser ventilada, ainda, alteridade desportiva.⁶

Contrariamente ao que se verifica no regime geral de trabalho, em que a exclusividade não é requisito do vínculo de emprego, em se tratando do atleta profissional de futebol, a exclusividade configura-se como requisito se estivermos nos referindo a outro emprego em outro clube, enquanto jogador profissional de futebol, ao abrigo do art. 216 do Código Brasileiro de Justiça Desportiva (CBJD).

Ressalta-se que a exigência de exclusividade não vale para outra atividade, em que pese ser bastante improvável que o atleta consiga manter o enlace de emprego desportivo com determinado clube e, ainda, desempenhar outra função, por conta das jornadas peculiares e extenuantes, períodos de concentração, viagens etc.

Por seu turno, a despeito de a Lei 54/17 não fazer menção à exclusividade, o art. 19º do Contrato Coletivo de Trabalho (CCT), acordado entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol, regulamenta a questão.

Após breve contextualização acerca das características, sujeitos, requisitos do contrato especial de trabalho desportivo e deveres do atleta, comparativamente ao contrato de trabalho do regime geral, passa-se ao deslinde dos poderes inerentes ao empregador.

⁶ RAMOS, Rafael Teixeira. *Curso de Direito do Trabalho Desportivo: As Relações Especiais de Trabalho do Esporte*. Salvador: JusPodivm, 2021. p. 64.

3 PRINCÍPIOS

3.1 NOTAS INTRODUTÓRIAS

Cumpre-nos, preambularmente, conceituar princípios como verdades fundantes, mandamentos de otimização, alicerces ou regramentos básicos que, em vista de seu caráter norteador, respaldam o ordenamento jurídico.

Os princípios desempenham uma tríplice função, conforme preconiza a Doutrina Tridimensional, a saber: função informativa ou inspiradora, pois orientam e inspiram o legislador durante a elaboração das normas; função integrativa ou normativa, ao suprir as lacunas do ordenamento jurídico em vigor; e função interpretativa, quando utilizados para a interpretação das normas jurídicas.

Intenta esclarecer que, em razão das particularidades que envolvem o Direito Desportivo e o contrato de trabalho esportivo, alguns princípios do Direito Laboral podem sofrer alguma resistência quando aplicados à relação entre atleta e clube, como veremos a seguir.

Neste contexto, o presente estudo tem por objetivo explorar os princípios do Direito do Trabalho à luz do Direito Desportivo, apontando como tais mandamentos se adaptam às singularidades das relações laborais no âmbito esportivo.

Tendo em vista a temática a ser abordada no presente estudo, assumem relevância, por guardarem pertinência e correspondência com a matéria, os princípios da proteção e da continuidade da relação de emprego.

3.2 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO (TUTELA DO TRABALHADOR)

Na relação laboral, o empregado dispõe de sua força de trabalho em troca de uma contraprestação. As diretrizes dessa prestação de serviços pessoal e subordinada são estipuladas pelo empregador mediante exercício de seus poderes diretivo, disciplinar, regulamentar e fiscalizatório. É cediço, então, que no contrato de trabalho subsiste uma relação de poder do empregador sobre o trabalhador, suscetível, portanto, a abusos e transgressões.

Outrossim, o fato de o operário disponibilizar sua mão-de-obra em troca de uma retribuição e se subordinar juridicamente ao empregador não afasta os direitos que lhe são iminentes.

Com efeito, a proteção específica aos direitos de personalidade do indivíduo, não somente na qualidade de cidadão, mas também na condição de trabalhador que não se despoja de sua individualidade, denota relevante expressão do Princípio da Proteção. Destarte, o Direito do Trabalho orienta-se pelo princípio protetivo do empregado que, em virtude da relevância ímpar ao ordenamento jurídico, norteia sua formação, história e origem.

O princípio tuitivo parte da premissa de que o obreiro é parte vulnerável na relação jurídica e, por isso, considerado hipossuficiente. Significa dizer que compete ao Direito Laboral, então, proteger o hipossuficiente por ser juridicamente mais fraco.

Nesse diapasão, a ciência do Direito do Trabalho se caracteriza pela protetividade, necessária para equilibrar a disparidade substancial da relação de emprego, decorrente da inerente desigualdade entre o detentor dos meios de produção e o empregado, designada pelo binômio capital *versus* força de trabalho. Por isso, busca-se assegurar uma igualdade ou superioridade jurídica, fundamentada no Princípio da Igualdade ou Isonomia.

Melhor explicando, diferentemente da relação de igualdade em que se encontram as partes em Direito Civil, no Direito do Trabalho, o empregador detém o capital, fornece os meios de produção e dirige a prestação de serviços. O empregado, por seu turno, colabora com a mão-de-obra. Tem-se, portanto, a desigualdade consubstanciada na superioridade do empregador. Dessa forma, por meio do referido princípio, confere-se maior proteção ao empregado hipossuficiente, com o propósito de alcançar a isonomia e a igualdade no vínculo contratual.

Como se vê, o Direito do Trabalho compõe-se por diversas normas estatais protetivas, cogentes e imperativas. Trata-se do Princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas, também conhecido como Princípio do Dirigismo Estatal Básico ou Intervencionismo Básico do Estado.

O Direito Laboral, portanto, possui a difícil missão de conciliar a efetiva defesa dos direitos de personalidade do trabalhador com a liberdade de gestão econômica e organizacional da empresa.

Doutrinariamente, do princípio da proteção derivam três outros princípios ou pilares do Direito do Trabalho, quais sejam, *in dubio pro operario*, norma mais favorável e condição mais benéfica.

3.2.1 **Atleta Profissional De Futebol Hipersuficiente**

Precipuamente, importante tecer algumas considerações a respeito do empregado hipersuficiente.

Com o advento da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17) surgiu a figura do empregado hipersuficiente. Nos termos do art. 444, parágrafo único, da CLT, pode ser definido como hipersuficiente o portador de diploma de nível superior que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Da redação do dispositivo celetista infere-se que, ao permitir a negociação entre as partes de direitos elencados no art. 611-A da CLT, a Lei prestigia a livre estipulação, amplia autonomia da vontade dos contratantes e passa a permitir a prevalência tanto do acordado coletivamente quanto do pactuado de forma individual.

É o que se depreende do princípio do negociado sobre o legislado, incorporado ao ordenamento pátrio pela Reforma Trabalhista e também prestigiado na redação do art. 87, parágrafo único, da LGE.

Com efeito, para que o empregado seja enquadrado como hipersuficiente, mister a cumulação de dois requisitos legais, quais sejam, portar diploma de nível superior e perceber salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do RGPS.

A legislação desportiva, contudo, não fazia qualquer menção ao atleta hipersuficiente. Tendo em vista a lacuna normativa e a compatibilidade com a *lex sportiva*, aplicavam-se subsidiariamente as disposições do regime geral, nos termos dos arts. 28, § 4º, da LP e 85 da LGE.

No entanto, imperioso mencionar que, considerando a realidade laboral no Brasil, referido dispositivo da CLT contempla apenas uma reduzida parcela dos jogadores profissionais de futebol, os quais atendem ambos os requisitos legais e podem ser considerados hipersuficientes na relação de emprego com o clube.

Entende-se, portanto, que a norma, tal como descrita no texto celetista, revela-se praticamente inócua no âmbito dos desportistas. Ademais, em virtude do caráter protetivo da legislação, o preceito deve ser interpretado de forma restritiva e excepcional, uma vez que o empregado não deixa de ser hipossuficiente. No máximo, apresenta-se em condição de vulnerabilidade atenuada, a depender do contexto em que se insere.

Vale referir que, durante o processo legislativo, o § 12º, do art. 86, da LGE, havia sido inicialmente vetado, pelas razões a seguir expostas, *verbis*:

Em que pese a boa intenção do legislador, a proposição legislativa contraria o interesse público porque permitiria a negociação individual de direitos trabalhistas por profissionais em situação diametralmente oposta àqueles a quem a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, franqueia a mesma condição frente ao empregador. É dever do Estado assegurar ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à profissionalização e à dignidade, além de colocá-los a salvo de toda forma de discriminação.⁷

De outra sorte, em maio/2024, o Congresso Nacional decidiu pela inclusão na LGE de alguns dispositivos anteriormente vetados. Dentre eles, encontra-se o preceito supracitado.

Portanto, atualmente, tem-se que será aplicado ao contrato especial de trabalho esportivo o disposto no parágrafo único do art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, dispensada a exigência do diploma de nível superior quando o atleta profissional for assistido na celebração do contrato por advogado de sua escolha.

3.2.2 O Agente Esportivo (Intermediário/Empresário/*Sports Agent*)

Em consonância com o mencionado alhures, a subordinação jurídica evidencia a vulnerabilidade do empregado, colocando-o em posição de inferioridade diante do empregador. Nesse contexto, devido à incontroversa desigualdade entre os sujeitos na relação empregatícia, na qual o empregado é considerado hipossuficiente, a regra do regime laboral comum visa balancear e proteger uma relação flagrantemente desequilibrada.

Note-se que, via de regra, as cláusulas e condições do pacto laboral não são objeto de discussão, o que nos leva a concluir que o poder de negociação praticamente inexistente entre os contratantes.

Todavia, essa realidade não necessariamente se verifica no âmbito trabalhista desportivo ou, ao menos, não da forma tradicionalmente delineada. Tal fato pode ser atribuído a outra particularidade atinente ao cenário do desporto.

Como se sabe, em razão da visibilidade na carreira, refletida em aparições midiáticas e destaque na indústria futebolística, uma pequena parcela dos jogadores alcança um patamar diferenciado dos demais, o qual lhes possibilita negociar efetivamente com o clube empregador.

⁷ Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/Msg/Vep/VEP-0273-23.htm. Acesso em: 27 jul. 2024.

Fatores como popularidade, estratégias de marketing, desempenho, habilidade, histórico de conquistas, experiência e “valor de mercado”, para citar apenas alguns, contribuem e elevam sobremaneira o poder de transacionar dos atletas, permitindo-lhes fazer exigências junto ao clube, além de estipular as condições comerciais e os termos do que será pactuado.

Frequentes no desporto de alto rendimento são os casos em que certos atletas exercem tamanha influência sobre o clube a ponto de influenciarem a escolha do técnico e indicarem a contratação de outros jogadores do plantel.

Mas não são apenas esses aspectos supracitados os responsáveis por reduzir a desigualdade entre atleta e clube. Talvez o principal consista no fato de que, frise-se, dentro da realidade de uma minoria, alguns contam ainda com o auxílio de outra figura: o empresário, conhecido também como intermediário, agente desportivo/esportivo ou terceiro homem. A legislação luso-brasileira regulamenta a referida profissão à luz dos arts. 2º, c, e 36 a 39 da Lei 54/17 e 95 da LGE. A Lei Pelé menciona o agente desportivo nos arts. 27-B e 27-C.

Destarte, a despeito de não refletir a condição da maioria dos atletas, pelo contrário, vale mencionar que muitos praticantes desportivos são representados por empresários, profissionais habilitados cujo trabalho consiste em agenciar a carreira do atleta, promover seus interesses, assessorar a tomada de decisões, prestar auxílio nos investimentos financeiros, repassar todas as informações, sondagens e interesses de clubes, prestar esclarecimentos e maximizar a valorização de seus clientes.

Atuam firmemente na pactuação das avenças do atleta, como contrato especial de trabalho esportivo, direitos econômicos, imagem, patrocínio etc.

Nesse sentido, refere Albino Baptista que “o empresário desportivo, por força do exercício das suas funções, adquire competências que o habilitam a restabelecer a igualdade desfeita entre clube/sociedade desportiva e os desportistas profissionais”.⁸

De fato, a presença do agente desportivo reforça o poder negocial do atleta em relação ao clube, influenciando em questões como, à guisa de exemplo, valor do bônus, luvas, salário, duração do contrato, cláusulas de rescisão e direitos de imagem.

Há que se ponderar, então, se, nesse caso, a condição de hipossuficiente do empregado se verifica e adequar sua aplicação ao contexto desportivo.

⁸ BAPTISTA, Albino Mendes. *Estudos sobre o contrato de trabalho desportivo*. Lisboa: Coimbra, 2006, p. 35-36.

Nesse sentido, a lição de Albino Mendes Baptista:

Perante um mercado de trabalho em que o praticante desportivo aparece acompanhado por um empresário desportivo, negocia frequentemente em condições de força e rompe, por vezes, o contrato sem qualquer fundamento válido, aplicar todo o ordenamento jurídico-laboral comum, num pressuposto da sua natureza de ordem pública, é revelar incompreensão grave das especificidades da relação laboral desportiva. (...) O empresário desportivo repõe frequentemente a igualdade negocial, o que obriga o intérprete na ponderação das matérias desportivas a se afastar do quadro comum onde não se reconhece, nem se admite, uma figura com tamanha relevância. Julga-se, por isso, que a ponderação e a avaliação das soluções de direito laboral desportivo obrigam o afastamento ou a recolocação das idéias de 'contraente débil' que preside as soluções de direito laboral comum, bem como implicam um juízo mais cauteloso relativamente à existência neste plano de "uma acentuada compressão da liberdade contratual das partes."⁹

Para corroborar, colaciona-se o entendimento de Rafael Teixeira Ramos:

Na medida em que vários casos de relações laborais desportivas demonstram uma acentuada força social, econômica e negocial do atleta profissional diante do clube onde labora, nem sempre o praticante se encontra numa posição inferiorizada. Dir-se-á mesmo que, em incontáveis ocasiões, o jogador profissional inverte a sua posição de contraente débil (hipossuficiente) para contratante hipersuficiente no vínculo trabalhista com a sua entidade empregadora desportiva, acentuando a popularidade e a economia extremamente robusta de alguns praticantes perante os clubes.¹⁰

Destarte, há uma relativização do princípio protetor e tratamento mais favorável ao empregado (*in favor laboratoris*), como é referido em Portugal.

Nessas hipóteses, Albino Mendes Baptista sugere a implementação do *in favor clubis*, em contraposição ao princípio do *in favor laboratoris*, a fim de se estabelecer um equilíbrio entre o empregado e o empregador desportivos, em razão das particularidades do universo do futebol.

Aduz o autor:

Não se ignora, como já o reconhecemos, que a maioria dos praticantes desportivos não se inclui no núcleo dos atletas de alto nível, e que a necessidade de os proteger é real. Mas, o reconhecimento de que existem situações plurais obsta necessariamente, segundo julgo, a que se produzam afirmações genéricas e de validade universal, como aquela que resulta da qualificação como inválida do pacto de opção a favor do clube. Nestes termos, no trabalho desportivo importa também não adoptar esquemas de "enquadramento único", mas antes atender a situações plurais, para as quais se terá de encontrar soluções diferenciadas, tutelando quem precisa de protecção, mas sempre em moldes diversos do que sucede com a lei laboral, e dando mais espaço contratual aos sujeitos detentores de elevada força negocial. Ao fim e ao cabo o caminho que se busca crescentemente mesmo no Direito do Trabalho. Para se ter uma dimensão mais certa das diversidades contratuais no domínio do desporto basta ter presente as

⁹ BAPTISTA, Albino Mendes. *Breves Notas sobre o Pacto de Preferência na Relação Laboral Desportiva*. Revista Brasileira de Direito Desportivo. São Paulo: IOB Thomson, n° 10, p. 174-183, jul/dez, 2006.

¹⁰ RAMOS, Rafael Teixeira. *Direito Desportivo Trabalhista - A fluência do ordenamento do desporto na relação laboral desportiva e seus poderes disciplinares*. São Paulo: Quartier Latin, 2010. p.145.

assinaláveis diferenças retributivas no âmbito do mesmo plantel, impensáveis e censuráveis nas relações laborais de outra natureza, onde, por exemplo, como já se sublinhou, o princípio para trabalho igual salário igual não tem qualquer aplicação. Neste plano, como no pacto de opção, a lógica competitiva funciona como pano de fundo.

Tais considerandos pressupõem uma tolerância diferente relativamente a liberdade contratual, acentuando que, como ensina DAVID JACOTOT, o contrato constitui 'um instrumento de gestão da especificidade desportiva.

A afirmação de que “o principal escopo” do Direito do Trabalho é “proteger o trabalhador”, o que explica “as limitações à autonomia privada”, é, amiúde, deslocada, na minha modesta opinião, quando se pensa na realidade desportiva. Não é que não se aceite a necessidade de proteger os praticantes desportivos, em particular os que dispõem de menor peso negocial. A questão para nós é outra. É que aquela visão aplicada ao trabalho desportivo não permite ver as suas muitas diversidades. Aqui há valores e interesses em presença a que se tem de dar a devida valia. Estamos a pensar no equilíbrio das competições e na consequente necessidade de estabilidade das relações desportivas. Nas palavras de DAVID JACOTOT, “A finalidade destas normas desportivas difere das de direito do trabalho: para este, a rigidez repousa essencialmente na protecção do trabalhador enquanto a norma desportiva tende a assegurar um equilíbrio entre os interesses em presença, mas sobretudo a evitar que a ruptura antecipada falseie a competição”. [...] Nada do exposto prejudica a particular afirmação da autonomia colectiva, esta com outra cobertura na lei geral (agora reforçada com o disposto no artigo 4º do CT), onde não se justifica a desconfiança com que o legislador laboral comum vê o contrato individual de trabalho. E vimos já que o CCT dos futebolistas vai mais longe, por vezes até em sentido contrário, do que a própria lei do contrato de trabalho desportivo, que, por sua vez, já se afasta em muitas matérias da lei laboral comum.¹¹

Compartilhamos do entendimento de João Leal Amado, ao discordar do quanto defendido por Albino Mendes Batista:

A meu ver, este tipo de argumentação “igualitária” mostra-se, em boa medida, improcedente. Mas acresce que, ainda quando não seja mistificatória, o argumento da “inversão da relação de poderes” entre os sujeitos do contrato não bastaria, na minha óptica, para escorar as teses de MENDES BAPTISTA. Com efeito, dizer que os praticantes desportivos “dominam o contrato” ou, no mínimo, estão numa situação de “clara igualdade contratual” é tão mistificatório como o seria defender que o poder negocial do praticante é idêntico ao de um vulgar trabalhador (operário têxtil, empregado de escritório, bancário, etc.). É óbvio que o praticante desportivo tem um poder negocial acentuadamente superior ao do trabalhador médio, mas a sua relação com a entidade empregadora nem por isso deixa de ser marcadamente assimétrica - justificando, por esta via, uma adequada tutela por parte do ordenamento juslaboral. A assimetria diminui em certos casos, os dos “praticantes desportivos de alto nível” (MENDES BAPTISTA exemplifica com os nomes de Simão Sabrosa, Liedson ou McCarthy, entre nós, ou Ronaldinho Gaúcho, Lampard ou Adriano, no plano internacional), mas a verdade é que estes últimos constituem uma franca minoria no universo dos praticantes desportivos profissionais (o que, de resto, não deixa de ser reconhecido por MENDES BAPTISTA). Acresce que nesta efêmera profissão tudo é bastante volátil e a própria condição de “estrela” é tão veloz a surgir como a desvanecer-se. Não seria fácil, por isso, estabelecer regimes diferenciados para os praticantes “de alto nível” e para os praticantes de “médio ou baixo nível”, até pela grande dificuldade de operacionalizar estes conceitos e pela acentuada mobilidade entre estes níveis que muitos praticantes experimentam. Por vezes, ao longo da mesma época desportiva um jogador passa de ídolo a proscrito, de titular indiscutível a elemento dispensável (uma lesão grave, por exemplo, é susceptível de minorar substancialmente o bargaining power de qualquer praticante). [...] Para não variar,

¹¹ BAPTISTA, Albino Mendes., op. cit., 2006, p. 54-57. (Grifos no original em itálico).

também aqui experimento consideráveis dificuldades para acompanhar a argumentação de MENDES BAPTISTA. Equilíbrio das competições? Com certeza. Estabilidade das relações desportivas?

Estou de acordo. Incerteza dos resultados? Sem dúvida. Mas atrevo-me a perguntar: o que é que tudo isto tem a ver com a (in)admissibilidade dos pactos de opção? Acaso estes pactos salvaguardam o equilíbrio competitivo ou contribuem para a incerteza do resultado? Ou, sequer, garantem a estabilidade das relações desportivas? [...]

Será isto? Se é isto, eu reafirmo: sou contra, penso que a lei é contra e julgo que a lei faz muito bem em ser contra! Por mais que MENDES BAPTISTA proteste o contrário, do que tal retórica discursiva cuida não é de tutelar quaisquer “interesses desportivos” - os quais, também aqui, clamam pela máxima flexibilidade na gestão da mão-de-obra desportiva. Afinal, os mesmos interesses que, numa óptica patronal, legitimariam um sistema de despedimento ad nutum...¹²

Ante o exposto, pretende-se demonstrar que a negociação das cláusulas contratuais no cenário trabalhista desportivo acontece com a intervenção do terceiro homem, que acaba por aproximar as partes, reduzindo o desequilíbrio típico da relação de emprego ordinária e a condição de hipossuficiência ou desigualdade existente entre os contratantes.

Não se pode olvidar que a grande maioria dos atletas raramente possui empresário e tampouco se enquadra no cenário daqueles que recebem salários exorbitantes e sustenta o *status* de estrela. Portanto, essa imagem não se coaduna com a realidade dos futebolistas profissionais, representando apenas uma minoria. O restante recebe módicas retribuições, vive no anonimato e geralmente não negocia as cláusulas do pacto laboral.

E, neste espeque, cumpre esclarecer que independentemente da profissão, grau de instrução e condição financeira dos indivíduos, todos necessitam de trabalho e, para tanto, sujeitam-se, por diversas vezes, a condições menos favoráveis, vez que são os termos impostos.

Doutrina e jurisprudência não diferem profissionais com melhores condições económicas e bases salariais astronómicas para fins de proteção, ainda que, como exposto, alguns fatores possam contribuir para relativizar a desigualdade entre os sujeitos.

Repise-se que essa é a realidade de uma ínfima parcela dos atletas profissionais de futebol e não representa a realidade dos desportistas no Brasil e em Portugal, apenas daqueles com destaque midiático, que disputam os principais campeonatos e atuam no alto escalão e em clubes de maior expressão e poder aquisitivo.

Nesse diapasão, o Direito do Trabalho Desportivo reconhece a vulnerabilidade dos atletas profissionais de futebol e busca proteger seus direitos fundamentais.

¹² AMADO, João Leal. *Temas Laborais 2*. Coimbra: Coimbra Editora, 2007, p. 190-191, 193-194.

Por conseguinte, outra não é a conclusão senão a de que o Direito do Trabalho não pode apenas destinar seu olhar para um grupo que constitui minoria dentro do cenário desportivo. Todos, indistintamente, merecem a devida proteção.

3.3 PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO

O Direito do Trabalho é formado por um conjunto de princípios, regras, institutos próprios cujo escopo consiste em equilibrar as relações entre os sujeitos do contrato.

Com efeito, o segundo princípio laboral posto sob análise no âmbito desportivo é o da continuidade da relação de emprego, que se manifesta na capacidade do contrato de trabalho se prolongar indefinidamente, permitindo ao empregado disponibilizar sua força de trabalho de maneira contínua e duradoura ao empregador.

A regra na legislação trabalhista é de que os pactos sejam formalizados por tempo indeterminado, em observância ao princípio supracitado, pois são considerados mais benéficos e proveitosos ao obreiro.

Referido princípio fundamenta-se na premissa de que, ao permanecer na empresa e manter o liame empregatício, o obreiro pode alcançar uma posição mais favorável na sociedade. A estabilidade no emprego está associada a condições mais vantajosas, tanto em termos econômicos quanto sociais, incluindo a possibilidade de aumentos salariais que frequentemente estão vinculados à longevidade dos contratos. Este é o objetivo primordial do Direito Laboral, pois a perpetuação do vínculo contribui para assegurar os meios de subsistência necessários da classe operária. Além disso, uma fonte de renda estável implica melhores condições financeiras e, por conseguinte, gera impactos positivos no dinamismo econômico.

Com efeito, verificam-se algumas decorrências práticas do princípio da continuidade da relação de emprego no ordenamento jurídico luso-brasileiro, tais como a excepcionalidade do contrato de trabalho a termo, além de ferramentas e instrumentos voltados para a conservação do contrato de trabalho por prazo indeterminado.

No Brasil, o legislador, ao instituir o pagamento de indenização compensatória em casos de dispensa arbitrária e imotivada (inobstante a ausência de regulamentação até o momento), e ao garantir o direito ao aviso prévio proporcional, privilegia o princípio da continuidade da

relação de emprego, conforme se depreende da leitura dos incisos I e XXI, do art. 7º, da Constituição Federal de 1988.

Na normativa lusitana, ao abrigo do art. 53º da CRP, que eleva a segurança no emprego ao *status* de garantia constitucional, os ajustes a termo são, inexoravelmente, vistos como mecanismos que precarizam as condições de trabalho e, por conseguinte, contratos por prazo indeterminado são priorizados por melhor atender ao princípio da estabilidade da relação laboral.

Não se pode deixar de mencionar que a estabilidade não corresponde a um princípio absoluto e, portanto, incontestável e inegociável, em que pese estar contida no rol dos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores da CRP. Em outras palavras, o contrato a termo não acarreta a ilicitude do instrumento e é admitido em situações excepcionais, nas quais a própria legislação assim dispõe, em razão do seu objeto. Destarte, para que o contrato seja por prazo determinado, mister a previsão específica, que traduz exceção à regra geral.

Na seara laboral desportiva, o princípio da continuidade da relação de emprego sofre significativa alteração, porquanto, no ordenamento jurídico luso-brasileiro, em sentido diametralmente oposto, o contrato de trabalho desportivo somente pode ser firmado por instrumento a prazo. Isso se deve à efemeridade inerente à atividade desportiva, associada à breve carreira dos jogadores e, sobretudo, à liberdade de vinculação do atleta a outras entidades de prática desportivas, como se demonstrará adiante.

Nesse diapasão, a opção legislativa pelo contrato a termo revela-se benéfica ao praticante desportivo em diversos aspectos. Cumpre-nos destacar uma das implicações que reputamos relevantes e que consiste na desvinculação do atleta em relação ao clube. Além disso, observa-se a restauração da liberdade contratual e, conseqüentemente, a oportunidade que o jogador vislumbra para prosseguir com sua carreira e exercer sua atividade profissional em outra entidade de prática desportiva.

Ressalte-se que tais aspectos podem ser notados sob a perspectiva da entidade de prática desportiva que, de igual forma, ao fim do prazo, não mais se encontra vinculada ao atleta, caso não opte pela renovação contratual.

Outrossim, a lógica da estabilidade e manutenção do emprego, materializada pelo princípio da continuidade da relação empregatícia, no regime laboral comum, se contrapõe à mobilidade profissional e liberdade características do pacto trabalhista desportivo. O dinamismo das competições, aliado à hipercompetitividade e à seletividade, inerentes ao desporto, possibilita a transferência para outras equipes e a busca por novos desafios, melhores salários e contratos mais atraentes ao atleta.

Seguindo essa linha de intelecção, merece destaque o aspecto temporal dos campeonatos, os quais, como se sabe, possuem prazo certo de duração. Verifica-se, pois, como sendo mais um fator que ampara a predeterminação e solenidade dos contratos especiais de trabalho desportivo. Se assim não fosse, culminaria na concorrência desleal, desorganizada, excessiva e, obviamente, prejudicial entre os clubes competidores, interferindo no equilíbrio e na integridade da própria competição.

Ademais, contratos por prazo indeterminado aplicados aos jogadores profissionais poderiam servir como verdadeira estagnação na carreira. Nesse sentido, a escolha do contrato a termo para os praticantes desportivos justifica-se também pela natureza da atividade, eminentemente transitória e efêmera, pois, em razão do desgaste rápido, extremo esforço físico e curto tempo de atuação profissional, o caráter temporário do contrato de trabalho se apresenta como a melhor alternativa, porquanto a prática desportiva melhor se compatibiliza com a juventude, idade em que, em termos biológicos, o organismo e corpo humano suportam rotina extenuante, praticamente espartana.

Às finalidades da predeterminação contratual, somam-se algumas particularidades, tais como a permissão para que o atleta negocie outras condições de trabalho para fins de renovação do contrato, a proteção ao investimento efetuado pela instituição em favor do futebolista, além de evitar que o clube seja prejudicado com a saída prematura do jogador no meio do campeonato, de modo que, nesse ínterim, a duração maior em comparação aos pactos a termo ordinários se dá com o fito de, efetivamente, obter retorno em relação aos investimentos realizados.

Sobre o tema, aduz Jayme Eduardo Machado:

É inegável que o contrato do atleta profissional de futebol não apresente características especialíssimas que lhe dão uma feição *sui generis*, exigindo o legislador um tratamento diferenciado. Desse modo, em primeiro lugar, é indispensável que vigore sempre por prazo determinado. Não fosse assim, os clubes de repente poderiam se ver privados de seus atletas, que, se não estiverem sujeitos a um contrato a termo, poderiam rescindi-lo em meio a um campeonato, mediante, no máximo, simples notificação, a exemplo do que exigem as disposições trabalhistas consolidadas. (...) De outra parte, justifica-se uma duração mais elástica do que aquela permitida às relações de trabalho comuns. Seja para maior garantia aos clubes, que investem pesado na contratação de jogadores, seja maior segurança e estabilidade profissional e tranquilidade dos atletas, que podem desfrutar de contratos por mais prazo, o que é altamente salutar num mundo de desemprego sempre crescente.¹³

¹³ MACHADO, Jayme Eduardo. *O Novo Contrato Desportivo Profissional*. Sapucaia do Sul: Nota Dez Informações, 2000. p. 45.

Com efeito, a questão do prazo máximo de duração do contrato justifica-se, pois, se houvesse a possibilidade de se firmar um contrato por tempo indeterminado ou por um período dilatado, possivelmente este pacto teria como duração boa parte da carreira do atleta, o que colocaria em xeque sua liberdade, tanto pessoal quanto profissional. Há que se destacar, portanto, prós e contras em ambas as modalidades de contrato: estabilidade e segurança *versus* mobilidade e liberdade, aspectos que devem ser analisados em relação ao valor de mercado do atleta e aos demais fatores que compõem o espetáculo futebolístico, como teremos a oportunidade de aclarar no decorrer do presente estudo.

Nesse contexto, o contrato a termo é comumente visto pela doutrina como um instrumento de evolução a caminho da liberdade dos atletas. Em contrapartida, há entendimentos no sentido de que seria preferível que o contrato do praticante desportivo fosse por prazo indeterminado, como ocorre com os trabalhadores comuns. Assim, o futebolista teria a seu dispor duas vantagens da referida modalidade, quais sejam: maior estabilidade no emprego e liberdade de trabalho, podendo, por consequência, extrair benefícios de sua valorização no mercado esportivo.

Desse modo, colaciona-se o exposto por João Leal Amado:

O *iter* histórico da relação jurídico-laboral do praticante desportivo explica, por conseguinte, que o contrato a termo seja por alguns visto como uma conquista social deste último. Em certo contexto, ele surge, na verdade, como um instrumento de libertação face a formas de servidão contratual não mais sustentáveis, traduzindo-se em um meio de realização da liberdade de trabalho do praticante. O certo, porém, é que a referida explicação se mostra tão parcial como superficial, não resistindo a uma análise mais detida. Sejamos claros: na ótica da liberdade de trabalho do praticante e da sua valorização profissional, a modalidade contratual preferível seria a tradicional, a dominante no nosso sistema jurídico - ou seja, o contrato de trabalho de duração indeterminada, livremente dissolúvel por vontade do trabalhador. Se assim fosse, como é para a generalidade dos trabalhadores, o praticante gozaria de maior estabilidade no emprego e de acrescida liberdade de trabalho, podendo assim capitalizar em seu proveito, a todo o momento, a sua eventual valorização no mercado de trabalho.¹⁴

A respeito do contrato a prazo, João Leal Amado ensina:

Com efeito, pode dizer-se que aquilo que o desportista deseja (como, afinal, todos nós) é, a um tempo, segurança e liberdade: o praticante desportivo deseja a segurança como forma de garantir e fazer perdurar, tanto quanto possível, a sua carreira profissional e os respetivos proventos; o praticante desportivo necessita de liberdade a fim de poder beneficiar de melhores condições contratuais que eventualmente lhe sejam oferecidas por outras potenciais entidades empregadoras. Ora, como é bom de ver, tanto a segurança como a liberdade do praticante são objeto de um relativo sacrifício quando ao contrato de trabalho desportivo é apostado um termo resolutivo e

¹⁴ AMADO, João Leal. *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei n.º 54/2017, de 14 de julho – Anotada*. Coimbra: Almedina, 2017. p. 60.

estabilizador - porque o termo é resolutivo, o emprego não é estável, porque o termo é estabilizador, a mudança não é livre.¹⁵

Continua o autor:

Assim sendo, a referida opção pelo contrato a prazo justificar-se-á, quando muito, como mecanismo de proteção do desporto, da própria competição desportiva profissional e, porventura, das entidades empregadoras (ou, pelo menos, de algumas delas). Com efeito, o termo necessariamente apostado ao contrato desempenha aqui uma importantíssima função estabilizadora, isto é, enclausura os sujeitos contratantes numa espécie de «golilha jurídica», assegurando a estabilização da relação contratual durante o período temporal convencionado. Concebe-se o contrato de trabalho desportivo como um contrato a termo, e não como um normal contrato de duração indeterminada, em ordem a proporcionar ao empregador a vinculação do praticante durante um certo período de tempo (bem como, naturalmente, em ordem a facilitar-lhe a desvinculação após um certo período de tempo). E porquê? Acima de tudo, porque se entende que conferir ao praticante desportivo a faculdade de romper o contrato de trabalho, ad nutum e a todo o momento - faculdade esta inerente a qualquer vínculo contratual laboral de duração indeterminada -, desembocaria numa “guerra sem quartel” entre os clubes/empregadores, numa concorrência desenfreada entre estes (movida, sobretudo, pelos clubes mais poderosos àqueles que o são menos), numa espécie de player-raiding contínuo que seria extremamente nefasto para a regularidade e o bom andamento das competições e, em última análise, para o sucesso da indústria do desporto profissional: acelerar-se-ia o processo de concentração dos melhores praticantes nas equipas de maiores recursos financeiros, com o conseqüente aumento do desequilíbrio competitivo, desincentivar-se-ia o trabalho de formação de jovens desportistas, etc.¹⁶

No tocante à figura do termo estabilizador presente no ordenamento jusdesportivo português, João Leal Amado encerra o tema:

A figura do termo estabilizador impõe-se, assim, enquanto expediente destinado a restringir a concorrência entre os clubes/empregadores no domínio da contratação de praticantes, enquanto forma de disciplinar e ordenar (dir-se-ia: de apaziguar) o mercado de trabalho desportivo, evitando uma situação de concorrência permanente, sem tréguas, neste setor de atividade. Destarte, o contrato a termo serve, sobretudo, para estabelecer uma obrigação a cargo do praticante/trabalhador: a de cumprir o contrato por todo o tempo acordado, a de se sujeitar ao período estipulado, a de respeitar o prazo convencionado, na linha do conhecido princípio *pacta sunt servanda*. Não estamos, pois, perante um tipo contratual escolhido e pensado em ordem a garantir a liberdade do praticante. Bem pelo contrário, do que verdadeiramente se trata é de instituir uma contrapartida para a liberdade deste, de oferecer a temporalidade do contrato como moeda de troca legitimadora da limitação da liberdade de demissão do praticante desportivo. O praticante não é livre para dissolver o contrato medio tempore, nega-se-lhe o direito de livre desvinculação, ou seja, e parafraseando Jorge Leite, através do contrato a termo como que se hipoteca a sua liberdade presente em troca de uma garantia de liberdade futura.¹⁷

¹⁵ AMADO, João Leal. *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei n.º 54/2017, de 14 de julho – Anotada*. Coimbra: Almedina, 2017. p. 60 e 61.

¹⁶ AMADO, João Leal. *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei n.º 54/2017, de 14 de julho – Anotada*. Coimbra: Almedina, 2017. p. 60 e 61.

¹⁷ AMADO, João Leal. *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei n.º 54/2017, de 14 de julho – Anotada*. Coimbra: Almedina, 2017. p. 61 e 62.

Significa dizer que, além de constituir uma proteção às partes, o termo estabilizador visa reduzir a concorrência do mercado de trabalho desportivo com o objetivo final de salvaguardar a competição e seus atores sociais.

Ante o exposto, infere-se, portanto, que a opção do legislador pelo contrato a termo representa irremediavelmente uma medida protetiva aos praticantes desportivos, aos clubes e à competição, porquanto o termo estabilizador surge para que as partes cumpram integralmente o pacto até seu termo final.

4 DEVERES DOS ATLETAS

Somado ao quanto exposto até aqui, o presente estudo passa a abordar os deveres do atleta constantes dos diplomas legais.

Assim como em todas as relações de emprego, o enlace entre atleta e clube, ainda que repleto de peculiaridades, não difere do normal. Existem deveres para ambas as partes que, caso descumpridos, podem acarretar punições e, até mesmo, o fim do vínculo contratual.

Em relação às obrigações das partes, entende-se que estas podem ser divididas em legais, quando dispostas em lei, e contratuais, quando delineadas no contrato de trabalho. Sem prejuízo também de previsão em instrumentos coletivos, regulamento interno e demais documentos da empresa.

A lei geral lusitana dispõe acerca dos deveres gerais das partes, à luz do art. 126º do CT, além dos deveres do empregador, no art. 127º do CT e do trabalhador, com fulcro no art. 128º do CT. O diploma especial português, de igual modo, colaciona as obrigações dos clubes e atletas nos arts. 11º e 13º do RJCTD, respectivamente.

No Brasil, a CLT nada versa sobre as obrigações das partes, diferentemente da legislação desportiva. Assim, o art. 34 da Lei 9.615/1998 e o art. 84 da Lei 14.597/2023 trazem os deveres da entidade de prática desportiva. Já o art. 35 da Lei Pelé e o art. 74 da Lei Geral do Esporte descrevem as obrigações do atleta.

Pode-se concluir, portanto, que a inteligência dos artigos supracitados traz um rol exemplificativo de deveres das partes enquanto perdurar a avença.

Com efeito, a redação dos arts. 35 da Lei Pelé, 74 da Lei Geral do Esporte e 13º do RJCTD prevê as obrigações direcionadas ao atleta profissional para o exercício da profissão e

execução do contrato de trabalho. Em razão do descumprimento de tais deveres, o atleta pode ser punido pelo clube com as medidas disciplinares legalmente dispostas, as quais serão estudadas em tópico próprio.

Nesse sentido, as palavras do professor Rafael Teixeira Ramos:

O objeto contratual do contrato de trabalho desportivo moderno exige a prática esportiva sempre no mais elevado nível atlético, tendo em foco o melhor preparo para competir com os seus oponentes. Com efeito, é mister do atleta profissional o cumprimento de obrigações específicas delineadas no art. 35 da Lei nº 9.615/98 e as convencionadas especificamente em contrato. Obviamente, desde que não viole o referido dispositivo e sempre nos limites dos direitos humanos fundamentais.¹⁸

Portanto, para que esteja capacitado para o exercício da profissão, mister a rigorosa e inegociável observância dos deveres relacionados à prática desportiva em sua totalidade.

A seguir, importante discorrermos sobre os deveres legalmente previstos do praticante desportivo, sob a égide dos arts. 35 da Lei Pelé, 74 da LGE e 13º do RJCTD.

Resta evidente que a função primeira e primordial do atleta profissional de futebol consiste em cumprir com o dever atlético da prática desportiva. Para tanto, deve manter a boa forma física, participar de treinamentos, que contam com atividades focadas em posse de bola, troca de passes, cruzamentos e finalizações, trabalhos técnicos, de força e aceleração, além de exercícios de mobilidade, com deslocamento, ativação muscular e agilidade e, ainda, programas de recuperação física, com foco regenerativo, dentre outras tarefas instruídas e comandadas pela comissão técnica, além de preparar-se constante e frequentemente, com assiduidade e comprometimento, para a disputa de jogos e campeonatos.

Em linhas gerais, a atividade desportiva compreende um ciclo de preparação, competição e recuperação quase ininterrupto, o qual exige dedicação intensa do jogador para o alcance do alto rendimento que a profissão impõe.

Em Portugal, a Lei prevê, em particular, a obrigação atlética de participar dos trabalhos de preparação e integrar as seleções ou representações nacionais. A convocação de um jogador à seleção de seu país implica valorização monetária ao atleta e, conseqüentemente, ao clube. Trata-se, pois, de um direito-dever, à medida que também corresponde a um dever da entidade empregadora permitir que o praticante integre a seleção, consoante art. 11º, *d*, do RJCTD.

Nesse sentido, aduz João Leal Amado:

Segundo a al. b), o praticante desportivo encontra-se também obrigado, perante a respetiva entidade empregadora, a participar nos trabalhos de preparação e integrar as

¹⁸ RAMOS, Rafael Teixeira. *Curso de Direito do Trabalho Desportivo: As Relações Especiais de Trabalho do Esporte*. Salvador: JusPodivm, 2021. p. 177.

seleções ou representações nacionais (caso, como é óbvio, para as mesmas seja convocado). Avulta aqui o eventual interesse da entidade empregadora desportiva na incorporação do seu atleta nas seleções, desde logo por tal poder implicar uma considerável valorização do mesmo, enquanto "ativo" do clube empregador. Neste ponto, relativo à participação nos trabalhos da seleção nacional, o praticante tem, pois, um direito-dever: tem o direito a que a sua entidade empregadora não crie obstáculos à sua incorporação na seleção (art. 11º, al. d)); tem o dever, perante a sua entidade empregadora, de responder afirmativamente à convocatória para essa mesma seleção (al. b) do presente artigo).¹⁹

Importante destacar que, além dos deveres inerentes ao desempenho das atividades laborais, os atletas possuem uma extensa lista de obrigações extracampo, relativas ao descanso, horas de sono, bem como sono de qualidade, alimentação balanceada, ingestão de bebidas alcoólicas de forma moderada, restrição ao uso de medicamentos sem prescrição, prevenção de lesões, cuidados com a saúde física, psíquica e mental.

A justificativa substancial e axiomática para tanto se deve ao fato de que somente é possível atingir e conservar o elevado padrão de rendimento esportivo se o jogador mantiver a disciplina e o equilíbrio também fora de campo, notadamente em sua vida privada.

Nesse diapasão, imperioso que, no cumprimento de suas obrigações, o praticante preserve as condições físicas, psíquicas e técnicas para o exercício das atividades de alta performance, visando ao objetivo precípua do desporto, que consiste em vitórias, resultados positivos e títulos.

Assim é o posicionamento de Cristiano Augusto Rodrigues Possídio:

Óbvio que para a prática do desporto, o atleta precisa estar em condições “psicofísicas e técnicas”. A exigência legal, portanto, nem precisaria existir para figurar como dever, porquanto ínsito que não se pratica desporto de alto rendimento e profissional, sem esse componente, já que a hipercompetitividade é uma das características primordiais.²⁰

Deve, ainda, submeter-se a exames, intervenções e tratamentos médicos que lhe possibilitem exercer seu ofício a nível de excelência. Encontra correspondência com o dever do clube de submeter os atletas profissionais aos exames e tratamentos médicos e clínicos necessários à prática desportiva. Trata-se, portanto, de obrigação bilateral, de modo que ambas as partes precisam estar alinhadas e empenhadas em fazer o melhor em prol da prática do futebol.

¹⁹ AMADO, João Leal. *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei n.º 54/2017, de 14 de julho – Anotada*. Coimbra: Almedina, 2017. p. 84.

²⁰ POSSÍDIO, Cristiano Augusto Rodrigues. *Direito Desportivo Trabalhista - Contrato Especial de Trabalho Desportivo*. Curitiba: Juruá, 2019. p. 81.

Ademais, exige-se do praticante desportivo a conformação, no exercício da atividade desportiva, com as regras próprias da disciplina e da ética esportivas.

Isso porque, para o exercício da atividade laboral desportiva, mister a observância das normas de disciplina e ética esportivas, além, claro, das regras de segurança, saúde, higiene e organização que são inerentes ao cenário trabalhista.

Infere-se do mandamento legal o que outrora referimos no que tange à intersecção entre os ordenamentos trabalhista e desportivo. Trata-se, pois, de obrigação expressa à qual o praticante desportivo deve se submeter.

Nesse sentido, a violação a normas referentes à ética do desporto pode ultrapassar a esfera meramente esportiva e atingir o contrato de trabalho, vez que há condutas que se consubstanciam também em infrações laborais, não apenas desportivas. Por tal motivo, a observância das normas de ética e disciplina esportivas constitui medida imperativa quer no campo laboral, quer no âmbito desportivo.

Outrossim, o preceptivo revela a confluência dos dois ordenamentos, porquanto o descumprimento de normas desportivas pode também caracterizar falta laboral suscetível de punição disciplinar pelo clube, sem que se constitua dupla punição.

A relação, contudo, não é automática. Para melhor elucidar a questão, tem-se que algumas ações são comuns ao esporte, designadamente no desempenho da atividade e, apesar de censuráveis sob o aspecto desportivo, não o são sob a perspectiva laboral, como é o caso das faltas graves cometidas nas partidas a fim de evitar o gol do adversário, a simulação de falta, a demora para repor a bola (o que comumente conhecemos como “fazer cera”), a ofensa moral ao atleta da equipe adversa. Esses são alguns exemplos de condutas notadamente praticados em benefício da própria equipe. Inolvidável mencionar que não se trata, por óbvio, do fomento pelo clube de comportamentos condenáveis e incentivo a condutas antiéticas, isto é, não se está aqui a justificar as transgressões desportivas, mas apenas a esclarecer como a prática do futebol costumeiramente se desenvolve.

Destarte, a atividade esportiva que se traduz pelo espírito competitivo dos atores que participam do espetáculo contém certa agressividade, luta e rivalidade. Exige-se dos participantes o *animus* combativo e aguerrido. Todavia, a conotação beligerante do esporte não corresponde, em absoluto, a condutas desonestas desleais, violentas e eivadas de má-fé, práticas terminantemente vedadas e que ensejam sanções mais severas.

Frise-se que nem todo comportamento recriminável sob a ótica laboral será passível de punição desportiva. A recíproca é verdadeira. De outra sorte, há condutas que são censuráveis em ambos os ordenamentos.

Em razão desse dispositivo, a ausência de disciplina e a inobservância da ética desportiva podem constituir infrações disciplinares nas duas esferas com punição em ambas sem que se configure *bis in idem*, porquanto há práticas intoleráveis e reprováveis sob a ótica trabalhista e desportiva.

Em suma, o que se pretende demonstrar é que há faltas desportivas que autorizam a atuação do poder disciplinar laboral do clube e outras que, não obstante sejam condenáveis no campo desportivo, não refletem no âmbito laboral. Tudo dependerá da gravidade do fato, grau de culpabilidade do atleta e dano causado.

O comando acima refere-se à expressão do princípio da ética desportiva, também conhecido como *fair play* e espírito esportivo, de modo que a atividade futebolística sofre demasiada influência do ordenamento jusdesportivo, como mencionado alhures, o que corresponde a uma das particularidades do ordenamento laboral desportivo. Denota-se, ainda, a grande preocupação do legislador com o cumprimento inexorável das normas e regras atinentes à disciplina laboral e à disciplina desportiva. Por conseguinte, é dever do atleta seguir os dois ordenamentos com probidade, honestidade e higidez, a fim de lograr transparência e integridade indissociáveis ao desporto.

Por fim, mister o cumprimento também dos deveres gerais inerentes a todo liame empregatício, tais como o dever de diligência, executando as tarefas atribuídas com dedicação, empenho, zelo, eficiência e cuidado, a fim de se obter o rendimento almejado; obediência, elemento decorrente da subordinação inerente ao vínculo de emprego, ao observar as ordens e instruções designadas em consonância com as diretrizes estipuladas; lealdade, que diz respeito ao caráter ético da relação, em que o atleta deve exercer seu ofício com fidelidade e manter uma conduta de acordo com os valores e princípios morais e institucionais do clube, além da probidade, direcionada ao exercício das obrigações inerentes ao contrato. Ademais, assiduidade, urbanidade, cooperação e colaboração são deveres acessórios indispensáveis ao enlace.

5 PODER DO EMPREGADOR

O presente trabalho tem por objetivo analisar, de forma minuciosa, os poderes inerentes ao clube, na posição de empregador, quando em contraposição aos princípios e dispositivos legais que tutelam os direitos de personalidade do atleta, na condição de empregado,

nomeadamente o direito à privacidade e à intimidade, à luz do substrato constitucional da Dignidade da Pessoa Humana e dos Direitos Fundamentais.

Para tanto, cumpre destacar, inicialmente, os aspectos de maior relevância em relação ao poder empregatício.

O poder do empregador apresenta suma importância no cenário socioeconômico e lhe confere influência não apenas no contrato de trabalho, como também na sociedade. No entender de Mauricio Godinho Delgado:

Poder empregatício é o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador. Pode ser conceituado, ainda, como o conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços.²¹

Necessário, então, investigar a figura do poder do empregador e seus desdobramentos e dimensões, a saber, poder diretivo, regulamentar, disciplinar e fiscalizatório.

5.1 ASPECTOS GERAIS

O início do estudo investigativo acerca da temática do poder empresarial se dá através da análise do poder como mecanismo de controle, passando pelo seu conceito, características, legitimidade, origem, fundamento, natureza jurídica e manifestações.

Antes de adentrarmos efetivamente no tema a que se propõe o presente trabalho, necessário discorrer sucintamente sobre o fenômeno poder.

Em breve síntese conceitual, pode-se definir poder como a capacidade que o indivíduo possui de influenciar, impor e exercer domínio em relação a outrem para atingir seus objetivos ou interesses.

Segundo Max Weber, poder é “a possibilidade de que um homem, ou um grupo de homens realize sua vontade própria numa ação comunitária, até mesmo contra a resistência de outros que participam da ação”.²²

Na lição de Francisco das Chagas Lima Filho:

O poder pode ser definido ora como uma relação entre dois sujeitos, na qual um impõe ao outro a própria vontade, determinando-o seu, malgrado o comportamento: mas

²¹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 732.

²² WEBER, Max. *Ensaio de sociologia*. 5. ed. Tradução de Waltensir Dutra. Rio de Janeiro: LTC, 1982. p. 211.

como o domínio sobre os homens não seja geralmente fim em si mesmo; antes, se trata de meio para obter “alguma vantagem”, ou mais exatamente, “os efeitos desejados”, de modo não distinto do domínio da natureza, a definição de poder como tipo de relação entre sujeitos deve ser integrada à ideia do poder como a posse dos meios (dos quais os dois principais são o domínio sobre os outros homens e o domínio sobre a natureza) que permitem obter, exatamente “alguma vantagem”, ou os “efeitos desejados”.²³

Continua o autor:

Nesse passo, acertado afirmar que o poder é, em parte, um fenômeno de força, de coação e coerção. Coação física, como no poder das armas; coação econômica, pela posse dos bens; coação por pressão social ideológica, pelo conhecimento, pelas ideias e valores; coação por pressão social difusa e coação psicológica, pela propaganda.²⁴

Sob a ótica de Michel Foucault, poder é uma relação de forças. Ressoa o filósofo francês:

É preciso não tomar o poder como um fenômeno de dominação maciço e homogêneo de um indivíduo sobre os outros, de um grupo sobre os outros, de uma classe sobre as outras; mas ter bem presente que o poder não é algo que se possa dividir entre aqueles que o possuem e o detém exclusivamente e aqueles que não o possuem. O poder deve ser analisado como algo que circula, ou melhor, como algo que só funciona em cadeia. Nunca está localizado aqui ou ali, nunca está nas mãos de alguns, nunca é apropriado como uma riqueza ou um bem. O poder funciona e se exerce em rede. Nas suas malhas os indivíduos não só circulam, mas estão sempre em posição de exercer este poder e de sofrer sua ação; nunca são o alvo inerte ou consentido do poder, são sempre centros de transmissão. Em outros termos, o poder não se aplica aos indivíduos, passa por eles.²⁵

No que diz respeito às características, podemos destacar que o poder se verifica como um fenômeno social, pois encontra sua razão de ser e fundamento quando inserido no contexto da coletividade, em que alguém exerce poder sobre o outro, daí a noção de domínio que se extrai do conceito supracitado.

Conclusão lógica, não poderia ser diferente, é que também o é bilateral, na medida em que o poder se dá por ocasião do fenômeno relacional entre indivíduos, no qual prevalece a vontade de um sobre a de outrem. Isto é, a vontade de um sujeita-se à vontade – domínio, imposição ou influência – do outro.

Para além da conceituação e características, importante entendermos de onde advém e qual é a legitimidade do poder empregatício, um dos pontos fulcrais propostos neste trabalho.

²³ LIMA FILHO, Francisco das Chagas. *Os direitos fundamentais e a boa-fé como limites do poder diretivo empresarial*. São Paulo: LTr, 2017. p. 24 e 25.

²⁴ LIMA FILHO, Francisco das Chagas. *Os direitos fundamentais e a boa-fé como limites do poder diretivo empresarial*. São Paulo: LTr, 2017. p. 27.

²⁵ FOUCAULT, Michel. *Microfísica do poder*. 23. ed. São Paulo: Graal, 2004. p. 193.

Com efeito, tem-se que o poder do empregador decorre da estrutura organizacional da empresa e dela se alimenta, vez que nela se dá o seu exercício.

Para se sustentar, o poder necessita de fatores como força e autoridade. Pelo primeiro, entende-se ser um conceito amplo que não se exaure no contexto físico, mas espraia-se pelo âmbito econômico, social, político, religioso etc. Já a autoridade manifesta-se no ato de aceitação daqueles que se sujeitam às ordens, comandos e imposições do detentor do poder.

Trata-se da ascendência natural que o empregador possui sobre o empregado como pressuposto da relação empregatícia, fundamentando-se em disposições normativas, que validam e cancelam a autoridade do empregador.

Nesse sentido, assevera Francisco das Chagas Lima Filho:

Pode-se constatar que nem sempre a autoridade caminha de mãos dadas com o poder, e isso pode ser uma das causas de sua queda, pois um poder sem autoridade se esvazia, podendo perder a eficácia por maior que seja a força física de que disponha.²⁶

Continua o autor:

De fato, à medida que é legítima toda autoridade se sustenta nas normas. Consequentemente, a autoridade se distingue do poder coercitivo e da liderança baseada na capacidade de influir na persuasão pela legitimidade. Por isso, a relação de autoridade é uma relação de ordens e obediência na qual a autoridade tem o direito de mandar e ordenar, e os outros, a obrigação de obedecer.²⁷

O exercício do poder diretivo do empregador pode ser praticado por meio da empresa, tida como organização produtiva de bens ou serviços, que encontra assento na garantia constitucional da liberdade de empresa.

O exercício do poder diretivo não se dá de forma irrestrita ou apenas de acordo com a autonomia da vontade do empregador, mas conforme balizas constitucionais a fim de se atingir a produtividade e competitividade que movimentam a ordem econômica e que não apenas servem como justificativa para o poder de direção, como constituem o fim a ser alcançado. O direito subjetivo da liberdade de empresa deve se adequar aos parâmetros previstos nas Constituições Portuguesa e Brasileira.

Ademais, a empresa pode ser definida como uma atividade econômica organizada, que visa à produção e circulação de bens e serviços com objetivos determinados.

²⁶ LIMA FILHO, Francisco das Chagas. Os direitos fundamentais e a boa-fé como limites do poder diretivo empresarial. São Paulo: LTr, 2017. p. 30.

²⁷ LIMA FILHO, Francisco das Chagas. Os direitos fundamentais e a boa-fé como limites do poder diretivo empresarial. São Paulo: LTr, 2017. p. 30.

Ensina Rubens Requião que a “empresa somente nasce quando se inicia a atividade sob a orientação do empresário. Dessa explicação surge nítida a ideia de que a empresa é essa organização dos fatores de produção exercida, posta a funcionar, pelo empresário”.²⁸

Colaciona-se o conceito de empresa delineado por Francisco das Chagas Lima Filho:

Em sentido comum, a empresa é constituída por um conjunto de bens e serviços visando um fim determinado. É, pois, uma entidade conformada basicamente por pessoas, aspirações, realizações, bens materiais e capacidades técnicas e financeiras que permite a produção e a transformação de produtos ou a prestação de serviços para a satisfação de necessidades e desejos existentes na sociedade, com a finalidade de obter alguma utilidade ou benefício.²⁹

Ressalve-se que o clube de futebol, para fins didáticos aos quais se destina o estudo do poder diretivo aqui tratado, será equiparado à empresa, observadas as peculiaridades relativas à forma de constituição e natureza jurídica das entidades de prática desportiva, destacadas no capítulo anterior.

Com efeito, a atividade econômica e a liberdade de empresa são pilares fundamentais para o desenvolvimento econômico e social da nação. Tanto a Constituição Federal do Brasil quanto a Constituição da República Portuguesa reconhecem e garantem esses princípios.

No Brasil, a atividade econômica é regulada pelo art. 170 da Constituição Federal, o qual prevê os princípios gerais da ordem econômica, destacando a livre iniciativa e a valorização do trabalho humano como fundamentos da atividade econômica.

Nesse contexto, a liberdade de empresa no Brasil é assegurada pelo art. 170, IV, da CF, que estabelece que a livre concorrência é um dos princípios da ordem econômica. Isso significa que os empresários têm o direito de exercer suas atividades econômicas de forma livre, desde que em consonância com os princípios, normas e todo o arcabouço normativo pátrio.

Em Portugal, a atividade econômica é disciplinada pelo artigo 61 da Constituição da República Portuguesa, o qual reconhece o direito à iniciativa econômica privada, consagrando a liberdade de empresa como um dos princípios fundamentais da ordem econômica portuguesa.

A CRP também estabelece que o exercício da atividade econômica deve ser orientado pelo interesse geral, de modo a promover o desenvolvimento econômico e social do país, bem como a garantir a satisfação das necessidades coletivas. Além disso, o Estado tem o dever de intervir na economia para colmatar as desigualdades regionais e sociais e para assegurar a eficiência e a competitividade do setor empresarial.

²⁸ REQUIÃO, Rubens. *Curso de Direito Comercial*. 1º Vol. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 1995. p. 57.

²⁹ LIMA FILHO, Francisco das Chagas. *Os direitos fundamentais e a boa-fé como limites do poder diretivo empresarial*. São Paulo: LTr, 2017. p. 45.

GOMES CANOTILHO ANALISA A LIVRE INICIATIVA SOB DOIS ASPECTOS:

Por um lado, na liberdade de iniciar uma actividade económica (direito de empresa, liberdade de criação de empresa) e, por outro lado, na liberdade de gestão e actividade da empresa (liberdade de empresa, liberdade do empresário).³⁰

Tanto no Brasil quanto em Portugal, a actividade económica e a liberdade de empresa são reconhecidas como direitos fundamentais, essenciais para o desenvolvimento democrático, social e económico da sociedade.

Deveras, a actividade económica desenvolve-se por meio de seus dois elementos basilares, quais sejam, capital e trabalho.

É a partir da liberdade de empresa – que apresenta dois vieses: o de criação da empresa propriamente dito, desde o seu surgimento, e, conseqüentemente, a prerrogativa lógica que é facultada ao empregador de organizar e dirigir a actividade empresarial –, que decorre o poder diretivo, reconhecido ao empresário pelo ordenamento jurídico.

Vale dizer que para cada dimensão do poder de direcção do empregador há um direito de personalidade constitucionalmente garantido a ser respeitado como expressão máxima do princípio matriz da dignidade da pessoa humana.

Como assevera Francisco das Chagas Lima Filho, a liberdade de empresa:

Tem sido interpretada como a liberdade que se reconhece aos cidadãos de afetar e destinar bens de qualquer tipo (principalmente de capital) visando a realização de actividades económicas para a produção ou intercâmbio de bens e serviços conforme as pautas e modelos de organizações típicas do mundo económico contemporâneo, com vista à obtenção de um benefício ou ganho.³¹

Nesse diapasão, o empregador, enquanto detentor do capital e dos meios de produção, sujeito do contrato de trabalho e titular da prerrogativa de dirigir, gerir e organizar a força de trabalho de seus subordinados, possui alguns poderes, direitos e faculdades, que decorrem da liberdade de empresa ou de iniciativa.

Do pacto laboral firmado entre as partes resulta um contrato de trabalho, aqui utilizado em sentido macro e não necessariamente escrito (como se faz necessário no direito laboral desportivo), que pode ser observado a partir de dois aspectos: o de legitimar e delimitar o poder diretivo do empregador, bem como ser instrumento para a concretização do referido poder.

³⁰ CANOTILHO, J. J. Gomes. [et. al.]. 2007. - *Constituição da República Portuguesa Anotada*, p. 790.

³¹ LIMA FILHO, Francisco das Chagas. *Os direitos fundamentais e a boa-fé como limites do poder diretivo empresarial*. São Paulo: LTr, 2017. p. 49.

Nas palavras de Francisco das Chagas Lima Filho: “O ordenamento jurídico reconhece ao empresário poderes de autotutela privada que lhe permitem defender seus próprios interesses de forma unilateral e extrajudicial”.³²

Entrementes, o poder diretivo do empregador surge, então, como uma expressão da liberdade de empresa, constitucionalmente garantida nos ordenamentos jurídicos brasileiro e português.

Como dito, o empregador, enquanto detentor dos meios de produção, e também dos poderes econômico e social, detém a autoridade e, conseqüentemente, o poder empregatício em sentido amplo para exercer o comando necessário a fim de determinar as diretrizes através das quais o trabalho será prestado. Incumbe ao empregador dirigir e fiscalizar a prestação de serviços.

A esse respeito, colacionamos a doutrina espanhola de Miguel Rodriguez-Pinheiro y Bravo-Ferrer:

La peculiar relación entre poder directivo, contrato de trabajo, que es su fundamento, y empresa como organización, en y para que aquél se ejerce, ha hecho extraordinariamente difícil establecer una concordancia ente el trabajo subordinado y o derecho común de los contactos y definir jurídicamente el poder de dirección empresarial, que es también un poder de disponibilidad, como dominus, sobre la persona del trabajador sujeto a él, y supone ejercicio de libertad contractual, de autonomía privada y de poderes dispositivos privados.³³

Continua o autor:

La irrelevancia de la organización del trabajo, sin llegar a los extremos institucionista, implica que el hecho de que la prestación de trabajo se realice en el seno de una organización productiva, coordinada con las actividades de otros, afecta al objeto mismo de la obligación laboral en cuanto a la conducta debida del trabajador, al conjunto de intereses afectados por la relación contractual, más allá de la prestación material de trabajo y a posición activa y pasiva del empresario-empendedor, incluido el poder de dirección en el ejercicio da actividad de empresa³⁴

O viés de maior relevância do poder empregatício advém do poder econômico que possui o empregador. O poder do empregador *lato sensu* manifesta-se através da estrutura hierárquica da empresa.

Nesse sentido, ensina Francisco das Chagas Lima Filho:

³² LIMA FILHO, Francisco das Chagas. *Os direitos fundamentais e a boa-fé como limites do poder diretivo empresarial*. São Paulo: LTr, 2017. p. 19.

³³ RODRIGUEZ-PINERO, Miguel et al. *Poder de dirección y derecho contractual*. In: RODRIGUEZ, Ricardo Escudero (Coord.). *El poder de dirección del empresario: novas perspectivas*. Madrid: La Ley, 2005. p. 6 e 7.

³⁴ RODRIGUEZ-PINERO, Miguel et al. *Poder de dirección y derecho contractual*. In: RODRIGUEZ, Ricardo Escudero (Coord.). *El poder de dirección del empresario: novas perspectivas*. Madrid: La Ley, 2005. p. 7.

O poder do chefe de uma organização produtiva seria derivado da possibilidade que possui ou da disponibilidade dos meios de produção que obtém com a venda da força de trabalho em troca de um salário, sendo isso, para alguns, o fundamento e a justificação do poder diretivo empresarial.³⁵

O mesmo autor assente:

Nesse sentido, o direito ao trabalho constitui um direito fundamental, uma exigência, uma necessidade e prescrição ética prioritária que assegura o respeito à dignidade da pessoa humana, à medida que a energia do ser humano, conhecimento, habilidades e inteligência se transmitem e se revelam nas obras que realiza para a humanidade. Por conseguinte, o trabalho humano tem a capacidade de transcender o tempo, o espaço breve da vida do indivíduo.³⁶

Continua o autor:

À luz desse entendimento, o poder de direção empresarial não mais pode ser visto como uma prerrogativa daquele que tem a propriedade dos fatores de produção, mas como um instrumento para a consecução de objetivos lícitos, com respeito aos legítimos direitos daqueles que laboram na organização e que também são sujeitos de direitos e nela podem e devem exercer determinados direitos e poderes. Os poderes de negociação coletiva e de resistência constituem exemplos típicos desses poderes que o trabalhador exerce no âmbito da empresa.³⁷

5.2 ORIGEM E FUNDAMENTO

O fundamento do poder de direção é a liberdade de empresa e seu instrumento de concretização vem a ser o contrato de trabalho, que possibilita ao empregador dispor dos meios de mando, comando e gestão para organizar o empreendimento.

No Brasil, o poder de direção encontra fundamento na Constituição Federal, que prevê o princípio da livre iniciativa (art. 1º, IV), da propriedade privada (art. 5º, XXII), e traz como uma de suas garantias o livre exercício da atividade econômica (art. 170, *caput*, II e parágrafo único), e na CLT ao dispor sobre o conceito de empregador em seu art. 2º. Em Portugal, fundamenta-se nos arts. 61º e 62º da CRP, os quais aludem à iniciativa privada e ao direito de

³⁵ LIMA FILHO, Francisco das Chagas. *Os direitos fundamentais e a boa-fé como limites do poder diretivo empresarial*. São Paulo: LTr, 2017. p. 26.

³⁶ LIMA FILHO, Francisco das Chagas. *Os direitos fundamentais e a boa-fé como limites do poder diretivo empresarial*. São Paulo: LTr, 2017. p. 47.

³⁷ LIMA FILHO, Francisco das Chagas. *Os direitos fundamentais e a boa-fé como limites do poder diretivo empresarial*. São Paulo: LTr, 2017. p. 47.

propriedade privada, respectivamente. Já no CT, encontra correspondência nos arts. 11º, 97º a 99º e 328º a 332º.

Importante ressaltar que o ordenamento jurídico brasileiro não trata expressamente do poder de direção do empregador, de modo que é a partir da inteligência do art. 2º da CLT que se extrai o conceito de empregador e dele deriva o poder diretivo. Em Portugal, a definição de contrato de trabalho, do qual emana o poder diretivo, encontra-se no comando do art. 11º do CT e a legislação traz expressamente o poder de direção no art. 97º do CT.

O poder diretivo compreende, em sua amplitude, a faculdade de o empregador dar ordens e comandos, bem como controlar e vigiar toda a organização e funcionamento da empresa.

Mauricio Godinho Delgado conceitua:

Poder diretivo (ou poder organizativo ou, ainda, poder de comando) seria o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços.³⁸

Ensina Francisco das Chagas Lima Filho que:

O poder diretivo empresarial, em sentido amplo, é a capacidade, oriunda do seu direito subjetivo, ou então da organização empresarial, para determinar a estrutura técnica e econômica da empresa e dar conteúdo concreto à atividade do trabalhador, visando à realização das finalidades daquela.³⁹

A doutrina não é uníssona em relação à origem do poder diretivo do empregador e, nesse sentido, algumas teorias merecem destaque.

Duas são as teorias sobre a origem da relação de emprego e do conseqüente poder diretivo do empregador: contratualista e anticontratualista. Esta última divide-se em três: institucionalista, relação de trabalho e propriedade privada.

A teoria anticontratualista sob o viés institucionalista defende que a empresa surge da reunião de um grupo de pessoas com objetivos e interesses coletivos comuns, de modo que empregado e empregador estão interligados por uma noção de solidariedade orgânica e genuína, pautada pela colaboração mútua. O ordenamento hierárquico está subordinado ao ordenamento estatal e a disciplina e obediência advêm da organização interna dos indivíduos. Essa corrente

³⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 734.

³⁹ LIMA FILHO, Francisco das Chagas. *Os direitos fundamentais e a boa-fé como limites do poder diretivo empresarial*. São Paulo: LTr, 2017. p. 51.

pode ser identificada nos arts. 2º, 10 e 448 da CLT, porque entendem a empresa como sendo o empregador, o que, como se sabe, não é tecnicamente correto.

A despeito de pautar-se também na cooperação entre os indivíduos, na teoria da instituição, a palavra de ordem é a hierarquia, de modo que o estatuto é o reflexo da instituição e o instrumento no qual estão previstas as condições de trabalho e como este deve ser executado pelos empregados. O empregador dirige a prestação de serviço e é o detentor do poder disciplinar. O vínculo jurídico origina-se a partir da inclusão do empregado na estrutura empresarial e não por meio do contrato.

Outrossim, a relação jurídica entre as partes é estatutária, isto é, não existe liberdade e tampouco o elemento vontade, seja na sua constituição ou no desenvolvimento do trabalho.

Sergio Pinto Martins aduz que:

O trabalhador teria de se submeter a um verdadeiro estatuto, que compreenderia a previsão legal, os regulamentos da empresa, o contrato de trabalho e a negociação coletiva. O estatuto é que vai estabelecer as condições de trabalho, como ocorre em relação ao funcionário público. O empregador tem o poder disciplinar, dirigindo a prestação de serviços do empregado. Não são discutidas as condições de trabalho.⁴⁰

O poder do empregador é exercido de forma unilateral e vertical, sendo o empregado hierarquicamente inferior. Para essa corrente, prevalece única e exclusivamente o interesse da instituição.

Referida teoria foi bastante criticada, vez que não há que se falar em interesses comuns entre empregados e empregadores. Muito pelo contrário, o desenvolvimento econômico-social, tanto no Brasil quanto em Portugal, provou existir uma relação de interesses bastante conflituosa e assimétrica entre ambas as partes, com base em objetivos contrapostos e desigualdade material, ilustrada pela dicotomia trabalho *versus* capital, pelo que a comunhão de interesses existente na teoria institucionalista é absolutamente falaciosa, pois contrária à realidade de luta social que encerra o Direito Laboral no sistema capitalista.

Para corroborar o exposto, o entendimento de Francisco das Chagas Lima Filho:

Nesse quadro, parece acertada a assertiva doutrinária de que a configuração de um autônomo interesse da empresa, partilhado entre trabalhadores e empresário, não apenas nega, do ponto de vista sociológico, a realidade que subjaz, mas também contradiz o sentido da carga normativa que o Direito do Trabalho transporta.⁴¹

Ana Paula Pavelski afirma que:

⁴⁰ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2005. p. 86.

⁴¹ LIMA FILHO, Francisco das Chagas. *Os direitos fundamentais e a boa-fé como limites do poder diretivo empresarial*. São Paulo: LTr, 2017. p. 66 e 67.

Outra crítica reconhecida trata-se de que o poder diretivo fundado na instituição não abarca as relações empregatícias em que não se verifica a presença de uma atividade empresarial, ou mesmo de uma empresa que não possui uma organização vertical e hierárquica plena. No trabalho doméstico, por exemplo, não teria como justificar a presença do poder diretivo.⁴²

A teoria da relação de trabalho, por seu turno, origina-se a partir da prestação de serviços e nela encontra seu fundamento e elemento essencial. Nesse desiderato, entende-se que não há um negócio jurídico entre empregado e empregador, de modo que a vontade e liberdade apresentam-se como irrelevantes nessa corrente.

Ensina Francisco das Chagas Lima Filho que:

Essa formulação foi desenvolvida a partir da ideia de que na relação laboral o trabalhador compromete a própria pessoa, pelo que se propugnava que o contrato de trabalho tem fundamento, de forma essencial, numa relação comunitária entre o trabalhador e a organização empregadora. Por conseguinte, rejeitada uma concepção meramente econômica desse contrato.⁴³

Com efeito, a escolha do termo empresa na CLT como sinônimo de empregador é um reflexo das teorias da relação de emprego e institucionalista.

A teoria da propriedade privada, por fim, entende que o poder diretivo do empregador advém da propriedade. Ou seja, o empregador, enquanto detentor dos meios de produção e por ser quem assume os riscos da atividade empresarial, é quem tem o poder de dirigir a prestação dos serviços. O contrato de trabalho existe como uma ferramenta meramente formal, pois o que confere poder ao empregador é justamente o direito de propriedade. Ou seja, o empregador é o titular do poder de direção, porquanto é o dono da empresa.

Em sentido diametralmente oposto, a teoria contratualista entende que é em razão da condição de subordinação a que se sujeita o empregado, por meio do contrato de trabalho, que ao empregador é lícito exercer os poderes de comando e direção na relação empregatícia. Vale dizer, a subordinação é o núcleo central do contrato sob a perspectiva contratualista, vez que é uma consequência primordial do pacto laboral e do poder diretivo, através do qual a atividade econômica é concebida.

Nessa linha de pensamento, a relação entre empregado e empregador surge a partir do contrato e a vontade dos contratantes deve estar presente em todos os momentos, seja na celebração ou no desenvolvimento da relação de trabalho.

⁴² PAVELSKI, Ana Paula. *Os direitos da personalidade do empregado em face do exercício abusivo do poder diretivo do empregador*. Curitiba: Juruá, 2009. p. 55.

⁴³ LIMA FILHO, Francisco das Chagas. *Os direitos fundamentais e a boa-fé como limites do poder diretivo empresarial*. São Paulo: LTr, 2017. p. 65.

A doutrina espanhola assim se posiciona acerca da teoria contratualista: “(...) *salió reforzado el contrato de trabajo porque no hay mejor instrumento que el contrato para proteger los intereses patrimoniales y para responsabilizar a las partes de sus propios compromisos*”.⁴⁴

Nesse sentido, os ensinamentos de Alfredo Montoya Melgar:

*Tal atribución de poderes no es un capricho o una decisión contingente del legislador, sino que encuentra su fundamento último en la exigencia de organización de trabajo en la empresa. Por eso, como ya supo advertir Gierke, se observa la misma necesidad de poder en la forma capitalista de la empresa que en la cooperativa de trabajadores, y que, incluso, en las propias de la economía socializada.*⁴⁵

Por sua vez, a teoria contratualista divide-se em clássica e moderna. A primeira, também conhecida como tradicional, define o contrato de trabalho sob o aspecto civilista, buscando no ramo do Direito Civil o seu fundamento, mais especificamente como uma locação ou compra e venda. Seja pelo fato de o trabalho ser analogicamente interpretado como uma mercadoria e, nesse caso, o preço pago pelo empregador ser o salário, ou pelo fato de o empregado locar sua força de trabalho para o empregador. Ambas as ideias não se sustentam, pois transformam o trabalhador e sua mão-de-obra em uma coisa só.

Nesse sentido, leciona Amauri Mascaro Nascimento:

A teoria clássica é caracterizada pela tentativa de explicar o contrato de trabalho com base nos mesmos tipos contratuais previstos no direito civil, a saber, o arrendamento (Josserand, Planiol etc.), sendo a força de trabalho arrendada pelo capital; a compra e venda (Pothier, Laurent, Carnelutti etc.), porque o empregado é visto como alguém que vende o seu trabalho por um preço pago pelo empregador, que é o salário; a sociedade (Chatelain, Villey etc.), porque há uma combinação de esforços em prol de um objetivo comum, que é a produção; e o mandato (Troplong etc.), sendo o empregado o mandatário do empregador.⁴⁶

Daí porque surgiu a teoria contratualista moderna para confutar tal entendimento e defender que o contrato de trabalho é um contrato típico, dada a autonomia do Direito do Trabalho, possuindo características próprias. Ainda, as normas de ordem pública servem como limitadoras da autonomia da vontade, que não pode ser vista como absoluta e ilimitada.

No tocante às especificidades do contrato de trabalho, preleciona Mauricio Godinho Delgado:

É que se trata, no presente caso, de relação contratual específica, distinta e ímpar. Trata-se de relação contratual que tem por objeto uma obrigação de fazer (obligatio faciendi) prestada por uma pessoa humana com não eventualidade, onerosamente, de

⁴⁴ LÓPEZ, Manuel Carlos Palomeque; ROSA, Manuel Alvarez de la. *Derecho del Trabajo*. 10. ed. Madri: Centro de Estudios Ramón Areces, 2002. p. 653.

⁴⁵ MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del Trabajo*. Madrid: 2007. p. 359.

⁴⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 33. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 149.

modo subordinado e em caráter de pessoalidade (*intuitu personae*) no que tange ao prestador de trabalho. Aqui reside a diferença específica da relação contratual empregatícia perante as demais relações jurídicas contratuais correlatas: não exatamente em seu objeto (prestação de trabalho), mas precisamente no modo de efetuação dessa prestação — em estado de subordinação (e com pessoalidade, não eventualidade e onerosidade, *acrescente-se*).⁴⁷

Destarte, a visão contratualista moderna não mais associa o contrato de trabalho a um pacto de natureza civil, dada a autonomia do Direito do Trabalho. Aqui, as partes manifestam e ajustam suas vontades em relação às condições de trabalho que serão desempenhadas e assim será desenhado o contrato. Essa teoria explicita que o trabalho escravo, o qual antecedeu historicamente as relações econômico-sociais, já não mais subsiste e que o operário escolhe trabalhar por meio da manifestação de sua vontade, que é a concretização de sua liberdade. Existe, então, um negócio jurídico entre as partes que não foi imposto.

Nesse sentido, é através do contrato de trabalho que decorre o poder diretivo, que encontra no pacto laboral a justificativa e a possibilidade de o empregador dirigir a prestação de serviços do empregado. O empregador direciona a forma como o trabalho será desempenhado e o obreiro lhe deve obediência, em contrapartida, nos dois vieses dessa corrente. Cumpre dizer que a vontade das partes não é irrestrita e ilimitada.

Contudo, tal corrente também recebe críticas, pois não há que se falar em autonomia da vontade das partes, porquanto o empregado apenas adere ao contrato, como se fosse um contrato de adesão propriamente dito. Os requisitos do vínculo de emprego naturalmente estão presentes e, ainda que possua natureza contratual, o contrato de emprego possui especificidades que devem ser analisadas em sua singularidade, sem falar da desigualdade em que os contratantes se encontram nessa relação.

Com efeito, em virtude do pacto laboral, a parte operária não toma decisões sobre as questões empresariais, apenas acata as decisões diretivas definidas pelo titular do poder.

Márcio Túlio Viana, a partir dos conceitos teóricos acima expostos, sintetiza que cada uma das teorias explica a origem do poder diretivo através de um viés específico:

A contratualista revela de onde vem o poder. É o contrato que instrumentaliza a alienação do trabalho. A da propriedade indica quem exerce o poder. É o empresário, na qualidade de detentor dos meios de produção. Por fim, a da instituição mostra uma das razões do poder. É uma necessidade de todo grupo organizado.⁴⁸

⁴⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 325.

⁴⁸ VIANA, Márcio Túlio. *Direito de resistência: possibilidades de autodefesa do empregado em face do empregador*. São Paulo: LTr, 1996. p. 131.

Sobreleva notar que a diferença substancial entre a teoria contratualista e as demais não diz respeito ao objeto da relação entre as partes especificamente, mas à maneira como ele será desempenhado.

Sergio Pinto Martins esclarece que:

A teoria predominante entende que o contrato de trabalho tem natureza contratual. Trata-se de um contrato, pois depende única e exclusivamente da vontade das partes para a sua formação. Há, portanto, um ajuste de vontade entre as partes. Os efeitos do contrato não derivam apenas da prestação de serviços, mas daquilo que foi ajustado entre as partes. A execução é decorrente do que foi ajustado. O mero ajuste de vontades produz, portanto, efeitos jurídicos. A eficácia jurídica ocorre desde o ajuste das partes, adquirindo eficácia com a execução do trabalho. A liberdade em assentir em ajustar o contrato de trabalho é fundamental. O trabalho do empregado é livre, assim como é livre a vontade de passar a empresa.⁴⁹

Atualmente, a relação de emprego é tida como contratual pela maioria da doutrina brasileira e lusitana.

Em suma, o fundamento do poder empresarial é a liberdade de empresa ou de iniciativa. O contrato de trabalho instrumentaliza e viabiliza a existência desse poder e o modo pelo qual será exercido. Por conseguinte, o pacto laboral é, em verdade, o instrumento que dá concretude à liberdade de empresa constitucionalmente garantida. Encerra a reflexão afirmar que o contrato laboral não é o fundamento do poder, mas o instrumento, por meio do qual ele se legitima e é exercido.

5.3 NATUREZA JURÍDICA

No tocante à natureza jurídica do poder diretivo do empregador, há duas correntes prevalentes. Na primeira, entende-se que este é um direito potestativo do empregador, ou seja, a ele nada se opõe e seus efeitos são produzidos pela declaração de vontade, soberana, unilateral e incontestável, do titular. Assim, estaria o obreiro numa condição de absoluta sujeição.

No entanto, o entendimento acima exposto denota uma visão bastante simplista do poder diretivo da atividade empresarial pelo empregador, que carrega diversas nuances e particularidades, considerando as demais dimensões, encargos, corolários e consequências desse poder.

⁴⁹ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2005. p. 88.

Destarte, tal corrente não se sustenta, pois o trabalho a ser dirigido e executado não é abstrato, amplo e genérico, de modo que encontra limites e diretrizes nas especificidades do próprio poder diretivo. Melhor explicando, a ideia de direito potestativo não abarca todos os aspectos do poder diretivo do empregador contido na relação empregatícia, na qual o empregado deve prestar serviços conforme a exigência de seu empregador, observadas as limitações impostas a ambas as partes.

A segunda corrente entende que este traduz-se como um direito-função, na medida em que há certa interferência na organização da atividade empresarial justamente por parte dos empregados. Além do mais, normas jurídicas são impostas como fator restrigente do poder de direção do empregador.

Extrai-se desse entendimento que o poder diretivo titularizado pelo empregador não deve ser exercido de acordo com seus interesses exclusivamente, mas também considerando interesses dos empregados. Dessa forma, os interesses empresariais devem ser analisados não apenas sob a ótica do empresário, mas dos funcionários e do Estado, conjuntamente.

Todavia, crítica que se faz a essa corrente, em que pese a aparente noção de “democratização” do poder do empregador, é que o poder continua nas mãos do empregador, de forma unilateral, sendo ele o seu titular e quem avalia quais direitos e interesses do obreiro merecem proteção, ainda que caiba questionamento e cobrança pelos subordinados.

Parte da doutrina entende, ainda, o poder diretivo como um direito subjetivo e algumas correntes explicam. São elas a teoria da vontade, teoria do interesse e teoria mista.

Pela primeira, tem-se que o elemento volitivo é que dá origem ao direito subjetivo, de modo que o poder de ação se dá conforme o disposto na norma jurídica, que pauta os limites do agir de acordo com a vontade do sujeito. A teoria do interesse, por seu turno, entende o direito subjetivo calcado no interesse tutelado pela ordem jurídica, que somente se manifesta quando o elemento vontade se depara com um objetivo prático, ou seja, necessita de uma finalidade (interesse) para ser colocada em ação. A terceira e última teoria, denominada teoria mista, conjuga os dois elementos centrais das teorias anteriores, quais sejam a vontade e a finalidade, isto é, o ato de vontade será manifestado em razão de determinada finalidade e interesse, a fim de que seja concretizada.

Nas palavras de Mauricio Godinho Delgado:

Direito subjetivo é a prerrogativa conferida pela ordem jurídica ao titular no sentido de agir para satisfação de interesse próprio em estrita conformidade com a norma ou cláusula contratual por esta protegida. Contrapõe-se a uma obrigação.⁵⁰

⁵⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 751.

Assim como as demais teorias supracitadas, a concepção de poder diretivo como direito subjetivo também denota que a titularidade do poder é unilateralmente conferida ao empregador, daí por que se rechaça tal corrente.

Surge, então, um novo entendimento, segundo o qual o poder do empregador verifica-se como uma relação jurídica contratual complexa. Nesse sentido, esclarece Mauricio Godinho Delgado:

Noutras palavras, seria uma relação jurídica contratual complexa plástica e de assimetria variável entre seus polos componentes. Relação jurídica contratual complexa, plástica e de assimetria variável entre empregador e empregado, considerados em sua projeção individual e coletiva, mediante a qual se preveem, alcançam ou sancionam condutas no plano do estabelecimento e da empresa. A ideia de previsão prevalece quando se reporta ao poder diretivo/regulamentar; as ideias de alcance, concretização e sanção prevalecem quando se reporta ao poder diretivo/fiscalizador/disciplinar.⁵¹

Conclui o autor:

Na verdade, para a novel concepção teórica trabalhista, o poder intraempresarial não seria um poder do empregador (e, obviamente, nem do empregado). Seria uma relação de poder própria a uma realidade socioeconômica e jurídica específica, a relação de emprego. Seria, assim, um poder empregatício, um poder específico à relação e contrato empregatícios e não a um único de seus sujeitos. Seria uma relação que assume intensidade e sincronia distintas quanto à participação dos sujeitos envolvidos e conteúdo distinto quanto aos direitos e obrigações resultantes da respectiva relação jurídica contratual de poder.⁵²

Por fim, o poder diretivo possui situação jurídica subjetiva e, nos ordenamentos jurídicos sobre os quais se desenvolve o presente estudo, não há que se falar em direito ilimitado e irrestrito que seja exercido única e exclusivamente com base no interesse e vontade de seu titular.

Márcio Túlio Viana elucida de forma sintética a questão, *verbis*:

Para uns, trata-se de direito subjetivo stricto sensu, já que através dele um dos contratantes (o empregador) exige do outro (o empregado) o cumprimento da obrigação ajustada. Para outros, trata-se de direito potestativo, na medida em que um dos sujeitos (o empregador) influi na relação jurídica, acarretando, no polo oposto, a sujeição passiva do outro (o empregado). Para outros mais, trata-se de direito-função, ou potestade, já que o empregador age no interesse da empresa-instituição, fonte autônoma de seu poder.⁵³

⁵¹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 756.

⁵² DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 758.

⁵³ VIANA, Márcio Túlio. *Direito da resistência*. São Paulo: LTr, 1996, p. 132.

5.4 PODER DE DIREÇÃO X SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

Entende-se que o poder é, por natureza, relacional, pois é exercido entre duas pessoas.

Com efeito, o comando forçoso inerente ao poder consubstancia-se no instrumento por meio do qual ele se efetiva. A força aqui, não custa dizer, não se traduz como um ato violento de coerção ou coação, mas apenas no mandamento coercitivo ou coativo, até mesmo psicológico, que decorre da própria realidade econômico-social. Trata-se da vigilância, em sentido macro, hierárquica, contínua e dominadora que exerce o clube empregador sobre o atleta empregado.

Não fosse o poder diretivo destinado ao empregador como mecanismo hábil, lícito e legítimo a organizar e definir as diretrizes do trabalho ali ofertado e executado, não seria possível que ele desenvolvesse a atividade econômica. Por outro lado, o empregado se coloca em posição de sujeição às ordens e comandos do empregador ou, em outras palavras, encontra-se subordinado ao poder diretivo.

Com efeito, o poder empregatício possui natureza jurídica obrigacional, de modo que o dever de obediência encontra seu fundamento na subordinação.

A subordinação jurídica no Direito do Trabalho se refere à relação de hierarquia e dependência entre empregado e empregador. Essa relação é caracterizada pelo poder diretivo e disciplinar que o empregador exerce sobre o operário no contexto da prestação de serviços.

É, então, por força do fenômeno da subordinação, decorrente do pacto laboral, que se dá a limitação à autonomia da vontade do trabalhador. De forma correspondente, acontece com o empregador: é como se essa parcela da autonomia da vontade do obreiro fosse transferida ao empregador por conta do poder de direção que lhe confere o contrato de trabalho.

A relação de dependência e consequente subordinação do empregado para com o empregador advém de uma realidade historicamente social e econômica. Mister, portanto, a sujeição dessa relação ao regime jurídico para legitimar e melhor regular e limitar sua execução.

Mauricio Godinho Delgado, a fim de esclarecer o termo escolhido pelo legislador no art. 3º da CLT, traz uma importante distinção entre dependência e subordinação ao afirmar que a dependência é pessoal e subjetiva, já subordinação é objetiva:

Como se percebe, no Direito do Trabalho a subordinação é encarada sob um prisma objetivo: ela atua sobre o modo de realização da prestação e não sobre a pessoa do trabalhador. É, portanto, incorreta, do ponto de vista jurídico, a visão subjetiva do fenômeno, isto é, que se compreenda a subordinação como atuante sobre a pessoa do trabalhador, criando-lhe certo estado de sujeição (*status subjectiones*). Não obstante essa situação de sujeição possa concretamente ocorrer, inclusive com inaceitável frequência, ela não explica, do ponto de vista sociojurídico, o conceito e a dinâmica

essencial da relação de subordinação. Observe-se que a visão subjetiva, por exemplo, é incapaz de captar a presença de subordinação na hipótese de trabalhadores intelectuais e altos empregados. A concepção subjetiva do fenômeno da subordinação — hoje inteiramente superada - expressa-se com maior proximidade pela palavra dependência (a propósito, utilizada pelo caput do art. 3^a da CLT para se referir à subordinação). Efetivamente, a expressão dependência acentua o vínculo pessoal entre as partes componentes da relação de emprego, correspondendo a uma fase teórica em que não se havia ainda firmado a noção essencialmente jurídica do fenômeno da subordinação. De qualquer modo, hoje a compreensão dominante acerca da dualidade poder de direção versus subordinação não mais autoriza o recurso a qualquer matiz subjetivista no tratamento desse tema. Por essa razão, interpreta-se tal elemento sob a ótica essencialmente objetiva. Mais: considera-se que a intenção da lei é se referir à ideia de subordinação quando utiliza o verbete dependência na definição celetista de empregado. Para o consistente operador jurídico onde a CLT escreve “... sob a dependência deste...” deve-se interpretar “mediante subordinação” (caput do art. 3^o do diploma consolidado).⁵⁴

Destarte, o poder de direção do empregador limita-se precisamente à atuação do empregado na prestação e execução de suas atividades laborais. A prerrogativa de dirigir, orientar e definir a atividade empresarial não se estende à vida pessoal e privada dos empregados.

Nesse diapasão, a subordinação recai sobre a atividade desempenhada pelo empregado e não sobre ele, pessoalmente. Significa dizer que a hierarquia existente na relação entre as partes decorre do contrato de trabalho e a ele se restringe. Portanto, os deveres de sujeição e obediência devem limitar-se apenas àquilo que é necessário à consecução das atividades laborais e execução dos serviços pelo funcionário.

Em síntese, a subordinação obreira limita-se ao objeto do contrato. Desse modo, não se trata de sujeição pessoal e traduz-se como sendo objetiva, porque restrita ao modo de execução das atividades.

Melhor explicando, quando dizemos que o empregado é subordinado ao empregador, em verdade, queremos dizer que o trabalho do empregado é subordinado. Ou seja, trata-se de uma subordinação objetiva e não subjetiva, sendo esta última relativa à pessoa do empregado em relação à pessoa do seu empregador.

No Direito do Trabalho, a subordinação jurídica implica a sujeição do empregado às ordens, instruções e fiscalização do empregador quanto à execução das tarefas contratadas. Isso significa que o empregador tem o direito de dirigir, coordenar e controlar o trabalho do empregado, determinando as condições de tempo, modo e lugar para a realização das atividades laborais.

⁵⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 311 e 312

A subordinação jurídica se manifesta através de diversos elementos, como a fixação de horários de trabalho, definição das funções a serem desempenhadas, supervisão do cumprimento das tarefas, exigência de prestação de contas e poder disciplinar para aplicação de medidas corretivas em caso de descumprimento das obrigações trabalhistas.

Importante destacar que a subordinação jurídica não se confunde com a subordinação econômica, que diz respeito à dependência financeira do trabalhador em relação ao empregador. A subordinação jurídica está ligada à relação de trabalho em si, independentemente da condição econômica das partes envolvidas; é um *status* constante de sujeição do empregado ao empregador. Da etimologia da palavra subordinação tem-se “*sub*” “*ordinare*”, que significa “abaixo de ordens”.

Algumas classificações surgem a partir de seu conceito. Pela classificação tradicional ou clássica, a doutrina assinala que a subordinação pode ser dividida em quatro categorias: econômica, técnica, social e jurídica.

De origem alemã, a subordinação econômica define o empregado como aquele que possui capacidade econômica inferior à do empregador. Durante muitos anos, utilizava-se essa ideia. Todavia, da década de 1970 em diante, críticas a esse entendimento começaram a surgir, pois alguns trabalhadores passaram a perceber boas quantias em dinheiro, fazendo com que essa corrente fosse superada.

Em segundo lugar, há a subordinação técnica, de origem francesa, por meio da qual entende-se que o empregado possui conhecimentos técnicos inferiores ao empregador. Há algum tempo, a doutrina começou a pensar dessa forma, principalmente no sistema “fordismo” de produção. Atualmente, tal modalidade passou a ser muito criticada, especialmente pela exigência cada vez maior de conhecimentos técnicos e especializados, sem prejuízo do desenvolvimento dos estudos correlatos, isto é, “multifuncionalidade”, conhecida como a situação em que a empresa cada vez mais exige que o empregado seja especializado, mas tenha conhecimento de área correlatas.

Para a subordinação social, por sua vez, o empregado é aquele que se encontra numa posição social inferior à do empregador. Contudo, essa corrente não mais se sustenta.

Por fim, a subordinação jurídica trata da vinculação do empregado ao poder empregatício. Consubstancia-se na principal e mais aceita modalidade de subordinação.

Há, ainda, a classificação entre a subordinação objetiva e subordinação subjetiva, em que a objetiva é aquela que leva em conta a prestação de serviços em si considerada. A subjetiva, por seu turno, leva em conta os sujeitos do liame empregatício.

Outra classificação corresponde à subordinação direta e indireta. Significa que a direta não possui intermediários e na indireta, ao contrário, eles estão presentes.

Por derradeiro, pode ser estrutural, organizacional, integrativa ou reticular, definida como a modalidade de subordinação presente em grandes conglomerados empresariais nos quais o trabalhador está inserido na dinâmica ou na estrutura organizacional da empresa.

Com efeito, tanto a subordinação jurídica quanto o poder de direção servem como limitadores da autonomia da vontade para o empregado e para o empregador, respectivamente.

Inolvidável mencionar que o poder de direção será exercido apenas sobre a atividade do empregado e não sobre sua pessoa. O poder diretivo atuará para organizar, controlar, fiscalizar, definir, dirigir, orientar e desenvolver a atividade desempenhada pelo funcionário. Os efeitos do poder diretivo não se expandem para a pessoa do empregado. Todavia, sabe-se que na relação trabalhista desportiva essa circunstância adquire contornos muito particulares.

No universo do futebol profissional, a relação entre o clube de futebol, enquanto empregador, e o atleta, na condição de empregado, é uma das mais emblemáticas do cenário esportivo. Essa relação é marcada por uma interação complexa entre o poder de direção exercido pelo clube e a subordinação jurídica do jogador, destacando-se, muitas vezes, a intromissão do clube na vida pessoal e privada do atleta em razão da atividade desempenhada.

O poder de direção do clube de futebol se manifesta de forma abrangente, refletindo na supervisão e controle das atividades desportivas e extradesportivas dos jogadores. O clube tem o direito de dirigir, coordenar e controlar as ações dos atletas, desde a participação em treinos e jogos até a conduta fora de campo. Tal poder se estende à imposição de normas disciplinares, horários de treinamento, regras de conduta e até mesmo à determinação de medidas punitivas em caso de descumprimento das obrigações contratuais.

Nesse contexto, a intromissão do clube na vida particular do atleta é uma realidade frequente e controversa. O jogador, muitas vezes, se vê sujeito a uma série de exigências e restrições que exorbitam os limites de sua atividade profissional, afetando diretamente a sua liberdade e autonomia individuais. Questões como a vigilância das redes sociais, contenção de comportamentos fora de campo e até mesmo a imposição de normas relacionadas à vida familiar e afetiva são exemplos da interferência do clube na esfera privada do futebolista.

Essa intromissão pode gerar conflitos e tensões na relação entre o clube e o atleta, afetando o bem-estar e o desempenho do jogador. Além disso, levanta questões éticas e jurídicas sobre os limites do poder de direção do empregador e os direitos fundamentais do empregado, como a intimidade, privacidade, a dignidade e a liberdade individual.

No entanto, importa ressaltar que a jurisprudência trabalhista tem reconhecido a necessidade de equilíbrio entre o poder de direção do clube e os direitos do atleta, especialmente no que diz respeito à sua vida pessoal e íntima. Assim, eventuais intromissões do clube devem ser pautadas pela razoabilidade, proporcionalidade e respeito aos direitos fundamentais do praticante desportivo, evitando-se excessos e abusos por parte do empregador.

Para corroborar, colacionamos a lição de Victor Hugo Ventura:

Pensamos que a subordinação jurídica também não pode prejudicar o espaço de autonomia técnica que deve ser reconhecido ao trabalhador o que, no campo da prestação desportiva, é particularmente evidente. Não porque a prestação desportiva tenha, como muitas vezes tem, uma componente artística, que está dependente do cunho pessoal do atleta, mas porque a sujeição a ordens e instruções não pode, até porque não seria exequível, intrometer-se em domínios que cabem ao atleta.⁵⁵

Em suma, a análise da intromissão do clube na vida pessoal do atleta revela a complexidade e a sensibilidade das relações laborais no futebol profissional, exigindo uma abordagem equilibrada e consciente por parte dos envolvidos, bem como uma atuação criteriosa por parte das instâncias judiciais na garantia dos direitos e da dignidade dos trabalhadores do esporte.

A ideia de que a relação hierárquica e subordinada existente entre empregado e empregador, que decorre do contrato de trabalho e a ele deve limitar-se, na seara desportiva não é entendida nesses exatos termos. Melhor explicando, dizer que a subordinação deve ser praticada na exata medida do que se faz necessário à consecução das tarefas desempenhadas e não em relação à pessoa do atleta ou que o poder diretivo deve restringir-se à administração da atividade econômica não é exatamente verdade no contexto desportivo. Isso porque os limites do poder diretivo e, por conseguinte, da subordinação são alargados e espraiam-se para a vida privada do atleta. A dificuldade de dissociação entre o aspecto profissional e o pessoal e as balizas para referida intrusão do clube na vida privada do atleta serão apreciadas mais adiante.

⁵⁵ VENTURA, Victor Hugo. *O Regime do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo*. Coimbra: Almedina, 2023. p. 148.

5.5 PODER DIRETIVO *LATO SENSU*

O termo direção, *lato sensu*, assume alguns contornos e pressupõe a existência de outros poderes inerentes à atividade econômica exercida pelo empregador. Daí decorrem os poderes disciplinar, fiscalizatório e regulamentar.

Primeiramente, tem-se que o poder diretivo diz respeito à possibilidade de o empregador impor ordens, organizar, controlar e fiscalizar as atividades de seus funcionários.

Outrossim, o poder diretivo é o reconhecido ao detentor dos meios de produção para comandar e dirigir a prestação pessoal dos serviços pelo obreiro, porquanto é o empregador quem assume os riscos da atividade econômica. Ademais, referido poder é juridicamente limitado, visto que existem princípios lógicos e limites jurídicos e contratuais ao seu exercício. No mesmo sentido, a subordinação jurídica é consectário do exercício do poder de direção e é também o elemento central da relação de emprego.

Sob esse aspecto, trata-se de prerrogativa do empregador o controle e fiscalização sobre a forma como são exercidas as atividades pelos trabalhadores.

A liberdade patronal encontra respaldo no poder diretivo, de modo que incumbe ao empregador exercer da melhor forma seu poder de mando, comando, supervisão e organização, a fim de salvaguardar seu patrimônio e a integridade física dos empregados da empresa.

Como bem observa Amauri Mascaro Nascimento, “poder de direção é a faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida”.⁵⁶

No CT, o poder em comento está previsto no art. 97º. Já a lei brasileira deixa de prever expressamente o poder diretivo em sua redação, sendo possível dessumi-lo a partir do art. 2º, como mencionado alhures.

Consoante os ensinamentos de Palomeque López e Alvarez La Rosa:

El contrato de trabajo está inmerso en un ámbito donde una de las partes, el empresario, tiene la facultad de organizar el sistema de producción de bienes y servicios que libremente ha decidido instalar; esta capacidad organizativa se concreta en la ordenación de las singulares prestaciones laborales. La potestad para organizar y ordenar el trabajo, inicialmente y durante toda la ejecución del contrato, recibe el nombre de poder de dirección (dirección y control de la actividad laboral).⁵⁷

⁵⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 25. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2010. p. 684.

⁵⁷ PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos et al. *Derecho del trabajo*. Madrid: Editorial Universitaria Ramon Areces, 2006. p. 510.

Destarte, o poder diretivo consubstancia-se, pois, na prerrogativa concedida ao empregador de infligir os termos em que o operário deverá prestar seu trabalho, através de ordens, instruções e comandos vinculativos, bem como na possibilidade de verificar o cumprimento das obrigações contratuais, observados os limites estabelecidos na lei e no contrato. Assim, em muito se relaciona à questão da hierarquização dentro da empresa, vez que o empregador é a autoridade máxima detentora de um poder geral de comando sobre seus funcionários. Contudo, importante ressaltar que o exercício desse poder apenas se destina às atividades laborais e conexas e encontra balizas nos direitos de personalidade dos empregados.

Entende-se, atualmente, que o poder de direção possui duas vertentes: geral, na medida em que o empregador detém a prerrogativa de organizar os contornos laborativos da empresa, através da tomada de decisões; e individual, por meio da qual o empregador dá ordens de caráter individualizado e particular, direcionadas a cada trabalhador.

Nesse contexto, importante tecer algumas considerações acerca do poder organizativo, que surge em algumas doutrinas. No Brasil, Godinho entende que a denominação pode ser utilizada como sinônimo do poder diretivo.⁵⁸ Na França e Itália, trata-se de um poder autônomo.

Francisco das Chagas Lima Filho adverte que “seria ele uma manifestação do princípio mais amplo da iniciativa ou liberdade econômica, tutelada constitucionalmente e passível de ser exercitado por via individual ou mediante colaboração de terceiros, em regime societário ou subordinado”.⁵⁹

Neste esboço, o poder organizativo consubstancia-se na prerrogativa que possui o empregador de organizar, como o próprio nome sugere, toda a estrutura necessária ao funcionamento da atividade empresarial a ser desenvolvida.

Há quem entenda, como é o caso das doutrinas europeias acima citadas, que o poder organizativo é antecedente ao poder de direção, bem como ao contrato de trabalho e à consequente subordinação que lhe é característica. Assim, o poder diretivo verifica-se como subsequente ao organizativo, à medida que é exercido a partir da faculdade que detém o empregador de dispor da maneira que melhor lhe aprouver dos meios necessários para o exercício da atividade econômica. Dessa forma, todos aqueles que se sujeitarem ao trabalho subordinado serão abarcados pelo poder organizativo, inclusive o empregador.

Nesse sentido, colaciona-se o entendimento de Rui Assis, *verbis*:

⁵⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 733 e 734.

⁵⁹ LIMA FILHO, Francisco das Chagas. *Os direitos fundamentais e a boa-fé como limites do poder diretivo empresarial*. São Paulo: LTr, 2017. p. 53.

Assim, vem a considerar-se num primeiro nível, que na medida em que antecede a celebração de contratos de trabalho, estando também fundamentalmente relacionado com o processo de estruturação da unidade económico-empresarial, o poder organizativo vem a ser exercido mais por um agente económico do que propriamente por um empregador. Ora, não existindo essa qualidade de empregador, também não existe espaço para se pensar em domínio ou subordinação, pelo que, sendo esse binómio o que decisivamente marca o carácter laboral de um poder, então o poder organizativo também não deverá ser considerado como um poder laboral.⁶⁰

Francisco das Chagas Lima Filho delinea que:

O empresário ostenta poderes destinados à organização geral da empresa que, sem dúvida, antecedem a ordenação da prestação laboral e a repressão das condutas laboralmente ilícitas aos trabalhadores. Aquela independe da condição de empregador, enquanto esta apenas se legitima e se encontra fundada na existência do contrato de trabalho, o que evidencia que o poder organizativo de fato goza de autonomia em relação ao poder laboral, em que pese ainda existir cizânia doutrinária a esse respeito.⁶¹

Palma Ramalho ensina que:

O poder de organização tem pois um conteúdo amplo: trata-se da concatenação de meios para a prossecução de um fim idóneo, empresarial ou não – recorrendo à terminologia italiana, este é um poder do datore di lavoro e não apenas do imprenditore.⁶²

Para a autora, poder organizativo e poder laboral são institutos distintos, em que pese o poder de organização não se qualificar como um poder autónomo:

Procedendo agora a uma apreciação deste poder, tal como ele é perspectivado pela doutrina, pensamos não ser possível a sua auto-nomização como poder laboral - embora ela não suscite dúvidas de um ponto de vista económico. O conteúdo laboral da posição de poder do empregador no contrato decorre do facto de esse poder ser expressão de uma situação contratual de domínio ou supremacia, a que corresponde a posição de subordinação do trabalhador - o poder é laboral (e não obrigacional em sentido estrito) porque o que está em causa é o binómio supremacia/subordinação e não simplesmente o binómio actividade laboral/retribuição.⁶³

Com efeito, a diferença primordial entre o poder diretivo e o poder organizativo consiste na sua origem. Enquanto o primeiro tem origem a partir da celebração do contrato de trabalho, o poder de organizar a atividade empresarial precede o pacto laboral.

⁶⁰ ASSIS, Rui. *O Poder de Direcção do Empregador*. Coimbra: Coimbra Editora, 2005. p. 83.

⁶¹ LIMA FILHO, Francisco das Chagas. *Os direitos fundamentais e a boa-fé como limites do poder diretivo empresarial*. São Paulo: LTr, 2017. p. 54.

⁶² RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Do fundamento do poder disciplinar laboral*. Coimbra: Almedina, 1993. p. 151.

⁶³ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Do fundamento do poder disciplinar laboral*. Coimbra: Almedina, 1993. p. 151.

Como dito, o poder empresarial não pode ser exercido livre e discricionariamente. Para tanto, o ordenamento jurídico cria regras com o propósito de balizar e limitar sua execução e extensão.

Na lição de Francisco das Chagas Lima Filho:

O contrato de trabalho – expresso ou tácito – é, pois, instrumento e pressuposto necessário para o exercício do poder de direção laboral. Revela-se, porém, como algo além disso: é o título que legitima a própria existência do poder de direção, entendido como poder de dirigir a prestação laboral do trabalhador concreto, e não como faculdade organizativa destinada à ordenação e direção da empresa, em especial em matéria pessoal.⁶⁴

Há, portanto, um conjunto de direitos e deveres relativos às partes contratantes do instrumento contratual. O trabalhador, uma vez inserido na organização empresarial, sujeita-se ao poder de direção do empregador, que passa a dirigir a prestação laboral por meio de sua autoridade e comando permitidos pela legislação.

Para a execução do contrato de trabalho, o empregado deve sempre se ater aos deveres de colaboração e diligência, ao passo que o empregador deve adotar as medidas de controle e vigilância, visando ao cumprimento das obrigações contratuais pelos trabalhadores.

Não há que se falar em dever de obediência do trabalhador a ordens e instruções atentatórias a direitos e garantias, mormente quando alheias ao contrato de trabalho. Tal afirmação, contudo, para o praticante desportivo merece atenção acurada.

O fundamento para a existência do poder diretivo está na possibilidade de o empregador aplicar ordens aos funcionários acerca da execução do trabalho, comportamentos, condutas e funcionamento da empresa, bem como emitir comandos e instruções que irão ditar o exercício da prestação laboral.

Também no âmbito desportivo, trata-se da prerrogativa que possui o clube de definir os moldes nos quais o trabalho do empregado será exercido, atendendo às finalidades estabelecidas por ocasião da contratação e celebração do contrato de trabalho. Em particular, se manifesta através de definições táticas, técnicas e estratégicas em jogos, treinamentos e demais atividades, escalação da equipe, supervisão do desempenho e performance do elenco, entre outros comandos e determinações institucionais.

⁶⁴ LIMA FILHO, Francisco das Chagas. *Os direitos fundamentais e a boa-fé como limites do poder diretivo empresarial*. São Paulo: LTr, 2017. p. 55.

Sergio Pinto Martins ensina que “o poder de direção do clube é diferenciado do empregador comum, em razão da natureza da sua atividade, pois determina punição, dias de treino, jogos, concentrações etc”.⁶⁵

Urge recordar que, na relação laboral desportiva, as diretrizes do clube não se limitam ao tempo, modo e lugar da prestação dos serviços, estendendo-se também à vida pessoal dos atletas. Isso porque manter a vida privada regrada e equilibrada corresponde ao meio para se chegar ao fim para o qual foi firmado o contrato. Por isso a importância da disciplina também na vida pessoal.

Muito se discute acerca da referida invasão do empregador na esfera íntima e privada do trabalhador e, sobretudo, por qual razão no Direito do Trabalho Desportivo essa intromissão é permitida, de forma bastante invasiva, inclusive.

A justificativa para que seja possível a intromissão do clube empregador na vida privada do atleta empregado está relacionada à interferência que esta possui na relação de trabalho e, por isso, é sobremaneira destacada.

Imperioso mencionar que a ética desportiva que se espera dos atletas profissionais de futebol não se limita aos jogos, treinos, momentos de preparação e concentração, e se espraia, portanto, para fora das quatro linhas. Dessa forma, exige-se uma postura moral e comportamental dos desportistas.

Para melhor esclarecer tal questão, importante frisar que, além dos deveres inerentes ao desempenho das atividades dentro de campo, os atletas possuem também uma extensa lista de obrigações extracampo, relativas ao descanso, lazer, horas de sono, alimentação, ingestão de bebidas alcoólicas, restrição ao uso de medicamentos, prevenção de lesões e cuidados com a saúde física, psíquica e mental.

Inolvidável dizer que parte das características existentes na relação de trabalho desportiva dificilmente seria aceita na relação de trabalho comum, por não se admitir tamanha intromissão na vida pessoal e privada dos empregados, podendo, por vezes, ser objeto de indenização por ato ilícito do empregador. No entanto, a própria natureza da atividade exercida pelo atleta acaba por justificar referida invasão à esfera particular.

O professor Álvaro Melo Filho propugna, em sua obra, alguns aspectos que tornam especialíssimo o contrato de trabalho desportivo, a saber:

- Aspectos desportivos (treinos, concentração, preparo físico, disciplina tática em campo);

⁶⁵ MARTINS, Sergio Pinto. *Direitos Trabalhistas do Atleta Profissional de Futebol*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 52.

- Aspectos pessoais (alimentação balanceada, peso, horas de sono, limites à ingestão de álcool);
- Aspectos íntimos (uso de medicamentos dopantes; comportamento sexual);
- Aspectos convencionais (uso de brincos, vestimenta apropriada);
- Aspectos disciplinares (ofensas físicas e verbais a árbitros, dirigentes, colegas, adversários e torcedores, ou recusa em participação em entrevistas depois do jogo).⁶⁶

Com efeito, o lucro que se busca com a atividade desportiva está atrelado a resultados positivos perseguidos através da participação em campeonatos, êxito em jogos e conquista de títulos, razão pela qual a vida extracampo dos praticantes desportivos possui tamanha relevância no desempenho do trabalho.

O questionamento que se faz, muitas vezes, é, então, sobre como delimitar quais fatos da vida privada podem ser considerados como infrações aos deveres laborais e se tal delimitação deve se restringir às condutas que tenham relação direta ou acarretem reflexos na relação de emprego. Obviamente, fala-se aqui em reflexos negativos. Parece-nos que a celeuma encerra reflexões inesgotáveis, especialmente em razão de tudo que engloba a indústria do futebol e, portanto, trataremos do assunto no capítulo seguinte, concernente aos limites ao poder do empregador.

5.5.1 Poder Regulamentar

O poder regulamentar, por seu turno, diz respeito à elaboração do regulamento da empresa cujo conteúdo será a fixação de normas, regras e diretrizes gerais, conforme sintetiza Sergio Pinto Martins⁶⁷: “é um conjunto sistemático de regras, escritas ou não, estabelecidas pelo empregador, com ou sem a participação dos trabalhadores, para tratar de questões de ordem técnica ou disciplinar no âmbito da empresa, organizando o trabalho e a produção”, estabelecendo assim cláusulas contratuais e disciplinares, as quais devem ser respeitadas por todos os funcionários.

Pelo poder regulamentar é lícito ao empregador redigir um código de ética e conduta, além de regulamentos, políticas, circulares, portarias, manuais, ordens de serviço comunicados, avisos e demais documentos internos de observância e aplicação no âmbito empresarial. Tais

⁶⁶ Mauricio de Figueiredo Corrêa da Veiga cita FILHO, Álvaro Melo. *Balizamentos jus-laboral-desportivos*. In: BASTOS, Guilherme Augusto Caputo (org.). *Atualidades sobre direito esportivo no Brasil e no mundo*. 1. ed. Dourados: Seriema, 2010. t. II, pág 22-23.

⁶⁷ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 22. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2005. p. 197.

normativas, vale dizer, devem estar em consonância com a legislação vigente, sob pena de se configurar ilegalidade e abuso de poder.

Com efeito, cabe ao empregador definir regras de organização do espaço empresarial e regras de comportamento do empregado, como reflexo do dirigismo contratual e fundamento no caráter de trato sucessivo do qual o contrato é revestido. Assim, há possibilidade de previsão de um regulamento interno da empresa com normas e regras, fixadas por escrito, a serem observadas e respeitadas em seus estritos termos pelos trabalhadores, consoante art. 99º do CT. No Brasil, encontra lastro em alguns dispositivos da CLT, notadamente nos arts. 144 e 611-A, VI.

No tocante ao regulamento interno da empresa, tem-se que as regras ali existentes devem ser de caráter geral e impessoal, a fim de se evitar perseguições, discricionariedades e arbitrariedades por parte do empregador. É, portanto, o mecanismo por meio do qual exterioriza-se o poder diretivo do empregador, por onde se dá a comunicação e expressão do poder patronal direcionada aos destinatários do conteúdo regulamentar, notadamente os funcionários.

Em suma, compete ao poder regulamentar estabelecer regras gerais de disciplina, conduta e comportamento no âmbito da empresa, como corolário do seu caráter prescritivo ou ordenatório, de forma que cabe ao poder disciplinar a natureza sancionatória do poder conferido ao empregador.

Nesse espeque, em razão do poder regulamentar do qual é detentor o empregador desportivo, são acrescidas cláusulas contratuais que decorrem da especialidade da atividade. Por isso, comumente extraem-se do contrato especial de trabalho desportivo previsões expressas de condutas dos atletas que não são permitidas, incumbindo ao poder disciplinar sancionar tais comportamentos.

Assim alude Victor Hugo Ventura:

Ainda a este propósito, não é de estranhar que os contratos de trabalho dos desportistas profissionais façam incluir cláusulas, ditas *moral clauses*, onde ficam concretizados os comportamentos que potencialmente possam chocar ou ofender a comunidade, a moral pública e a decência, redundando numa “transferência negativa” para a imagem do clube.⁶⁸

⁶⁸ VENTURA, Victor Hugo. *O Regime do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo*. Coimbra: Almedina, 2023. p. 158.

5.5.2 Poder Fiscalizatório

O poder fiscalizatório não possui uma regulamentação específica e detalhada no ordenamento jurídico luso-brasileiro. Pode ser interpretado como uma decorrência do poder diretivo e manifesta-se pela possibilidade de o empregador vigiar, monitorar, acompanhar e fiscalizar o trabalho desempenhado pelo empregado, tendo em vista os fins da empresa e os fatores de produção. Também conhecido como poder de controle e vigilância.

De tal sorte, no que tange ao poder de fiscalização, leciona Amauri Mascaro Nascimento:

A fiscalização inerente ao poder diretivo estende-se não só ao modo como o trabalho é prestado, mas também ao comportamento do trabalhador, tanto assim que é comum a revista dos pertences do empregado quando deixa o estabelecimento. Não prevista em Lei, a revista surgiu dos usos e costumes, desde que não abusiva. Será abusiva quando ferir a dignidade do trabalhador, como a revista do empregado despido.⁶⁹

O poder fiscalizatório deve ser exercido de forma comedida, razoável e cautelosa, a fim de que não sejam extrapolados os limites do poder patronal.

5.5.3 Poder Disciplinar

5.5.3.1 Enquadramento Legal

Em Portugal, o poder disciplinar, assim como os demais, surge da relação de emprego entre as partes, nos termos do art. 11º do CT. Além disso, ampara-se nos arts. 98º e 328º a 332º do CT. A legislação desportiva lusitana o consolida expressamente no art. 18º da Lei 54/17.

No Brasil, referido poder não encontra referência expressa no texto da lei geral, podendo ser, portanto, extraído a partir da hermenêutica de dispositivos legais, como 474 e 482 da CLT, com respaldo no art. 2º do mesmo diploma.

Nesse sentido, acrescenta Rafael Teixeira Ramos:

O poder disciplinar do empregador desportivo tem a sua natalidade numa conjugação normativa, primeiro partindo do espectro constitucional relacionado a todo poder disciplinar trabalhista, pautado na livre iniciativa, direito de propriedade, direito de empresa, liberdade de constituição, organização e exercício da atividade empresarial (art. 1º, IV, Art. 5º, caput, XVII, XXII, art. 170, caput, e II, todos da Carta Magna).

⁶⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 25. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2010. p. 686.

Secundariamente, concretiza-se na subordinação jurídica estabelecida na obrigatoriedade de contratação solene para a constituição da relação empregatícia desportiva (art. 28, caput, da Lei n.º 9.615/98 c/c arts. 2º, 3º, 4º, da CLT).⁷⁰

Ademais, a LGE restou silente no tocante às penalidades aplicadas aos atletas, de modo que nos valem do quanto disposto no art. 48 da LP, vez que a Lei 9.615/98 não foi revogada.

Entende-se que o preceito supracitado apresenta um rol conjugado de sanções trabalhistas e desportivas, porquanto os jogadores profissionais sujeitam-se concomitantemente à ordem jurídica laboral e à desportiva.

Não se olvide que ao regramento desportivo aplica-se subsidiariamente e desde que não haja incompatibilidade o regime geral. Por conseguinte, as penalidades nele previstas podem ser destinadas aos atletas.

5.5.3.2 Poder Disciplinar Laboral

O poder disciplinar traduz-se pela possibilidade de o empregador aplicar sanções aos empregados em caso de infrações disciplinares, descumprimento contratual, execução do trabalho em desconformidade com as normas e regras da empresa ou condutas contrárias ou inadequadas às diretrizes organizativas.

O poder de direção e o poder disciplinar são correlatos e podem ser interpretados até mesmo como extensão um do outro, na medida em que não faria sentido o empregador dirigir a prestação de serviços sem que houvesse a possibilidade de punir os funcionários em razão do descumprimento de ordens e instruções. O poder diretivo existe à medida que existe também o poder de sancionar, isto é, aplicar mecanismos efetivos e eficazes de controle da atividade empresarial. Imperiosa a conclusão de que o poder disciplinar é instrumento de eficácia do poder diretivo.

Em outras palavras, pode-se dizer que o núcleo do poder disciplinar contém um comando sancionatório, por meio do qual o empregador detém um poder propriamente dito de punir determinada infração disciplinar que venha a ser cometida por seus subordinados, em especial a desobediência aos deveres e obrigações legais, contratuais e convencionais.

⁷⁰ RAMOS, Rafael Teixeira. *Direito Desportivo Trabalhista – A fluência do ordenamento do desporto na relação laboral desportiva e seus poderes disciplinares*. São Paulo: Quartier Latin, 2010. p. 167.

O poder disciplinar não encontra paralelo em outros contratos de natureza civil. É particular e específico do Direito do Trabalho.

A seguir, colaciona-se o entendimento acerca do poder disciplinar, segundo a doutrina especializada.

Ensina Mauricio Godinho Delgado:

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.⁷¹

Maria do Rosário Palma Ramalho aduz que “o poder disciplinar é faculdade que assiste ao empregador de estabelecer regras vinculativas do comportamento do trabalhador e de assegurar o seu cumprimento através da aplicação de sanções”.⁷²

Pedro Romano Martinez preleciona:

O poder disciplinar, não obstante as suas especificidades e particular relevância no âmbito laboral, advém da violação de obrigações contratuais por parte do trabalhador. O empregador, ao abrigo do poder disciplinar, sanciona o trabalhador que desrespeita deveres contratuais (tanto principais, como secundários ou acessórios), razão pela qual esta matéria se relaciona com o incumprimento do contrato de trabalho. Importa esclarecer que a violação do contrato - neste sentido amplo - pode advir do respeito de regras legais, impostas às partes na execução do contrato.⁷³

Jorge Leite assinala:

Poder disciplinar que se traduz na faculdade do empregador de sancionar faltas laborais dos trabalhadores ao seu serviço. O seu detentor encontra-se, assim, investido de uma competência verdadeiramente excepcional no quadro das modernas ordens jurídicas: a de aplicar sanções, “penas”, de eficácia imediata, sem necessidade de prévio recurso à instância judicial. Importa sublinhar que o referido poder não é passível de ser reconduzido, tal como hoje vem regulado, à ideia da responsabilidade contratual: o trabalhador pode ser “punido” por não ter cumprido os deveres resultantes do contrato ou por ter violado deveres conexos com exigências da organização em que se ocupa. Além disso, a sanção tem mais a ver com a ideia de 'castigo' do que com a ideia de ressarcimento. É por isso que o poder disciplinar sempre suscitou uma grande controvérsia. Mas é também por isso que a lei vem interferindo crescentemente no seu exercício, em termos de hoje podermos falar de um verdadeiro direito disciplinar.⁷⁴

Rafael Teixeira Ramos conceitua o poder disciplinar empregatício como:

⁷¹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 738.

⁷² PALMA RAMALHO, Maria do Rosário. *Do fundamento do poder disciplinar laboral*. Coimbra: Almedina, 1993. p. 252.

⁷³ MARTINEZ, Pedro Romano et al. *Código do Trabalho anotado*. 4ª ed. Coimbra: Almedina, 2005, p. 606-607.

⁷⁴ LEITE, Jorge. *Direito do Trabalho, vol. II*. Coimbra: Serviços de Acção Social da U.C, 2004, p. 103-104.

Um instituto juslaboral cedido pelo sistema jurídico-trabalhista ao empregado para sancionar disciplinarmente o empregado transgressor das obrigações laborais, contratuais, legais e da organização do estabelecimento físico laboral, visando a manutenção regular da atividade trabalhista no local de trabalho.⁷⁵

Sobre o tema, António Lemos Monteiro Fernandes dispõe:

Consiste ele na faculdade, atribuída ao empregador, de aplicar, internamente, sanções aos trabalhadores em serviço cuja conduta conflitue com os padrões de comportamento da empresa ou se mostre inadequada à correcta efectivação do contrato.⁷⁶

Conceitua Rui Assis⁷⁷: “poder disciplinar consiste na possibilidade que a entidade patronal tem de punir, com medidas disciplinares, as infracções laborais cometidas pelos seus trabalhadores”.

Pedro Romano Martinez⁷⁸ assevera: “O poder disciplinar corresponde a uma faculdade atribuída a uma das partes, o empregador, de impor sanções à outra, o trabalhador, maxime o despedimento”.

Em síntese, o poder disciplinar do empregador tem por objetivo sancionar disciplinarmente o empregado que transgredir normas da empresa, estipuladas na lei, em contrato ou regulamento interno, e não cumprir fiel e diligentemente com suas obrigações. Trata-se de faculdade atribuída ao empregador de punir, por meio de medidas sancionatórias disciplinares, o descumprimento de deveres laborais ou as infrações cometidas por seus funcionários.

Dito isso, importante tecer breves considerações no que concerne às diferenças entre o poder disciplinar exercido em Portugal e no Brasil. Pela legislação lusitana, o exercício do poder disciplinar laboral exige um processo disciplinar para que seja efetivado.

Destarte, referido procedimento disciplinar laboral é regulamentado pelo Código do Trabalho, em seu art. 329º. Objetiva-se a garantia do contraditório e da ampla defesa. Ademais, iniciado o procedimento disciplinar, o empregador pode suspender o trabalhador se a sua presença se mostrar inconveniente, mas não pode suspender o pagamento da retribuição, nos termos do nº 5 do art. 329º. Por fim, mister a observância dos prazos previstos no referido dispositivo.

⁷⁵ RAMOS, Rafael Teixeira. *Direito Desportivo Trabalhista – A fluência do ordenamento do desporto na relação laboral desportiva e seus poderes disciplinares*. São Paulo: Quartier Latin, 2010. p. 191.

⁷⁶ FERNANDES, António Lemos Monteiro. *Direito do Trabalho*. 11ª ed. Coimbra: Almedina, 2002. p. 256.

⁷⁷ ASSIS, Rui. *O Poder de Direcção do Empregador*. Coimbra: Coimbra Editora, 2005. p. 81.

⁷⁸ MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*, Coimbra: Almedina, 2002. p. 590-591.

Jorge Leite⁷⁹ ensina que “o processo disciplinar é a forma através da qual o empregador exerce o poder disciplinar e traduz-se num conjunto de actos encadeados dirigidos a apurar os factos de que o trabalhador é acusado e a gravidade da sua conduta”.

Diferentemente do que ocorre no ordenamento português, no Brasil, não há qualquer dispositivo normativo que preveja um processo especial ou procedimento prévio para efetivá-lo, especialmente no tocante à apuração de faltas e aplicação das penalidades pelo empregador (exceto no tocante ao empregado que possui alguma espécie de estabilidade). Cabe ao empregador, de forma unilateral, a análise da conduta do empregado e a aplicação da consequente cominação que achar cabível, sem que seja necessária a garantia do contraditório e ampla defesa ao obreiro ou a consulta e possível intervenção de órgão coletivo destinado à defesa dos interesses dos funcionários.

Ressalte-se que a punição será nula se, por norma regulamentar, a empresa se obrigou a apurar faltas mediante inquérito ou sindicância internos e não observou o procedimento que ela mesma estabeleceu, nos termos da Súmula 77 do TST. Nesse caso, será obrigatória a apuração de infração disciplinar por meio de um procedimento especial para aplicação de medida punitiva pelo empregador.

Nesse sentido, leciona Rafael Teixeira Ramos:

Essa órbita, o poder disciplinar no Brasil é muito mais subjetivo e discricionário, deixando a cargo do empregador uma aferição da conduta trabalhista quase que incontestável no âmbito administrativo, podendo o empregado contra-argumentar uma sanção disciplinar apenas em sede de Justiça do Trabalho.⁸⁰

Segundo Mauricio Godinho Delgado:

Pelo sistema brasileiro, as penalidades acima podem ser aplicadas diretamente pelo empregador ao empregado. Não se prevê, ainda, em princípio, na lei, qualquer interveniência imperativa de órgão intraempresarial de caráter coletivo (comissão de empresa, representante sindical, etc.) no procedimento de apenação - à diferença do que ocorre em ordens jurídicas mais avançadas. Se alguma formalidade, porém, for prevista por regulamento empresarial ou regra autônoma (comissão de inquérito para dispensa por justa causa, por exemplo), ela terá, obviamente, de ser respeitada (Súmula 77, TST).⁸¹

Continua o autor:

A interveniência do Judiciário no instante de aplicação da pena também, em princípio, não está prevista em lei. Escapam a essa regra geral as situações que consubstanciem

⁷⁹ LEITE, Jorge. *Direito do Trabalho*, vol. II. Coimbra: Serviços de Acção Social da U.C, 2004. p. 105.

⁸⁰ RAMOS, Rafael Teixeira. *Direito Desportivo Trabalhista – A fluência do ordenamento do desporto na relação laboral desportiva e seus poderes disciplinares*. São Paulo: Quartier Latin, 2010. p. 191.

⁸¹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 765.

prática de medidas ilegais pelo empregador no contexto empregatício (por exemplo, a transferência ilícita mencionada no inciso IX do art. 659, CLT). Escapam ainda à regra geral mencionada a aplicação da pena de dispensa por justa causa a trabalhadores estáveis ou com garantia de emprego sindical — nestes dois últimos casos, a propositura de ação de inquérito judicial é requisito essencial a validade da ruptura do contrato (Súmula n. 197, STF; art. 494 e inciso X do art. 659, CLT).⁸²

5.5.3.3 Poder Disciplinar Laboral Desportivo

A análise acerca do poder disciplinar laboral desportivo perpassa pela realidade do contexto social no qual está inserido o futebol, o que acaba por justificar as peculiaridades nele contidas.

Com efeito, o poder disciplinar no âmbito laboral desportivo é uma ferramenta indispensável para a manutenção da ordem e a integridade dentro das entidades de prática desportivas e do esporte como um todo.

No mesmo espeque, os clubes detêm a autoridade e legitimidade para impor sanções disciplinares aos seus atletas, visando à ordem, à ética e ao profissionalismo dentro do ambiente esportivo.

As particularidades do poder disciplinar laboral desportivo são notáveis e impõem a necessidade de garantir a observância e cumprimento das normas e regulamentos internos do clube, bem como dos princípios éticos e valores do esporte. Isso inclui questões relacionadas ao comportamento dos atletas dentro e fora de campo.

A atividade do atleta profissional de futebol não se esgota ou se resume aos jogos, mais especificamente com o fim das partidas ou ao término das competições. Há também exaustivos períodos de treinamentos e concentrações.

Para que os atletas profissionais consigam manter a rotina por vezes extenuante de treinos e cumprir o rigoroso e extenso calendário das competições, imperioso levar uma vida equilibrada e regrada fora de campo e fora do horário de trabalho.

O empregador tem o poder de fiscalizar também esses momentos, a fim de que seja alcançada e mantida a performance desejada do atleta. Por óbvio, a disciplina do atleta é fundamental para a melhora de seu rendimento desportivo. Atos de indisciplina e excessos refletem negativamente no desempenho da prática desportiva.

⁸² DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 765.

Não se trata apenas da performance esportiva. A razão pela qual o clube pode controlar a vida extracampo dos jogadores envolve diversos outros aspectos.

A noção de identificação e representatividade na figura do atleta é muito grande. Quando contratado, o futebolista passa a representar milhões de torcedores, que com ele se identificam, além de personificar a imagem do clube. Revela-se, também, para além disso, como um símbolo do sentimento de amor e paixão que os torcedores possuem.

Por vezes, a imagem do clube e do atleta estão intimamente interligadas e vinculadas e, por conseguinte, são associadas.

Suas ações refletem diretamente na reputação e na identidade do clube. Em consequência, comportamentos inadequados ou condutas ruins por parte dos jogadores podem acarretar sérios danos para a imagem do clube e atingir também patrocinadores, torcedores, parceiros e todos aqueles correlacionados.

Quando um praticante desportivo se envolve em situações polêmicas, como comportamentos antidesportivos, violações éticas, escândalos pessoais, entre outros, a imagem do clube pode ser manchada. A mídia e as redes sociais amplificam rapidamente tais condutas, expondo não apenas o jogador, mas também o clube, a críticas, desconfiança do público e ocasionando até mesmo repercussões financeiras, como perda de patrocínios, redução do público nos estádios e apoio dos torcedores. Não deve ser esquecida ou menosprezada a notoriedade pública e visibilidade que os desportistas possuem e como isso impacta fortemente o clube.

Recentemente, tivemos um caso que ilustra o exposto e nos permite demonstrar, na prática, o que se aludiu a respeito do poder disciplinar do clube.

No caso em tela, Gabigol^{83 84}, jogador do Flamengo, vestiu a camisa do Corinthians. O atleta estava dentro de sua casa, em um momento privado (na presença de amigos e familiares), e não houve exposição pública. As fotos foram divulgadas e ganharam repercussão negativa diante de torcedores, clube e patrocinadores. A instituição aplicou multa de 10% do salário e tirou a camisa 10 do jogador.

É bem verdade que o fator econômico influencia a relação de poder de uma indústria que movimenta cifras por vezes bilionárias, envolvendo transações de valores vultosos, e,

⁸³ Redação do GE. *Gabigol é multado e não usará mais a camisa 10 do Flamengo*. Rio de Janeiro: GE, 2024. Disponível em: <https://ge.globo.com/futebol/times/flamengo/noticia/2024/05/17/gabigol-punicao.ghtml>. Acesso em: 18 mai. 2024.

⁸⁴ GOMES, Fred; MARQUES, Letícia. *Atitude de Gabigol pega mal com elenco do Flamengo e comissão: “Isso não existe, deu muito mole”*. Rio de Janeiro: GE, 2024. Disponível em: <https://ge.globo.com/futebol/times/flamengo/noticia/2024/05/18/atitude-de-gabigol-pega-mal-com-elenco-do-flamengo-e-comissao-isso-nao-existe-deu-muito-mole.ghtml>. Acesso em: 19 mai. 2024.

consequentemente, atrai imprensa, investidores, marketing, patrocinadores etc., como será explanado mais adiante.

Destarte, a reputação do clube como uma instituição séria, compromissada com valores éticos e morais, pode ser comprometida pela conduta de um único atleta. Isso pode afetar a credibilidade da gestão do clube, atraindo atenção negativa da imprensa, autoridades reguladoras e organizações esportivas.

Nesse diapasão, é do interesse tanto do clube quanto do atleta manter uma conduta exemplar, tanto dentro quanto fora de campo. Outrossim, os clubes geralmente estabelecem códigos de conduta e diretrizes claras para seus atletas, visando preservar a imagem e os valores da instituição e de seu plantel. Além disso, é essencial que os atletas compreendam a importância de sua responsabilidade como representantes do clube e ajam com integridade e profissionalismo em todas as situações.

Assim dispõe Mauricio de Figueiredo Corrêa da Veiga

É de se ressaltar que ocorre, com habitual frequência, a estipulação em contrato de previsões que obrigam expressamente o atleta a honrar a imagem e o bom nome do clube empregador e de seus patrocinadores, mantendo conduta ilibada dentro e fora de campo, bem como observar as regras de boa conduta e imagem pública que lhe são pertinentes, sob pena de rescisão do contrato.⁸⁵

Em resumo, a interligação entre a imagem do clube e do atleta é inegável, e os reflexos negativos de condutas ruins dos jogadores podem ser significativos, perenes e irreparáveis. Portanto, enquanto atores sociais do mundo do esporte, é crucial que tanto os clubes quanto os futebolistas estejam cientes desse vínculo e atuem de maneira consciente e responsável para proteger a reputação e a identidade das instituições esportivas.

Diante do exposto, o poder disciplinar dos clubes sobre os atletas frequentemente é permeado por questões como a relação de subordinação entre as partes, a exposição pública e a pressão por resultados, fatores que podem influenciar as decisões disciplinares.

A aplicação consistente e justa das punições disciplinares também desempenha um papel importante na promoção de um ambiente de trabalho sadio, seguro e respeitoso, contribuindo para o positivo desenvolvimento do esporte em todas as suas vertentes.

Em suma, o poder disciplinar dos clubes enquanto empregadores sobre os atletas empregados no contexto do esporte apresenta desafios únicos e exige uma abordagem sensível

⁸⁵ VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da. Disponível em: <https://leiemcampo.com.br/demissao-por-justa-causa-de-atleta-por-acao-dissociada-da-atividade-profissional/>. Acesso em: 17 jun. 2023

às particularidades do ambiente esportivo e um compromisso com a ética, a integridade e o *fair play*.

Com efeito, em Portugal, assim como ocorre com os empregados sujeitos ao regime geral, exige-se também a observância de um procedimento para que seja aplicada qualquer sanção disciplinar ao praticante desportivo, nos termos do art. 18º, nº 4, da Lei 54/17.

Destarte, acerca do procedimento disciplinar, ensina João Leal Amado:

De acordo com o nº 4, um procedimento disciplinar, enquanto conjunto de atos encadeados com vista ao apuramento dos factos, mostra-se condição sine qua non para a regular aplicação de qualquer sanção disciplinar. No decurso desse procedimento, conceder-se-ão ao arguido adequadas garantias de defesa, preservando-se sempre aquele último e incontornável reduto do direito disciplinar representado pelo princípio do contraditório - a sanção não poderá ser aplicada sem audiência prévia do praticante desportivo, isto é, sem que este seja ouvido e possa apresentar a sua defesa, de acordo, aliás, com o estabelecido no nº 6 do art. 329º do CT. Caso a intenção da entidade empregadora, aquando da instauração do procedimento, seja a de despedir o praticante desportivo, deverá ser seguida a tramitação estabelecida nos arts. 352.º a 358º do CT. Sublinhe-se, em particular, que a entidade empregadora deverá aqui, não só entregar ao praticante desportivo uma nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis, mas também comunicar-lhe a sua intenção de proceder ao despedimento, sem o que este será ilícito (vd. o art. 382º do CT). Iniciado o procedimento disciplinar, a entidade empregadora desportiva poderá suspender a prestação do trabalho, se a presença do praticante desportivo se mostrar inconveniente, não lhe sendo porém lícito suspender o pagamento da retribuição, de acordo com o art. 329º, nº 5, do CT (temos aqui a chamada “suspensão preventiva”).⁸⁶

Nesse sentido, sedimenta Palma Ramalho:

No nosso sistema jurídico, a exigência do processo disciplinar é aplicável a todas as sanções disciplinares, o que no caso da sanção de repreensão oral não faz grande sentido, uma vez que esta sanção se consubstancia num juízo de censura imediato e directo do empregador. Para a aplicação das restantes sanções faz, evidentemente, sentido a exigência de um processo, para assegurar o direito de defesa do trabalhador.⁸⁷

Interessante também a opção do legislador português ao prever um prazo para que o procedimento disciplinar transcorra, nos termos do art. 18º, nº 6, do RJCTD. Para tanto, destacam-se os ensinamentos de João Leal Amado:

O nº 6 é expressão do chamado princípio da celeridade, através do qual se procura evitar que o trabalhador fique sujeito, por largo tempo, à ameaça de vir a ser punido pelo empregador. Este último princípio compreende diversas dimensões, a saber: I) o direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime (nº 1 do art. 329. do CT); II) o procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes

⁸⁶ Amado, João Leal. *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei n.º 54/2017, de 14 de julho – Anotada*. Coimbra: Almedina, 2019. p. 103 e 104.

⁸⁷ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Direito do Trabalho: Parte II – Situações Laborais Individuais*. Coimbra: Almedina, 2006. p. 641.

àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração (nº 2 do art. 329º); II) o procedimento disciplinar prescreve decorrido 180 dias contados da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o praticante desportivo não seja notificado da decisão final (no CT, esse limite é de um ano, nos termos do nº 3 do seu art. 329.); IV) a aplicação da sanção deve ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade (nº 2 do art. 330.º do CT). Trata-se, na ótica do legislador, de criar balizas temporais nesta matéria, em ordem a proteger o trabalhador face à virtual eternização da ameaça de uma punição disciplinar.⁸⁸

Por derradeiro, a rapidez e a transparência são fundamentais e necessárias à garantia da equidade e justiça nos processos disciplinares, assegurando que as sanções aplicadas sejam proporcionais à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator e, ainda, condizentes com os princípios do contraditório, ampla defesa, devido processo legal e vedação à dupla punição.

Nesse passo, importante mencionar que a interpretação lançada sobre o art. 48 da LP deve ser feita de forma adequada, posto que pode levar a entendimentos equivocados e contrários ao ordenamento jurídico e princípios trabalhistas.

Precipualemente, destaca-se que o dispositivo supra destina-se à disciplina de duas ordens jurídicas distintas: trabalhista, no que se refere ao vínculo de emprego entre atleta e clube (entidade de prática do desporto), e desportiva, sob a ótica do atleta e do clube em relação à entidade de administração do desporto.

Nota-se que o preceito legal acima citado não distingue quais penalidades são de atribuição do clube e quais são de aplicação exclusiva das entidades de administração do desporto, pelo que, por imposição lógica, somente aos órgãos de administração competem as sanções de suspensão, desfiliação e desvinculação, previstas nos incisos IV e V, por força do §2º do art. 48.

Ademais, não restam dúvidas de que o empregador pode impor medidas punitivas aos futebolistas sem que seja necessária a observância de maiores formalidades, ou seja, o poder disciplinar do clube prescinde da instauração de um processo administrativo. No mais, as penalidades à disposição do empregador não se restringem ao rol do art. 48, sendo perfeitamente possível a aplicação daquelas previstas no texto celetista.

Para corroborar, colacionamos a lição de Alexandre Agra Belmonte:

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

⁸⁸ Amado, João Leal. *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei n.º 54/2017, de 14 de julho – Anotada*. Coimbra: Almedina, 2019. p. 104 e 105.

a advertência, censura escrita, multa e suspensão, sendo a Justiça do Trabalho o foro competente para apreciar eventuais abusos na aplicação dessas penalidades.⁸⁹

5.5.3.4 Confluência de Dois Poderes

O presente trabalho se limita ao estudo do poder disciplinar laboral e não se estende ao poder disciplinar desportivo. No entanto, merece destaque a peculiaridade do direito laboral desportivo que envolve e interrelaciona dois poderes incidentes sobre o contrato de trabalho do atleta profissional.

Entre as tantas especificidades do contrato laboral desportivo está a cizânia atinente aos poderes disciplinares aos quais está sujeito o atleta: laboral, em decorrência do vínculo empregatício com o clube, e desportivo, perante as entidades regionais e a confederação nacional. Ou seja, sanções impostas por terceiros alheios ao contrato de trabalho influenciam e interferem nessa relação bilateral. Contudo, o presente estudo se atém a tratar do poder disciplinar laboral, de modo que não tem como objeto a análise aprofundada acerca do poder disciplinar desportivo, mas apenas se propõe a uma breve síntese a fim de contextualizar a sistemática especialíssima que paira sobre o praticante desportivo.

Nesse sentido, assevera Domingos Sávio Zainaghi:

“Todavia, há uma particularidade no poder disciplinar a que está sujeito o atleta. Este poderá sofrer punições das entidades regionais ou da confederação nacional. Trata-se de punições impostas por terceiros que influem diretamente no contrato de trabalho entre o atleta e a associação empregadora.”⁹⁰

Outrossim, o contrato de trabalho do atleta profissional possui, como uma de suas características mais peculiares e exclusivas, a incidência concomitante de dois poderes disciplinares: o laboral e o desportivo.

Como mencionado alhures, os poderes disciplinares laboral e desportivo, embora autônomos, são interligados, à medida que não raras vezes refletem e reverberam substancial e reciprocamente.

⁸⁹ Disponível em: <https://www.editorajc.com.br/poder-disciplinar-da-entidade-de-pratica-desportiva-e-a-justica-do-trabalho/>. Acesso em: 31 mai. 2024. (grifos no original).

⁹⁰ ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Os Atletas Profissionais de Futebol no Direito do Trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2020. p. 108.

Condutas antidesportivas, como ausência de *fair play*, transgressão da ética e da normativa desportiva como um todo, entre outras questões, podem ter projeção e interferência não apenas na esfera desportiva, como também na trabalhista, no âmbito do contrato de trabalho. Em outras palavras, condutas antidesportivas são passíveis de punição pelo empregador desportivo e pela Justiça Desportiva. É o que chamamos de “efeito reflexo das penalidades desportivas no contrato desportivo-trabalhista” ou “ponto de contato dos poderes disciplinares no contrato laboral desportivo”, segundo Rafael Teixeira Ramos.⁹¹

Com efeito, está sujeito o atleta também ao poder disciplinar da federação, confederação e entidade internacional, ainda que somente seja empregado do clube.

Ademais, a infração disciplinar perpetrada pelo atleta e punida pela Justiça Desportiva poderá configurar falta laboral e, por conseguinte, acarretar punição também na seara trabalhista, sem que seja configurada a violação do princípio do *non bis in idem*, pois cada medida punitiva advém de sua própria esfera. Vale dizer que o praticante desportivo deve observar e obedecer tanto o ordenamento justralhista quanto o jusdesportivo, igualmente.

João Leal Amado afirma que “a mesma conduta pode violar várias normas de natureza diferente, pode, em particular, violar normas jurídico-desportivas e normas jurídico-laborais, dando origem a uma duplicidade de sanções que em nada ofende o *non bis in idem*”.⁹²

Nesse sentido, corrobora Rafael Teixeira Ramos:

Normalmente, a justa causa para ruptura do contrato de trabalho desportivo mais comum seria a manifestada por meio das apenações das infrações esportivas na esfera jurídico-desportiva, que propiciam o ponto de interseção, interconexão, interligação, uma verídica confluência dos poderes disciplinares que repercute no contrato laboral desportivo, ocorrendo o adicional das duas espécies de sanções, a trabalhista e a desportiva.⁹³

Continua o autor:

De toda sorte, a ética desportiva funciona de forma insubstituível, como um mecanismo de contrapeso, ponderação, equilíbrio da sagacidade do profissionalismo laboral desportivo, vetor matriz da indústria moderna do desporto, onde também se deve ter em mente que, sem ética e regras, não há desporto.⁹⁴

Aduz João Leal Amado:

⁹¹ RAMOS, Rafael Teixeira. *Direito Desportivo Trabalhista – A fluência do ordenamento do desporto na relação laboral desportiva e seus poderes disciplinares*. São Paulo: Quartier Latin, 2010. p. 244.

⁹² AMADO, João Leal. *Contrato de Trabalho Desportivo: anotado*. Coimbra: Coimbra Editora, 1995. p. 68.

⁹³ RAMOS, Rafael Teixeira. *Direito Desportivo Trabalhista – A fluência do ordenamento do desporto na relação laboral desportiva e seus poderes disciplinares*. São Paulo: Quartier Latin, 2010. p. 239.

⁹⁴ RAMOS, Rafael Teixeira. *Direito Desportivo Trabalhista – A fluência do ordenamento do desporto na relação laboral desportiva e seus poderes disciplinares*. São Paulo: Quartier Latin, 2010. p. 240.

Apenas as quebras da disciplina desportiva que, dir-se-ia, exorbitem do trivial, apresentando particular gravidade e analisando-se em comportamentos manifestamente censuráveis do praticante-trabalhador (ex.: agressão a um árbitro, agressão violenta a um adversário sem disputa de bola, incitamento do público à violência...) poderão reflectir-se no plano laboral, legitimando uma sanção por parte da entidade empregadora.

Note-se, de resto, que determinadas faltas desportivas, ainda quando relativamente graves, dificilmente poderão deixar de ser encaradas como exprimindo um normal, dir-se-ia mesmo que bom, cumprimento do contrato de trabalho por parte do praticante. E pensar no que se passa com as chamadas faltas inteligentes: no futebol, indo a bola a entrar na respectiva baliza, determinado jogador de campo substitui-se ao guarda-redes, defendendo-a com as mãos e sendo expulso pelo árbitro; ou um jogador rasteira deliberadamente um adversário, sendo também expulso mas evitando que este se isolasse frente à sua baliza; ou, no basquetebol, estando o jogo a terminar, determinado jogador faz falta sobre um oponente, de modo a levá-lo para a linha de lance livre e possibilitando a recuperação de bola por parte da sua equipa. Os exemplos poderiam multiplicar-se e, aliás, atingir graus de maior sofisticação: caso do futebolista que actua com deliberada intenção de que o árbitro lhe exhiba o cartão amarelo, de modo a ficar suspenso no jogo seguinte mas, em contrapartida, com o registo disciplinar limpo para alinhar nos encontros subsequentes, porventura desportivamente mais importantes (o que alguém já chamou de «gestão criteriosa de recursos humanos»...). Neste tipo de casos, a praticante viola, decerto, as regras da disciplina e da ética desportivas. Mas terá cabimento dizer-se que ele viola o contrato de trabalho? Não prossegue ele os interesses da entidade empregadora, obedecendo estritamente às suas instruções?

A assimilação automática da falta desportiva à falta laboral é, portanto, de rejeitar, pois o ângulo de análise dos ordenamentos jurídico-desportivo e jurídico-laboral não coincide.⁹⁵

À luz dos ensinamentos de Tupinambá Miguel Castro do Nascimento:

Sem dúvida, entretanto, que as infrações disciplinares punidas por órgãos estranhos à direção da associação desportiva empregadora, têm reflexo, direto ou indireto, no contrato laboral. A expulsão de um atleta, em partida importante, pode sustentar uma apenação disciplinar pela própria empregadora. É o efeito reflexo. E não se trata, aqui, de um bis in idem. Enfim, todas as punições impostas pela JDD, pelo TJD ou pelo STJD podem ter repercussões no contrato de trabalho do atleta profissional, da menor às mais graves. Sempre, contudo, dentro dos limites do comando disciplinar indicado pela Consolidação das Leis do Trabalho: suspensão do atleta até 30 dias (art. 474) ou rescisão contratual. Reafirma-se, entretanto, que estes limites são intransponíveis por qualquer outra regra que não provenha de uma lei.⁹⁶

Domingos Sávio Zainaghi opina:

O que se quer dizer é que há uma amplitude de fiscalização e comando disciplinar das atitudes do atleta profissional, a começar pela associação desportiva empregadora e a continuar pelos órgãos dirigentes do desporto, regional ou nacional e até internacional. Contudo, essa extensão de amplitude tem limitações, nas disposições da lei trabalhista, eis que não pode um contrato de trabalho, regido pela Consolidação das

⁹⁵ AMADO, João Leal. *Contrato de Trabalho Desportivo: anotado*. Coimbra: Coimbra Editora, 1995. p. 51.

⁹⁶ NASCIMENTO, Tupinambá Miguel Castro do. *O atleta profissional e o poder disciplinar*. Porto Alegre: Livraria Editora Porto Alegre, 1975. p. 25.

Leis do Trabalho, sofrer influência negativa, decapitadora de direitos previstos em lei, por atos de autoridades e punições, sem base legal.⁹⁷

Por derradeiro, arrematamos com a lição de Rafael Teixeira Ramos:

Em síntese, no contrato de trabalho do praticante desportivo, singularmente, pode existir a confluência entre os seus poderes disciplinares, desportivo e trabalhista, com força de incidência sancionatória, suspensiva ou extintiva no contrato desportivo-trabalhista.⁹⁸

5.5.3.5 Infrações Disciplinares

Para que seja caracterizada uma infração trabalhista, observa-se o critério da taxatividade ou tipicidade legal. Significa que apenas será considerada falta apta a ensejar punição a conduta que estiver fixada expressamente na lei, tal como ocorre no Direito Penal, em que não há infração sem previsão legal anterior expressa. No entanto, no Direito Laboral essa tipificação é mais branda e flexível e, pode-se dizer, até mesmo plástica. Explicamos: não há aqui o rigor estrito do Direito Penal, como é o caso, à guisa de exemplo, da alínea *b*, do art. 482, da CLT. O termo “mau procedimento” é dotado de um caráter genérico, daí a plasticidade e elasticidade, por meio da qual permite-se uma interpretação mais aberta a fim de subsumir o caso à norma, dada sua imprecisão.

Não é despiciendo lembrar que a infração deve estar prevista na lei, ainda que não se encontre no art. 482 da CLT ou no art. 351º do CT. Nesse sentido, o ditame celetista contém outras infrações estipuladas em preceitos esparsos, como, por exemplo, nos arts. 158, parágrafo único, e 240, parágrafo único, entre outros dispositivos destinados a regulamentar categorias e situações específicas dentro do diploma legal. O mesmo se verifica nos arts. 256º, nº 2 e 304º, nº 2, da lei geral lusitana.

Contudo, ainda que dotados de menor rigor formal, a CLT e o CT são exaustivos em relação às condutas passíveis de punição. Esse aspecto será abordado em tópico próprio (justa causa).

⁹⁷ ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Os Atletas Profissionais de Futebol no Direito do Trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2020. p. 109.

⁹⁸ RAMOS, Rafael Teixeira. *Direito Desportivo Trabalhista – A fluência do ordenamento do desporto na relação laboral desportiva e seus poderes disciplinares*. São Paulo: Quartier Latin, 2010. p. 245.

As legislações desportivas, por sua vez, não trazem um rol taxativo de condutas consideradas gravosas, dispondo apenas de dispositivos que tratam dos deveres do atleta profissional, à luz dos arts. 35 da LP, 74 da LGE e 13º da Lei 54/17. Uma vez descumpridos, portanto, são suscetíveis de punição pelo clube.

Ademais, como dito outrora, aplicam-se aos futebolistas os dispositivos do regime geral alusivos às infrações de forma subsidiária e desde que compatíveis com a lei especial.

Repise-se que a infração pela qual é penalizado o atleta deve estar tipificada, seja em contrato ou na lei, para que a punição seja válida e legítima.

5.5.3.6 Sanções Disciplinares

No cenário do futebol profissional, no Brasil e em Portugal, a aplicação de sanções disciplinares por parte do clube, no âmbito de atuação do poder disciplinar laboral desportivo, revela-se como medida fundamental para garantir a conduta adequada dos praticantes desportivos dentro e fora de campo, de forma a penalizar atletas que tenham comportamentos contrários e inadequados às diretrizes do clube e que infrinjam regras disciplinares e de conduta. Em linhas gerais, tais cominações são aplicadas quando um jogador comete infrações legais e contratuais, viola normas do clube ou adota condutas que possam prejudicar a sua imagem e a do clube, além de atos de indisciplina, prática antidesportiva, descumprimento de ordens ou qualquer outra infração prevista nos regulamentos internos e nas legislações vigentes.

Preliminarmente, forçoso mencionar que as sanções disciplinares têm como objetivo não apenas punir o praticante desportivo pela conduta reprovável, servindo também como um mecanismo dissuasório em relação ao próprio jogador penalizado e aos demais atletas do elenco, de modo a desencorajar que comportamentos similares voltem a ocorrer. Além disso, as penalidades contribuem para manter a ordem, a disciplina e a reputação das partes no contexto laboral, garantindo o bom funcionamento e a integridade das competições e o respeito às regras estabelecidas.

Outrossim, as medidas punitivas possuem caráter retributivo e preventivo. Imperiosa se faz tanto a prevenção de condutas faltosas, quanto a retribuição, ou seja, o castigo àquele que transgrediu.

Alguns aspectos de tal reprimenda devem ser destacados, quais sejam, prevenção geral

positiva, na qual o direito de aplicar sanções do empregador é consumado, devendo ser eficaz, eficiente, legítimo e válido, e prevenção geral negativa que, por seu turno, tem efeito sobre os demais empregados, que, diante da atuação do clube, desistem em face das consequências que sofrerão, pois estão cientes de que haverá punição.

Mister, ainda, a conjugação de tais aspectos com a função pedagógica do poder disciplinar, levando-se em conta o objetivo de promover a correção comportamental e a melhoria contínua, a fim de que o jogador compreenda e se adeque às normas da instituição.

Importante mencionar que o clube tem de ser diligente e cuidadoso para que a punição aplicada não seja desproporcional e desarrazoada e extrapole os limites legais.

Ante todo o exposto, conclui-se que não obstante o caráter retributivo, preventivo e educativo da punição disciplinar no âmbito laboral, aliado a princípios de ordem constitucional e garantias previstas no texto maior e nas normas infraconstitucionais, o instituto da medida disciplinar ainda deve ser analisado sob todos os aspectos que permeiam o contexto esportivo.

No mais, a ordem jurídica rechaça qualquer medida punitiva que afronte a dignidade do trabalhador ou, igualmente, seus direitos individuais fundamentais.

Nesse sentido, a lição de Mauricio Godinho Delgado:

Ao lado de todos esses princípios (que atuam como normas jurídicas, registre-se), existem na Constituição - conforme já enfatizado — regras impositivas enfáticas, que afastam a viabilidade jurídica de condutas punitivas no âmbito empregatício que agridam à liberdade e dignidade básicas da pessoa natural do trabalhador. A regra geral da igualdade de todos perante a lei e da "inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, a segurança e à propriedade" (art. 5º, caput, CF/88). A regra geral esclarecedora de que "ninguém será submetido ... a tratamento desumano ou degradante" (art. 5º, III, CF/88). A regra geral que declara "invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação" (art. 5º, X, CF/88). As regras gerais clássicas no sentido de que "ninguém será processado nem sentenciado senão pela autoridade competente" e de que "ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal" (art. 5º, LIII e LIV, CF/88).⁹⁹

A aplicação das penalidades deve observar os princípios norteadores da razoabilidade, adequação, proporcionalidade e vedação de dupla punição.

Vale dizer que o poder disciplinar é subjetivo e discricionário. Mas as arbitrariedades são evitadas quando balizas são impostas ao poder patronal. Maria do Rosário Palma Ramalho¹⁰⁰ elenca quatro principais limites aos quais o empregador deve se ater: boa-fé disciplinar, proporcionalidade, imediatividade ou imediatividade e singularidade.

⁹⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 767.

¹⁰⁰ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Estudos de Direito do Trabalho*. v. I. Coimbra: Almedina, 2003, p. 181-183.

Com efeito, os requisitos necessários para a aplicação das penalidades serão abordados com mais detalhes no capítulo referente à justa causa, pelo que importa analisar, neste tópico, tais critérios de forma sintética.

Assim, não pode o empregador, valendo-se de sua prerrogativa de detentor do poder disciplinar, aplicá-lo de modo a desvirtuar o objetivo de seu instituto ou de sua aplicação, forçando ou forjando determinadas situações de descumprimento de regras laborais. Para tanto, deve se ater à boa-fé disciplinar laboral.

Nesse diapasão, esclarece Pedro Romano Martinez:

A discricionariedade tem por limite a igualdade, mas, ainda assim, desde que justificado - sem intuito persecutório, portanto -, o empregador pode punir diferentemente, passar a sancionar ilicitudes que até então perdoava numa perspectiva laxativa que é abandonada, etc. A discricionariedade e a igualdade têm de ser enquadradas no exercício do poder de gestão e da liberdade que lhe é inerente. Do exercício do poder disciplinar, sendo um direito do empregador, não decorre responsabilidade, caso se verifique, durante as diligências probatórias, que não foi praticada qualquer infração. Todavia, a faculdade de o empregador desencadear um processo disciplinar está evidentemente submetida aos parâmetros do abuso de direito (art. 334 CC), não sendo legítimo o recurso despropositado a esta figura.¹⁰¹

Maria do Rosário Palma Ramalho adverte:

Finalmente, a recondução do poder ao conceito técnico-jurídico de direito subjetivo impõe naturalmente a sua sujeição aos limites impostos pelo abuso do direito e pela boa fé, nos termos do art. 334 do CC. Assim, por exemplo, não será lícito actuar o poder disciplinar para prosseguir um fim contrário àquele para que o poder foi concedido ao seu titular (por exemplo, colocar o trabalhador numa situação de incumprimento para depois lhe aplicar uma sanção disciplinar com fundamento nesse incumprimento).¹⁰²

A autora preleciona que:

O **princípio da proporcionalidade entre a infração e a sanção disciplinar** é consagrada no art. 367 do CT. Este princípio impõe ao empregador que proceda a um juízo de adequação entre a infração cometida e a sanção a aplicar, com base na gravidade da infração e no grau de culpa do trabalhador.[...]

Em desenvolvimento do princípio da proporcionalidade e com o objectivo de diminuir o grau de discricionariedade do empregador na apreciação da infração disciplinar, muitos instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho contêm verdadeiros catálogos de circunstâncias agravantes e atenuantes e de causas de justificação e de exclusão da culpa. Por outro lado, o princípio da proporcionalidade tem justificado o desenvolvimento jurisprudencial da ideia de **coerência disciplinar**, que valorizava a prática disciplinar das empresas, para condenar, por excessiva, uma sanção que extravase consideravelmente a punição dada anteriormente a casos semelhantes ou a punição diferente de dois trabalhadores pela prática da mesma infração.

No entanto, apesar destas tentativas de objectivação do exercício do poder disciplinar, a partir do princípio da proporcionalidade, a verdade é que ao exercício deste poder e,

¹⁰¹ MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 2002, p. 594-595.

¹⁰² RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Estudos de Direito do Trabalho*. v. I. Coimbra: Almedina, 2003, p. 188.

designadamente, à valoração da infracção pelo empregador é inerente uma margem considerável de discricionariedade, ainda que não de arbitrariedade. Acresce que a regra da proporcionalidade varia de organização para organização e, dentro de cada empresa, de trabalhador para trabalhador - assim, determinado comportamento pode não ser objecto de censura numa empresa e ser considerado grave noutra empresa, assim como a quebra do mesmo dever pode assumir menos gravidade num trabalhador do que noutro trabalhador, por exemplo, porque este último é um trabalhador mais experiente ou da confiança do empregador.¹⁰³

Mauricio Godinho Delgado ensina:

No que tange à **imediaticidade da punição** exige a ordem jurídica que a aplicação de penas trabalhistas se faça tão logo se tenha conhecimento da falta cometida. Com isso evita-se eventual situação de pressão permanente ou, pelo menos, por largo e indefinido prazo sobre o obreiro em virtude de alguma falta cometida.¹⁰⁴

Continua o autor:

O critério da **ausência de perdão tácito** relaciona-se, de maneira geral, com o anterior critério (**imediaticidade**). Efetivamente, se a falta não for imediatamente punida, tão logo conhecida pelo empregador, presume-se que foi tacitamente perdoada. A falta de imediaticidade gera, desse modo, a presunção de incidência do perdão tácito.¹⁰⁵

Pelo conceito de singularidade tem-se que apenas deve ser aplicada uma sanção por infração. Todavia, a duplicidade de sanções não viola o *non bis in idem* quando advinda de normas de natureza distintas.

Ressoa João Leal Amado:

(...) um processo disciplinar, enquanto conjunto de actos encadeados com vista ao apuramento dos factos, mostra-se condição sine qua non para a regular aplicação de qualquer sanção disciplinar. No decurso desse processo, conceder-se-ão ao arguido adequadas garantias de defesa, preservando-se sempre aquele último e incontornável reduto do direito disciplinar representado pelo princípio do contraditório – a sanção não poderá ser aplicada sem audiência prévia do praticante desportivo, isso é, sem que este possa apresentar a sua defesa.¹⁰⁶

Como dito, o empregador não é totalmente livre para punir da forma como bem entender, pois há limites estabelecidos que contribuem para manter a ordem empresarial, constitucional e laboral.

A seguir, serão estudadas as penalidades impostas aos atletas pelo clube empregador.

¹⁰³ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Direito do Trabalho: Parte II – Situações Laborais Individuais*. Coimbra: Almedina., 2006. p. 633-634. (Grifos no original).

¹⁰⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit, 2005, p. 674. (Grifos originais).

¹⁰⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit, 2005, p. 675. (Grifos originais).

¹⁰⁶ AMADO, João Leal. *Contrato de Trabalho Desportivo: anotado*. Coimbra: Coimbra Editora, 1995. p. 67.

5.5.3.6.1 *Advertência e Repreensão*

Inicialmente, importa referir que, em Portugal, a lei destinada ao praticante desportivo prevê o poder disciplinar em seu art. 18º. Quando comparado com o art. 328º, I, do CT, nota-se que a legislação especial não menciona em seu rol de sanções disciplinares a repreensão simples e a perda de dias de férias, o que se justifica pela especialidade da atividade desempenhada pelos atletas, tendo em vista que a primeira faz parte do dia a dia da prática esportiva, em que são corriqueiras as ordens e instruções técnicas, e a segunda, porquanto seria deveras prejudicial ao atleta, em que se fala de uma rotina desgastante e exaustiva aliada a um acentuado esforço físico.

Nesse sentido, a lição de João Leal Amado:

A lei terá entendido que, em sede de trabalho desportivo, marcado por uma atuação constante do técnico ou treinador na orientação e preparação dos atletas, a simples repreensão faz parte dos usos do meio, não se autonomizando enquanto verdadeira sanção disciplinar. E a perda de dias de férias, numa atividade tão intensa e desgastante como é a atividade desportiva, seria também uma sanção inadequada neste domínio. Tudo isto, claro, sem prejuízo de a convenção coletiva de trabalho poder prever outras sanções disciplinares, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do praticante desportivo, conforme dispõe o n.º 1 deste artigo.¹⁰⁷

No tocante à advertência, também chamada de admoestação, verifica-se que, embora não conste da legislação trabalhista brasileira, é reconhecida pelo ordenamento pátrio, vez que tem sua origem principalmente nos costumes trabalhistas que, segundo o disposto no art. 8º da CLT, concretizam fonte do Direito, além de ter previsão em alguns instrumentos coletivos. No ordenamento lusitano, verificamos a existência da repreensão e da repreensão registrada, modalidades que equivalem à advertência no ordenamento brasileiro, à luz do art. 328, I, *a e b*, do CT.

A advertência ou repreensão consubstancia-se na mais branda das penalidades e, vale dizer, não pode corresponder a uma forma de humilhação ou exposição vexatória do atleta. Pode ser oral ou escrita. Como toda medida punitiva, tem caráter pedagógico e corretivo, no sentido de esclarecer ao atleta por que tal comportamento configura infração disciplinar, e também repreensivo e preventivo, para evitar que a conduta faltosa se repita, sobretudo visando à manutenção da ordem interna do clube.

À luz dos ensinamentos de Mauricio Godinho Delgado:

¹⁰⁷ AMADO, João Leal. *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei n.º 54/2017, de 14 de julho – Anotada*. Coimbra: Almedina, 2019. p. 102 e 103.

O fato de a advertência não estar tipificada na CLT não a torna irregular. A contrário, a doutrina e a jurisprudência firmemente têm considerado a gradação de penalidades um dos critérios essenciais de aplicação de sanções no contexto empregatício, surgindo, desse modo, a advertência verbal ou escrita como o primeiro instante de exercício do poder disciplinar em situações de conduta faltosa do empregado. Apenas em vista de cometimento de falta muito grave pelo obreiro, consubstanciada em ato que não comporte gradação de penalidades, é que esse critério tende a ser concretamente afastado.¹⁰⁸

Continua o autor:

O acatamento da penalidade de advertência pelo Direito do Trabalho demonstra que esse ramo jurídico especializado incorporou apenas parcialmente o princípio da tipificação legal de ilícitos e penas, já que, no tocante às penas, admite o papel criativo das regras autônomas. Note-se, porém, que esse papel criativo acatado restringe-se à instituição de penas ou critérios mais favoráveis ao obreiro (caso da advertência, que amplia a gradação de penalidades a serem aplicadas). E que é inconcebível alargarem-se, ainda mais, pela vontade privada (mesmo coletiva), as prerrogativas disciplinares do empregador - o Direito do Trabalho, ao contrário, caminha firmemente na direção oposta a esse alargamento, buscando meios de restringir e democratizar o exercício do poder disciplinar no universo empregatício.¹⁰⁹

5.5.3.6.2 *Suspensão*

No Brasil, não há dispositivo na legislação especial correspondente à suspensão disciplinar. Portanto, por força dos arts. 28, § 4º, da LP e 85, *caput*, da LGE, mister a observância do texto celetista, em que a medida punitiva consta expressamente do art. 474.

A sanção disciplinar aludida no preceptivo da lei geral não poderá ultrapassar 30 dias, sob pena de ser configurada a rescisão injusta do contrato.

Outrossim, a maior pena de suspensão que pode ser aplicada a um empregado, aqui abrangidos também os atletas profissionais de futebol, por conseguinte, é a suspensão pelo período máximo de 30 dias.

Infere-se da leitura da Lei Pelé que a intenção do legislador ao incluir, em 2011, a suspensão aludida no § 7º do art. 28 foi abarcar as hipóteses em que o atleta ficasse impedido de atuar, por prazo ininterrupto superior a 90 dias, em decorrência de ato ou evento de sua exclusiva responsabilidade, desvinculado da atividade profissional. À guisa de exemplo, tem-se os casos de cumprimento de pena do art. 482, *d*, da CLT, isto é, situações nas quais há condenação criminal do empregado, transitada em julgado, sem suspensão da execução da pena.

¹⁰⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 766.

¹⁰⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 766.

Conclui-se, então, que não se trata de penalidade disciplinar imposta pelo clube, mas suspensão do contrato pela impossibilidade de execução das atividades pelo atleta. Significa dizer que as suspensões possuem natureza distinta.

De igual forma, a suspensão constante do art. 48, IV, da LP tampouco consiste em sanção disciplinar a ser dispensada ao atleta pelo clube, porquanto o § 2º do referido dispositivo aduz que as penalidades de que tratam os incisos IV e V somente poderão ser aplicadas após decisão definitiva da Justiça Desportiva.

Em Portugal, o art. 328º, 1, e, e 3, c, do CT dispõe acerca do instituto e, da mesma forma, o faz a legislação especial, nos termos do art. 18º, 1, c, e 3, da Lei 54/17.

No ordenamento desportivo português, a suspensão do trabalho importa perda da retribuição e não poderá exceder, por cada infração, 10 dias e, em cada época, o total de 30 dias. Para o empregado comum, por sua vez, os prazos correspondem a 30 e 90 dias, respectivamente.

Vale ressaltar que para os desportistas essa cominação é exceção, tendo sua aplicação apenas em casos graves e, por vezes, extremos, vez que, considerando o atleta um ativo, não interessa ao clube que o jogador seja privado de treinos e jogos e tenha, como consequência, perda de ritmo, prejuízo de suas condições físicas e técnicas e performance reduzida. Nessa situação, o clube empregador acaba sendo prejudicado também.

5.5.3.6.3 *Justa causa*

A justa causa será abordada de maneira aprofundada em capítulo próprio, sendo que, por ora, importa esclarecer que o instituto consubstancia-se na penalidade máxima e capital existente no Direito do Trabalho e possui caráter duplo: ao mesmo tempo em que é modalidade de extinção do contrato de trabalho, é também penalidade gravíssima trabalhista.

5.5.3.6.4 *Multa Salarial*

Importante tecer alguns comentários no tocante à multa salarial.

No ordenamento lusitano, a penalidade consta expressamente tanto do regime geral, ao abrigo do art. 328, c, do CT, quanto da legislação desportiva, à luz do art. 18º, b, da Lei 54/17.

Há, no entanto, uma notável diferença entre CT e Lei 54/17 no que tange aos limites impostos para a aplicação da sanção pecuniária. Enquanto na legislação comum o limite para sanção em pecúnia por infrações praticadas no mesmo dia corresponde a um terço da remuneração diária do empregado, na lei especial este limite é de metade da retribuição diária. Em ambos os casos, o limite por época desportiva é de 30 dias.

Em relação à destinação do valor das multas, em Portugal, João Leal Amado aduz:

Entretanto, convém não esquecer que a sanção pecuniária é uma medida disciplinar, não podendo nem devendo traduzir-se num meio de ressarcimento ou, menos ainda, de locupletamento das entidades empregadoras. Como decorre do art. 330.º do CT, o produto das sanções pecuniárias reverterá integralmente para o serviço responsável pela gestão financeira da segurança social. Significa isto que a aplicação de multas/sanções pecuniárias de valor exorbitante aos praticantes desportivos, facto de que frequentemente se faz eco a imprensa especializada, padece de um duplo vício: por um lado, tais sanções excedem manifestamente os limites máximos legalmente fixados; por outro, não consta que o respetivo produto tenha saído dos cofres das entidades empregadoras desportivas...¹¹⁰

No Brasil, há dissenso doutrinário em relação à multa pecuniária.

Com efeito, a regra para os trabalhadores comuns sob o regime celetista é de que não se admite a aplicação de sanção pecuniária como medida disciplinar no ordenamento justralhista, porquanto colide frontalmente com o Princípio da Intangibilidade e Irredutibilidade do salário.

Contudo, sabe-se que, em se tratando de matéria laboral desportiva, não raras vezes, os clubes, valendo-se do poder disciplinar, aplicam multas pecuniárias aos atletas profissionais de futebol por ocasião da prática de infrações disciplinares.

Nesse diapasão, para melhor enfrentamento do tema, mister fazermos uma digressão histórica pelo ordenamento desportivo brasileiro.

A já revogada Lei nº 6.354/76, conhecida como Lei do Passe, previa em seu art. 15, § 1º a aplicação de sanção pecuniária até o limite de 40% do salário do atleta.

Em que pese a expressa disposição da Lei permitindo que sanções pecuniárias fossem utilizadas, o advento da Constituição Federal de 1988, posterior, portanto, à Lei do Passe, trouxe uma série de questionamentos, que perdura até hoje, acerca da constitucionalidade da multa, mormente em decorrência da revogação da Lei nº 6.354/76. O principal argumento pauta-se no princípio da intangibilidade e irredutibilidade do salário, nos termos do art. 7º, VI, da CF. O

¹¹⁰ Amado, João Leal. *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei n.º 54/2017, de 14 de julho – Anotada*. Coimbra: Almedina, 2019. p. 103.

preceito contido no art. 462 do diploma celetista corrobora a tese de ilegalidade da referida cominação, não obstante ambos os dispositivos contenham ressalvas.

Entretanto, parte da doutrina trabalhista entende que não há afronta à lei, pois o próprio *caput* do art. 462 da CLT autoriza que se estabeleça na lei ou em contrato coletivo a sanção pecuniária. Na mesma linha, o texto constitucional dispõe acerca de instrumentos coletivos.

A despeito da controvérsia doutrinária a respeito do tema, filiamo-nos à corrente que defende seu cabimento e aplicação, o que impõe a breve análise de alguns aspectos já mencionados, notadamente a constitucionalidade e legalidade da multa salarial.

Pelo art. 7º, VI, da CF/88 tem-se que o salário não pode ser reduzido, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo. O art. 462, por sua vez, veda que seja efetuado qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

Analisando as ressalvas contidas nos preceitos supracitados, infere-se que a multa é permitida como forma de penalidade a ser aplicada ao atleta. Entendimento fundamentado pela redação da própria Lei Pelé, em seu art. 48, inciso III. Outrossim, a multa decorre da própria legislação.

Portanto, não há que se falar em inconstitucionalidade ou ilegalidade do instituto, uma vez que o que se veda no ordenamento jurídico brasileiro é justamente a redução salarial injustificada, desproporcional, desarrazoada e desmotivada através de ato unilateral do empregador. Não há qualquer vedação em se tratando de pena disciplinar laboral, desde que observadas as normas constitucionais e infraconstitucionais para sua correta utilização em sede laboral desportiva. Destarte, a multa aplica-se como medida disciplinar e há previsão legal expressa para tanto, como se depreende da leitura do art. 48, III, da LP, havendo, ainda, a possibilidade de previsão em norma coletiva.

Ocorre que, após a revogação da Lei nº 6.354/76 pela Lei nº 12.395/2011, não consta do ordenamento o percentual em que pode ser aplicada a cominação pecuniária. Nesse sentido, recorreremos ao art. 8º da CLT combinado com o art. 4º da LINDB para resgatar o montante anteriormente previsto, de 40% do salário do atleta, uma vez que o próprio art. 48 da LP tampouco menciona o percentual. A Lei restou silente também em relação à destinação do montante, podendo-se pensar, como alternativa, na distribuição para a Federação das Associações de Atletas Profissionais de Futebol (FAAP) ou Federação Nacional dos Atletas Profissionais de Futebol (FENAPAF).

6 JUSTA CAUSA

6.1 EXTINÇÃO DO CETD

O presente capítulo concentra-se no exame da extinção contratual com fundamento na justa causa, com base no ordenamento luso-brasileiro.

Precipualemente, imperiosa a distinção técnica de dois conceitos básicos no tocante à cessação do contrato de trabalho. Entende-se por rescisão a extinção do contrato por vontade das partes, através de iniciativa unilateral, como a dispensa sem justa causa e o pedido de demissão, ou por meio de manifestação bilateral, isto é, acordo mútuo das partes, como ocorre na revogação e no distrato; resolução, por sua vez, refere-se ao término do contrato em razão de falta grave do empregado ou do empregador. São exemplos a dispensa por justa causa e a rescisão indireta.

Em solo brasileiro, tal diferenciação, contudo, assume pouca relevância prática, mormente porque a praxe trabalhista, em regra, aplica indistintamente o termo rescisão para todas as modalidades.

Em consonância com a escolha do legislador pátrio para tratar da dissolução contratual por justa causa, para fins acadêmicos, portanto, no presente estudo, utilizar-se-á o vernáculo rescisão para se reportar ao instituto.

Com efeito, as formas de cessação do Contrato Especial de Trabalho Desportivo do atleta profissional de futebol, no Brasil, estão expressamente elencadas na Lei Geral do Esporte, ao abrigo do art. 90, o qual praticamente reproduziu o art. 28, §5º, I a V, da Lei Pelé, com algumas alterações, pelo que, oportunamente, serão discutidas aquelas que apresentam pertinência com o tema fulcral deste capítulo. Em Portugal, o art 23º do RJCTD trata da matéria.

Importante ressaltar que, no Direito Desportivo, a cessação do contrato de trabalho implica não apenas o término do vínculo empregatício, como também do vínculo esportivo. Dessa forma, o jogador fica livre para firmar Contrato Especial de Trabalho Esportivo com outra equipe.

A seguir, pretende-se analisar o instituto da justa causa, no âmbito laboral desportivo, a partir de seu enquadramento legal, aspectos gerais, hipóteses de cabimento, pressupostos, elementos e particularidades.

6.2 ENQUADRAMENTO LEGAL

Em Portugal, a justa causa de despedimento possui previsão expressa na legislação desportiva, à luz dos arts. 18º, nº 1, *d*, e 23º, nº 1, *c*, ambos do RJCTD, e está disciplinada também no preceito 351º do CT, aplicado de forma subsidiária à lei especial, com fulcro nos arts. 9º do CT e 3º, nº 1, da Lei 54/17.

No Brasil, a Lei Pelé e a Lei Geral do Esporte não contemplam tal modalidade de extinção contratual, havendo, pois, uma lacuna acerca do tema em ambos os diplomas especiais destinados a regulamentar o desporto. A fim de sanar tal omissão, socorremo-nos do art. 482 do regime geral, dispositivo que rege a justa causa no ordenamento jurídico nacional, aplicado subsidiariamente à legislação desportiva, por força dos arts. 28, §4º, da Lei Pelé e 85, *caput*, da LGE.

Vale dizer que a Lei 6.354/1976 trazia, em seu art. 20, as hipóteses de justa causa às quais o atleta profissional de futebol se submetia. No entanto, diante da revogação do referido ditame pela Lei 12.395/11, tais hipóteses passam a ser aquelas dispostas no art. 482 da CLT, na medida em que a Lei Pelé é silente a respeito do assunto e a novel legislação desportiva seguiu a mesma sorte.

Ademais, a ausência de previsão legal no que diz respeito à extinção do Contrato Especial de Trabalho Desportivo por justa causa, no Brasil, será abordada mais adiante.

6.3 ASPECTOS GERAIS

Primeiramente, vale resgatar, porquanto já exposto, que o direito de sancionar o operário, em razão da prática de infração disciplinar, advém do poder disciplinar do empregador, como corolário do poder diretivo.

Como visto, dentre as medidas punitivas à disposição do clube está a justa causa, a qual se consubstancia na cessação do liame empregatício em decorrência do cometimento de falta grave pelo empregado.

Com efeito, diante das particularidades e especificidades atinentes ao Direito do Trabalho Desportivo, figuras e institutos próprios do Direito Laboral têm sua aplicação de forma distinta do Direito do Trabalho tradicional. Outrossim, o Direito do Desporto possui

natureza especial, pelo que a prática desportiva que engloba o trabalho do atleta profissional de futebol recebe tratamento diferenciado quando comparado às demais profissões.

O instituto da justa causa não foge a esta regra. Entrementes, a diferença entre os empregados comuns, regidos pela CLT e pelo CT, no Brasil e em Portugal, respectivamente, e os atletas profissionais de futebol, sob o regime da Lei Pelé, da Lei Geral do Esporte e do RJCTD, reside nas hipóteses que caracterizam a referida falta grave.

Como dito, importante notar que, no Brasil, a justa causa laboral desportiva carece de amparo legal, porquanto não há qualquer menção à modalidade na Lei Pelé e, tampouco, na Lei Geral do Esporte. Ambos os diplomas colacionam apenas os deveres das partes contratantes, de modo que o presente trabalho centra sua atenção no estudo das obrigações concernentes aos atletas, com amparo nos arts. 35 da LP e 74 da LGE. O diploma português, inobstante faça previsão do instituto da justa causa, dispõe igualmente acerca dos deveres dos praticantes, conforme preceito vertido no art. 13º da Lei 54/17.

Destarte, entende-se que o descumprimento das obrigações do jogador pode levar à aplicação da pena capital.

Os ditames legais deixam expressos alguns deveres, sem prejuízo de outras obrigações, como observado anteriormente. Assim, tem-se que o rol dos artigos supracitados não é exaustivo, o que faz com que seja necessária uma pesquisa mais detida acerca de quais condutas e comportamentos dos futebolistas constituem falta grave e são passíveis da aplicação da penalidade máxima existente no Direito Laboral.

6.4 HIPÓTESES DE CABIMENTO

Em Portugal, a despeito de prever o instituto, a lei especial não menciona as hipóteses que justificam sua aplicação, atraindo o cabimento daquelas aludidas no art. 351º do CT, por força dos arts. 3º, nº 1, da Lei 54/17 e 9º do CT.

No Brasil, como tivemos a oportunidade de referir anteriormente, diante da omissão legislativa, o futebolista sujeita-se ao art. 482 da CLT, aplicado de forma subsidiária, por força do art. 28, §4º, da Lei Pelé.

Em outras palavras, incorrendo o atleta em alguma das alíneas dos arts. 482 da CLT e 351º do CT, resta configurada a justa causa, que não deve ser aplicada de forma leviana.

Portanto, sem a pretensão de esgotar o tema, insta abordar algumas das principais hipóteses que ensejam a justa causa, com base no regime geral do ordenamento jurídico luso-brasileiro.

Inicialmente, a improbidade de conduta corresponde a todo ato de desonestidade, contrário à lei, à moral e aos bons costumes, praticado contra o patrimônio da empresa ou de terceiro, com o objetivo de alcançar vantagem para si ou para outrem. O ato de improbidade, embora também caracterize mau procedimento, dele difere, porquanto atinge fundamentalmente o patrimônio de alguém, normalmente do empregador, podendo ser de um terceiro, com o objetivo de atrair vantagens de maneira irregular.

A título meramente exemplificativo, pode-se enquadrar como improbidade ou lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa, conduta equivalente ao termo celetista no CT lusitano, os atos praticados pelo atleta relacionados a apostas esportivas e manipulação de resultados, pois evidenciam desonestidade, má-fé e imoralidade contra o patrimônio do clube ou de terceiros, além de inelutavelmente ameaçarem a credibilidade do esporte e ensejarem punições em outras esferas.

De outra sorte, pode-se referir que haverá incontinência de conduta quando o atleta levar uma vida irregular ou adotar determinadas práticas de natureza sexual que, de alguma forma, influenciem e prejudiquem direta ou indiretamente o emprego, ferindo sua imagem funcional ou a do clube. Trata-se de um comportamento incompatível com sua função, cargo e atividade. Vale frisar que está fatalmente atrelada à conduta imoderada e inapropriada de cunho sexual.

O mau procedimento, por seu turno, verifica-se na conduta inadequada do praticante, contrária à moral, que não se enquadra nas demais hipóteses de falta grave. É, pois, uma figura ampla.

Sob esse aspecto, cumpre destacar a elasticidade do preceito celetista. Isso porque, considerando as particularidades da relação desportiva, pode abranger diversas situações e abarcar bastantes condutas. Por conseguinte, a entidade de prática desportiva costuma enquadrar como mau procedimento o comportamento praticado pelo atleta.

Outra hipótese diz respeito à condenação criminal, transitada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena (*sursis*). Tal preceito assenta-se na impossibilidade material da execução e cumprimento do contrato, em razão da privação da liberdade, à medida que o jogador se encontra impossibilitado de prestar serviços.

A seguir, a desídia traduz-se pela negligência do empregado de forma reiterada. Trata-se do atleta relapso, displicente, omissos, desatento, indolente, desleixado e desinteressado. É o

caso do desportista que age com incúria e deixa de cumprir diligentemente e com responsabilidade suas obrigações.

Ainda, a desídia pode revelar-se por atos do atleta que denotem falta de empenho e reflitam queda no rendimento ou na produtividade nos treinos ou jogos, além de faltas injustificadas, atrasos, ausência de comprometimento com a equipe, desleixo com a forma física e saídas noturnas.

Relaciona-se com o desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto e também com a hipótese de reduções anormais de produtividade e com as faltas não justificadas ao trabalho, como refere a legislação geral lusitana.

Ademais, a lei menciona ato de indisciplina ou insubordinação. A primeira consiste no descumprimento de ordens gerais que regulam a execução do trabalho no clube, ou seja, ordens destinadas a todos os empregados. Já a insubordinação se dá pelo descumprimento de uma ordem direta e específica, isto é, direcionada a determinado atleta. Corresponde à desobediência ilegítima às ordens dadas por superiores hierárquicos, consoante o diploma português.

No futebol, ocorre quando o praticante descumpre os horários estipulados para reapresentação, não respeita ordens e instruções da comissão técnica e deixa de observar regras da concentração, à guisa de exemplo.

Vale pontuar que os atos de indisciplina e insubordinação em muito se assemelham à desídia. Entretanto, desta última exige-se, via de regra, que o comportamento faltoso seja habitual.

Para corroborar, vislumbra Mauricio de Figueiredo Corrêa da Veiga:

Diante das peculiaridades que revestem a atividade deste profissional é plenamente possível a aplicação da pena capital em razão de indisciplina caracterizados por comportamentos que impliquem em baixa produtividade/rendimento ou risco de lesão. Além disso, as obrigações do atleta e as características do contrato exigem a flexibilização dos conceitos que caracterizam o rompimento contratual por justa causa.¹¹¹

Por fim, insta destacar mais alguns dispositivos. Em relação ao ato lesivo à honra ou à boa fama praticado no serviço em face de qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo legítima defesa, tem-se que tal falta grave alcança o empregador, superior hierárquico, colegas de trabalho ou terceiros, desde que aconteça no ambiente de trabalho. Pode ocorrer fora do espaço físico, mas a serviço da empresa. Trata-se de calúnia, injúria e difamação

¹¹¹ VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da em <<https://leiemcampo.com.br/demissao-por-justa-causa-de-atleta-por-acao-dissociada-da-atividade-profissional/>>. Acesso em 17/06/2023.

ou qualquer conduta que perturbe a honra ou a boa fama do clube. No mesmo sentido, tem-se o preceito português que versa sobre a prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes.

Diferenciam-se do ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador ou superior hierárquico, salvo legítima defesa, vez que este comando não exige que o ato aconteça no âmbito do serviço, ou seja, pode ocorrer em qualquer local e, além disso, dirige-se especificamente ao empregador ou superior hierárquico.

Seguindo essa linha de raciocínio, o Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte ensina:

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 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 boa-fé e lealdade contratuais, ensejando a atuação do poder disciplinar do empregador.¹¹²

Nessa esteira, Marcos Ulhoa Dani sintetiza:

Com efeito, podem, dependendo sempre da análise, peculiaridades, histórico e circunstâncias do caso concreto, se caracterizarem como justa causa as seguintes atitudes exemplificativas: o jogador entoar publicamente hino ou cântico de clube ou torcida rival (art. 482, “b” e “k” da CLT); se envolver em crime com trânsito em julgado (art. 482, “b”, “d” e “k”, da CLT), ou ser preso em flagrante delito (art. 482, “k” e “i”, da CLT, na medida em que entendemos que a ausência ao serviço por prisão em flagrante se caracteriza como falta injustificada, pois a ninguém é dado a ignorância da lei e, se capturado em flagrante delito, o agente assumiu o risco de ser preso e, por consequência, assumiu o risco de faltar injustificadamente ao serviço), maculando a imagem do clube empregador e/ou impossibilitando a prestação de serviços; expressar, em entrevista televisiva ou rede social, desprezo ou desacato ao clube empregador ou à sua história (art. 482, “b” e “k”, da CLT); fazer uso excessivo de bebidas alcoólicas ou substâncias alucinógenas que comprometam seu rendimento

¹¹² BELMONTE, Alexandre Agra. *Justa causa como motivo de terminação do contrato do atleta profissional e demais hipóteses de cessação*. In: BASTOS, Guilherme Augusto Caputo (org.). *Atualidades sobre direito esportivo no Brasil e no mundo*. 1. ed. Dourados: Seriem, 2010. t. IL, p. 15.

desportivo (art. 35, I e II, da Lei 9.615/98 e art. 482, “e”, “f”, “h”; ser flagrado em exame anti-doping por uso de drogas ilícitas, gerando punições que inviabilizem a sua prestação de trabalho ou que gerem punições desportivas ao clube empregador (art. 35, III, da Lei 9.615/98 e art.482, “b”, “f” e “k” da CLT); deixar, propositalmente, de converter uma penalidade máxima em jogos oficiais por torcer, publicamente, para o time adversário (art. 482, “b” e “d”, da CLT e art. 35, I, da Lei 9.615/98); se envolver em briga em arena desportiva ou fora dela, injustificadamente, contra torcedores, árbitros e adversários (art. 482, “b” e “j” da CLT); atrasos reiterados a treinos, viagens e jogos (art. 482, “b”, “e” e art. 35, I e II, da lei 9.615/90), deixar de atuar com dedicação nos jogos, em razão de recebimento indevido de valores pecuniários ou vantagens de terceiros (art. 482, “a” e art. 35, I e III da Lei 9.615/98).¹¹³

Os autores José Gilmar Bertolo e Renie Serafim Ribeiro Silva lecionam:

São atos de improbidade os que buscam, de forma dolosa, a obtenção de vantagem por meio ilícito: roubo, furto, apropriação indébita, estelionato e suborno. Já ocorreram casos de manipulação de resultados de loteria esportiva, que até ficou desacreditada, em virtude de desempenho anormal de atletas. A incontinência de conduta é avaliada com consideração das circunstâncias ligadas ao comportamento moral do atleta e ao condicionamento necessário à obtenção do melhor rendimento possível. 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, descontrolo de peso e declarações impensadas dadas à imprensa podem caracterizar a incontinência de conduta. É caso de violação de segredo a divulgação de táticas de jogo ao time adversário. Infringe o dever de fidelidade. O desempenho de atividade concorrente ou prejudicial aos jogos, treinos e excursões, sem conhecimento do empregador, também é hipótese de justa causa. Por exemplo, a participação em um amistoso 24 horas antes de uma partida oficial pelo clube empregador, ou a submissão a uma série de compromissos de propaganda em fotos e eventos, de forma prejudicial aos jogos, treinamentos, excursões e condicionamento físico. 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.¹¹⁴

6.5 PRESSUPOSTOS

Tida como a modalidade implacável de cessação contratual, a configuração da justa causa tem de observar alguns pressupostos.

Não é demais pontuar que os pressupostos ora analisados devem ser utilizados também para aplicação das demais sanções, a fim de balizar a atuação do poder disciplinar laboral desportivo. Significa dizer que não se verificam apenas para a justa causa, mas para todas as

¹¹³ Marcos Ulhoa Dani em <<https://www.megajuridico.com/justa-causa-praticada-pelo-jogador-profissional-de-futebol-e-sua-tipificacao/>>. Acesso em 16/06/2023.

¹¹⁴ BERTOLO, José Gilmar; SILVA, Renie Serafim Ribeiro. *Direito do Trabalho Desportivo: Teoria, Legislação e Prática*. São Paulo: JH Mizuno, 2020. p. 71 e 72.

medidas disciplinares, de modo geral. Porém a justa causa assume relevo ainda maior, por se tratar da modalidade de punição mais severa, capaz de encerrar o vínculo, razão pela qual serão tratados neste capítulo.

A seguir, analisar-se-ão os pressupostos para aplicação da justa causa.

Primeiramente, destaca-se que Brasil e Portugal adotaram o sistema taxativo. Assim, infere-se da taxatividade que todos os tipos constam expressamente da Lei. No entanto, os arts. 482 da CLT e 351º do CT não esgotam todas as hipóteses de dispensa por justa causa, pelo que se depreende que tais dispositivos não são exaustivos, vez que há outras previsões de justa causa em diferentes artigos. Então, pode-se dizer, de maneira ainda mais técnica, que o requisito para aplicação da justa causa corresponde precisamente à tipicidade da conduta. Dessa forma, o ato praticado deve se enquadrar em uma das hipóteses previstas em lei como falta grave, ainda que não esteja exaustivamente presente no rol dos artigos que disciplinam o instituto na lei geral.

Segundo a lição de Mauricio Godinho Delgado:

A tipificação trabalhista – mesmo à luz do critério taxativo – não chega a ser, em todas as hipóteses legais, tão rigorosa quanto à característica do Direito Penal. A infração corresponde a um tipo legal preestabelecido, mas esse tipo legal não tem, sempre, seus traços e contornos rigidamente fixados pela lei. A tipificação trabalhista pode ser, desse modo, significativamente mais flexível e plástica do que a configurada no Direito Penal.¹¹⁵

Como referido, são admitidas no ordenamento jurídico luso-brasileiro outras situações de falta grave, como, por exemplo, os arts. 158, parágrafo único, e 240, parágrafo único, ambos da CLT, e os arts. 256º, nº 2, e 304º, nº 2, do CT.

Com efeito, para que seja configurada a justa causa tem de haver tipificação legal, o que não se confunde, portanto, com o rol *numerus clausus*. Os fatos geradores que ensejam a aplicação da justa causa são taxativos e devem ser enquadrados nos exatos termos da lei, ainda que não constem dos arts. 482 da CLT e 351º do CT.

Em regra, quando há descumprimento das disposições e normas estabelecidas no contrato de trabalho, nos instrumentos coletivos e nos regulamentos internos da empresa, bem como desobediência aos deveres contidos na lei especial, o empregador tende a enquadrar a justa causa dentro do regime geral, visando maior segurança jurídica. Isso se deve à flexibilidade dos artigos acima aludidos.

Melhor explicando, o clube, a fim de proceder ao correto enquadramento da justa causa, em razão de condutas faltosas, deve fundamentar a penalidade em uma das hipóteses legais. A

¹¹⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 1319.

praxe mostra que tal adequação, no Brasil, mais comumente se dá com base em mau procedimento, desídia, insubordinação e indisciplina e, em Portugal, fundamenta-se na desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores ou desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afecto, por se tratar de premissas plásticas, isto é, mais alargadas, como explanado outrora.

Importante colacionar o posicionamento de Marcos Ulhoa Dani:

Ao se portar perante terceiros, sociedade e mídia, o jogador transmite não somente a sua imagem, mas do clube que representa e assim é visto por torcedores. Ter uma atitude que denigra a imagem do pavilhão que representa, pode incompatibilizar a relação do atleta com a torcida, com os dirigentes, patrocinadores e o clube, quebrando-se a relação especial de fidúcia que é necessária para a manutenção do liame empregatício. Assim, os exemplos acima podem, potencialmente, dentro da tipificação plástica de hipóteses de justas causas obreiras previstas na legislação, serem enquadradas na penalidade máxima existente dentro do Direito do Trabalho.¹¹⁶

Outro pressuposto de suma importância traduz-se pela gravidade da conduta. Destarte, a falta praticada deve ser grave o suficiente para motivar a dispensa por justa causa. Considera-se, no caso concreto, a gravidade do fato, personalidade do agente, sua intenção, grau de culpabilidade, máculas anteriores, contexto, bem como o dano e suas consequências, apenas para citar alguns aspectos, porquanto nem toda atitude do empregado justifica o despedimento por justa causa. Logo, deve se tratar de uma falta grave apta a comprometer a relação de fidúcia subjacente ao contrato de emprego.

Tal pressuposto relaciona-se com a dosagem da pena a ser imposta. Isso porque, é aconselhável que haja gradação da punição, sendo prudente, via de regra, que o empregador primeiro advirta, depois suspenda e, por fim, dispense por justa causa, considerando a proporcionalidade entre a falta e a punição. Contudo, evidentemente, referida progressão não constitui uma obrigação peremptória, a ser aplicável indistintamente, de modo que somente a análise do caso concreto permite verificar se é hipótese de gradação da punição ou não.

Ademais, imperiosa a relação de causa e efeito entre a conduta do obreiro e a penalidade aplicada. Nesse sentido, faz-se necessário o nexu causal, o qual consiste na vinculação entre o ato faltoso e a dispensa.

¹¹⁶ DANI, Marcos Ulhoa. *A justa causa praticada pelo jogador profissional de futebol e a sua tipificação*. Mega Jurídico, 2016. Disponível em: <https://www.megajuridico.com/justa-causa-praticada-pelo-jogador-profissional-de-futebol-e-sua-tipificacao/>. Acesso em: 16 jun. 2023.

Por sua vez, a imediatidade ou ausência de perdão tácito impõe que a punição seja atual, isto é, a dispensa não se relaciona a uma falta pretérita, pois o transcurso do tempo entre a conduta e a penalidade importa presunção de perdão.

Pelo binômio adequação e proporcionalidade tem-se que a penalidade empregada pelo clube deve ser proporcional e adequada à dimensão e extensão do dano ocasionado pelo ato faltoso, sob pena de se configurar abuso de direito.

Por derradeiro, a singularidade de punição consubstancia-se no princípio do *non bis in idem*. Significa dizer que o empregador pode aplicar apenas uma penalidade para cada falta praticada pelo empregado, pois, caso contrário, incorrerá na dupla punição, o que é defeso no ordenamento jurídico luso-brasileiro.

Como já tratado em tópico próprio, o atleta profissional de futebol está sujeito a dois regimes, o desportivo e o trabalhista. Cada um possui regras e penalidades próprias, que podem ser aplicadas separada ou conjuntamente, sem que, no último caso, se configure o *bis in idem*, vez que cada punição advém de uma esfera diferente.

No mais, tendo em vista que a justa causa corresponde à penalidade máxima, mister seja destinada às faltas que ferem irremediavelmente a fidedignidade inerente à manutenção do contrato, onde se torna desaconselhável, insustentável e insuportável a continuidade da relação de emprego, conforme expressamente dispõem os arts. 351º, nº 1, do CT e 23º, nº 3, do RJCTD. Em que pese não haver disposição expressa no texto da lei brasileira, este mandamento indiscutivelmente se aplica também à justa causa no Brasil.

Insta mencionar que ao juiz não cabe a função de graduar a pena, pois não é detentor do poder disciplinar. De outra sorte, compete ao Poder Judiciário apreciar a validade da justa causa. Em outras palavras, incumbe ao Poder Judiciário confirmar ou anular a penalidade aplicada e converter a dispensa por justa causa em dispensa sem justa causa, se assim entender diante das circunstâncias específicas do caso.

Por sua vez, o ordenamento lusitano, ao exigir a instauração de um procedimento disciplinar, tanto no regime geral quanto na legislação especial, dispõe acerca de alguns pressupostos elencados acima no próprio texto da lei.

Nesse diapasão, o art. 18º, nº 4, do RJCTD consagra o princípio do contraditório, o qual oportuniza ao praticante desportivo ser ouvido previamente e apresentar sua defesa. O preceito está em consonância com o art. 329º, nº 6, do CT. Já o nº 5 do mesmo dispositivo contempla dois princípios fundamentais, nomeadamente o da proporcionalidade e o *non bis in idem*, e encontra correspondência com o art. 330º, nº 1, do regime geral, o qual prevê igualmente ambos os mandamentos.

Ao estabelecer um prazo para que decorra o procedimento disciplinar, o legislador privilegiou os princípios da celeridade, atualidade e imediatidade.

Vale dizer que tais pressupostos devem ser observados independentemente da necessidade de procedimento disciplinar, conforme disposto no ordenamento português. Outrossim, não obstante a legislação brasileira prescindir de procedimentalização para aplicação de medidas punitivas, deve o clube se atentar às premissas supracitadas para nortear o exercício do poder disciplinar, como medida de justiça.

6.6 JUSTA CAUSA À LUZ DO ORDENAMENTO JURÍDICO LUSITANO

Ante o exposto, no tocante às hipóteses de cabimento e pressupostos, cumpre proceder a alguns apontamentos em relação ao despedimento com justa causa sob a égide do regramento lusitano, especificamente.

Além da disposição legal no CT e no RJCTD, vale referir que o CCT dos jogadores profissionais também versa sobre o instituto, trazendo no art. 42º suas hipóteses.

Ademais, o RJCTD não prevê um rol de condutas aptas a ensejar a cessação contratual por justa causa, apenas dispõe acerca do incumprimento contratual grave e culposos que torne praticamente impossível a subsistência da relação laboral desportiva, consoante art. 23, nº 3, do referido diploma, com supedâneo no disposto no nº 1, do art. 351º, do CT. A esse respeito, infere-se que o nº 1, do art. 351º, do CT é um tipo aberto que possibilita o enquadramento de outras condutas para além daquelas descritas no nº 2 do mesmo preceptivo legal.

Pode-se afirmar que o que diferencia um comportamento suscetível à justa causa daquele que enseja a aplicação de outras medidas disciplinares mais brandas, ainda que gravoso e censurável, é, portanto, a impossibilidade de manutenção do vínculo, conforme se depreende do preceptivo legal supracitado.

Nesse contexto, ensina João Leal Amado:

A justa causa traduz-se, afinal, num comportamento censurável do praticante desportivo, numa qualquer ação ou omissão que lhe seja imputável a título de culpa e que viole deveres de natureza laboral, quando esse comportamento seja de tal modo grave, em si mesmo e nos seus efeitos, que torne a rutura irremediável, sendo inexigível ao empregador (a um empregador normal, razoável) que lhe responda de modo menos drástico (n.º 3 do presente artigo). No domínio específico do contrato de trabalho desportivo, e no que concerne ao preenchimento do conceito de justa causa, ganham particular relevo os deveres que em especial impendem sobre o praticante desportivo (maxime os previstos no art. 13.º desta lei), cuja violação, caso assumida a

gravidade acima referida, poderá constituir justa causa para o respetivo despedimento.¹¹⁷

Como se sabe, o ordenamento jurídico lusitano proíbe o despedimento sem justa causa, admitindo somente a dispensa com justa causa, que pode se dar por razões objetivas, isto é, quando ligadas à empresa, ou subjetivas, relacionadas a um comportamento culposo imputável ao trabalhador.

Destarte, Pedro Romano Martinez assinala que:

O despedimento com justa causa (subjetiva) constitui um poder vinculado conferido ao empregador no sentido de extinguir o contrato de trabalho fundado no incumprimento de deveres obrigacionais por parte do trabalhador.¹¹⁸

No presente estudo, importa-nos perquirir a análise da justa causa em razão de uma conduta culposa do empregado.

Desta feita, doutrina e jurisprudência portuguesas exigem a presença de elementos subjetivos e objetivos para que se constitua a justa causa de despedimento. Pelo primeiro, tem-se que ao atleta deve ser imputada uma conduta culposa, que consiste na ação ou omissão, em relação aos seus deveres. Abrangem-se aqui as obrigações laborais de qualquer ordem, sejam legais, contratuais, convencionais, principais ou acessórias, comuns ou especiais. O elemento objetivo, por seu turno, decorre da impraticabilidade de subsistência do vínculo laboral desportivo.

Nesse sentido, sublinha Pedro Romano Martinez:

É no plano da violação dos deveres acessórios que se deve ponderar o despedimento pelas chamadas causas externas ou condutas extra laborais; o comportamento do trabalhador, mesmo quando externo à empresa, pode consubstanciar uma violação de deveres acessórios que lhe eram devidos fora do período normal de trabalho (...) Tal violação de deveres acessórios só poderá conduzir à cessação do contrato de trabalho se se ponderar, para além da impossibilidade de subsistência da relação laboral, as consequências jurídicas do despedimento.¹¹⁹

Mister, ainda, o nexó de causalidade entre ambos, vez que o elemento objetivo advém do subjetivo, ou seja, o objetivo resulta do subjetivo. A esse respeito, forçoso tecer breves considerações.

¹¹⁷ AMADO, João Leal. *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei n.º 54/2017, de 14 de julho – Anotada*. Coimbra: Almedina, 2017. p. 138.

¹¹⁸ MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. 7ª. ed. Almedina: Coimbra, 2015. p. 974.

¹¹⁹ MARTINEZ, Pedro Romano. *A justa causa de despedimento*. I Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Almedina: Coimbra, 2000. p. 178 e 179.

Em alusão ao comportamento culposo, tido como elemento subjetivo, destaca-se a culpa, em sentido amplo, qualificada pela existência de dolo ou culpa. A culpa *lato sensu* pode ser definida como o comportamento genérico de quem provoca o resultado, que se dá, portanto, de forma dolosa ou culposa (culpa *stricto sensu*).

A culpa *stricto sensu* verifica-se quando há previsibilidade do resultado e possibilidade de evitá-lo e, ainda assim, de maneira irresponsável, o agente não o faz. Nesse caso, o dano é produzido por negligência, imprudência ou imperícia. Já o dolo, em linhas gerais, corresponde a uma atitude intencional que culmina na violação proposital do dever jurídico. Ocorre quando o resultado é conhecido e há a intenção de alcançá-lo, isto é, o dano é perseguido pelo agente.

Para fins de justa causa, por se tratar da pena capital prevista no ordenamento justrabalhista, basta que a conduta seja culposa para atender ao requisito legal. Destarte, prescinde-se do dolo para configuração do instituto.

Logo, importa perquirir como se dá a apuração da culpa.

Para tanto, adverte Jorge Leite:

A gravidade do comportamento é um conceito objectivo-normativo e não subjectivo-normativo, isto é, a valoração do comportamento não deve ser feita segundo critérios subjectivos do empregador ou do juiz, mas segundo o critério do empregador razoável.¹²⁰

Com efeito, o critério preponderante para verificação da culpa funda-se na gravidade do ato, como sendo determinante a impossibilitar a manutenção da avença, observados os princípios da proporcionalidade e razoabilidade.

No mesmo sentido, trilha a jurisprudência lusitana:

I – A justa causa de despedimento compreende três elementos: o comportamento culposo do trabalhador; comportamento grave em si mesmo e de consequências danosas e o nexo de causalidade entre este comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral face àquela gravidade, ou seja, o comportamento tem de ser imputado ao trabalhador a título de culpa (com dolo ou negligência) e a gravidade e impossibilidade devem ser apreciadas em termos objetivos e concretos relativamente à empresa. II – A confiança entre o empregador e o trabalhador desempenha um papel essencial nas relações de trabalho, tendo em consideração a forte componente fiduciária daquelas; com efeito, a relação juslaboral pressupõe a integridade, lealdade de cooperação e absoluta confiança da/na pessoa contratada.¹²¹

¹²⁰ LEITE, Jorge. *Direito do Trabalho, Vol. II, Serviços de Acção Social da U.C.* Coimbra, 2004. p. 210.

¹²¹ Ac. do TRC, de 26/01/2024, proc. n.º 869/22.8T8GRD.C1. Disponível em: <http://www.gde.mj.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/afdece4044a2fda980258ac50038527d?OpenDocument>. Acesso em: 20 abr. 2024.

O conceito de justa causa formulado neste normativo integra, segundo o entendimento generalizado tanto na doutrina, como na jurisprudência, três elementos: *a)* um elemento subjectivo, traduzido num comportamento culposos do trabalhador, por acção ou omissão; *b)* um elemento objectivo, traduzido na impossibilidade da subsistência da relação de trabalho; *c)* o nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade. Ora, verifica-se a impossibilidade prática da subsistência da relação laboral, quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, susceptível de criar no espírito do empregador a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta daquele. Na concretização do critério geral para determinação da justa causa, o n.º 2 do artigo 351.º indica alguns comportamentos do trabalhador que podem configurar justa causa de despedimento, indicação que assume clara natureza exemplificativa.¹²²

Ademais, o Supremo Tribunal de Justiça, em Acórdão proferido em 13/10/2010, assim dispôs:

A culpa – que deve ser apreciada pela diligência de um *bom pai de família*, em face das circunstâncias de cada caso, o que, no quadro da relação jurídica laboral, significa um *trabalhador normal*, colocado perante o condicionalismo concreto em apreciação –, tem de assumir uma tal gravidade objectiva, em si e nos seus efeitos, que, minando irremediavelmente a confiança que deve existir entre as partes no cumprimento de um contrato com carácter fiduciário, intenso e constante, do contrato de trabalho, torne inexigível ao empregador a manutenção da relação laboral.¹²³

Compreende-se, então, que a gravidade da conduta deve ser avaliada de acordo com os critérios de um *bonus pater familiae*, isto é, de um “bom pai de família”, também denominado como “homem médio”.

Evidentemente, para a aferição de culpa, devem também ser levados em consideração, além da gravidade do fato, outros fatores, tais como a extensão do dano, o grau de culpabilidade, a reincidência e intencionalidade do agente e as circunstâncias do fato.

O próprio n.º 3, do art. 351, do CT prevê alguns parâmetros ao dispor que na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

Sobreleva notar que nem toda conduta, portanto, caracteriza a justa causa. São passíveis de configuração da penalidade máxima aquelas culposas, graves e censuráveis.

Não se olvide que da conduta deve resultar um dano, porquanto, por si só, não seria apta a justificar a pena capital. O prejuízo experimentado pode ser objetivo, entendido como

¹²² Ac. do STJ, de 20/06/12, proc. 417/10.2TTVNF.P1.S1. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/abd25e16611ea11180257a25003b9eaa?OpenDocument>. Acesso em: 15 jan. 2024.

¹²³ Ac. do STJ, de 13/10/10, proc. n.º 142/06.9TTLRS.L1.S1. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/98852fe8ccf78fc7802577bd003d6217?OpenDocument>. Acesso em: 18 jan. 2024.

material, ou subjetivo, relacionado à esfera moral, aferido, exemplificadamente, através de danos à imagem, reputação e credibilidade do clube. Dessa forma, em razão do dano sofrido, entende-se como irrecuperável a fidúcia antes havida, responsável por sustentar a relação entre as partes.

A este ponto, cumpre-nos elucidar no próximo capítulo sobre algumas especificidades concernentes à seara laboral desportiva, à luz das Teorias dos Efeitos Reflexos e dos Efeitos Reflexos Acentuados.

Em resumo, destaca-se a existência de uma ação por parte do atleta, comissiva ou omissiva; a culpa; o dano direto ou reflexo, de natureza moral ou patrimonial ao clube; e o nexo causal entre o dano e a conduta, porquanto este constitui o fato gerador que justifica a punição.

Por sua vez, tem-se como elemento objetivo a impossibilidade de continuidade do enlace empregatício. Isto é, a conduta do atleta atinge de tal maneira a relação laboral que se torna imediata e praticamente impossível a manutenção do vínculo.

António Monteiro Fernandes aduz:

Certa infração poderá constituir justa causa quando, em concreto, se não possa exigir, segundo as regras da boa-fé, que o empregador se limite a aplicar ao trabalhador faltoso uma sanção disciplinar propriamente dita, quer dizer, uma medida punitiva que não afecte, antes viabilize, a permanência do vínculo.¹²⁴

Com efeito, segundo o ordenamento jurídico português, impõe-se que a conduta seja gravosa e censurável a ponto de impossibilitar a manutenção do liame, consoante comando expressamente previsto na Lei. Não se exige conduta diversa por parte do clube além da cessação do enlace, visto que nenhuma outra sanção seria adequada e suficiente para punir exemplarmente o atleta.

A esse respeito, refere a jurisprudência lusitana:

III – Para que se esteja perante uma justa causa de despedimento torna-se necessário que haja um comportamento culposo do trabalhador e que a sua gravidade seja de tal ordem que torne impossível a subsistência da relação de trabalho. IV – A justa causa do despedimento pressupõe uma ação ou uma omissão imputável ao trabalhador a título de culpa, e violadora dos deveres principais, secundários ou acessórios de conduta a que o trabalhador, como tal, está sujeito, e que tal comportamento seja grave em si mesmo e nas suas consequências, de modo a tornar impossível a subsistência da relação laboral.¹²⁵

¹²⁴ FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho*. 18ª Ed. Almedina, 2017. p. 584.

¹²⁵ Ac. do TRC, de 05/12/12, proc. n.º 728/11.0T4AVR.C1. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/5b3b68ba9d77f94f80257afa003c4cf9?OpenDocument>. Acesso em: 15 jan. 2024.

Uma vez que tais elementos se apresentam de forma delineada, torna-se mais simples verificar, na hipótese fática, a correta aplicação de determinada punição. Isso porque, a análise excessivamente subjetiva, deixada apenas à discricionariedade do clube, eleva o risco de impor aos futebolistas punições desproporcionais e injustificadas.

No que tange ao impacto negativo da conduta do atleta, a jurisprudência tem decidido que, quando a prática de determinado comportamento importar prejuízo à imagem ou reputação do clube, restará configurada a justa causa.

Assim também é o entendimento doutrinário. Nesse sentido, Diogo Leote Nobre afirma:

Assim sendo, as condutas da vida privada do trabalhador que afetem a imagem, o prestígio ou a credibilidade do empregador, ou que comprometam o bom ambiente de trabalho ou de alguma forma causem perturbações no funcionamento da empresa, ou que façam perigar cumprimento do contrato de trabalho pondo em causa, de forma particular, a relação de confiança em que se funda a existência do contrato de trabalho, por alguma destas vias violando deveres contratuais acessórios de boa fé e lealdade, podem, também elas, constituir justa causa de despedimento se os reflexos causados junto da empresa por tais comportamentos assumirem gravidade tal que a subsistência do contrato de trabalho releve impossível. Terá, pois, de haver um nexo causal entre a conduta privada infractora de um dever laboral acessório e a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral, devendo essa causalidade ser apurada nos termos do art. 563.º do Código Civil, ou seja, de forma que seja possível demonstrar que, se não fosse a conduta privada em causa, continuaria a ser possível manter o contrato. Estaremos, então, perante dois direitos fundamentais conflituantes, de um lado, o direito à intimidade da vida privada consagrado no art. 26.º da CRP, do outro o da liberdade de gestão empresarial ou da livre iniciativa económica privada, com assento no art. 61.º da CRP, e que, por causa da conduta privada do trabalhador e dos reflexos que ela produz na empresa, fica pois em perigo.¹²⁶

Como já tivemos a oportunidade de mencionar, no tocante à atuação do poder disciplinar, imperiosa a observância do procedimento disciplinar legalmente previsto para apurar a gravidade da infração e a culpabilidade do infrator, a fim de que o clube possa aplicar a sanção mais apropriada ao caso.

Vale ressaltar que, além dos elementos citados, a licitude da dispensa do empregado está adstrita à necessária instauração prévia do referido procedimento, pelo que deve o clube observar o disposto nos arts. 329º, 330º, 351º e seguintes e 381º e 382º do CT, além do art. 18º do RJCTD. Ademais, a comunicação da cessação do contrato deve atender ao previsto no art. 27º do RJCTD.

Nesse ínterim, aponta João Leal Amado:

¹²⁶ NOBRE, Diogo Leote. *A relevância dos comportamentos extra-laborais em sede de justa causa de despedimento*. Revista da Ordem dos Advogados. Ano 68. 2008. p. 923-960, p. 932 e 933.

Em sede desportiva, o despedimento ilícito é um ato válido e eficaz, operando a cessação imediata e irreversível do contrato de trabalho do praticante, se bem que seja um ato irregular, pelo qual o seu autor responderá, no plano indemnizatório.¹²⁷

Ademais, a legislação especial portuguesa, ao contrário da brasileira, estabelece o montante a título de indenização que deverá ser pago ao clube pela cessação do enlace *ante tempus* em razão de falta grave.

Nesse sentido, a indenização referida no art. 24º, nº 1, da Lei 54/17 alude às retribuições vincendas, isto é, ao equivalente ao que o atleta deveria receber caso seu contrato fosse cumprido integralmente até o termo final. Tal valor indenizatório independe de qualquer comprovação. Já o nº 2 do preceito prevê a possibilidade de majoração do respectivo valor, atrelado, todavia, à demonstração pela parte lesada de que sofreu danos superiores aos correspondentes ao montante das retribuições vincendas a que se fez menção no item anterior.

De outra sorte, do excerto legal é possível extrair a lógica inversa, ou seja, caso o despedimento do atleta pelo clube seja considerado ilícito, mister o pagamento de tais valores ao jogador.

Pode-se concluir que o legislador estipulou um valor mínimo para indenização no item 1 e o item 2, por sua vez, consagra o princípio da reparação integral do dano.

Salienta-se, via de regra, que a reparação integral do dano não se mostra totalmente viável, em que pese seja a melhor solução em se tratando de indenização. Isso se deve à dificuldade em calcular os prejuízos suportados pelo clube devido à extinção prematura do contrato, como será demonstrado adiante, ainda que haja a ressalva para condicionar o acréscimo do valor indenizatório à respectiva comprovação do dano.

Outrossim, a despeito da previsão legal a título de reparação do prejuízo causado ao clube, o valor da indenização, na prática, não se mostra suficiente para compensar os danos efetivamente provocados pelo praticante, no contexto desportivo. Não se recompõem integralmente os investimentos realizados por ocasião da contratação/empréstimo do jogador ou, até mesmo, os gastos despendidos com sua formação, a depender do caso. Por esta razão, em síntese, são aplicadas preferencialmente penalidades conservatórias da avença e o clube opta por negociar o atleta.

Nesse sentido, João Leal Amado defende que é salutar que o clube não tenha dispensado o atleta para que haja o efetivo retorno dos investimentos:

¹²⁷ AMADO, João Leal. *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei n.º 54/2017, de 14 de julho – Anotada*. Coimbra: Almedina, 2017. p. 138.

Com efeito, a circunstância de ser titular de um determinado contrato de trabalho desportivo traduz-se, em certo sentido, numa posição de privilégio para a respetiva entidade empregadora. Esta, e só esta, detém o praticante sob contrato, como que retendo-o em seu poder (no léxico desportivo: é titular dos direitos sobre o «passe» do atleta, dos chamados "direitos económicos"), pelo que, ainda que este cometa graves infrações disciplinares, a entidade empregadora raramente estará disposta a abrir mão do seu «privilégio contratual» em proveito de outrem (salvo, é claro, se o praticante em questão não tiver outras entidades interessadas em adquirir os seus serviços desportivos). Em suma, a decisão patronal de despedimento dependerá aqui, não só da gravidade e da censurabilidade da(s) conduta(s) do praticante desportivo, mas ainda, e sobretudo, de uma ponderação contabilística: a entidade empregadora calculará quanto lhe poderia render uma eventual transferência ou cedência do atleta e comparará esse valor com aquele que poderia atingir a indemnização a pagar pelo praticante, ao abrigo do art. 24.º da presente lei. Na eventualidade, que amiúde se verifica, de o montante esperado pela transferência ou cedência exceder o montante desta indemnização, não haverá então lugar, em princípio, para o despedimento do praticante.¹²⁸

Após a análise das hipóteses de cabimento, pressupostos e elementos, importa perquirir quais motivações permeiam a ausência da previsão legal acerca do instituto da justa causa na legislação do desporto brasileira.

6.7 JUSTA CAUSA LABORAL DESPORTIVA: OMISSÃO LEGISLATIVA NO BRASIL

No tocante à justa causa atlética, após a revogação da Lei 6.354/76 pela Lei 12.395/11, em que pese a lacuna deixada pelo legislador ter sido aparentemente preenchida com a aplicação subsidiária do art. 482 da CLT, persiste ainda um lapso legal que precisa ser suprido pela própria legislação esportiva, em razão da especificidade contida no tema, e que, reiterar-se, não foi feito por ocasião da edição da LGE.

Vale referir que a omissão de ambos os ditames especiais brasileiros não se restringe à justa causa e suas hipóteses, atingindo também a expressão do poder disciplinar do empregador e, conseqüentemente, as sanções disciplinares cabíveis em caso de descumprimento dos deveres laborais do atleta contidos nos arts. 35 da LP e 74 da LGE, além de outras obrigações convencionadas em documentos individuais e coletivos ou dispostas em contrato e demais instrumentos de regulamentação empresarial.

¹²⁸ AMADO, João Leal. *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei n.º 54/2017, de 14 de julho – Anotada*. Coimbra: Almedina, 2017. p. 141.

Contudo, resta incontroverso que o vácuo legislativo no ordenamento jurídico pátrio não consubstancia óbice à aplicação da justa causa nas relações trabalhistas desportivas. Portanto, imperioso tecer algumas ponderações quanto ao tema para melhor elucidar a problemática objeto do presente estudo.

Imprescindível dizer que a carga negativa inerente à dispensa por justa causa é bastante expressiva e, justamente por isso, o instituto costuma ser operado como *ultima ratio*, não apenas em decorrência do decréscimo das verbas devidas, na medida em que as rescisórias são reduzidas e as indenizatórias são inexistentes, mas porquanto referida modalidade de ruptura contratual acarreta, inevitavelmente, certa mácula na esfera profissional do empregado.

Por outro lado, no contexto laboral desportivo, este demérito praticamente inexistente, tendo em vista que o atleta não suporta grandes infortúnios em decorrência da cessação do enlace empregatício, por tudo o que já referimos no presente estudo, mormente no tocante à preferível liberdade de trabalho em detrimento da segurança e estabilidade que se concretizam através da continuidade da relação de emprego. De outra sorte, os reais prejuízos a que aludimos podem ser transportados ao clube, notadamente no que diz respeito àqueles de ordem financeira oriundos dos investimentos realizados em favor do desportista.

Outrossim, a aplicabilidade da justa causa ao jogador profissional de futebol encerra outras particularidades, razão pela qual a medida passa a ser considerada de forma ainda mais cautelosa.

Destarte, malgrado o embasamento legal e configuração cabal, sua utilização acaba por ser rara para os futebolistas. Isso ocorre porque no vínculo de trabalho desportivo há outros fatores que devem ser apontados, os quais extrapolam a análise isolada relativamente ao cometimento de uma falta grave, seja durante o horário do expediente e no ambiente de trabalho ou fora. O aspecto econômico é o principal a ser examinado, vez que permeia e, inclusive, sustenta a relação empregatícia entre jogador e clube, enquanto protagonistas do negócio esportivo.

O jogador empregado representa mais do que a mão-de-obra trabalhadora. Em torno dele orbitam, não raras vezes, milhões de reais, muitas contratuais astronômicas, vultosos investimentos e valores referentes a transferências nacionais e internacionais exorbitantes. Desta feita, o empregado é tido como um ativo patrimonial do clube.

Rafael Teixeira Ramos aduz que:

Isso se deve à atividade econômica desportiva que se sustenta massivamente na exploração ativa de formação de jogadores para pretensas indenizações contratuais e

nas transferências dos atletas visando a compensações financeiras nos investimentos de contratações atléticas.¹²⁹

Neste ínterim, leva-se em consideração o aspecto financeiro não apenas relativo ao atleta, mas também ao clube, seja de maior ou menor expressão, porquanto a lógica é idêntica. O investimento nos atletas costuma ser, via de regra, proporcional à capacidade financeira da entidade.

Assim, a capitalização na formação, contratação ou empréstimo de jogadores é efetivada por meio de acordos monetários, cuja negociação envolve direitos de transmissões de jogos, contratos de patrocínio, *marketing*, publicidade, propaganda, renda bruta e líquida das bilheterias das partidas, comercialização de produtos licenciados etc. O universo do futebol está direcionado para a economia do espetáculo futebolístico e esta, por sua vez, está centrada essencialmente na figura dos atores sociais. Todos os aspectos são avaliados e valorados.

Em suma, ao se deparar com uma infração disciplinar perpetrada pelo atleta, o clube analisa não apenas a gravidade, reprovabilidade e censurabilidade da conduta praticada, mas pondera outros critérios que precedem a aplicação da pena capital, como extensão e consequências dos danos causados, a falta praticada, o grau de culpabilidade do atleta, a remuneração percebida, reincidência, intenção e máculas anteriores, o tempo de contrato que ainda resta, a repercussão pública e o impacto financeiro que tal medida importará ao orçamento da instituição.

Nesse sentido, alguns especialistas entendem como proposital o silêncio do legislador, porquanto dispensar o atleta por justa causa culminaria na impossibilidade de se obter o retorno do investimento, sendo mais indicado ao clube, caso a infração não seja tão grave, punir o atleta com medidas conservatórias do vínculo. Ou, valendo-se da mesma lógica, negociar o jogador em vez de romper o contrato com aplicação da pena capital.

Seguindo essa linha de intelecção, o fator econômico influencia sobremaneira a relação que é eminentemente trabalhista. Nesse diapasão, aplica-se a justa causa em raríssimas ocasiões, máxime quando os prejuízos decorrentes da falta cometida pelo futebolista tenham o alcance de tornar impraticável a continuidade da relação, considerando também um cenário em que não há outras equipes interessadas no jogador para efetuar uma eventual transferência.

¹²⁹ RAMOS, Rafael Teixeira. *Curso de Direito do Trabalho Desportivo: As Relações Especiais de Trabalho do Esporte*. Salvador: JusPodivm, 2021. p. 171.

O prejuízo aqui descrito corresponde aos danos que o clube enfrentaria em virtude da infração cometida, caso o jogador permanecesse no elenco, os quais não compensariam o investimento.

Por esse motivo, costuma-se dizer que a análise perpassa também pelo “valor de mercado” do atleta. Melhor explicando, trata-se dos casos nos quais, em razão do ato faltoso, o valor do jogador seja reduzido de modo que sequer é vantajoso para o clube mantê-lo integrado ao plantel e tampouco há propostas para negociá-lo, sendo, então, preferível dispensá-lo por justa causa.

O prejuízo deve ser aquilatado em uma perspectiva abrangente, considerando que os clubes, pautados na premissa de evitar riscos econômicos, tomam decisões estratégicas para mitigar impactos financeiros adversos.

De forma bastante elucidativa tem-se o posicionamento de Marcos Ulhoa Dani:

Apesar de todas estas ponderações, é preciso pontuar que o atleta detém uma força de trabalho que é patrimônio do clube empregador, pois o jogador, em uma potencial futura transferência, pode gerar enormes ganhos patrimoniais ao clube empregador, detentor definitivo de seus direitos federativos. Além disto, pode gerar ganhos ao clube que tenha participado de sua formação ou tenha sido seu empregador nos primeiros anos de carreira, gerando, respectivamente, a indenização/compensação por formação ou indenização pelo “mecanismo de solidariedade” da FIFA. Assim, nos parece claro que a caracterização, ou não, da justa causa obreira, com todas as suas consequências, dar-se-á pela interpretação da Justiça do Trabalho em ação judicial, razão pela qual o clube empregador deve, de fato, estar certo do descumprimento contratual grave do empregado a fim de intentar esta via de procedimento, pois, em eventual improcedência do seu intento, o clube empregador poderá arcar, ao revés, em provável reconvenção/ação originária, com todos os ônus de uma dispensa imotivada e adiantada do atleta, inclusive arcando com a chamada cláusula compensatória desportiva.¹³⁰

Não se olvide que toda a celeuma acima explanada, envolvendo investimentos e relacionamentos com parceiros comerciais, patrocinadores, torcedores, além de questões relativas a transmissões de partidas e todos os demais aspectos que compõem e engrandecem o espetáculo esportivo e a indústria do futebol, também se manifesta de forma semelhante no cenário lusitano.

Pretende-se ressaltar, portanto, que, não obstante, a legislação especial portuguesa, especialmente a Lei 54/17, contempla a possibilidade de despedimento com justa causa promovido pela entidade empregadora desportiva. O que nos permite concluir que não há óbice

¹³⁰ DANI, Marcos Ulhoa. *A justa causa praticada pelo jogador profissional de futebol e a sua tipificação*. Mega Jurídico, 2016. Disponível em: <https://www.megajuridico.com/justa-causa-praticada-pelo-jogador-profissional-de-futebol-e-sua-tipificacao>. Acesso em 18 jun. 2023.

para a previsão legal do instituto no ditame especial brasileiro, a exemplo do que dispõe o regime português.

Nesse sentido, é improrrogável a alteração legislativa para incluir a justa causa como modalidade de extinção do contrato especial de trabalho desportivo no ordenamento jurídico nacional, a exemplo do que dispõe a legislação portuguesa sobre o assunto.

Frise-se que o quanto exposto acerca das possíveis justificativas para que o legislador tenha optado por não acrescentar a justa causa na lei especial não justifica, em absoluto, a omissão normativa. É forçoso à lei desportiva abarcar a modalidade, porquanto dotada de particularidades não compreendidas pela lei geral, em que pese a prática consubstanciada na realidade do universo do futebol revele caminhos outros potencialmente mais interessantes, eficazes e vantajosos às partes contratantes. Outra não pode ser a conclusão senão de que a lei jamais pode deixar de prever um instituto de suma importância ao ordenamento jurídico por razões alheias ao Direito, inobstante conectadas.

Após a breve explanação, cumpre enveredar uma análise mais detalhada sobre a possibilidade de exigência da cláusula indenizatória nos casos de justa causa.

6.8 CLÁUSULA INDENIZATÓRIA: CABIMENTO

A ausência de normativa a respeito da extinção do contrato por justa causa trouxe inúmeras incertezas e inseguranças ao cenário jurídico brasileiro, porquanto referido instituto, quando aplicado a contratos a termo, difere substancialmente do regime aplicável aos trabalhadores comuns, sob a lei geral, com contrato de trabalho por prazo indeterminado. A isso, somam-se, ainda, as singularidades que residem no Direito Laboral Desportivo e tornam imperativa a regulamentação do tema.

No entanto, como dito, a omissão da legislação especial brasileira tampouco denota que a justa causa não possa ser aplicada aos desportistas. Ocorre que, em razão da referida lacuna, sobreveio a problemática no que concerne ao procedimento a ser adotado caso seja configurada a dispensa em sua modalidade soberana.

Insta contextualizar que, desde a revogação do art. 20 da Lei 6.354/1976 (“Lei do Passe”) pela Lei nº 12.395/11, o ordenamento jurídico brasileiro não mais previu a dispensa dos praticantes desportivos por justa causa na lei especial. Referido dispositivo versava sobre a

rescisão contratual por justa causa e eliminação do futebol nacional se fossem detectados atos de improbidade, grave incontinência de conduta, bem como em casos de condenação a pena de reclusão superior a dois anos e eliminação imposta pela entidade de direção máxima do futebol nacional ou internacional. Outrossim, restou na Lei Pelé e na Lei Geral do Esporte uma espécie de vácuo legal.

Ademais, com o advento da Lei nº 12.395/11, foram acrescentados ao art. 28 da LP o §5º e seus incisos. O diploma foi responsável por implementar no ordenamento jurídico pátrio as cláusulas rescisórias, nomeadamente indenizatória e compensatória, cuja previsão no contrato de trabalho esportivo é obrigatória, com supedâneo no art. 28, I e II, da LP, mantido no art. 86, I e II, da LGE, extirpando, assim, a cláusula penal existente até então no sistema brasileiro.

Salienta-se que a cláusula indenizatória esportiva encontra lastro na preservação do equilíbrio e da estabilidade contratual, constituindo-se como uma salvaguarda econômica em favor do clube diante da extinção antecipada do contrato. Com efeito, o propósito primordial deste mecanismo consiste em desencorajar a saída prematura do atleta antes do termo estipulado, assegurando, caso haja a desvinculação no curso do contrato, a devida compensação financeira ao clube.

Como referido, importante pontuar que o art. 90 da LGE, o qual alude à dissolução do contrato, sofreu alguns vetos durante o processo legislativo. Dentre os dispositivos vetados, destacamos, por guardarem correspondência com o cerne deste capítulo, o inciso II e o § 6º. O primeiro previa a ruptura antecipada com o pagamento da cláusula indenizatória esportiva ou da cláusula compensatória esportiva como uma das formas de cessação do vínculo de emprego e do vínculo esportivo do atleta profissional com a organização esportiva empregadora. O §6º, por seu turno, dispunha que a dispensa motivada do atleta profissional acarreta a obrigação de pagar o valor da cláusula indenizatória esportiva à organização esportiva empregadora.

Releva citar, ainda, o veto da alínea "c" do inciso I do *caput* do art. 86, do qual constava a dispensa motivada dentre as hipóteses de cabimento da cláusula indenizatória esportiva.

Consta das razões dos vetos a seguinte justificativa, *verbis*:

Embora se reconheça a boa intenção do legislador, a proposição legislativa contraria o interesse público, pois os dispositivos pretendem conferir à organização esportiva o direito de receber a cláusula indenizatória, que seria cobrada do atleta também na hipótese de dispensa motivada. Tal disposição desvirtua a relação trabalhista, as normas a ela aplicáveis e o instituto da cláusula indenizatória, destinada a outros fins.¹³¹

¹³¹ Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/vetos/-/veto/detalhe/15729>. Acesso em: 28 jul. 2024.

Destaca-se que até a data de entrega do presente trabalho tais preceitos permanecem vetados.

Nesse contexto, a despeito dos vetos acima referidos na LGE, muito se discute a respeito da possibilidade de cobrança da cláusula indenizatória desportiva nos casos de dispensa por justa causa, dado o manifesto prejuízo de natureza financeira causado pelo atleta em relação ao investimento realizado pelo empregador. Entretanto, a incidência da cláusula rescisória, vigente a partir da extinção do “passe”, enseja alguns questionamentos e suscita posicionamentos divergentes. Explica-se.

Pela literalidade da lei, referida cláusula é devida exclusivamente em favor do clube em duas hipóteses: com a transferência do atleta para outra organização, nacional ou estrangeira, durante a vigência do contrato especial de trabalho esportivo ou em razão do retorno do atleta às atividades profissionais em outra organização esportiva, no prazo de até trinta meses (conhecida como “desaposentação”), nos termos do art. 86, I, *a e b*, da LGE, que reproduziu o art. 28, I, *a e b*, da Lei Pelé, com modificações apenas na nomenclatura.

Logo, em conformidade com as regras de hermenêutica, não se aplica a cláusula indenizatória em caso de justa causa, vez que estamos diante de norma sancionatória que não comporta interpretação ampliativa ou extensiva. Trata-se de exegese literal e lógica, porquanto não há previsão da penalidade capital na legislação desportiva brasileira.

Em sentido diametralmente oposto, defendemos a legitimidade quanto ao cabimento da cláusula indenizatória esportiva por ocasião da dispensa por justa causa do atleta, pois este seria o instrumento propício para compensar o clube pelos prejuízos sofridos.

Com o desiderato de respaldar sua implementação, crítica oportuna se faz ao flagrante desequilíbrio, compreendido na normativa desportiva vigente, sequer corrigido com o advento da Lei 14.597/23, na medida em que há proteção ao atleta, em face de arbitrariedades praticadas pelo clube, consoante disposição expressa do instituto da rescisão indireta com o consequente pagamento da cláusula compensatória. Todavia, não há ferramenta adequada a penalizar e resolver a avença devido à falta grave perpetrada pelo desportista, designadamente a dispensa por justa causa com o dispêndio de seu consectário legal, consubstanciado na cláusula indenizatória, cabível a título de ressarcimento.

Para corroborar, impende destacar o valioso ensinamento de Alexandre Agra Belmonte:

A respeito, a única interpretação possível é a da respectiva incidência, devendo-se considerar 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.¹³²

Nesse sentido, o insigne Ministro do TST, Alexandre Agra Belmonte, tece com absoluta precisão mais algumas considerações:

Em que pese o silêncio da lei a respeito, entendemos que a cláusula indenizatória também é devida na hipótese de rompimento do contrato por justa causa. Não faria sentido o atleta dar causa ao rompimento por um dos comportamentos previstos no art. 482, da CLT, levando a entidade desportiva à perda do investimento, sem qualquer compensação.¹³³

Mauricio de Figueiredo Corrêa da Veiga corrobora o posicionamento adotado, porquanto exige-se do atleta uma disciplina maior quando em comparação aos empregados ordinários, vez que ele deve se resguardar para enfrentar um grande volume de treinamentos e jogos, inclusive fora do período em que está à disposição do clube, e zelar por sua imagem. Segundo o autor, se o jogador, após ser dispensado por justa causa, assinar com outro clube em um prazo de até seis meses, este clube poderia ser responsabilizado pelo pagamento da cláusula indenizatória. “Este seria o procedimento correto a ser utilizado, pois o ‘novo’ clube estaria ciente de que a demissão ocorreria por justa causa”.¹³⁴

Alexandre Agra Belmonte defende que, nos casos em que for aplicada a justa causa, o atleta deve pagar um montante indenizatório ao clube:

Se na transferência de um clube para o outro o primeiro tem direito a uma indenização por abandono de serviço, da mesma forma o clube também deveria ser indenizado se ocorrem um dos casos de despedida por justa causa previstos na CLT.¹³⁵

Continua o autor: “Se o atleta deu causa ao término do contrato, ele tem que pagar a cláusula indenizatória, disciplinada no artigo 28 da Lei Pelé”.¹³⁶

Com efeito, Cristiano Augusto Rodrigues Possídio sugere uma alternativa protetiva ao clube:

¹³² BELMONTE, Alexandre Agra. *Justa causa como motivo de terminação do contrato do atleta profissional e demais hipóteses de cessação*. In: BASTOS, Guilherme Augusto Caputo (org.). *Atualidades sobre direito esportivo no Brasil e no mundo*. Dourados: Seriem, 2010. t. II, pág 18.

¹³³ BELMONTE, Alexandre Agra. *Organização do desporto, da justiça desportiva e principais aspectos jurídico-justrabalhistas da relação de trabalho do atleta profissional nos planos individual e coletivo*. In: RAMOS, Rafael Teixeira. *Curso de Direito do Trabalho Desportivo: As Relações Especiais de Trabalho do Esporte*. Salvador: JusPodivm, 2021. p. 231.

¹³⁴ Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/legislacao-esportiva-nao-preve-compensacao-ao-clube-em-justa-causa-de-jogador>. Acesso em: 27 jun. 2023.

¹³⁵ Idem.

¹³⁶ Idem.

Inicialmente, encaminhar expediente à entidade de administração do desporto, a fim de noticiar a quebra contratual por interesse exclusivo do atleta ou por justa causa para que os demais clubes do país tomem conhecimento do fato, permitindo, em tese, a responsabilização futura, inclusive, solidária de outra agremiação sobre a perspectiva da boa-fé esportiva e da responsabilidade in elegendo. Em seguida, ingressar com demanda junto à CNRD – Câmara Nacional de Resolução de Disputas, o que seria mais recomendável, ante a praticidade, celeridade e economia, ou perante a Justiça do Trabalho, caso venha a ser contestada a competência da CNRD, exigindo do atleta e, no prisma da solidariedade, do clube que o vier a contratar, o pagamento de indenização correspondente à cláusula indenizatória desportiva. Se ainda não existir clube contratante ao tempo da propositura da ação ou da demanda junto à CNRD, deve-se pleitear o envio de ofício à entidade de administração do desporto, comunicando o reconhecimento da rescisão antecipada operacionalizada por justa causa e, portanto, violação contratual caracterizadora da indenização reparadora, conterindo-se publicidade no seio da respectiva modalidade, o que atrairá a possibilidade de aplicação do art. 28, I e §§ 1º e 2º, da Lei 9.615/1998.¹³⁷

Identificamos que o impasse surge notadamente quanto à estipulação do montante a ser pago, visto que a Lei prevê valores apenas para transferências nacionais ou internacionais do atleta para outra organização, apontando quantias distintas para cada situação. Se utilizados tais critérios, subsistiria ainda a dúvida no que tange ao parâmetro a ser aplicado à justa causa, pois o desportista seria individualmente responsabilizado pelo pagamento. Portanto, o dispositivo legal, em sua redação atual, não soluciona o imbróglio.

Posto isto, diante de dificuldades e da disparidade significativa em relação ao valor arbitrado, imperiosa a ponderação acerca da fixação do *quantum* indenizatório.

Há que referir algumas situações que devem ser consideradas, porquanto inexistem critérios objetivos definidos pela norma legal. Dentre elas, destaca-se a hipótese de o atleta interromper sua carreira, temporária ou definitivamente, e ser contratado por outra equipe, a fim de determinar a responsabilidade solidária do novo clube nesses casos, tendo em vista que a Lei dispõe que serão solidariamente responsáveis pelo pagamento da cláusula indenizatória esportiva o atleta e a nova organização esportiva empregadora, à luz do art. 86, § 2º, da LGE. Ademais, outros fatores, como a capacidade financeira do desportista e a base salarial percebida no clube, podem atenuar o valor arbitrado, segundo a justiça concreta, se constatada excessiva desproporção.

Caso o praticante interrompa sua carreira, assevera Domingos Sávio Zainaghi:

Questão tormentosa aqui, é se o clube empregador, no caso de uma dispensa por justa causa, teria direito de cobrar o valor da cláusula indenizatória prevista no artigo 28 da

¹³⁷ POSSÍDIO, Cristiano Augusto Rodrigues. *Direito Desportivo Trabalhista - Contrato Especial de Trabalho Desportivo*. Curitiba: Juruá, 2019. p. 102 e 103.

Lei nº 9.615/98. Na situação supra, onde o atleta foi banido da profissão, entendemos que não terá o clube direito ao recebimento daquele valor.¹³⁸

Em uma análise minuciosa, pode-se defender a redução do valor da cláusula indenizatória desportiva para que esse montante seja no valor aproximado em relação aos danos efetivamente causados pela ruptura antecipada do vínculo empregatício, evitando-se, assim, que o valor a ser pago seja desproporcional e abusivo e acabe por comprometer o patrimônio do jogador, que não mais voltará aos gramados, ao menos, não como atleta profissional de futebol.

Salutar destacar as sábias palavras de Alexandre Agra Belmonte:

Quanto ao valor da indenização devida pelo atleta, a lei prevê no valor pactuado pelas partes, até o limite máximo de 2.000 vezes o salário, tendo a referida cláusula a natureza de cláusula penal ou pena convencional pelas partes para indenizar o inadimplemento de obrigações, pelo que, com base no art. 413 do Código Civil, o Judiciário Trabalhista pode adequá-lo, se a considerar excessiva. Por exemplo, se desproporcional ao tempo restante de contrato.¹³⁹

Caso o desportista seja contratado por uma nova equipe, que responderá solidariamente, resta mais fácil identificar os parâmetros utilizados no arbitramento da cláusula, pois a própria Lei define estes valores para transferências nacionais ou internacionais.

Nesse sentido, Rafael Teixeira Ramos assinala:

Se o atleta contrair contrato de trabalho com outra entidade empregadora desportiva, em até trinta (30) meses, que esta seja responsável solidária na quitação da multa rescisória do referido clausulado, segundo o art. 28, § 2º, da mesma Lei n. 9.615/98.¹⁴⁰

Evidentemente, não pugnamos pela aplicação da referida cláusula nos moldes atualmente previstos na Lei, pois as balizas ora fixadas revelariam completa inaptidão e inviabilidade de subsumir o caso concreto à norma.

Importante destacar que o escopo do pagamento da cláusula rescisória ao clube é justamente compensá-lo pelos prejuízos decorrentes dos investimentos infrutíferos. Indubitavelmente, há situações em que o jogador chega com “custo zero” ao clube ou não foi

¹³⁸ ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Limites do poder disciplinar e reflexos das decisões da Justiça Desportiva no CETD*. In: RAMOS, Rafael Teixeira. *Curso de Direito do Trabalho Desportivo: As Relações Especiais de Trabalho do Esporte*. Salvador: JusPodivm, 2021. p. 231.

¹³⁹ BELMONTE, Alexandre Agra. *Organização do desporto, da justiça desportiva e principais aspectos jurídico-justrabalhistas da relação de trabalho do atleta profissional nos planos individual e coletivo*. In: RAMOS, Rafael Teixeira. *Curso de Direito do Trabalho Desportivo: As Relações Especiais de Trabalho do Esporte*. Salvador: JusPodivm, 2021. p. 231.

¹⁴⁰ RAMOS, Rafael Teixeira. *Curso de Direito do Trabalho Desportivo: As Relações Especiais de Trabalho do Esporte*. Salvador: JusPodivm, 2021. p. 230.

formado pela instituição, por exemplo. Porém, normalmente, são realizados aportes por ocasião da formação ou contratação/empréstimo. Desse modo, o que se visa ressarcir são os investimentos e as expectativas esportivas e econômicas do clube, irremediavelmente frustradas com a ruptura antecipada do contrato em virtude da falta grave praticada pelo atleta.

Preliminarmente, há que se ter em vista a escolha de indicadores proporcionais, razoáveis e adequados, porquanto a medida não pode revelar-se como a pena de morte do atleta. Para tanto, mister a adoção, pelo legislador, de alguns critérios, a fim de tornar viável a dispensa por justa causa do atleta com o respectivo pagamento da cláusula indenizatória ao clube.

Com efeito, a determinação do *quantum* indenizatório verifica-se como uma tarefa árdua a ser perquirida, mas há dispositivos no compêndio normativo português que em muito auxiliam o legislador e o operador do Direito na espinhosa missão de estabelecer métricas ao valor legalmente estipulado da cláusula indenizatória.

Entretantes, o ordenamento jurídico lusitano dispõe de um embasamento legal sobre o qual nos ancoramos no presente trabalho para a fixação do montante indenizatório.

Assim, uma alternativa, a exemplo do quanto previsto na legislação especial lusitana, seria incorporar a inteligência do art. 24º, nº 1, do RJCTD no Brasil. Significa dizer que, para os casos de justa causa aplicada pelo clube ao atleta, este último estaria obrigado a indenizar o clube no valor correspondente às retribuições que lhe seriam devidas se o contrato de trabalho tivesse cessado no seu termo. Trata-se, como mencionado alhures, do pagamento das parcelas vincendas.

Ressalte-se que possivelmente o pagamento das retribuições vincendas tampouco se revelaria suficiente frente aos vultosos investimentos realizados, atraindo, então, a redação do nº 2 do mesmo dispositivo para o ordenamento pátrio, atinente ao princípio da reparação integral do dano.

Muito embora tal preceito esteja atrelado à efetiva comprovação dos danos para majoração dos valores, levando então à conclusão de que são mensuráveis, insta pontuar, entretanto, que a concepção de reparação ou compensação pelos investimentos nem sempre se revela tangível, porquanto o desafio consiste, nesse caso, em estimar o prejuízo, não obstante financeiro, balizando-o com fatores como o tempo de serviço prestado pelo atleta, conquistas obtidas, títulos, valorização ou desvalorização do jogador, prazo remanescente de contrato, comercialização de produtos licenciados, receitas de bilheteria nas partidas etc.

Em que pese o subjetivismo contido na relação desportiva e as inúmeras variáveis e elementos, dentre os quais destacamos apenas alguns, a Lei deve estabelecer critérios objetivos, ainda que, inexoravelmente, o valor arbitrado para a cláusula desportiva não corresponda ao

exato montante investido, sendo, indiscutivelmente, oportunizada a respectiva correção e adequação pelo Poder Judiciário mediante a propositura da ação correspondente pela parte prejudicada.

Porém, é imperativo remover o caráter subjetivo e discricionário da determinação do valor da multa indenizatória, de forma a aproximar-se ao máximo do dano efetivamente sofrido, permitindo ao atleta efetuar o pagamento sem comprometer sua subsistência, diante do desequilíbrio em que as partes se encontram na relação laboral. A indenização deve ser exequível e suportável para o atleta, de modo que não retire o mínimo financeiramente necessário para seu sustento, visando garantir um padrão de justiça.

Em se tratando de critérios de difícil apuração, a precisa aferição pode acarretar incongruências e desequilíbrio, dada a impossibilidade de valorar a indenização no montante equivalente ao dano sofrido pelo clube, mas, pautando-se pela proporcionalidade e razoabilidade, mister o importe indenizatório seja fixado de forma a reduzir categoricamente o prejuízo da instituição. Há que se definir, pois, parâmetros objetivos, razoáveis e lógicos para a valoração da cláusula rescisória.

Ante todo o exposto, para balizar a fixação do *quantum* indenizatório, deve o legislador impreterivelmente observar os critérios tradicionais de reparação ou compensação já consolidados pela doutrina e jurisprudência, porquanto há recursos que nos norteiam nesse sentido, e, ainda, arrimar-se às particularidades e especificidades que são próprias ao enlace laboral desportivo, a fim de se obter a justa compensação aos prejuízos realizados pelo clube e não tornar lucrativa a prática do ato gravoso pelo atleta. Nisso consiste um olhar diligente dos legisladores.

Em suma, o que se vê diante da omissão legislativa em relação à dispensa por justa causa do atleta profissional de futebol é um cenário de extrema insegurança jurídica, o que nos leva a crer que a fixação de parâmetros e regulamentação mais específica acerca da aplicação do instituto para os praticantes desportivos é premente.

Imperiosa a conclusão de que, não havendo critérios objetivos que balizem a fixação do *quantum* indenizatório diante da aplicação da justa causa ao atleta, o ordenamento estará fadado a cometer injustiças e a infringir o princípio da isonomia nas relações laborais desportivas.

7 LIMITES AO PODER DO EMPREGADOR

7.1 NOTAS INTRODUTÓRIAS

Diante de todo o exposto, resta incontestável que a relação laboral, mormente em decorrência da subordinação existente entre as partes – o que, naturalmente, acaba por reduzir a capacidade obreira de manifestar livremente sua vontade –, pode atingir e quiçá ameaçar alguns direitos intrínsecos à pessoa humana, tais como liberdade, intimidade, privacidade e imagem, alcançando, por vezes, sua dignidade.

Na relação laboral desportiva, em que a subordinação implica um maior controle da vida privada dos atletas subordinados em razão da própria atividade exercida, a invasão na esfera íntima e privada torna-se inevitável, culminando na iminente violação a tais direitos.

Adverte Francisco das Chagas Lima Filho:

Os poderes empresariais continuam, no entanto, sendo um forte elemento de inibição ao exercício efetivo dos direitos fundamentais laborais por parte do empregado que, encontrando-se em situação de subordinação e, portanto, de dependência, não raro costuma aceitar com certa resignação — até mesmo como forma de manutenção do posto de trabalho — a violação a esses direitos. Essa constatação põe em evidência a necessidade de limites ao exercício desses poderes, à medida que, como os demais poderes privados, não podem ser exercidos de forma abusiva ou desvirtuados da sua verdadeira finalidade.¹⁴¹

Nesse sentido, com a evolução normativa, principiológica, regramental e institucional do Direito do Trabalho, o poder do empregador, que antes era tido como incontestável e inoponível, passa, então, a se deparar com algumas barreiras.

Francisco das Chagas Lima Filho colaciona o seguinte entendimento:

Torna-se, por conseguinte, indispensável se repensar os limites do poder de direção empresarial de forma a impedir que a lógica empresária, a busca do lucro com menores custos e as novas tecnologias possam ser usadas sem qualquer baliza ética, levando o ser humano trabalhador a se transformar em um mero e descartável instrumento de produção ou insumo.¹⁴²

Continua o autor:

Nessa linha de pensar, entre as limitações ao exercício dos poderes empresariais podem ser citadas, exemplificativamente, aquelas que visam proteger a vida, a intimidade, a honra e a imagem do trabalhador, bem como o direito à não

¹⁴¹ LIMA FILHO, Francisco das Chagas. *Os direitos fundamentais e a boa-fé como limites do poder diretivo empresarial*. São Paulo: LTr, 2017. p. 95 e 96.

¹⁴² LIMA FILHO, Francisco das Chagas. *Os direitos fundamentais e a boa-fé como limites do poder diretivo empresarial*. São Paulo: LTr, 2017. p. 100.

discriminação. É nesse quadro que os direitos fundamentais que integram o valor maior da dignidade humana – e que são prévios ao contrato de trabalho e à relação de emprego – constituem, ao lado do princípio da boa-fé, balizas inclusive de ordem ético-moral ao exercício do poder de direção empresarial.¹⁴³

O próprio contrato de trabalho atua como baliza aos poderes do empregador, porquanto prevê situações limítrofes nas quais os direitos fundamentais e de personalidade dos trabalhadores devem ser respeitados, impedindo ainda que o empregador invada a vida privada dos empregados para além do que for estritamente necessário em razão da atividade exercida e somente nessa exata medida e extensão. Com efeito, as obrigações convencionadas ali dispostas constituem uma barreira ao que pode ser solicitado do obreiro e até onde o empregador pode ir.

Para corroborar, adverte Victor Hugo Ventura:

O poder de direção do clube conhece, no entanto, limites. Esses limites decorrem, desde logo, da circunstância de o praticante desportivo, como também o empregador, estar sujeito a um feixe de normas que contendem com a execução da prestação e que, pelo seu marcado interesse público, transcendem a bilateralidade geométrica da relação de trabalho, devendo prevalecer sobre o interesse do empregador. Por outras palavras, o praticante desportivo não deve perseguir a todo o transe o interesse do empregador, pois há valores que podem falar mais alto. Assim, para além dos limites gerais ao poder de direção do clube que decorrem de princípios gerais de ordem pública.¹⁴⁴

Destarte, todo o arcabouço normativo formado pelos Tratados Internacionais dos quais Brasil e Portugal são signatários, Direitos Humanos e Fundamentais contidos na CF/88 e na CRP e Direitos de Personalidade abarcados pelo CC, CT e demais diplomas consubstanciam diretrizes jurídicas cuja observância é imperiosa por todos os ramos do Direito e, como é o caso do presente estudo, pelo Direito Laboral Desportivo, a fim de que seja dispensado ao ordenamento jurídico um tratamento arguto, harmônico e isento de antinomias.

No tocante à harmonização das dimensões jurídicas contrapostas, Mauricio Godinho Delgado afirma:

O Direito, em sua estrutura e dinâmica operacional, corresponde a um sistema, integrado por partes diferenciadas, mas que tem de se ajustar, lógica e concretamente. Na qualidade de sistema, não há no Direito antinomias inconciliáveis, que façam a ordem jurídica perder a organicidade, coerência e força normativa.¹⁴⁵

¹⁴³ LIMA FILHO, Francisco das Chagas. *Os direitos fundamentais e a boa-fé como limites do poder diretivo empresarial*. São Paulo: LTr, 2017. p. 101.

¹⁴⁴ VENTURA, Victor Hugo. *O Regime do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo*. Coimbra: Almedina, 2023. p. 146.

¹⁴⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 711.

Impende notar que, não por acaso, observar a ordem jurídica imposta pelo legislador não é tarefa fácil, mas se torna mais factível se partirmos do art. 1º, que encerra os fundamentos da República Federativa do Brasil e coloca lado a lado, atribuindo igual importância e relevância, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Assim, a propriedade deve se adequar à função social do contrato e não servir de instrumento de violação de direitos, garantias e liberdades do cidadão que assume a condição de trabalhador.

Não se olvide que a manifestação dos direitos de personalidade em todas as suas dimensões acompanha o operário em todas as fases do contrato e nos mais diversos momentos, não apenas durante o expediente ou enquanto estiver nas dependências da empresa.

Por outro lado, também é certo dizer que os direitos de personalidade e os direitos fundamentais não são absolutos e podem ser modulados quando em contraposição uns aos outros ou quando colidirem com outros direitos e interesses de ordem constitucional.

Importa esclarecer se os direitos de personalidade podem ser relativizados e limitados e em que medida lhes cabe restrição, sob a justificativa e legitimidade do poder diretivo do empregador, e elucidar, ainda, qual a elasticidade desse refreamento nas relações laborais desportivas.

Francisco das Chagas Lima Filho assente que:

Se é certo que o contrato de trabalho não pode constituir, por si só, título hábil para a introdução de limitações aos direitos fundamentais que correspondem ao trabalhador como pessoa e como cidadão, não é menos verdadeiro que nenhum direito é absoluto. Portanto, o direito à proteção de reserva da intimidade pode ceder ante interesses constitucionalmente relevantes sempre que a limitação que possa experimentar se revele necessária para alcançar o fim previsto, proporcionado para alcançá-lo e, em qualquer caso, com respeito ao conteúdo essencial do próprio direito.¹⁴⁶

Continua o autor:

Necessário, pois, fazer a adaptabilidade dos direitos do trabalhador aos objetivos da organização ou empresa a que ele se integra, porém, levando em consideração a razoabilidade desses objetivos de modo que não haja violação aos fins objetivados pelo empreendimento nem afetação aos legítimos direitos daqueles que nele se inserem na condição de empregados.¹⁴⁷

¹⁴⁶ LIMA FILHO, Francisco das Chagas. *Os direitos fundamentais e a boa-fé como limites do poder diretivo empresarial*. São Paulo: LTr, 2017. p. 118.

¹⁴⁷ LIMA FILHO, Francisco das Chagas. *Os direitos fundamentais e a boa-fé como limites do poder diretivo empresarial*. São Paulo: LTr, 2017. p. 118 e 119.

Dessa forma, não se pode olvidar a existência de limites e contingentes sociais encartados na Constituição Federal e pela Constituição da República Portuguesa, preconizados substancialmente pelos direitos fundamentais e de personalidade.

Portanto, a seguir, serão expostas algumas balizas ao poder do empregador, à luz do ordenamento jurídico luso-brasileiro.

7.2 FUNÇÃO SOCIAL DA PROPRIEDADE, FUNÇÃO SOCIAL DO CONTRATO E AUTONOMIA PRIVADA

O poder diretivo foi constitucionalmente garantido na Carta Magna ao consagrar a livre iniciativa e a propriedade privada.

Com efeito, a função social da propriedade, a função social do contrato e a autonomia privada são conceitos fundamentais presentes tanto na Constituição Federal do Brasil de 1988 quanto na Constituição da República Portuguesa, que visam equilibrar o poder entre as partes, especialmente no contexto do vínculo de emprego. Ambos os textos constitucionais reconhecem a importância desses princípios para garantir relações sociais justas e equilibradas.

No Brasil, a função social da propriedade está prevista no artigo 5º, inciso XXIII, e no artigo 170, inciso III, da Constituição Federal. Tais dispositivos estabelecem que a propriedade deve atender a sua função social, ou seja, não pode ser exercida de forma abusiva em detrimento do bem-estar coletivo. Implicar dizer, portanto, que o direito de propriedade não é absoluto e deve estar em consonância com os interesses da coletividade e ser exercido de maneira a promover o desenvolvimento socioeconômico e a justiça social. No contexto empresarial, significa que o empregador não pode usar sua propriedade de forma arbitrária. Pelo contrário, impõe-se que o detentor dos meios de produção considere o impacto de suas decisões sobre os empregados e a comunidade em geral.

Já em Portugal, a função social da propriedade está prevista no artigo 62º da Constituição da República Portuguesa, o qual estabelece que a propriedade privada deve ser exercida de modo a servir o interesse geral. Destarte, os proprietários devem utilizar seus bens de forma a contribuir para o bem comum, respeitando os direitos e interesses de terceiros e promovendo o desenvolvimento sustentável.

No âmbito desportivo, por função social da propriedade entende-se que os clubes de futebol não podem exercer seu poder de propriedade de forma autocrática e desmedida, ou seja, não lhes é permitido tratar seus jogadores apenas como meros ativos, pelo que devem considerar seu bem-estar e dignidade enquanto indivíduos. Tal perspectiva reflete em questões como condições de trabalho, segurança, saúde e respeito aos direitos humanos.

O direito de propriedade, consagrado no art. 5º, XXII, da CF/88, deve ser efetivado em consonância com a função social do contrato e demais valores e princípios fundamentais do Texto Maior. Significa dizer que referido direito não pode sobrepujar a dignidade da pessoa humana e suas demais ramificações. Ademais, a função social, contida no art. 5º, XXIII, da CF/88, atua como um limitador do exercício do poder empresarial, mas também, por meio da proteção e garantia constitucionais que possui, permite que o empregador organize e desenvolva a atividade empresarial com vistas a gerar empregos e movimentar a economia pátria.

Francisco das Chagas Lima Filho afirma que:

O direito de propriedade não pode ser exercido de forma absoluta, mas de acordo com a função social, vale dizer: com respeito aos direitos fundamentais do trabalhador, entre os quais se encontram os direitos à privacidade, à intimidade e ao sigilo das comunicações, expressamente tutelados pelo Texto Supremo e que na podem ser eliminados apenas porque o empregador é titular dos meios de produção.¹⁴⁸

A função social do contrato, por sua vez, tem como pilar a ideologia do Estado Social, que defere à pessoa humana substancial relevância e tem por objetivo promover a dignidade humana e a justiça social. Por esse motivo, alicerçado no dirigismo contratual, que permite a intervenção estatal e legal nos contratos, o Texto Maior reveste-se de uma postura intervencionista em relação à atividade econômica e passa a prever regras com finalidades sociais, as quais devem ser observadas e acatadas pelos entes privados.

A função social da propriedade ganhou reforço no CC/02 com o art. 1228, § 1º. Assim, com o advento do CC/02, a função social do contrato passou a ter tipificação legal no art. 421 do CC. Trata-se de princípio contratual de ordem pública, segundo o qual o contrato deve ser interpretado conforme o contexto social. O princípio ideológico da função social do contrato prevê que interesses individuais, econômicos e sociais dos contratantes sejam exercidos em consonância uns com os outros.

Para corroborar, válido ressaltar a lição do constitucionalista Pedro Lenza:

¹⁴⁸ LIMA FILHO, Francisco das Chagas. *Os direitos fundamentais e a boa-fé como limites do poder diretivo empresarial*. São Paulo: LTr, 2017. p. 137.

Com base nessa evolução [passando de Estado Liberal para Estado Social e Pós-Social], em um primeiro momento pode-se afirmar que os institutos clássicos do direito de propriedade e a autonomia da vontade privada eram suficientes para regulamentar a atividade econômica, até porque o capitalismo primitivo pregava a autorregulação, sem qualquer interferência do Estado na economia. A partir do século XX, no entanto, a situação começa a ser repensada, especialmente diante das constantes situações de abuso do poder econômico. Surge, então, 'clima' propício para a constitucionalização da economia. Nesse sentido, o art. 170, caput, da CF/88 estabelece que a ordem econômica, tendo por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, funda-se em dois grandes pilares: valorização do trabalho humano e livre-iniciativa. Cabe, aqui, observar que, nos termos do art. 1º, IV, são fundamentos da República Federativa do Brasil: os valores sociais do trabalho e os valores sociais da livre-iniciativa. O constituinte privilegia, portanto, o modelo capitalista, porém, não se pode esquecer da finalidade da ordem econômica, qual seja, assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social, afastando-se, assim, de um Estado absenteísta nos moldes do liberalismo. Pelo contrário, o texto admite a intervenção do Estado no domínio econômico.¹⁴⁹

À luz dos ensinamentos de Flávio Tartuce:

Conceitua-se o regramento em questão como um princípio de ordem pública - art. 2.035, parágrafo único, do Código Civil -, pelo qual o contrato deve ser, necessariamente, interpretado e visualizado de acordo com o contexto da sociedade. A palavra função social deve ser visualizada com o sentido de finalidade coletiva, sendo efeito do princípio em questão a mitigação ou relativização da força obrigatória das convenções (*pacta sunt servanda*). Nesse contexto, o contrato não pode ser mais visto como uma bolha, que isola as partes do meio social. Simbolicamente, a função social funciona como uma agulha, que fura a bolha, trazendo uma interpretação social dos pactos. Não se deve mais interpretar os contratos somente de acordo com aquilo que foi assinado pelas partes, mas sim levando-se em conta a realidade social que os circunda. Na realidade, à luz da personalização e constitucionalização do Direito Civil, pode-se afirmar que a real função do contrato não é a segurança jurídica, mas sim atender aos interesses da pessoa humana.¹⁵⁰

Laert Mantovani Junior assente em sua obra que:

A função social do contrato limita a liberdade contratual, sem, contudo, suprimi-la; a função social do contrato, em hipótese alguma, sobrepuja sua função econômica, inerente a ele, e que se consubstancia na livre circulação de riquezas.¹⁵¹

Assim, a função social do contrato é reconhecida no ordenamento jurídico brasileiro, conforme o disposto no artigo 421 do Código Civil. Tal preceito estabelece que os contratos devem ser interpretados de acordo com a boa-fé, visando não apenas aos interesses das partes envolvidas, mas também ao interesse público.

¹⁴⁹ LENZA, Pedro. *Direito constitucional esquematizado*. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 1518.

¹⁵⁰ TARTUCE, Flávio. *Manual de Direito Civil – Volume Único*. 6. ed. São Paulo: Método, 2016. p. 615 e 616.

¹⁵¹ MANTOVANI JUNIOR, Laert. *O direito constitucional à intimidade e à vida privada do empregado e o poder diretivo do empregador*. São Paulo: LTr, 2010. p. 60.

Da mesma forma, o ordenamento jurídico português ratifica sua importância, embora de maneira implícita. A interpretação dos contratos à luz dos princípios da boa-fé e da equidade configura prática comum nos tribunais portugueses.

Por fim, ambas as Constituições reconhecem a autonomia privada, que, repise-se, deve ser praticada dentro dos limites estabelecidos pelos princípios da função social da propriedade e do contrato. Importa dizer que as partes têm liberdade para negociar e estipular os termos de seus contratos, desde que não violem direitos fundamentais ou princípios de justiça social. Ou seja, essa liberdade não é ilimitada. Os princípios da função social da propriedade e do contrato atuam como balizas e limites ao poder diretivo patronal, garantindo que as negociações contratuais respeitem os direitos dos trabalhadores e promovam o bem-estar social.

Flávio Tartuce conceitua:

Por todos esses fatores, conceitua-se o princípio da autonomia privada como sendo um regramento básico, de ordem particular - mas influenciado por normas de ordem pública - pelo qual na formação do contrato, além da vontade das partes, entram em cena outros fatores: psicológicos, políticos, econômicos e sociais. Trata-se do direito indeclinável da parte de autorregulamentar os seus interesses, decorrente da dignidade humana, mas que encontra limitações em normas de ordem pública, particularmente nos princípios sociais contratuais. [...] Eventualmente, uma norma restritiva da autonomia privada pode admitir a interpretação extensiva ou a analogia, visando proteger a parte vulnerável da relação negocial, caso do trabalhador, do consumidor e do aderente. Para reforçar essa constatação, é importante lembrar da proteção constitucional dos vulneráveis, mais especificamente dos trabalhadores (art. 7º) e dos consumidores (art. 5º, XXXII).¹⁵²

Em alusão à temática autonomia privada *versus* função social do contrato, importante mencionar o Enunciado n. 23 do CJF/STJ, aprovado na I Jornada de Direito Civil: “A função social do contrato, prevista no art. 421 do novo Código Civil, não elimina o princípio da autonomia contratual, mas atenua ou reduz o alcance desse princípio, quando presentes interesses metaindividuais ou interesse individual relativo à dignidade da pessoa humana”. Trata-se do Direito Civil Personalizado.

No tocante aos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, Pedro Lenza ensina que

Nos termos do art. 170, caput, da CF/88, a ordem econômica, tendo por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, funda-se em dois grandes pilares, quais sejam, a valorização do trabalho humano e a livre-iniciativa. Dessa maneira, o constituinte, além de privilegiar o modelo capitalista, estabelece, como finalidade da ordem econômica, assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social, afastando-se, assim, de um Estado ausente nos moldes do liberalismo.¹⁵³

¹⁵² TARTUCE, Flávio. *Manual de Direito Civil – Volume Único. 6. ed.* São Paulo: Método, 2016. p. 614-615.

¹⁵³ LENZA, Pedro. *Direito constitucional esquematizado. 20. ed.* São Paulo: Saraiva, 2016. p. 1535 e 1536.

Em resumo, tanto no Brasil quanto em Portugal, a função social da propriedade, a função social do contrato e a autonomia privada são princípios fundamentais que objetivam promover relações sociais justas, equilibradas e voltadas para o bem-estar coletivo, atuando como balizas e limites ao exercício do poder privado, garantindo que as relações econômicas e sociais sejam pautadas pela justiça e pela solidariedade. No contexto laboral, esses conceitos funcionam como instrumentos legais que equilibram o poder do empregador e a subordinação obreira, certificando que as relações de trabalho sejam justas e socialmente responsáveis.

No mais, a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa revelam-se como fundamentos da ordem econômica (art. 1º, IV, CF/88). Desse modo, a finalidade econômica, vale dizer, não se esvai, mas é potencializada pela busca incessante da finalidade social, de modo que ambas caminhem juntas.

Por conseguinte, as cláusulas contratuais e condutas patronais que violem direitos constitucionais, trabalhistas e de outras esferas, ou que firam princípios de equidade e outros mandamentos inafastáveis, podem ser contestadas e invalidadas.

Com efeito, os clubes de futebol têm o direito de negociar contratos com os jogadores de acordo com suas necessidades e estratégias, dentro dos limites estabelecidos pela lei e pelos princípios da função social da propriedade e do contrato.

7.3 BOA-FÉ

A boa-fé revela-se como um importante vetor e diretriz de caráter geral do ordenamento jurídico. Mas não apenas. Trata-se de princípio moralizador e ferramenta civilizatória, além de caracterizar-se como uma baliza de ordem ético-moral também ao poder de direção empresarial.

Constitui, ainda, norma de conduta que norteia o comportamento das partes no exercício de seus respectivos deveres, direitos, faculdades e poderes, e possui natureza bilateral, vez que ambos os contratantes devem cumprir suas obrigações com boa-fé em todas as fases do pacto contratual.

Na ótica laboral, a boa-fé é também um requisito de validade do contrato e limita a autonomia da vontade inerente ao empregador e as liberdades que este possui para dispor dos poderes que lhe assistem.

Silvio Rodrigues conceitua boa-fé como:

Um conceito ético, moldado nas ideias de proceder com correção, com dignidade, pautando sua atitude pelos princípios da honestidade, da boa intenção e no propósito de a ninguém prejudicar. Numa acepção genérica, derivada de sua própria etimologia, *bona fides*, a *fides* seria a honestidade, a confiança, a lealdade, a sinceridade, que deve ser usada pelos homens nas suas relações internegociais.¹⁵⁴

Do dever de boa-fé objetiva decorrem os denominados direitos reflexos, também conhecidos como elementos materiais ou deveres acessórios ou anexos à boa-fé, dos quais são exemplos a lealdade, equidade, razoabilidade, confiança, colaboração, transparência e dever de proteção e informação.

Na legislação laboral brasileira não está expressa a boa-fé, pelo que socorremo-nos dos arts. 113, 187 e 422 do CC. Em Portugal, encontra lastro nos arts. 227º, 239º, 272º, 334º, 437º e 762º do CC e no art. 266º da CRP (como um dos princípios fundamentais da Administração Pública).

A boa-fé objetiva permite equalizar os limites do poder patronal e os direitos de personalidade.

Acerca da boa-fé objetiva, colacionam-se os valiosos ensinamentos de Miguel Reale:

Andou bem o legislador ao se referir à boa-fé que é o cerne ou a matriz da eticidade, a qual não existe sem o intentio, sem o elemento psicológico da intencionalidade ou de propósito de guardar fidelidade ou lealdade ao passado. Dessa intencionalidade, no amplo sentido dessa palavra, resulta a boa-fé objetiva, como norma de conduta que deve salvaguardar a veracidade do que foi estipulado. Boa-fé é, assim, uma das características essenciais da atividade ética, nela incluída a jurídica, caracterizando-se pela sinceridade e probidade dos que dela participam, em virtude do que se pode esperar que será cumprido e pactuado, sem distorções ou tergiversações, máxime se dolosas, tendo-se sempre em vista o adimplemento do fim visado ou declarado como tal pelas partes. Como se vê, a boa-fé é tanto forma de conduta como norma de comportamento, numa correlação objetiva entre meios e fins, como exigência e adequada e fiel execução do que tenha sido acordado pelas partes, o que significa que a intenção destas só pode ser endereçada ao objetivo a ser alcançado, tal como este se acha definitivamente configurado nos documentos que o legitimam. Poder-se-ia concluir afirmando que a boa-fé representa o superamento normativo, e como tal imperativo, daquilo que no plano psicológico se põe com intentio leal e sincera, essencial à juridicidade do pactuado.¹⁵⁵

Com efeito, o atleta, enquanto empregado, encontra-se numa posição de sujeição e obediência. É justamente em razão dessa desigualdade, por meio da qual o empregado é subordinado ao empregador, que o Estado, através do ordenamento jurídico, cria normas protetoras como forma de intervenção a fim de evitar que o poder de direção por parte do empregador seja exercido de maneira arbitrária e temerária.

¹⁵⁴ RODRIGUES, Silvio. *Direito civil*. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 60.

¹⁵⁵ REALE, Miguel. *Estudos preliminares do Código Civil*. São Paulo: RT, 2003. p. 77.

Francisco das Chagas Lima Filho entende que:

Parece, pois, acertado defender o entendimento de que o princípio da boa-fé encontra assento na Constituição material, especialmente no âmbito das relações laborais, marcadas pela desigualdade substancial entre trabalhador e empresário.¹⁵⁶

Continua o autor:

Tudo, não obstante, a recepção do princípio da boa-fé no âmbito do Direito Laboral ocorreu de forma desigual, porquanto sua inserção nesse ramo da Ciência Jurídica aconteceu mais intensamente no contrato individual de trabalho, talvez pela assimetria que marca esta relação, que necessita de uma proteção maior da parte hipossuficiente que a compõe (424). 424: No âmbito do Direito Laboral não se pode esquecer a implicação do trabalhador enquanto pessoa humana no trabalho, constituindo elemento por si mesmo suficiente para explicar a especial relevância que o dever de atuação de boa-fé tem tido e continua tendo nesse tipo de relação, até mesmo como mecanismo impeditivo de eventuais desvios e abusos no exercício dos poderes de direção empresarial.¹⁵⁷

Francisco das Chagas Lima Filho afirma:

No campo do Direito Laboral tem importância e significado especial, em atenção à finalidade protetora e de justiça social desse ramo da Ciência Jurídica, tomando-se em consideração a implicação pessoal do trabalhador na prestação laboral de forma subordinada, em um estado de evidente desigualdade material entre as partes implicadas nessa relação, o que impõe uma espécie de imperativo ético categórico da finalidade protetora do Direito do Trabalho, justificando até mesmo a preferência pela continuidade da relação laboral, o que infelizmente tem sido objeto de muitas críticas por alguns desavisados.¹⁵⁸

Francisco das Chagas Lima Filho ensina:

No exercício dos direitos e poderes privados, alguns reconhecidos em nível constitucional, como os poderes de direção empresarial, cujo fundamento se assenta na liberdade de empresa constitucionalmente garantida, existe uma permanente possibilidade de abuso, à medida que esses poderes são marcados pela discricionariedade, o que por si só justifica a necessidade de limites e controle. A boa-fé, enquanto princípio geral que informa todo o ordenamento jurídico exerce um importante papel na limitação e controle do exercício desses poderes, erigindo-se como um importante mecanismo de rejeição de condutas abusivas e ilícitas e contribui para a realização da justiça material. No campo das relações laborais, marcadas pela assimetria entre trabalhador e empresa ou empregador, a incidência da boa-fé como baliza no exercício desses poderes exige que sejam exercidos de forma justa e ponderada para o fim a que se destinam.¹⁵⁹

¹⁵⁶ LIMA FILHO, Francisco das Chagas. *Os direitos fundamentais e a boa-fé como limites do poder diretivo empresarial*. São Paulo: LTr, 2017. p. 181.

¹⁵⁷ LIMA FILHO, Francisco das Chagas. *Os direitos fundamentais e a boa-fé como limites do poder diretivo empresarial*. São Paulo: LTr, 2017. p. 182.

¹⁵⁸ LIMA FILHO, Francisco das Chagas. *Os direitos fundamentais e a boa-fé como limites do poder diretivo empresarial*. São Paulo: LTr, 2017. p. 184.

¹⁵⁹ LIMA FILHO, Francisco das Chagas. *Os direitos fundamentais e a boa-fé como limites do poder diretivo empresarial*. São Paulo: LTr, 2017. p. 201.

7.4 DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Atualmente, sabe-se que a dignidade da pessoa humana é qualidade intrínseca a todo ser humano, de modo que referido princípio é de titularidade universal, como um mínimo inviolável assegurado pelo ordenamento jurídico. Assim, não se trata precisamente de um direito, pois, tecnicamente, não é concedida pelo ordenamento jurídico, mas uma qualidade inerente à condição humana, não importando qualquer característica ou condição.

Por ser inerente ao indivíduo, não permite relativizações, hierarquizações ou gradações.

Ademais, deve ser vista como um bem jurídico absoluto, irreduzível e inafastável. Ainda, consubstancia-se em um princípio fundamental da Constituição da República Portuguesa, com previsão em seu art. 1º. De igual forma, no Brasil, a Constituição Federal de 1988 eleva a pessoa ao centro do ordenamento jurídico e, integrando o rol de fundamentos da República, consagra a dignidade da pessoa humana como princípio-matriz fundamental do Estado, ao abrigo do art. 1º, III, CF/88. É norma estruturante de todo o ordenamento, alçada ao *status* de núcleo essencial do constitucionalismo moderno e valor fundante de toda a ordem jurídica.

Nesse sentido, constitui fundamento para o exercício de todos os direitos e deveres, atuando também como o limite para tanto.

Enquanto qualidade ínsita ao ser humano, está relacionada à capacidade de cada indivíduo de autodeterminar-se e autodominar-se.

Em âmbito internacional, o primeiro parágrafo do preâmbulo da Declaração Universal dos Direitos do Homem reconhece a dignidade inerente a todos os membros da família humana, aduzindo, ainda, que seus direitos são iguais e inalienáveis e constituem o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo.

Francisco das Chagas Lima Filho defende que:

No âmbito constitucional a dignidade não tem um conteúdo substantivo próprio, pois não é dotada de eficácia jurídica prática independente, estando interligada com os diferentes direitos fundamentais em causa, e essa conexão entre esses direitos e a dignidade da pessoa humana é clara, pois em todos os direitos fundamentais encontra-se compreendido o núcleo de dignidade pessoal.¹⁶⁰

Acerca dos princípios básicos do Direito Civil Constitucional, Flávio Tartuce afirma:

¹⁶⁰ LIMA FILHO, Francisco das Chagas. *Os direitos fundamentais e a boa-fé como limites do poder diretivo empresarial*. São Paulo: LTr, 2017. p. 97.

O primeiro deles, aquele que pretende a proteção da dignidade da pessoa humana, está estampado no art. 1º, III, do Texto Maior, sendo a valorização da pessoa um dos objetivos da República Federativa do Brasil. Trata-se do superprincípio ou princípio dos princípios como se afirma em sentido geral. A proteção da dignidade humana, a partir do modelo de Kant, constitui o principal fundamento da personalização do Direito Civil, da valorização da pessoa humana em detrimento do patrimônio. A tutela da dignidade humana representa a proteção da liberdade e dos direitos subjetivos na ordem privada.¹⁶¹

O princípio da dignidade humana traduz-se como princípio geral de direito, razão pela qual tanto os poderes públicos quanto os particulares a ela se sujeitam. Em outras palavras, a dignidade da pessoa humana vincula entes públicos e privados e, por assim dizer, também as relações laborais. Em outras palavras, pode-se dizer que atua como baliza do poder diretivo empresarial.

Nesse diapasão, as palavras de Roberta Ferme Sivoletta:

A indissociável ligação entre a dignidade da pessoa humana e o pleno emprego, tão repisada, traduz-se na forma como o novo Estado Social de Direito deve aplicar suas estratégias econômicas para evitar colapsos futuros, que se traduzirão quiçá não somente em âmbito econômico, mas em âmbito social capaz de colocar em discussão a própria legitimidade da soberania popular delegada ao Estado, por estar distanciada cada vez mais da igualdade substancial de seus cidadãos. A vontade daqueles que compõem os setores mais afetados da sociedade - e a quem são impostas, como débitos a pagar pela crise, as medidas restritivas de direito, mormente os trabalhistas - reduz-se a um vazio jurídico, em contrariedade à própria essência do Estado Democrático de Direito.¹⁶²

Não se olvide que trabalho é fator que encerra dignidade ao homem.

Outrossim, deve ser interpretada como um comando impositivo e enfático, de caráter imaterial e inerente a todo ser humano, necessário à sobrevivência social.

7.5 DIREITOS FUNDAMENTAIS

Cumprido proceder a uma breve explanação sobre os direitos fundamentais, os quais foram criados com o propósito de proteger o indivíduo contra o arbítrio do Estado.

A partir do Estado Social e Democrático de Direito, o Estado brasileiro passou a garantir ao povo direitos que propiciassem melhores condições, como higiene, segurança, trabalho, moradia, saúde e educação. Nesse momento, os interesses da coletividade ganharam a devida

¹⁶¹ TARTUCE, Flávio. *Manual de Direito Civil – Volume Único. 6ª ed.* São Paulo: Método, 2016. p. 60.

¹⁶² SIVOLELLA, Roberta Ferme. *A dispensa coletiva e o direito fundamental à proteção ao emprego: a dignidade da pessoa humana na sociedade “econômica” moderna.* São Paulo: LTr, 2014. p. 71.

importância constitucional. Surgiram, então, os direitos fundamentais, provenientes da luta dos indivíduos pela liberdade.

Preconiza Francisco das Chagas Lima Filho a esse respeito:

Os indivíduos são concebidos, como titulares iguais e originários de direitos naturais, verdadeiras prerrogativas morais de sua personalidade, que transportam consigo do estado de natureza para o estado civil. Num contexto em que se lutava contra a monarquia absoluta e as sobrevivências da sociedade feudal, os direitos de liberdade e propriedade assumiam um papel fundamental na luta política, surgindo nalgumas teorizações intimamente relacionadas, à medida que reagiam a um tempo contra o estatuto de servidão imposto pelas relações de vassalagem, as restrições às liberdades espirituais na união entre o poder político e a instituição eclesiástica, as prisões arbitrárias, os tributos feudais e a concepção patrimonialista do Estado.¹⁶³

Continua o autor:

A esses direitos fundamentais ligava-se a defesa do princípio da igualdade de todos os cidadãos perante a lei, juntamente com as garantias processuais como *due process*, *fair trial*, *habeas corpus*, bem como do princípio, de grande relevo democrático, no *taxation without representation*, devendo referir-se ainda a separação dos poderes e a luta, não muito bem sucedida na Europa, pela separação das confissões religiosas do Estado. A consagração constitucional desses direitos ocorre, sob a forma de direitos civis e políticos, a partir da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789, e das primeiras dez emendas à Constituição americana, de 1787, aprovada em 1791, sem esquecer o contributo dado por outros documentos anteriores, com particular relevo o *Bill of Rights*, de 1689, na história constitucional inglesa.¹⁶⁴

Segundo os valiosos ensinamentos do professor Ricardo Pereira de Freitas Guimarães: “pode-se destacar que duas são as funções precípuas dos direitos fundamentais: a própria limitação do Poder Público e a proteção contra a formação de eventuais maiorias políticas capazes de sufocar a voz das minorias existentes”.¹⁶⁵

Ensina Cristina Paranhos Olmos, no tocante aos direitos fundamentais, que o contexto histórico de sua aparição nas Constituições se deu a partir do fenômeno do constitucionalismo social, com o advento do direito social e a inserção de direitos trabalhistas na Carta Magna:

O fenômeno surge com a Constituição francesa de 1848, e é seguido pela Constituição mexicana (1917), pela Constituição de Weimar (1919), e mesmo pela Constituição brasileira (1934), consagrando os direitos trabalhistas como princípios programáticos, que, portanto, não tinham eficácia imediata nem vinculante em relação às entidades públicas e privadas. Historicamente, entretanto, houve a universalização dos direitos humanos, a exemplo da sua consagração pela Declaração dos Direitos Universais do

¹⁶³ LIMA FILHO, Francisco das Chagas. *Os direitos fundamentais e a boa-fé como limites do poder diretivo empresarial*. São Paulo: LTr, 2017. p. 82.

¹⁶⁴ LIMA FILHO, Francisco das Chagas. *Os direitos fundamentais e a boa-fé como limites do poder diretivo empresarial*. São Paulo: LTr, 2017. p. 83.

¹⁶⁵ GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas. *CLT comentada*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017. p. 61.

Homem de 1948, que deu origem à internalização desses direitos humanos, nas Constituições, como direitos fundamentais.

Nesse sentido são as Constituições alemã (1949), a portuguesa (1976), a espanhola (1978) e a brasileira (1988), entre outras, e, portanto, os direitos fundamentais configuram-se como princípios normativos, e têm aplicação direta, com vinculação das entidades públicas e privadas.¹⁶⁶

No Brasil, os direitos fundamentais da pessoa, consagrados no art. 5º da CF/88, foram alçados à condição de cláusulas pétreas. Vale destacar que o rol do referido preceito legal é exemplificativo, de modo que princípios e tratados internacionais dos quais o Brasil for signatário podem elevar ao patamar de direitos fundamentais outros direitos que não estejam ali encartados. Em Portugal, direitos e deveres fundamentais encontram-se nos arts. 12º e seguintes da CRP.

Conceitua Francisco das Chagas Lima Filho:

Os direitos humanos fundamentais são aqueles direitos que os indivíduos podem reclamar ante e contra a sociedade e os poderes que a governam, ou seja, aqueles direitos que se percebem e se entendem e que atuam como fundamento de todo o ordenamento jurídico-político plasmados em textos, em cartas constitucionais e nas declarações ou pactos internacionais. São, assim, o reflexo e configuram o conteúdo ético de um ordenamento jurídico e que se realizam a partir da Constituição, Lei Fundamental que responde a uma concepção valorativa da vida em sociedade.¹⁶⁷

Haja vista que a relação entre Estado e particular é vertical, a aplicação dos direitos fundamentais a essa relação ficou largamente conhecida como eficácia vertical dos direitos fundamentais – relação de subordinação entre Estado e particular –, ou seja, trata-se do respeito dos direitos do particular perante o Estado.

Com efeito, tendo em vista que a violação dos direitos fundamentais não ocorre apenas pelo Estado, mas também por parte de outros particulares – e como as relações entre particulares são de coordenação, já que, em regra, não subsiste subordinação entre elas –, a aplicação de referidos direitos, nesse caso, designa-se eficácia horizontal dos direitos fundamentais, também denominada privada ou externa.

A seguir, colaciona-se o entendimento da abalizada doutrina.

As lições de Marcelo Novelino apontam no sentido de que, quando os direitos fundamentais foram consagrados nas primeiras constituições liberais, tinham somente eficácia vertical e não eram oponíveis a outros particulares, apenas protegiam os particulares contra o arbítrio do Estado (relação vertical). Com o passar do tempo, percebeu-se que a opressão vinha também de outros particulares e

¹⁶⁶ OLMOS, Cristina Paranhos. *Direitos da personalidade nas relações de trabalho: limitação, relativização e disponibilidade*. São Paulo: LTr, 2017. p. 29.

¹⁶⁷ LIMA FILHO, Francisco das Chagas. *Os direitos fundamentais e a boa-fé como limites do poder diretivo empresarial*. São Paulo: LTr, 2017. p. 84.

não somente do Estado. Atualmente, entende-se que os direitos fundamentais se aplicam às relações entre particulares (relação horizontal), possuindo, portanto, eficácia horizontal.¹⁶⁸

Ensina Flávio Tartuce:

Essa horizontalização dos direitos fundamentais nada mais é do que o reconhecimento da existência e aplicação dos direitos que protegem a pessoa nas relações entre particulares. Nesse sentido, pode-se dizer que as normas constitucionais que protegem tais direitos têm aplicação imediata (eficácia horizontal imediata). Essa aplicação imediata está justificada pelo teor do art. 5º, § 1º, da Constituição Federal de 1988, pelo qual: “As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata”.¹⁶⁹

Preleciona Francisco das Chagas Lima Filho:

Em face da eficácia horizontal, os direitos fundamentais entre os particulares em suas relações privadas, inclusive no âmbito laboral, devem ser aplicados os princípios e as normas alusivos aos direitos fundamentais. Com efeito, os direitos fundamentais têm duas faces. Se numa vertente têm função defensiva, autorizando os titulares a invocá-los contra o Estado, contra as autoridades públicas; por outro lado, constituem verdadeiras garantias consideradas objetivas. Por conseguinte, têm um efeito vertical em face do poder público e horizontal, permitindo que sejam aplicados não apenas nas relações contra o Estado, mas também naquelas de natureza privada entre os cidadãos, nelas compreendida a relação laboral, na qual existe de fato uma forte propensão à violação dessa categoria de direitos, especialmente em razão da assimetria entre trabalhador e empregador. Não se pode, todavia, a priori, excluir da proteção dos direitos fundamentais o empregador apenas porque em regra é constituído por uma organização produtiva, uma empresa ou pessoa jurídica, à medida que os direitos fundamentais têm natureza bilateral.¹⁷⁰

Segundo a lição de Cristina Paranhos Olmos:

Por eficácia vertical, entende-se o direito de os direitos serem defendidos em relação ao Estado, aqui compreendido o Estado em termos abrangentes, não apenas pelas pessoas da administração direta, mas todas as pessoas que, de uma maneira ou outra, estejam no exercício de atividade ao menos equiparada à atividade estatal, inclusive concessionárias de serviços públicos. (...) Por eficácia horizontal, entende-se a defesa dos direitos fundamentais dos particulares em relação aos próprios particulares, em limites e medidas próprios aplicáveis à hipótese específica.¹⁷¹

Imprescindíveis, nessa senda, as considerações de Ingo Sarlet:

Não é demais lembrar que, no concernente aos limites da autonomia privada, a incidência direta da dignidade da pessoa humana nas relações entre particulares atua também como fundamento de uma proteção da pessoa contra si mesma, já que a ninguém é facultada a possibilidade de usar de sua liberdade para violar a própria

¹⁶⁸ NOVELINO, Marcelo. *Curso de direito constitucional. II. ed.* Salvador: Ed. JusPodivm, 2016, p.255.

¹⁶⁹ TARTUCE, Flávio. *Manual de Direito Civil – Volume Único. 6ª ed.* São Paulo: Método, 2016. p. 62.

¹⁷⁰ LIMA FILHO, Francisco das Chagas. *Os direitos fundamentais e a boa-fé como limites do poder diretivo empresarial.* São Paulo: LTr, 2017. p. 89.

¹⁷¹ OLMOS, Cristina Paranhos. *Direitos da personalidade nas relações de trabalho: limitação, relativização e disponibilidade.* São Paulo: LTr, 2017. p. 32.

dignidade, de tal sorte que a dignidade da pessoa assume a condição de limite material à renúncia e auto-limitação de direitos fundamentais pelo menos no que diz com o respectivo conteúdo e dignidade de cada direito especificamente considerado.¹⁷²

O entendimento sedimentado vai na linha de que os direitos fundamentais devem, portanto, ser diretamente aplicados às relações entre particulares, isto é, de forma imediata, sem que seja necessária a intermediação legislativa para concretizá-los.

Para corroborar o exposto, tem-se que o art. 5º, parágrafo 1º, da CF/88 impõe aplicação direta e imediata dos direitos fundamentais. Em Portugal, da leitura do art. 18.1 da CRP extrai-se que o legislador também optou pela vinculação direta dos direitos fundamentais nas relações públicas e privadas. Da mesma forma, a interpretação do art. 170 da CF/88 sugere que os fundamentos da ordem econômica, livre iniciativa, valor social do trabalho e dignidade da pessoa humana determinam a aplicação direta e imediata dos direitos fundamentais nas relações laborais, notadamente na relação de emprego, dada a desigualdade entre empregado e empregador.

Nesse sentido, as palavras de Ana Paula Pavelski:

Além disso, existe uma forte aplicação da pessoa do trabalhador no vínculo empregatício, porque, reafirme-se, não se pode separar a atividade laboral da pessoa do empregado. E se a pessoa está fortemente afetada na relação de emprego, seus direitos de personalidade estarão em inevitável tensão com as atuações do poder do empregador.¹⁷³

Roberta Ferme Sivoletta aduz que:

Se considerarmos os direitos fundamentais em sua acepção original como “direitos subjetivos que correspondam universalmente a ‘todos’ os seres humanos enquanto dotados do status de pessoas, de cidadãos ou sujeitos com capacidade de agir”, entendidos aqui por direitos subjetivos “toda aquela expectativa positiva - faculdade de agir - ou negativa - suscetibilidade de sofrer lesão”, chegaremos à conclusão de que a proteção à dispensa, como forma de garantir a cidadania e a dignidade do trabalhador (aspecto positivo) e de protegê-lo contra a lesão inexorável que é ficar à margem de sua própria subsistência (aspecto negativo), é um direito social e, por conseguinte, um direito fundamental em sua clássica acepção e desenvolvimento (em que o indivíduo tem participação ativa na esfera pública de decisões do Estado e torna-se credor de ações positivas do governo em prol da manutenção de suas prerrogativas).¹⁷⁴

Adverte Cristina Paranhos Olmos:

¹⁷² SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 5. ed. rev. atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005. p. 378.

¹⁷³ PAVELSKI, Ana Paula. *Os direitos da personalidade do empregado em face do exercício abusivo do poder diretivo do empregador*. Curitiba: Juruá, 2009. p. 144.

¹⁷⁴ SIVOLELLA, Roberta Ferme. *A dispensa coletiva e o direito fundamental à proteção ao emprego: a dignidade da pessoa humana na sociedade “econômica” moderna*. São Paulo: LTr, 2014. p. 37.

A promoção de medidas a fim de garantir-se a implementação dos direitos fundamentais recebe o nome de “ações afirmativas”, que consistem em conceder vantagens a certos grupos de pessoas que estão em desvantagem em relação à sociedade. São, na verdade, a “medida reversa”, a fim de implementar os direitos fundamentais. Não basta não ofender, é preciso promover.¹⁷⁵

Com efeito, entende-se que apenas garantindo-se a máxima eficácia dos preceitos tidos como direitos fundamentais constitucionalmente garantidos se torna possível e viável a realização em sua plenitude dos enunciados ideológicos contidos no Texto Maior, notadamente os objetivos da República Federativa do Brasil, previstos no art. 3º da CF/88.

Para reforçar, a 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, que aconteceu em novembro/2007, aprovou o seguinte enunciado:

DIREITOS FUNDAMENTAIS. INTERPRETAÇÃO E APLICAÇÃO

Os direitos fundamentais devem ser interpretados e aplicados de maneira a preservar a integridade sistêmica da constituição, a estabilizar as relações sociais e, acima de tudo, a oferecer a devida tutela ao titular do direito fundamental. No direito do trabalho, deve prevalecer o princípio da dignidade da pessoa humana.

Acerca dos direitos humanos fundamentais, estes são caracterizados por sua indisponibilidade, universalidade e indivisibilidade, além de constituírem-se por meio de um regramento geral e abstrato. E, como dito, possuem aplicação imediata. São, ainda, anteriores ao pacto laboral firmado entre empregado e empregador e existem independentemente dele.

Os direitos fundamentais não são absolutos e, portanto, podem ser relativizados ou limitados em razão do interesse da coletividade ou quando contrapostos a outros direitos fundamentais, ocasião em que forem aparentemente colidentes.

A própria Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, em seu art. 2º, XXIX, estabelece que:

No exercício de seus direitos e no desfrute de suas liberdades, todas as pessoas estarão sujeitas às limitações estabelecidas pela lei, com a única finalidade de assegurar o respeito dos direitos e liberdades dos demais, e de satisfazer as justas exigências da moral, da ordem pública e do bem-estar de uma sociedade democrática.

Por derradeiro, o respeito aos direitos fundamentais e dignidade da pessoa humana deve nortear a ação do empregador na condução das atividades empresariais por meio do poder diretivo do qual é detentor. Vale lembrar que o empregado não perde a qualidade de cidadão e,

¹⁷⁵ OLMOS, Cristina Paranhos. *Direitos da personalidade nas relações de trabalho: limitação, relativização e disponibilidade*. São Paulo: LTr, 2017. p. 33.

por conseguinte, sujeito de direitos e garantias fundamentais, ao assinar o contrato de trabalho e se inserir na organização empresarial.

No tocante à relação entre dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais, tem-se que a primeira é considerada o núcleo em torno do qual gravitam os direitos fundamentais. Os direitos fundamentais têm por finalidade proteger e promover a dignidade da pessoa humana.

Oportuno destacar que parte da doutrina portuguesa classifica os direitos fundamentais previstos na CRP como direitos, liberdades e garantias.

Nesse sentido, as palavras do professor Guilherme Dray:

Conexos à própria noção de pessoa, os direitos fundamentais visam, em regra, o estabelecimento de uma proteção contra as ingerências do Estado na vida privada. São direitos tutelados constitucionalmente, e que, no sistema da Constituição, podem assumir três formas: são liberdades, quando se referem à possibilidade de manifestação e ao exercício da personalidade; garantias, quando visam a defesa contra ingerências ou violações externas, e direitos sociais, quando refletem a colaboração do Estado com a pessoa na prestação de bens e serviços.¹⁷⁶

Ademais, persiste, pois, o entendimento no sentido de que os direitos sociais são propriamente direitos fundamentais, inseridos na categoria de direitos económicos, sociais e culturais, conforme artigo 59.º da CRP. Constituem direitos fundamentais e, como tanto, devem receber tratamento apropriado.

Não é demais mencionar que referidos direitos fundamentais dos trabalhadores previstos no artigo supracitado possuem estrutura análoga à dos direitos, liberdades e garantias, de modo que, consoante art. 17º da CRP, a eles deve ser aplicado o mesmo regime.

Cumprе esclarecer uma distinção técnica entre os termos direitos e garantias fundamentais utilizados na Constituição.

Pedro Lenza ensina que “os direitos são bens e vantagens prescritos na norma constitucional, enquanto as garantias são os instrumentos através dos quais se assegura o exercício dos aludidos direitos (preventivamente) ou prontamente os repara, caso violados”.¹⁷⁷

Como bem observa Ricardo Pereira de Freitas Guimarães:

Majoritariamente se compreende que os direitos sociais são passíveis de equiparação aos direitos fundamentais não só pela expressa inclusão daqueles no texto constitucional como uma das espécies deste (Título II), mas também por um contexto mais amplo. Se o plano normativo constitucional, desde mesmo o Preâmbulo - este ao consagrar que nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, (...) a igualdade e a justiça [social, fundamentalmente num país de contradições sociais historicamente inscritas em seus

¹⁷⁶ DRAY, Guilherme Machado. *O princípio da proteção do trabalhador*. Coimbra: Almedina, 2015. p. 170 a 181.

¹⁷⁷ LENZA, Pedro. *Direito constitucional esquematizado*. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 1159.

traços constitutivos] como valores supremos de uma sociedade fraterna (...) -, aponta claramente à persecução efetivamente concretizadora de seus traços garantistas, inequívoco a evidência que dele salta aos olhos um ato compromissário originário, inscrito na Constituição como um todo, enquanto horizonte do Estado e da nação brasileira, para com a justiça social, reforçado ainda pelos princípios fundamentais positivados no Título I, dentre os quais, enquanto centro de irradiação normativa de vinculação, bem como de interesses ao aqui pretendido, os contidos nos arts. 1º (fundamentos do Estado Democrático de Direito), incs. III (dignidade da pessoa humana), IV (valores sociais do trabalho e da livre iniciativa) e 3º, inc. I (construção de uma sociedade livre, justa e solidária).¹⁷⁸

Continua o autor:

Tem-se que aos direitos sociais também é aplicada a regra contida no § 1º do art. 5º da Constituição de 1988, garantindo a eles, tal qual às normas classicamente inseridas no conceito de direitos fundamentais, sua aplicabilidade direta e eficácia imediata, ainda que tal eficácia e seu alcance devem ser analisados sempre no contexto de cada direito social e em face de outros direitos e princípios.¹⁷⁹

Ainda, válida a lição de Alexandre Agra Belmonte:

São direitos humanos os direitos básicos, inatos e universais de proteção ou defesa da liberdade e igualdade, inerentes à pessoa humana. Destinam-se a resguardar a integridade física, moral e psicológica da pessoa perante seus semelhantes e o Estado, garantindo-lhe a dignidade e o bem estar social, sem discriminação de qualquer espécie. Tais direitos, fundamentais por natureza, são, basicamente, aqueles previstos no art.5º, da CF, e os incorporados ao ordenamento por força de tratados internacionais aprovados pelo Brasil. Direitos humanos e direitos fundamentais, contudo, não se confundem. Os direitos humanos são, por natureza, fundamentais, mas a abrangência desses é maior. Direitos fundamentais são os direitos essenciais positivados na esfera da ordem constitucional de determinado Estado, assegurados por um conjunto de princípios e regras de enunciação e de garantias, que lhes confere um regime jurídico diferenciado, de imediata observância e concretização. Direitos humanos, por sua vez, são os direitos inatos e assim naturalmente indispensáveis e inalienáveis em relação a qualquer ser humano, integrando a moral jurídica universal.¹⁸⁰

Sobre o tema, acrescenta Fábio Konder Comparato:

A vigência dos direitos humanos independe de sua declaração em constituições, leis e tratados internacionais, exatamente porque se está diante de exigências de respeito à dignidade humana exercidas contra todos os poderes estabelecidos, oficiais ou não.¹⁸¹

¹⁷⁸ GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas. *CLT comentada*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017. p. 56-57.

¹⁷⁹ *Idem*, p. 57.

¹⁸⁰ Alexandre Agra Belmonte *in* Direito desportivo / Domingos Sávio Zainaghi (Organizador); Alessandra Christine Bittencourt Ambrogi de Moura, et al. - Leme-SP: Mizuno, 2022. p. 31 e 32.

¹⁸¹ COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. 5.ed. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 227.

7.6 DIREITOS DE PERSONALIDADE

7.6.1 Conceito e Características

Os Direitos de Personalidade consubstanciam-se nas prerrogativas inerentes ao ser humano. Tais direitos, segundo a teoria clássica, não foram concedidos pelo Estado, porquanto são direitos ínsitos à condição de pessoa humana e estão relacionados à vida, à imagem, ao nome, à honra, à integridade física, psicológica e emocional, apenas para destacar alguns. Tampouco possuem valor econômico imediato, embora sejam indenizáveis.

Trata-se de uma classe de direitos subjetivos de caráter privado, que confere a cada indivíduo o respeito e pleno exercício de sua individualidade, em todos os seus desdobramentos e expressões, sejam de ordem física, psíquica, espiritual, intelectual e moral.

Pedro Pais de Vasconcelos, em sua minuciosa obra, assevera que:

O Direito de Personalidade, como direito subjetivo que tem como fim a defesa da dignidade humana de cada uma das pessoas singulares, integra no seu conteúdo um número, em princípio, não limitado de poderes, que constituem a sua estrutura. Estes poderes são aqueles que forem necessários, ou mesmo apenas convenientes, ou simplesmente úteis, para que o fim do direito de personalidade seja realizado com êxito.¹⁸²

Na esteira da doutrina de Maria Helena Diniz, direitos da personalidade:

São direitos subjetivos da pessoa de defender o que lhe é próprio, ou seja, a sua integridade física (vida, alimentos, próprio corpo vivo ou morto, corpo alheio, vivo ou morto, partes separadas do corpo vivo ou morto); a sua integridade intelectual (liberdade de pensamento, autoria científica, artística e literária) e sua integridade moral (honra, recato, segredo pessoal, profissional e doméstico, imagem, identidade pessoal, familiar e social).¹⁸³

Referidos direitos são indisponíveis, de modo que não podem ser dissociados de seu titular, e, portanto, são também irrenunciáveis, ou seja, não podem ser abandonados pelo próprio titular. Em outras palavras, o indivíduo não pode renunciar, abdicar ou abrir mão da sua vida, da sua honra etc. São inalienáveis e intransmissíveis, assim, não é possível que sejam negociados, subrogados ou cedidos e ficam estritamente vinculados ao titular. Ademais, o indivíduo não pode vender a sua integridade física, sua liberdade, além do que não lhe é permitido outorgar a outra pessoa, em razão do aspecto personalíssimo e individual desse

¹⁸² VASCONCELOS, Pedro Pais de. *Teoria Geral do Direito Civil*. Coimbra: Almedina, 2015, p. 41.

¹⁸³ DINIZ, Maria Helena. *Curso de direito civil brasileiro. Teoria geral do Direito Civil*. 24. ed. São Paulo: Saraiva, v. 1, p. 142.

direito. São imprescritíveis, de modo que, ainda que a pessoa não os exerça, ela não perde a oportunidade de processar quem violá-los, passe o tempo que passar, isto é, não se extinguem em razão do tempo ou pela vontade de seu titular. São oponíveis *erga omnes*, inatos, pois inerentes à pessoa humana, vitalícios, vez que acompanham a pessoa desde o seu nascimento e até após a morte, e extrapatrimoniais, porquanto integram a esfera pessoal do indivíduo. No entanto, não são absolutos e ilimitados.

Esclarece o Professor José de Oliveira Ascensão:

A ordem social deve servir à realização do homem, e não a inversa. É indispensável para tal, porque o homem só se realiza em comunidade. Aí reside, portanto, a grande importância dos valores sociais, como complemento da pessoa.¹⁸⁴

Silvio Romero Beltrão cita em sua obra os ensinamentos de Carlos Alberto da Mota Pinto:

Os direitos da personalidade incidem sobre a vida da pessoa, sua saúde física, sua integridade física, sua honra, sua liberdade física e psicológica, seu nome, sua imagem, a reserva sobre a intimidade da vida privada, caracterizando um “círculo de direitos necessários; um conteúdo mínimo e imprescindível da esfera jurídica de cada pessoa”.¹⁸⁵

Nesse sentido, aduz Nilson de Oliveira Nascimento:

Os direitos de personalidade são os direitos interiores, de que o sujeito do direito necessita para preservar a sua integridade física, intelectual ou moral. São direitos destinados à defesa de valores inatos ao homem, como a vida, a higidez física, a intimidade, a honra, a intelectualidade e outros tantos. Quando exercidos em face do Estado, alguns desses direitos recebem o nome de liberdades públicas; já no que relacionamento entre particulares, são denominados direitos da personalidade, inatos ou personalíssimos.¹⁸⁶

A personalidade confere ao ser humano a titularidade de direitos e obrigações e refere-se ao conteúdo mínimo relativo à esfera jurídica de cada indivíduo enquanto pessoa.

Portanto, os direitos de personalidade possuem íntima relação com os direitos fundamentais garantidos constitucionalmente e assentam-se eminentemente na dignidade da pessoa humana.

Inobstante a aproximação dos conceitos dos direitos fundamentais e dos direitos de personalidade, ambos se distinguem: enquanto os direitos de personalidade norteiam-se pela

¹⁸⁴ ASCENSÃO, José de Oliveira. *Teoria geral do direito civil*. Coimbra: Editora Coimbra, 1997, v. 1, p. 41.

¹⁸⁵ PINTO, Carlos Alberto da Mota. *Teoria geral do direito civil*. Coimbra: Editora Coimbra, 1996. p. 87. *apud* BELTRÃO, Silvio Romero. *Direitos da Personalidade*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 11 e 12.

¹⁸⁶ NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. *Manual do poder diretivo do empregador*. São Paulo: LTr, 2009. p. 90.

noção de igualdade e estão ligados à esfera privada, sendo positivados pela lei civil, os direitos fundamentais estão essencialmente relacionados a uma ideia de poder e à esfera pública, a qual possui o Estado como garantidor, pautando-se na ideia de supremacia. Não podemos olvidar que ambos estão interligados, uma vez que há direitos que são simultaneamente direitos de personalidade e direitos fundamentais.

Nesse diapasão, colaciona-se o entendimento de Antônio Freitas de Almeida:

É essencial que se perceba que há zonas de confluência entre direitos da personalidade e direitos fundamentais; há direitos fundamentais que possuem o mesmo objeto de alguns direitos da personalidade, ou seja, defendem a mesma refração da personalidade humana. Sem embargo, como lembra Miranda, há diferença de sentido, projeção e perspectiva. Os direitos da personalidade pressupõem relações horizontais ou de isonomia, enquanto os direitos fundamentais pressupõem relações de poder; aos direitos da personalidade subjaz um sentido privatístico, mesmo que haja sobreposição ou subposição aos direitos fundamentais, ao passo que os direitos fundamentais têm uma “incidência publicística imediata”, ainda que gerem efeitos na ordem privada; em suma, os direitos fundamentais são posições jurídicas dos particulares invocáveis em face do Estado e os direitos da personalidade projetam-se sobre os privados, conquanto se admita que aqueles tenham eficácia horizontal sobre as relações privadas.¹⁸⁷

7.6.2 Tutela no Ordenamento Jurídico Português e Brasileiro

7.6.2.1 Direitos de Personalidade na CF/88 e CRP

Os direitos da personalidade alcançaram insofismável relevância no ordenamento jurídico pátrio. Vale dizer que o arcabouço normativo se importava pouco com a proteção e segurança dos direitos personalíssimos do indivíduo ou do trabalhador e sua dignidade, mormente em se tratando da relação de emprego.

Isso porque as constituições anteriores não dispunham de forma específica sobre os direitos de personalidade. Com o advento da CF/88, os direitos de personalidade passaram a ser tratados de forma detida e foram elevados ao patamar de direitos fundamentais, conforme art. 5º da Carta Magna.

¹⁸⁷ ALMEIDA, Antônio Freitas de et al. *Direitos da Personalidade*. In: MIRANDA, Jorge; RODRIGUES JUNIOR, Otavio Luiz; FRUET, Gustavo Bonato. *Violação do direito à honra no mundo virtual: a (ir)responsabilidade civil dos prestadores de serviço da Internet por fato de terceiros*. São Paulo: Editora Atlas, 2012. p. 246.

Destarte, a CF/88 inova ao reconhecer a pessoa humana como centro da sociedade econômica, social, política e estrutural em torno da qual gravitam direitos, garantias e liberdades fundamentais. Resta ultrapassada, portanto, a vertente materialista, patrimonialista e individualista que imperava até então.

Nesta senda, destacam-se, igualmente, os arts. 24º e seguintes da CRP, sob a rubrica de direitos, liberdades e garantias pessoais.

Vale ressaltar que, no cenário hodierno, em Portugal, os direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores possuem grande relevo no ordenamento jurídico e, para tanto, a própria Constituição da República Portuguesa destina um capítulo inteiro ao tema (Capítulo III do Título II da Parte 1). De forma correspondente, no Brasil, o art. 7º da CF/88 prevê os direitos da classe obreira no capítulo dos direitos sociais. Ademais, faz-se alusão ao art. 5º, parágrafo 2º, da CF e ao art. 16º da CRP.

Repise-se que a previsão dos direitos de personalidade não é estanque, ou seja, seu rol não é exaustivo, mas exemplificativo, pelo que a legislação deve acompanhar os avanços e mudanças sociais, econômicas, culturais e tecnológicas a fim de se adequar à evolução imposta pela sociedade.

Em suma, os direitos de personalidade são os atributos específicos da personalidade de cada ser humano e consubstanciam-se patrimônio moral de cada indivíduo, pois relacionados a aspectos físicos, morais e psíquicos.

7.6.2.2 Direitos de Personalidade no CC

Não se olvide que as regras atinentes aos direitos de personalidade previstas na CF/88 e na CRP também são aplicáveis na seara cível. Mister procedermos a uma interpretação conjugada baseada no diálogo das fontes entre CC e CF/88 e CRP, através da perspectiva civil-constitucional.

Como se sabe, no Brasil, o Código Civil de 1916 não tutelava os direitos de personalidade, razão por que foi imperiosa a sua reformulação com o novel Código Civil de 2002, Lei nº 10.406, a partir do qual passou-se a ter a devida proteção aos direitos de personalidade, em uniformidade com o Texto Maior.

Como referido, a proteção específica aos direitos de personalidade apenas se deu com o advento do CC de 2002, pois, nas legislações anteriores, a preocupação central era com os bens, a propriedade e a individualidade, em razão do patrimonialismo que imperava na época.

Assim, a contemporânea legislação civil irrompe com o paradigma liberal dos diplomas anteriores. Destarte, em perfeita consonância com a CF/88, o CC/02 inova em relação ao diploma civilista anterior e abarca os direitos de personalidade. Na legislação brasileira, estão presentes nos arts. 11 a 21 do texto cível.

O destaque do aspecto patrimonial desloca-se para o aspecto pessoal, somado à consequente ênfase da dignidade da pessoa humana, anteriormente referida.

Vale rememorar que Portugal foi o país pioneiro do continente europeu a prever em seu arcabouço jurídico direitos pessoais privados, consoante arts. 359º a 368º do Código de Seabra de 1867, ora denominados como Direitos Originários.

No Código Civil português vigente, Decreto-Lei nº 47.344/66, a concretização da proteção necessária aos direitos de personalidade encontra-se a partir do art. 70º. O nº 1 do referido dispositivo possibilita aos operadores do direito a interpretação de que existem tantos direitos de personalidade quanto os bens de personalidade que devem ser tutelados. A tutela específica de tais direitos vem a seguir, nos arts. 71º e seguintes. O diploma legal prevê expressamente a proteção ao nome (artigo 72º), pseudônimo (artigo 74º), conteúdo das cartas-missivas, de natureza confidencial (artigo 75º), publicação de cartas confidenciais (artigo 76º), memórias familiares e outros escritos confidenciais (artigo 77º), cartas-missivas não confidenciais, desde que não contrariem a expectativa do autor (artigo 78º), imagem (art. 79º) e reserva sobre a intimidade da vida privada (art. 80º), entre outros.

Com efeito, da leitura dos ditames legais infere-se que este direito, tal qual os demais, não é absoluto, irrestrito e ilimitado. Há, inclusive, dispositivos que prescrevem referida limitação, como o art. 80º, nº 2, do Código Civil lusitano, que dispõe que “a extensão da reserva é definida conforme a natureza do caso e a condição das pessoas”, seguido pelo art. 81º, o qual prevê uma limitação voluntária dos direitos de personalidade realizada pelo próprio titular do direito, desde que esteja de acordo com os princípios da ordem pública. Na legislação pátria, o art. 11 do CC preconiza a limitação voluntária, entendida apenas como a limitação temporária, ou seja, não permanente e que não se dê em razão de abuso de direito, consoante art. 187 do mesmo diploma.

Ainda no tocante ao art. 11 do CC, a melhor doutrina ensina que se admite a limitação voluntária dos direitos de personalidade, desde que em razão da vontade e interesse do titular.

Isto é, a indisponibilidade dos direitos de personalidade deve balizar-se pela duração, intensidade e finalidade da autolimitação.

Acerca do tema, dispõe o Enunciado n. 4 do CJF/ STJ, aprovado na I Jornada de Direito Civil, que “o exercício dos direitos da personalidade pode sofrer limitação voluntária, desde que não seja permanente nem geral”. Também foi aprovado outro Enunciado, n. 139, na III Jornada de Direito Civil, segundo o qual “os direitos da personalidade podem sofrer limitações, ainda que não especificamente previstas em lei, não podendo ser exercidos com abuso de direito de seu titular, contrariamente à boa-fé objetiva e aos bons costumes”.

Ademais, incontroverso o posicionamento de que os direitos de personalidade não se restringem aos expressamente previstos nos diplomas civilistas, isto é, não se trata de uma disposição taxativa, podendo haver outros direitos de personalidade igualmente importantes e que mereçam a devida tutela.

7.6.2.3 Direitos de Personalidade na CLT e CT

Neste passo, imperiosa a análise dos direitos de personalidade sob a perspectiva trabalhista-constitucional.

O fenômeno de constitucionalização do direito privado não mais permite o estudo apartado do Direito do Trabalho ou do Direito Civil, de modo que ambos (e todos os demais ramos do Direito) devem ser examinados em consonância com a Constituição, através da técnica interpretativa e hermenêutica do diálogo das fontes.

Impõe-se, então, a observância de todas as regras, princípios e normas de ordem constitucional nas relações de trabalho.

É cediço que os direitos de personalidade são inerentes à pessoa e dela indissociáveis. Importa dizer que o trabalhador não perde seus direitos e garantias fundamentais quando inserido na organização empresarial.

Com efeito, todos os princípios fundamentais da Constituição da República do Brasil, dispostos no Título I, possuem plena e irrestrita aplicação às relações laborais, de modo que, como mencionado alhures, os direitos fundamentais previstos no art. 5º da CF devem ser assegurados, inclusive nas relações empregatícias.

A pessoa passa a ser valorizada também por meio de seu trabalho. Trata-se de uma manifestação da dignidade da pessoa humana, prevista no mandamento constitucional da

valorização do trabalho humano, como um dos ditames nos quais se fundamenta a ordem econômica, consoante art. 170 da CF/88, e também no disposto no art. 58º, nº 2, “c”, da CRP, o qual assegura o direito ao trabalho e delega ao Estado a incumbência de promover a valorização profissional dos trabalhadores.

Em relação à legislação trabalhista, não obstante a CLT seja omissa ao tratar do tema, aplicam-se aos pactos laborais os dispositivos do CC e da CF/88, por força do art. 8º do texto celetista, que prevê a aplicação subsidiária no que a CLT for omissa e desde que haja compatibilidade.

Como dito, a CLT é lacônica no que se refere aos direitos de personalidade, havendo algumas previsões que denotam sua importância, como os dispositivos 482, “j”, 483, “e”, além da proibição de revistas íntimas no art. 373-A, IV. Daí porque se diz que o diploma celetista possui cunho patrimonialista.

Nesse sentido, a valiosa lição de Mauricio Godinho Delgado:

Os direitos de personalidade são imantados de tutela jurídica significativa, de inegável potência e efetividade, não só por derivarem diretamente da Constituição da República, como também por serem instrumento imprescindível de realização do sentido mais singular do princípio da dignidade da pessoa humana e do próprio Estado Democrático de Direito afirmados pelo Texto Máximo. Nessa medida estabelecem claro contraponto ao poder empregatício, em qualquer de suas dimensões - poder normativo, diretivo, fiscalizatório e poder disciplinar.¹⁸⁸

Em se tratando da legislação portuguesa, é evidente que as regras atinentes aos direitos de personalidade previstas tanto na CRP quanto no CC também são aplicáveis na seara trabalhista. Outrossim, a previsão específica destes direitos no CT não torna inaplicáveis os dispositivos gerais referentes à matéria. Não se trata, portanto, de regime autônomo e independente. Há que se fazer uma interpretação conjugada baseada no diálogo das fontes entre CT, CRP e CC. Os direitos expressos no CT ali estão de forma indicativa, por apresentarem maior relevância nas relações laborais, mas não se esgotam nas situações compreendidas nos arts. 14º a 22º do CT.

Reitera-se que a leitura e interpretação dos direitos de personalidade, dispostos no Código do Trabalho de 2009, nos arts. 14 e seguintes, devem ser feitas em consonância com os arts. 70º a 81º do Código Civil e com os dispositivos da Constituição da República Portuguesa.

Ademais, o fenômeno da constitucionalização do Direito do Trabalho fica evidente quando os direitos de personalidade constitucionalmente previstos são inseridos no Código do Trabalho.

¹⁸⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 710.

Nessa senda, os direitos de personalidade passaram a constar expressamente da legislação laboral pela primeira vez no Código do Trabalho de 2003. Isso porque verificou-se a necessidade de proteger o trabalhador para além da figura de cidadão, em seus direitos de personalidade, enquanto submetido a uma relação de trabalho subordinada juridicamente e naturalmente desequilibrada.

Importante mencionar que tais direitos foram destacados no CT por serem mais suscetíveis de violação no âmbito laboral, embora existam tantos outros direitos de personalidade previstos nos demais diplomas legais.

Indubitável a conclusão de que a inclusão de direitos de personalidade específicos no Código do Trabalho revela uma preocupação com o cumprimento assertivo e eficaz desses direitos e eleva a importância de sua observância também dentro do contexto laboral, que é, desde sua origem, uma relação de poder-sujeição.

Sob esse espectro, urge destacar que o contrato de trabalho tem como uma de suas características o sinalagma entre trabalho e salário. O que significa dizer que há obrigações recíprocas entre as partes. O negócio jurídico é sinalagmático, ou seja, cada parte contratante se vincula à sua prestação, havendo, pois, deveres recíprocos entre operário, o qual fornece sua mão-de-obra e está sujeito às ordens e normas da empresa, e empregador, que está obrigado ao pagamento do salário.

Note-se, por exemplo, que o direito à reserva da intimidade da vida privada previsto no art. 16º do CT não diz respeito somente à proteção destinada ao obreiro, mas compreende igualmente a tutela do empregador. Protegem-se, reciprocamente, ambas as partes da relação laboral.

A análise dos direitos de personalidade sob a ótica da relação de emprego deve ser concebida como contraponto ao poder do empregador.

Com efeito, o comando do empregador deve guardar relação com a atividade desempenhada e suas determinações devem estar em consonância com a finalidade social do contrato.

Ademais, no Código do Trabalho lusitano, dentro do preceito contido no art. 16º, nº 2, estão abarcadas as hipóteses de condutas extraprofissionais dos empregados, visto que não é permitido ao empregador fiscalizar e controlar questões relativas à sua vida pessoal, exceto se possuírem relação direta com as atividades exercidas na empresa. Ainda, vale dizer que o referido dispositivo traz certa delimitação sobre quais aspectos se referem à esfera íntima e pessoal e, portanto, são, via de regra, intangíveis.

Nesse desiderato, o controle e vigilância das ações da vida particular do empregado apenas persiste caso sejam relevantes, limitando-se ao estritamente necessário para a execução da prestação contratual ou em casos de proteção social do empregado, da empresa e dos demais indivíduos que direta ou indiretamente fazem parte dessa relação.

Não se olvide que, mesmo em caso de ciência e consentimento do trabalhador para que o empregador tenha acesso a aspectos de sua vida privada, prevalece o entendimento de que o empregador não pode revelá-los a terceiros, mantendo esse conteúdo sob conhecimento apenas das duas partes da relação laboral – empregado e empregador. É o que se constata da Lei ao assegurar a privacidade tanto no acesso como na divulgação de informações.

Maria do Rosário Palma Ramalho ensina que, em razão da afetação do trabalhador pessoalmente na estrutura da empresa, há:

dificuldade de estabelecer uma delimitação clara entre a prestação de trabalho e a pessoa do prestador. Esta dificuldade, conjugada com o carácter continuado da situação jurídica e com o grau de indeterminação da prestação de trabalho ao longo da execução do contrato, torna particularmente vulneráveis os direitos da personalidade do trabalhador na vigência do contrato, bem como os direitos fundamentais que lhe assistem na qualidade de cidadão.¹⁸⁹

Aduz Guilherme Dray:

[...] a matéria das pessoas e a tutela dos bens que directamente lhe dizem respeito é igualmente marcante noutros ramos de direito privado especial, com particular incidência no Direito do Trabalho, onde na desigualdade entre a posição jurídica do empregador e a do trabalhador é manifesta, caracterizando-se pelo binómio poder de direcção (situação jurídica activa) versus situação de sujeição (situação jurídica passiva).¹⁹⁰

Ressalte-se que a dignidade da pessoa humana é condição inseparável do obreiro, inclusive quando do exercício de suas funções.

Para corroborar o exposto, colaciona-se o entendimento de Ana Paula Pavelski:

Se a atividade empresarial (pautada na livre-iniciativa) deve resguardar a dignidade da pessoa humana, e ela (empresa) é que origina o contrato de trabalho e este, por sua vez o poder diretivo do empregador, está claro que se espria para este contrato e para as relações entre empregadores e empregados a mesma dignidade da pessoa humana mencionada.¹⁹¹

¹⁸⁹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Direito do trabalho — parte II — situações laborais individuais*. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2010. p. 429.

¹⁹⁰ DRAY, Guilherme Machado. *Direitos de personalidade: anotações ao Código Civil e ao Código do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 2006. p. 5.

¹⁹¹ PAVELSKI, Ana Paula. *Os direitos da personalidade do empregado em face do exercício abusivo do poder diretivo do empregador*. Curitiba: Juruá, 2009. p. 151.

Continua a autora:

Denota-se que a pessoa do empregado não se separa de sua prestação de serviços, assim, os direitos de personalidade do trabalhador devem ser tidos como limites para atuação do poder diretivo. Não se pode esquecer que tais direitos de personalidade têm também uma espécie de limitação quando se fala de contrato de trabalho, mas tal limitação nunca pode ser aquela decorrente da violação dos fins econômicos ou sociais do contrato, dos bons costumes e da boa-fé, porque, nestas hipóteses, estar-se-á diante do abuso do direito. Assim, o poder diretivo deve ter limites, especialmente quando se reporta aos direitos de personalidade dos empregados, porque estes devem ser respeitados enquanto pessoas, devendo-lhes ser preservada a dignidade, especialmente porque a relação de emprego encerra não mais suas obrigações principais como trabalhar e pagar salário, mas obrigações anexas, decorrentes da boa-fé objetiva e uma delas é o dever de proteção psicofísica que o empregador deve ter em relação ao empregado.¹⁹²

Sandra Lia Simón¹⁹³ aduz: “o controle deverá limitar-se à fiscalização da consecução desse objetivo (limitação teleológica), de maneira que apenas as atividades relacionadas com a prestação direta dos serviços poderão ser controladas”.

A seguir, passa-se, então, ao estudo dos direitos de personalidade que são objeto de análise do presente trabalho, nomeadamente a intimidade e a privacidade.

7.6.2.3.1 *Direito à Reserva da Intimidade da Vida Privada*

7.6.2.3.1.1 Aspectos gerais e enquadramento legal

Dentre todos os direitos fundamentais e de personalidade, a escolha pelo estudo mais aprofundado acerca do direito à intimidade e privacidade, no Brasil, ou direito à reserva da intimidade da vida privada, como é reconhecido em Portugal, se deu em razão da intensa aproximação da esfera profissional com a vida privada, particular e íntima do atleta, o que torna tais direitos personalíssimos mais vulneráveis e também suscetíveis a violações.

Por isso, importante tecer algumas considerações acerca dos aspectos gerais e enquadramento legal de referidos direitos para, posteriormente, passarmos à análise conceitual e distinção.

Antes de adentrarmos efetivamente no tema, importante esclarecer que, para fins acadêmicos, as expressões “direito à reserva da intimidade da vida privada”, utilizada em

¹⁹² PAVELSKI, Ana Paula. *Os direitos da personalidade do empregado em face do exercício abusivo do poder diretivo do empregador*. Curitiba: Juruá, 2009. p. 175.

¹⁹³ SIMÓN, Sandra Lia. *A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado*. São Paulo: LTr, 2000. p. 178.

Portugal, e “direito à intimidade e privacidade”, empregada no Brasil, serão aplicadas como sinônimos.

Denominado “*right to privacy*” nos Estados Unidos; *l'intimité de la vie privée* na França; *diritto alla riservatezza e segretezza* na Itália, o direito à intimidade e privacidade pode ser referido como aquele que nos reserva algum distanciamento em relação ao alcance do conhecimento de terceiros.

Trata-se de preceito de ordem fundamental tutelado por Tratados Internacionais sobre Direitos Humanos e por dispositivos constitucionais e legais, que visam à proteção da integridade física e psíquico-moral da pessoa humana. Com efeito, é a faculdade que cada indivíduo possui de limitar, restringir e obstar a invasão de terceiros na sua vida pessoal, bem como impedir o acesso e a divulgação de informações privadas, vez que se refere a uma parte da vida que não está destinada ao acesso de terceiros.

Consagrado tanto em âmbito nacional quanto internacional, o aludido bem em voga protege a esfera pessoal e reservada do indivíduo contra interferências indevidas por parte do Estado, de instituições privadas e de outros indivíduos. Abrange não apenas o sigilo de comunicações e dados pessoais, mas também a inviolabilidade do lar, o direito ao anonimato e a proteção da imagem e honra. Dessa forma, o respeito à intimidade e privacidade é essencial para a preservação da dignidade humana e o exercício pleno da cidadania, devendo ser assegurado e protegido em todas as instâncias da vida em sociedade, inclusive no âmbito laboral.

Por conseguinte, incumbe ao Estado e à sociedade garantir o respeito a esse direito, promovendo políticas e medidas que visem à efetiva proteção.

Nesse diapasão, o direito à intimidade e privacidade do ser humano é tutelado por diversos documentos e tratados nacionais e internacionais, que reconhecem sua importância primordial para a dignidade da pessoa humana e o exercício de outros direitos fundamentais.

Dentre eles, destacam-se a seguir alguns instrumentos que conferem especial proteção a esses direitos.

Nos Estados Unidos, desde 1890, com a edição do artigo “The Right to Privacy”,¹⁹⁴ de autoria de Samuel Dennis Warren e Louis Dembitz Brandeis, a intimidade da pessoa humana passou a ser respeitada, somando-se ainda a 4ª Emenda à Constituição, que consagra referido bem jurídico.

¹⁹⁴ WARREN, Samuel D.; BRANDEIS, Louis D. *The Right to Privacy*. In: *Harvard Law Review*. Vol. IV, n. 5, Dec 1890, p. 195. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/1321160>. Acesso em: 06 abr. 2024.

Em 10 de dezembro de 1948, a Organização das Nações Unidas editou a Declaração Universal dos Direitos Humanos que, em seu artigo 12, prevê que:

Ninguém sofrerá intromissões arbitrárias na sua vida privada, na sua família, no seu domicílio ou na sua correspondência, nem ataques à sua honra e reputação. Contra tais intromissões ou ataques toda a pessoa tem direito a proteção da lei.

É cediço que a DUDH não possui força legal de cumprimento, contudo foi utilizada como fundamento para a criação, em 1966, do Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e do Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos Sociais e Culturais. Ademais, embora não possua caráter obrigatório e vinculante, referido instrumento é de suma importância, pois serve como base para a elaboração de diversos outros documentos referentes a normas jurídicas nas mais diversas áreas do Direito.

Ainda no cenário internacional, a Convenção Europeia dos Direitos Humanos (CEDH), de 1950, é um marco central na tutela da intimidade e privacidade. Seu artigo 8º estabelece o direito ao respeito pela vida privada e familiar, bem como pela correspondência e comunicações, garantindo proteção contra interferências arbitrárias ou ilegais por parte dos Estados-membros. A Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica), de 1969, também consagra o direito à intimidade e privacidade em seu texto.

Outro documento relevante é a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, proclamada em 2000, que inclui disposições específicas sobre a proteção da intimidade e privacidade (artigos 7º e 8º), reconhecendo tais direitos como fundamentais e invioláveis.

Ademais, a Constituição da República da Portugal, por sua vez, também traz previsão do princípio da dignidade humana, bem como de “outros direitos pessoais” em seu artigo 26, garantindo, ainda, outros direitos, como desenvolvimento da personalidade, imagem, reserva da intimidade da vida privada e familiar etc. Da mesma forma, destaca-se que no art. 5º da Carta Magna brasileira restam salvaguardados os direitos à vida privada, intimidade, imagem e honra e no art. 1º, III, do mesmo diploma, resta prevista a dignidade da pessoa humana como fundamento da RFB.

Com efeito, a necessária tutela do direito à reserva da intimidade da vida privada foi realizada em outros instrumentos legais portugueses, a saber: direito fundamental na CRP, art. 26º, nº 1; direito de personalidade no Código Civil, em seu art. 80º; no Código Penal, arts. 190º e seguintes, sob o título de crimes contra a reserva da vida privada; e no Código do Trabalho, em seu art. 16º.

Não bastasse a previsão legal do referido direito nos diplomas lusitanos supracitados, a legislação desportiva também o faz no art. 12 da Lei 54/17.

No Brasil, tais direitos são igualmente tutelados pela Constituição Federal, em seu art. 5º, X, enquanto direito fundamental; no Código Civil, como direito de personalidade, consoante art. 21. Como mencionado alhures, tanto a CLT quanto a legislação desportiva restaram silentes sobre o tema.

Nesse sentido, a valiosa lição de Alice Monteiro de Barros:

Assim, embora o Direito do Trabalho não faça menção aos direitos à intimidade e à privacidade, por constituírem espécie dos direitos da personalidade consagrados na Constituição, são oponíveis contra o empregador, devendo ser respeitados, independentemente de encontrar-se o titular desses direitos dentro do estabelecimento empresarial. É que a inserção do obreiro no processo produtivo não lhe retira os direitos da personalidade, cujo exercício pressupõe liberdades civis.¹⁹⁵

Destarte, vale mencionar que a previsão nesses instrumentos legais já seria suficiente para demonstrar a notável relevância do direito à reserva da intimidade da vida privada. No entanto, a inclusão no artigo 16º do Código do Trabalho denota o destaque dado pelo legislador aos dispositivos que visam salvaguardar os direitos do trabalhador enquanto cidadão inserido na organização empresarial.

Oportuno se faz mencionar que o quanto disposto no art. 16º do CT deve ser interpretado juntamente com os arts. 17º a 22º do mesmo texto legal, vez que são também desdobramentos desse direito.

Assim, a edição de todos os diplomas mencionados e tantos outros existentes tem desempenhado um papel crucial na defesa e promoção dos direitos à intimidade e privacidade, estabelecendo normas rigorosas e mecanismos eficazes para assegurar o respeito e a proteção desses direitos fundamentais, que se traduz como uma preocupação compartilhada, tanto no plano nacional quanto internacional, e acaba por refletir a consciência universal sobre a importância desses direitos para o pleno desenvolvimento e respeito à dignidade de cada indivíduo.

¹⁹⁵ BARROS, Alice Monteiro de. *Proteção à intimidade do empregado*. São Paulo: LTr, 1997. p. 32.

7.6.2.3.1.2 Privacidade x intimidade

Após discorrer brevemente sobre os aspectos gerais e enquadramento legal do preceito em análise, intenta-se distinguir conceitualmente privacidade de intimidade, palavras costumeiramente utilizadas como sinônimo, todavia com significados distintos.

Em linhas gerais, privacidade diz respeito a uma condição particular da pessoa enquanto indivíduo. Já a intimidade refere-se aos aspectos de sua vida íntima e pessoal. A intimidade se apresenta como um conceito ainda mais restrito em relação à privacidade e pode-se dizer que o conceito de privacidade compreende o de intimidade. Ambas constituem atributos da personalidade.

À luz dos valiosos ensinamentos de Tércio Sampaio Ferraz Jr.:

O âmbito da privacidade, a intimidade é o mais exclusivo dos seus direitos” e, ainda, a intimidade é o “âmbito do exclusivo que alguém reserva para si, sem nenhuma repercussão social, nem ao alcance de sua vida privada.¹⁹⁶

A despeito de haver bastante similitude entre os conceitos, o princípio da exclusividade, formulado por Hannah Arendt¹⁹⁷ com base em Kant, é utilizado para diferenciá-los. Pelo referido princípio, a exclusividade é composta por três atributos: a solidão (direito de estar só); o segredo (direito de exigir sigilo); e a autonomia (direito de decisão e gestão sobre si mesmo como centro emanador de informações).

Nessa senda, podemos destacar que o direito à reserva da intimidade do trabalhador possui três vertentes: direito de vetar que terceiros estranhos tenham acesso a informações da vida pessoal e particular; direito de ocultar e não divulgar informações pessoais; e direito de administrar a vida pessoal com total liberdade.

Para melhor elucidar, imperioso colacionar alguns entendimentos que versam sobre o tema em voga e, para tanto, duas teorias são aplicadas para explicar a abrangência e dimensão dos conceitos de intimidade e privacidade, quais sejam, a teoria das três esferas e a teoria dos círculos concêntricos.

A teoria das três esferas, conhecida no direito alemão como *Sphärentheorie*, e a teoria dos círculos concêntricos, também com origem na doutrina germânica, são abordagens fundamentais para assimilar o direito à intimidade e privacidade e são largamente utilizadas

¹⁹⁶ FERRAZ JÚNIOR, Tércio Sampaio. *Sigilo de dados: o direito à privacidade e os limites à função fiscalizadora do Estado*. In: *Revista da Faculdade de Direito*. São Paulo: Universidade de São Paulo, v. 88, 1 jan. 1993. p. 442.

¹⁹⁷ LAFER, Celso. *A reconstrução dos direitos humanos: a contribuição de Hannah Arendt*. *Estudos Avançados*. São Paulo: Universidade de São Paulo, v. 2, n. 30, 1997. p. 63.

como parâmetro de extensão e abrangência da proteção a referidos direitos. Desenvolvidas principalmente por Heinrich Hubmann e Heinrich Henkel e difundidas no Brasil pelos doutrinadores Paulo José da Costa Junior, Pablo Stolze Gagliano e Flávio Tartuce, as teorias dividem a esfera da intimidade e privacidade em três camadas distintas, cada uma com sua própria proteção, em ordem decrescente, em 3 níveis.

Pela teoria dos círculos concêntricos, a divisão se dá em *Geheimsphäre*, *Intimsphäre* e *Privatsphäre* (esferas secreta, íntima e privada *stricto sensu*). Já a teoria das três esferas distingue-as em íntima, privada e social ou da publicidade. Embora bastante similares, deduz-se que a principal diferença entre as teorias está no fato de que para a teoria dos círculos concêntricos o segredo corresponde à intimidade da teoria das três esferas.

Passemos à explanação da teoria dos círculos concêntricos.

A primeira esfera, denominada *Geheimsphäre* (esfera do segredo/secreta), refere-se à vida íntima *stricto sensu*, aos aspectos mais íntimos, confidenciais, sigilosos e pessoais da vida do indivíduo, como pensamentos, sentimentos, crenças religiosas e convicções políticas e filosóficas, bem como correspondências e comunicações privadas. Nesta esfera, o direito à intimidade e privacidade é mais forte e protegido, com um alto grau de inviolabilidade contra interferências externas.

A segunda esfera, conhecida como *Intimsphäre* (esfera da intimidade), é o círculo íntimo, intermediário e reservado. Trata-se de um acesso restrito, destinado apenas àqueles que possuem uma relação bastante próxima com o indivíduo. E abarca áreas como a vida familiar, domiciliar, sigilo profissional, relações particulares, questões relacionadas à saúde e dados pessoais.

A terceira esfera é designada *Privatsphäre* (esfera da privacidade *stricto sensu*). Embora menos íntima do que as demais, a privacidade ainda goza de uma proteção significativa, garantindo que as informações e relações pessoais do indivíduo sejam respeitadas e protegidas contra intrusões indevidas e não se tornem de domínio público.

Entende-se que quanto mais externa for a esfera menos rígida será sua proteção jurídica. Ou seja, a tutela jurídica deve ser inversamente proporcional à esfera.

Por fim, na teoria das três esferas há também a esfera intitulada *Öffentlichkeitssphäre* (esfera pública), que engloba aspectos periféricos da vida social e pública do indivíduo, como atividades profissionais, participação política e interações sociais. Nesta esfera, o direito à intimidade e privacidade é menos robusto, uma vez que há uma expectativa razoável de exposição pública nessas áreas da vida.

Nesse sentido, três são as esferas do direito à intimidade, segundo a lição de Robert Alexy:

É possível distinguir três esferas, com intensidades de proteção decrescente: a esfera mais interior ('último e inviolável âmbito de liberdade humana', âmbito mais interno (íntimo), 'esfera íntima inviolável', 'esfera nuclear da configuração da vida privada, protegida de forma absoluta'), a esfera privada ampliada, que inclui o âmbito privado que não pertence à esfera mais interior, e a esfera social, que inclui tudo aquilo que não for atribuído bem ao menos à esfera privada ampliada.¹⁹⁸

Em suma, segundo a teoria das três esferas, a intimidade e a privacidade são divididas em três: íntima, pessoal e social. A esfera íntima compreende aspectos altamente pessoais e reservados, como os pensamentos, emoções e sentimentos mais profundos do indivíduo. A esfera pessoal refere-se a informações que o indivíduo compartilha seletivamente com outras pessoas, como amigos próximos e familiares. Por fim, a esfera social abrange informações que são compartilhadas publicamente, como opiniões políticas e atividades sociais. De acordo com essa teoria, o direito à intimidade e privacidade deve proteger todas as esferas contra interferências indevidas.

Já a teoria dos círculos concêntricos sugere que a intimidade e a privacidade são como círculos concêntricos, com o indivíduo no centro. O círculo mais interno, de menor raio, representa a esfera mais íntima e pessoal do indivíduo, enquanto os círculos externos representam as esferas progressivamente menos íntimas, incluindo família, amigos, colegas de trabalho e a sociedade em geral. De acordo com essa teoria, o direito à intimidade e privacidade deve proteger o indivíduo contra invasões em qualquer um desses círculos, respeitando sua autonomia e dignidade. Por essa ótica, a intimidade seria uma espécie do gênero privacidade.

Ambas as teorias fornecem uma estrutura didática para a compreensão e aplicação do direito à intimidade e privacidade, reconhecendo a necessidade de proteção diferenciada de acordo com a natureza e o grau de intimidade das informações e relações envolvidas. Essa abordagem contribui para a preservação da dignidade humana, o respeito à autonomia individual e o fortalecimento do Estado Democrático de Direito, pilares essenciais do ordenamento jurídico luso-brasileiro.

Todavia, a Teoria das Esferas foi superada quando o Tribunal Constitucional Alemão passou a entender pela existência de um novo direito fundamental: o direito à autodeterminação informativa. Segundo os ensinamentos de Francisco das Chagas Lima Filho:

¹⁹⁸ ALEXY, Robert. *Teoria dos direitos fundamentais*. Tradução: Virgílio Afonso da Silva. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2012. p. 360-361.

Reconhece-se, nesse julgamento, um novo direito de natureza pessoal e fundamental que garante o indivíduo quanto ao controle do recolhimento, processamento e destinação dos dados a seu respeito, especialmente em uma sociedade informacional como a atual, em que as novas tecnologias são cada vez mais invasivas à privacidade e à intimidade das pessoas, inclusive no espaço laboral. Tem esse direito a função de garantir aos cidadãos a faculdade de informação, acesso, controle e correção dos dados que lhes dizem respeito. Por conseguinte, autodeterminação do sujeito no seio de suas relações com os demais cidadãos e com o poder público, estando intrinsecamente relacionado ao direito à intimidade e à vida privada. Constitui um novo direito fundamental na sociedade informacional que toda pessoa tem de preservar a sua identidade, controlando a revelação e o uso dos dados que lhe dizem respeito e protegendo-se perante a capacidade ilimitada de arquivá-los, relacioná-los e transmiti-los, e que claramente tem aplicação no campo das relações laborais. É, pois, um direito autônomo, distinto do direito à intimidade, que apenas protege uma faceta mais reservada do indivíduo, e do direito geral à dignidade, ainda que unido a eles por um vínculo muito estreito.¹⁹⁹

Sobre a Teoria das Esferas, Teresa Alexandra Coelho Moreira adverte que:

Teve grande influência na construção do direito à autodeterminação informativa, à medida que o direito geral de personalidade, de que o direito à autodeterminação informativa faz parte, pode ser considerado como um produto desta teoria, encontrando proteção nas diferentes esferas em causa.²⁰⁰

O direito à autodeterminação informativa, originado na Alemanha, teve seu conceito desenvolvido principalmente pelo Tribunal Constitucional Federal alemão, como parte do direito à privacidade consagrado na Constituição do país. Conhecido como *informationelle Selbstbestimmung*, é um bem jurídico fundamental no campo da privacidade e proteção de dados e reconhece o direito das pessoas de controlar suas informações de caráter pessoal e decidir sobre sua divulgação, acesso e uso.

A doutrina europeia entende o direito à autodeterminação informativa como um direito autônomo.

No Brasil e em Portugal, embora não haja uma expressão idêntica ao *informationelle Selbstbestimmung*, os princípios de proteção de dados pessoais são reconhecidos e protegidos por leis específicas. No Brasil, o direito à autodeterminação informativa encontra respaldo na Constituição Federal de 1988, que garante a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, e na Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD, Lei n. 13.709/2018), que entrou em vigor em 2020, e estabelece diretrizes para o tratamento de dados pessoais por organizações públicas e privadas. Em Portugal, referido direito está fundamentado

¹⁹⁹ LIMA FILHO, Francisco das Chagas. *Os direitos fundamentais e a boa-fé como limites do poder diretivo empresarial*. São Paulo: LTr, 2017. p. 107 e 108.

²⁰⁰ COELHO MOREIRA, Teresa Alexandra. *A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação: contributo para um estudo dos limites do poder de controlo eletrónico do empregador*. Coimbra: Almedina, 2010. p. 212.

na Constituição da República Portuguesa, que também assegura a proteção da intimidade, vida privada e dados pessoais dos cidadãos, e na Lei de Proteção de Dados Pessoais (LPDP, Lei n. 58/2019), que oferece proteção aos direitos dos cidadãos em relação ao tratamento de suas informações pessoais, e ampara a execução do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD, UE 2016/679).

Ambos os sistemas jurídicos, tanto no Brasil quanto em Portugal, atestam a importância da autodeterminação informativa como um componente essencial da dignidade humana e da preservação da privacidade individual em um mundo cada vez mais digitalizado e interconectado.

Repise-se que até mesmo a utilização da Teoria das Esferas para demarcar o limite de invasão do empregador na esfera pessoal do empregado não se apresenta muito precisa, pela dificuldade de delimitação conceitual dos termos. Pretende-se, contudo, apenas trazer diferentes dimensões teóricas a fim distinguir intimidade de privacidade, mas que, na prática, não possuem grande relevo, pois ambas compartilham da mesma proteção jurídica.

Com efeito, a dificuldade de delinear o início e o fim de cada uma varia de acordo com os aspectos religiosos, políticos, sociais, culturais, filosóficos, econômicos de cada pessoa, de modo que tais limites devem ser impostos pelo indivíduo e não por uma teoria estática.

Contudo, doutrina e jurisprudência não são uníssonas no assunto, havendo, ainda, bastante divergência, por tratarmos de conceitos delineados de forma imprecisa e aspectos com alto grau de subjetividade.

A despeito disso, pode-se dizer que a intimidade se refere à esfera mais reservada, interna e pessoal do indivíduo, abrangendo aspectos como os segredos da vida privada e familiar, além de pensamentos, desejos, sentimentos e emoções, bem como as relações pessoais e afetivas. Ademais, abarca a ideia de confidencialidade e é a esfera mais recôndita e exclusiva da personalidade.

Por outro lado, a privacidade refere-se à capacidade do indivíduo de controlar o acesso a informações sobre si mesmo, sejam elas de natureza pessoal, financeira, médica, entre outras. Trata-se de aspectos particulares e próprios. Pode ser definida como o meio termo entre a intimidade e a publicidade.

Nessa linha de intelecção, o conceito de intimidade está ligado à individualidade do ser humano e é dotado de uma carga maior de subjetividade, enquanto a privacidade relaciona-se ao controle e à autodeterminação sobre informações e aspectos da vida privada.

No entanto, enfatizamos que a intimidade e a privacidade estão intrinsecamente ligadas e são correlatas, uma vez que a proteção da intimidade muitas vezes requer o respeito à

privacidade do indivíduo e vice-versa. Nesse sentido, o direito à intimidade e privacidade é reconhecido como uma garantia fundamental para a preservação da dignidade humana e do livre desenvolvimento da personalidade.

Portanto, não obstante os termos intimidade e privacidade possam ter nuances distintas em diferentes contextos e teorias jurídicas, ambos são imprescindíveis para assegurar o respeito à esfera pessoal e reservada do indivíduo contra interferências indevidas, a fim de garantir sua autonomia, liberdade e dignidade.

Cabe a cada um escolher quem acessa sua intimidade e privacidade e em qual medida.

Nesse diapasão, para que as liberdades individuais sejam exercidas plenamente, pressupõe-se o indelével respeito aos direitos fundamentais, mormente à reserva da intimidade da vida privada.

A proteção da vida privada é um aspecto de caráter igualitário da sociedade em que vivemos.

Dignidade, intimidade e privacidade são elementos interdependentes da mesma esfera, que confluem na liberdade democrática plural do nosso ordenamento. Essa dimensão da personalidade alude ao patrimônio imaterial da pessoa e constitui valores estritamente atávicos à condição humana.

Sabe-se, pois, que o trabalho afeta diretamente a dignidade do trabalhador, de modo que o labor tem papel imprescindível na eficácia horizontal dos direitos fundamentais, sobretudo em observância aos preceitos normativos constitucionais do ordenamento luso-brasileiro referentes à valorização do trabalho humano.

Dessa forma, o empregado, ao assinar um contrato de trabalho, não perde a qualidade de sujeito de direitos fundamentais e personalíssimos e, tampouco, de pessoa humana.

Nesse espeque, o empregado não renuncia à qualidade de cidadão e tampouco à sua individualidade enquanto fornece sua mão-de-obra em troca de uma contraprestação. Permanece sujeito de direitos e deveres. Não aliena, portanto, sua personalidade em detrimento de sua condição subordinada. É o que vaticina a ideia de “cidadania na empresa”.

Por esse motivo, as partes contratantes não podem se despojar do cumprimento rigoroso e inexorável de seus deveres e obrigações.

7.6.2.3.1.3 Direito à reserva da intimidade da vida privada x poder do empregador – atleta profissional de futebol

Após a análise do poder de direção do clube, no capítulo anterior, e suas balizas, neste capítulo, passemos à outra discussão atual.

Uma vez que resta incontroverso o imperioso e impreterível respeito aos direitos fundamentais e de personalidade e demais preceitos constitucionais colacionados neste capítulo, também no âmbito laboral desportivo, cabe analisar, de forma bastante minuciosa, o binômio correspondente ao direito à reserva da intimidade da vida privada *versus* poder do empregador, sob a ótica atleta-clube. Isto é, perquirir o exercício do poder diretivo, ínsito ao empregador, quando em contraposição ao direito fundamental da reserva da intimidade da vida privada, inerente ao praticante desportivo, para, posteriormente, elucidar acerca dos limites efetivamente impostos à atuação do poder disciplinar laboral desportivo para além das balizas constitucionais e legais outrora expostas.

Primeiramente, anote-se que, para os atletas, diferentemente do que acontece, via de regra, com os demais empregados em geral, o olhar do empregador não se volta apenas às condutas laborais, mas também às condutas extracampo, que passam a ser relevantes à medida que influenciam e refletem nas atividades e na execução da prestação laboral, no ambiente e no contrato de trabalho e, ainda, repercutem em aspectos externos do espetáculo futebolístico, como mídia, patrocínio, torcida, marketing e transmissão. Podem afetar, inclusive, a imagem, credibilidade, prestígio e funcionamento do clube.

Em razão dos reflexos das ações extralaborais que se espraiam para o campo e para a indústria do esporte, como um todo, pode-se afirmar que vida profissional e privada se aproximam e até mesmo se misturam no cenário do futebol.

Não é demais reforçar que essa compaginação das esferas pessoal e profissional dos praticantes desportivos ocorre porque suas condutas fora de campo podem atingir a atividade laboral, o clube e o espetáculo, de modo geral, e resultar em consequências nocivas para todos os envolvidos.

Para conter, controlar e minimizar esse risco de dano ou prejuízo, seja potencial ou efetivo, o clube passa a ter certa ingerência sobre a vida privada de seu plantel e, por conseguinte, invade a esfera personalíssima do atleta. Significa dizer que o poder de direção é exercido também sobre as condutas extralaborais.

Diante desse cenário, de forma diversa do ordenamento juslaboral desportivo brasileiro, que não faz qualquer menção ao tema, o legislador lusitano demonstrou demasiada preocupação

com os direitos de personalidade do atleta ao incluir no diploma específico, que disciplina o regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo, notadamente no art. 12º da Lei 54/17, o forçoso respeito a essa classe de direitos. Contudo, o art. 12º, *in fine*, da referida Lei mostra-se cauteloso ao ressaltar as “limitações justificadas pela especificidade da atividade desportiva”.

Assim, adverte João Leal Amado:

Todavia, o facto de o legislador se ter preocupado com a expressa afirmação de um dever de respeito da entidade empregadora desportiva pelos direitos de personalidade do praticante, bem como com a expressa proibição do assédio no âmbito da relação laboral desportiva, tem, a nosso ver, uma elevada carga simbólica, procurando lutar contra as visões que reduzem o atleta à condição de mercadoria e que relativizam o fenómeno do assédio em sede desportiva. Neste sentido, crê-se que esta é uma das mais emblemáticas normas do presente diploma.²⁰¹

Em um primeiro e superficial olhar, até mesmo diante da precaução do legislador, pode soar como se houvesse uma redução da esfera privada e pessoal dos atletas, o que não é verdade, pois indubitavelmente restam intactos e incólumes seus direitos de personalidade. O que ocorre, no entanto, é que a particularidade da atividade esportiva, máxime em razão da simbiose entre vida privada e vida profissional, a que se fez alusão anteriormente, importa em certa medida algumas compressões ao exercício do direito fundamental da intimidade e vida privada do praticante. Estaríamos diante de uma espécie de relativização dos direitos personalíssimos do jogador de futebol.

Nesse compasso, os valiosos ensinamentos de João Leal Amado:

Nesta matéria, assistimos, em suma, a uma dialética aplicação/modulação, vale dizer: i) a tutela da situação pessoal do praticante desportivo pressupõe a aplicação/ eficácia dos direitos fundamentais da pessoa humana no âmbito da sua relação de trabalho; ii) os legítimos interesses do empregador e a posição de inequívoca supremacia que este detém na relação de trabalho desportivo implicam, necessariamente, uma certa compressão ou modulação daqueles direitos do praticante. (...) Crê-se, com efeito, que a especificidade da atividade desportiva e do meio em que a mesma se desenvolve poderão justificar algumas compressões dos direitos de cidadania e de personalidade do praticante desportivo, em moldes que não encontram paralelo na relação laboral comum. Assim, por exemplo, a liberdade de expressão do praticante poderá, talvez, ser mais limitada do que a do trabalhador comum, tendo em conta o impacto mediático da atividade desportiva e a sensibilidade exasperada que caracteriza este setor de atividade, setor em que a competição e a paixão coabitam e são levadas ao limite. Também, para dar outro exemplo, certas intromissões da entidade empregadora na vida privada do praticante, inadmissíveis em relação a um trabalhador comum (pense-se na hipótese de aquela tentar controlar os seus hábitos de consumo e os seus hobbies, proibindo o consumo de fast food ou que este seja fumador, por exemplo), talvez se

²⁰¹ AMADO, João Leal. *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei n.º 54/2017, de 14 de julho – Anotada*. Coimbra: Almedina, 2017. p. 83.

justifiquem na relação laboral desportiva, tendo em conta as exigências de apuro físico inerentes à competição desportiva profissional.²⁰²

Outrossim, quando falamos do exercício do poder diretivo patronal que resulte intromissão na esfera da intimidade e privacidade do atleta, o que será objeto do presente estudo são as ações extralaborais, que se materializam principalmente nos momentos de desconexão, folga, descanso, lazer e férias e que, ainda assim, são submetidas à fiscalização e vigilância do clube. Por isso, é imperativo que nos debruçemos sobre essa realidade do Direito do Trabalho Desportivo de maneira aprofundada.

Não há dúvidas de que ao controlar a dieta, definir o cardápio e fornecer as refeições dos atletas, realizar testes e exames médicos e odontológicos periodicamente, entre tantas outras tarefas que lhe incumbem, ainda que dentro do expediente, o clube também adentra às esferas pessoais dos jogadores. A vida privada e íntima não sofre qualquer descaracterização pelo fato de tais condutas serem realizadas no horário de trabalho e, em sua maioria, nos domínios empresariais. Em outras palavras, as esferas da intimidade e da privacidade dos atletas persistem, independentemente de as ações a elas relacionadas acontecerem durante o trabalho ou fora dele e, além disso, seguem sob tutela e proteção legal.

Contudo, vale salientar que a escolha pela análise mais detida sobre as condutas extralaborais em detrimento das laborais se deu porque, em relação às últimas, a intromissão (desde que dentro dos limites normativos, por óbvio) é aceita, por, via de regra, ocorrer justamente no horário e no local de trabalho e integrar, portanto, o que entendemos como esfera profissional do atleta.

A ressalva acima corresponde aos momentos em que, embora fora do local de trabalho, as condutas dos atletas são consideradas parte do campo profissional, como comumente ocorre quando a equipe viaja para disputar campeonatos estaduais, nacionais e internacionais e participa de partidas, treinos e demais atividades fora de casa. Dessa forma, o poder diretivo se estende para além das dependências físicas do clube.

Em outras palavras, em razão da afetação de parcela da sua disponibilidade ao clube, como consequência da condição de subordinação do atleta na relação de emprego, parte da esfera personalíssima do praticante sofre interferência patronal sob a justificativa de referir-se à vida profissional, porquanto a sujeição ocorre durante a realização das atividades laborais.

²⁰² AMADO, João Leal. *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei n.º 54/2017, de 14 de julho – Anotada*. Coimbra: Almedina, 2017. p. 79 e 80.

Trata-se da faculdade de heterodeterminação do trabalho, que permite a imposição de algumas restrições à esfera pessoal do atleta.

Então, é compreensível e, não só, mas lícito e legal que haja a referida intrusão e interferência na alimentação, exames médicos e cuidados com a saúde sem que esse fato demande maiores controvérsias doutrinárias e jurisprudenciais.

Posto isto, no universo atinente ao atleta profissional, em que subsiste intenso e severo controle e monitoramento das condutas laborais e extralaborais dos empregados, porquanto o poder disciplinar laboral desportivo se reveste de maior alcance, como reiteradamente discutido no presente estudo, há que se ter uma maior atenção a fim de se destinar consideráveis esforços para a proteção das esferas pessoal, privada e íntima do trabalhador, vez que estas afiguram-se precisamente como balizas ao exercício do poder empregatício, e são, indiscutivelmente, deveras passíveis de intromissão pelo clube.

Com efeito, a celeuma sobre a qual nos propusemos a discorrer não se refere ao controle, pois indiscutivelmente o empregador possui essa prerrogativa, mas diz respeito à delimitação do linde ao qual sujeita-se o empregador. Ou seja, o empregador possui legitimidade para exercer o seu poder diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar, mas resta analisar em qual medida esse poder será exercido e definir balizas, a fim de impedir a invasão indevida ao patrimônio pessoal do jogador profissional de futebol e a ulterior transgressão aos seus direitos de personalidade.

Significa dizer que o grande desafio com o qual nos deparamos ao proceder analiticamente sobre a questão é perscrutar precisamente o limite de intromissão do clube em torno de tudo aquilo que se relaciona com a esfera personalíssima do praticante desportivo e, para tanto, necessária a análise de quais condutas extralaborais são relevantes a ponto de interferir na atividade do atleta, no funcionamento, prestígio, credibilidade e imagem do clube, no próprio contrato e ambiente de trabalho e no espetáculo esportivo e que, conseqüentemente, se tornam passíveis de punição pelo clube quando no exercício do poder disciplinar laboral desportivo que lhe assiste.

A seguir, demonstraremos quais são algumas das singularidades e especificidades da atividade desportiva das quais tanto se fala e que justificam, na prática, a ingerência do clube na vida privada do futebolista.

7.6.2.3.1.3.1 Era digital

Para a melhor compreensão do porquê se diz que a intromissão do clube na esfera privada dos atletas justifica-se pelas particularidades atinentes à atividade profissional, importante explicar quais são essas singularidades e demonstrar como as condutas extralaborais perpetradas por jogadores podem ressoar para além do campo e, consoante sua relevância, ensejar a atuação do poder de direção do clube.

Somado ao quanto exposto até aqui, ressalte-se que, no cenário hodierno, sobretudo em razão da era digital na qual nos encontramos, com o uso cada vez mais frequente e em ampla escala das novas tecnologias no universo do profissional e pessoal, há também riscos insólitos, outrora inexistentes na relação trabalhador-empregador, porquanto vislumbra-se o surgimento de novas problemáticas decorrentes da divulgação, propagação da informação e falta de privacidade.

Um fator que merece destaque é que, com todos os meios informatizados à disposição, o empregador possui, então, um maior alcance da vida do atleta. O que significa dizer, portanto, maior controle do seu empregado. Mas há também outro aspecto que vale pontuar.

A informação na internet tem uma propagação exponencial capaz de produzir uma divulgação muito significativa. Esta é uma das especificidades do âmbito cibernético: a facilidade e velocidade com que tudo é divulgado e com que os direitos de personalidade são atingidos.

Com o advento da tecnologia e o avanço dos meios telemáticos e informatizados, as relações culturais, sociais e profissionais foram potencializadas a uma escala global. Uma das principais consequências de todo esse alcance, se não a principal, está no aumento da exposição que, conseqüentemente, desafia certos direitos de personalidade como intimidade e reserva da vida privada.

As barreiras físicas e geográficas que outrora se afiguravam como intransponíveis foram quebradas com a inserção dos meios tecnológicos, mormente a internet e as redes sociais, de modo que a comunicação não possui mais limites, porquanto o acesso à informação é amplo e praticamente irrestrito no meio virtual.

Inevitavelmente, verifica-se uma maior necessidade de preservação e proteção dos direitos iminentes aos usuários dos meios telemáticos.

Destarte, o que se pretende demonstrar é que, se antes as condutas extralaborais assumiam menor relevo, à medida que a propagação era substancialmente menor, na sociedade contemporânea, em razão dos avanços tecnológicos, as redes sociais e a internet concorrem

para o aumento exponencial da problemática em torno de tudo o que diz respeito ao esporte e, máxime ao futebol, inclusive em relação ao que ocorre na vida pessoal dos atletas.

Repise-se que toda conduta assume relevância consideravelmente maior e em grandes proporções, pois a internet permite que as matérias sejam rápida e vastamente divulgadas, considerando, ainda, que tudo é noticiado pela imprensa esportiva.

Com efeito, dada a dificuldade encontrada em mensurar o alcance e tamanho do potencial prejuízo ou dano efetivamente configurado, resta clara a necessidade de enfrentamento da candente discussão atinente aos limites impostos ao empregador quando em voga as práticas extralaborais dos atletas também no âmbito virtual. Isso porque se tudo vira notícia pela mídia esportiva e é acompanhado pelos próprios torcedores nas redes sociais, a preocupação do clube com as ações do plantel também se estenderá a essa esfera.

Há que se reservar, então, maiores cuidados em razão do uso das redes sociais, no que se refere ao compartilhamento de momentos privados e pessoais, também com a finalidade de resguardar ao máximo a imagem e reputação de ambas as partes.

Outrossim, o alcance e tamanho do dano também incluem a possibilidade de o clube perder contratos, patrocínio, vendas de materiais licenciados etc. Tudo deve ser levado em consideração sob dois aspectos principais: quando o clube avaliar a conduta extracampo e no sentido de limitar esse controle sobre a vida pessoal dos atletas, para que não haja vigilância e intromissão exacerbadas que culminem na total supressão dos direitos personalíssimos do praticante desportivo.

Cumprе ressaltar que não se trata aqui da exposição pública natural a que estão sujeitos os atletas. Mas da preservação da intimidade e privacidade na relação laboral, ou seja, entre atleta e clube, que não envolve terceiros, ainda que, justamente em razão dessa larga exposição, haja reflexos e consequências externas.

É natural que os atletas sofram certa limitação de sua privacidade e intimidade, mas o que se aborda não é essa restrição decorrente da fama e, sim, em razão da relação empregatícia com o clube, em que a referida compressão da esfera pessoal é potencializada também por conta de questões relacionadas ao universo virtual.

Em verdade, o objetivo precípua de trazer à tona, ainda que de forma sucinta, a questão das redes sociais, dos meios de comunicação e do mundo cibernético é evidenciar como as condutas extralaborais se tornam ainda mais preocupantes sob a ótica do clube empregador, tendo em vista que podem reverberar rápida e facilmente, em proporções desastrosas, por todo o espetáculo esportivo e não apenas na atividade profissional.

7.6.2.3.1.3.2 Invasão para proteger o ativo

Com o passar dos anos, cada vez mais a indústria do esporte tem se fortalecido e se destacado no cenário da economia mundial por diferentes fatores. Podemos citar a exacerbada exposição dos atletas com o fito de atrair lucro, patrocínio e investimento e extrair máximo proveito econômico das cifras milionárias que valorizam e engrandecem o espetáculo futebolístico. Trata-se do *selling power* dos atletas profissionais de futebol.

Com efeito, as condutas extralaborais do atleta, quando desalinhadas dos padrões éticos e morais e dos valores institucionais da entidade de prática desportiva, assumem destacado contorno na medida em que podem repercutir negativamente não apenas na sua imagem, como também na do clube, e gerar repercussões legais e prejuízos econômicos para a indústria esportiva como um todo, afetando todas as relações que gravitam em torno do futebol.

Nesse sentido, leciona Victor Hugo Ventura:

Numa primeira aproximação ao problema, pode dizer-se que os praticantes desportivos representam, definitivamente, uma classe profissional que sofre pesados constrangimentos aos seus direitos de personalidade. De facto, se pensarmos na alta roda do Desporto, são várias as práticas que limitam ostensivamente os direitos de personalidade dos trabalhadores e que se tornaram prática corrente. Derrotados pela luta desigual entre os interesses do clube e os interesses dos atletas, os direitos de personalidade tornaram-se uma presa das circunstâncias: a “cultura da empresa”, a obstinação dos clubes pela performance e pelo sucesso a todo o custo ditam restrições constantes ao estilo de vida do atleta; a mediatização do fenómeno desportivo, envolvendo o risco de “transferência” da imagem negativa do atleta para o clube que representa, fundamenta uma maior vigilância e controlo da liberdade de expressão e da conduta do atleta.²⁰³

O impacto significativo, nesse cenário, pode ser ocasionado, indiscutivelmente, por fatos que tenham relação direta com a atividade desportiva, além daqueles que produzam reflexos em diversos aspectos, desde a reputação e imagem dos clubes, as relações contratuais estabelecidas com patrocinadores, emissoras de televisão, veículos de transmissão, empresas de marketing, outros clubes (cedentes e cessionários) e a própria conexão com a torcida. Em sua maioria, os contratos firmados entre atletas e clubes incluem cláusulas que regulam o comportamento extracampo, visando preservar a imagem do praticante e da agremiação, bem como proteger os interesses comerciais envolvidos.

Outrossim, quando um atleta se envolve em condutas impróprias, como atos de violência, uso de substâncias ilícitas, escândalos sexuais ou manifestações, declarações e aparições públicas controversas, ainda que fora de campo, importante salientar que tais ações

²⁰³ VENTURA, Victor Hugo. *O Regime do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo*. Coimbra: Almedina, 2023. p. 149.

podem afetar diretamente a reputação de ambas as partes, afastar patrocinadores, inviabilizar transferências e prejudicar a dinâmica em torno da transmissão dos jogos. Além disso, tais comportamentos podem contrariar e ferir normas éticas e desportivas e valores morais e institucionais, ensejando a aplicação de sanções disciplinares.

Nesse cenário, remonta-se aos arts. 74, III, da LGE (35, III, da LP) e 13º, *e*, do RJCTD, uma vez que o comportamento do atleta é balizado pelo conjunto de normas e princípios éticos-desportivos.

No contexto do marketing esportivo, as ações extralaborais do praticante desportivo podem comprometer campanhas publicitárias, prejudicar a credibilidade das marcas a eles associadas e diminuir o retorno sobre o investimento. A torcida, por sua vez, pode se sentir ofendida e não mais representada diante de comportamentos inadequados de seus ídolos, o que, fatalmente, afeta o engajamento e a paixão pelo espetáculo do futebol, podendo reduzir o público nos estádios e a renda oriunda das partidas e da venda de produtos licenciados. Culmina, irremediavelmente, no enfraquecimento do vínculo com os torcedores.

Portanto, é fundamental que os atletas compreendam a importância de sua imagem pública e ajam com bom senso e responsabilidade, considerando não apenas seu desempenho em campo, mas também suas condutas fora dele, a fim de preservar a ética, a integridade e o prestígio da indústria do futebol como um todo.

Igualmente imprescindível é que o empregador possa gerir tais comportamentos – dentro de limites que serão analisados mais adiante – em prol da manutenção da ordem esportiva.

Imperioso mencionar que os vultosos valores pagos como salário não podem servir de chancela ou justificativa para o clube perpetrar a violação a direitos fundamentais ao invadir a esfera da vida íntima e privada dos atletas.

Insta ressaltar que todos esses desdobramentos podem acontecer também em decorrência de condutas laborais, obviamente, mas o estudo visa à análise dos impactos causados por comportamentos extralaborais, que consistem em uma das particularidades da atividade esportiva e, nesses termos, justificam a ingerência do clube na vida pessoal do atleta.

Nesse contexto, há condutas extralaborais que ameaçam fortemente os aspectos acima expostos e, a fim de que sejam resguardados, justifica-se a referida invasão do clube na vida pessoal de seus subordinados.

7.6.2.3.1.3.3 Invasão para proteger a saúde

Outro aspecto objeto de análise refere-se à saúde, aqui englobadas as esferas física, mental e psíquica.

Como se sabe, o calendário do futebol, tanto no Brasil quanto em Portugal, com excesso de partidas durante a temporada, aumenta consideravelmente as chances de lesões e, até mesmo, acidentes de trabalho ou pessoais. Alie-se a isso também a pressão em torno dos jogadores por resultados positivos, performance em alto nível e com baixa ocorrência de lesões durante a carreira, que, de modo geral, é efêmera. Portanto, a preocupação com as condições psicofísicas dos atletas torna-se indiscutivelmente legítima.

Com efeito, o dever de disciplina ao qual se sujeita o praticante desportivo é, sem dúvida, tido como um dos mais severos sob a ótica laboral. Isso porque a atividade desportiva profissional envolve o controle austero da alimentação, ingestão de bebidas alcoólicas, uso de medicamentos, horas de sono, academia, trabalho para prevenção e tratamento de lesões, condicionamento físico, preparo psicológico, saídas noturnas etc. Tudo isso está intimamente relacionado, inclusive, à rotina extralaboral do atleta. Significa dizer que a vida particular, íntima e privada do praticante deve estar em perfeita consonância e estritamente perfilada com seu trabalho.

Assim, adverte Rafael Teixeira Ramos:

A vigilância ostensiva sobre a vida particular dos atletas para controlar alimentação, momentos de lazer, ingestão de álcool em período de descanso semanal remunerado, folgas em feriados ou sua compensação, é exemplo de infração à intimidade, à vida privada do jogador. Conforme o abordado em capítulo anterior, no âmbito geral, o empregado esportivo deve ser mais cuidadoso com o seu corpo e mente, uma vez que a profissão exige. Comer uma refeição diferente, tomar uma bebida alcoólica e até mesmo ir a algumas festas para convivência social, de maneira equilibrada que não prejudique o desempenho competitivo, são direitos sócio-fundamentais de lazer, desconexão que assistem aos jogadores. Evidente que a linha de equilíbrio em lazer para um atleta profissional é bastante diferente do que a maioria dos demais trabalhadores, quanto mais saudável for o estilo de vida do praticante desportivo, mais longeva será a sua carreira. É o caso de alguns jogadores que conseguem prolongar a vida profissional em alto nível até os quarenta e poucos anos.²⁰⁴

É, portanto, dever do atleta preservar as condições físicas e psíquicas a fim de que sejam cumpridas da melhor forma as obrigações contratuais. É o que João Leal Amado considera “dever especial do praticante desportivo”.²⁰⁵

²⁰⁴ RAMOS, Rafael Teixeira. *Curso de Direito do Trabalho Desportivo: As Relações Especiais de Trabalho do Esporte*. Salvador: Editora JusPodivm, 2021. p. 342.

²⁰⁵ AMADO, João Leal. *Temas Laborais*. Coimbra: Coimbra Editora, 2005. p. 177.

Nesse sentido, a lição de João Leal Amado:

Se no comum dos contratos, a condição física e a saúde do trabalhador são, apesar de tudo, aspetos laterais à execução do contrato, pois não contendem necessariamente com ela, ou só remotamente interferem com essa execução, no contexto desportivo, inversamente, a saúde e a condição físicas do trabalhador são pressupostos que se podem considerar essenciais para uma normal execução do contrato.²⁰⁶

No caso do desporto, resta cristalino que essa invasão, notadamente, se dá com o fito de proteger a saúde, física, mental e psíquica, e a segurança do atleta. Como já mencionado, tal intromissão encontra limites que serão oportunamente analisados.

Destarte, tudo que se expôs quanto à saúde está relacionado aos arts. 74, II, da LGE (art. 35, II, da LP) e 13º, alínea *c*, do RJCTD, de modo que o respaldo para o controle patronal sobre as condutas extralaborais encontra-se na própria lei desportiva, ao prever no rol de deveres que o atleta deve “preservar as condições físicas que lhe permitam participar das competições esportivas, submetendo-se às intervenções médicas e assistências especializadas necessárias à prática esportiva”.

Nesse espeque, a redação dos preceitos acima nos impõe algumas reflexões a respeito da relação existente entre os deveres ali contidos e o direito constitucionalmente garantido à reserva da intimidade da vida privada.

7.6.2.3.1.4 Relevância das condutas extralaborais

Por esses motivos, principalmente, não apenas as condutas laborais, como também as extralaborais passam a ser bastante significativas sob a ótica empresarial do clube.

Partindo dessa premissa, e diante de tudo o que se expôs em relação ao empregado desportivo, toda quebra, diminuição ou redução da intimidade e privacidade do atleta, ainda que em relação às condutas extralaborais, seria referendada pela previsão legal constante dos arts. 74, II, da LGE (art. 35, II, da LP) e 13º, alínea *c*, do RJCTD, ou pelo fato de haver relação direta ou indireta com a atividade. E, nesse caso, não haveria então limite ao poder diretivo do clube.

²⁰⁶ VENTURA. Victor Hugo. *O Regime do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo*. Coimbra: Almedina, 2023. p. 173.

No entanto, importa esclarecer que nem toda conduta extralaboral assume contornos relevantes que atraiam a ingerência do clube para fins de controle e possível punição, sob pena de todas as ações serem consideradas meritórias, o que acarretaria a completa indistinção entre a vida privada e a profissional e a total transgressão ao direito à intimidade e privacidade. Em outras palavras, o aspecto da relevância é que permite saber se uma conduta extralaboral poderá ser inspecionada e punida pelo clube.

Há discussão doutrinária acerca de quais comportamentos extracampo são relevantes e, conseqüentemente, passíveis de punição disciplinar pelo clube.

Nesse sentido, será definida como relevante toda conduta extracampo apta a gerar impactos, reflexos e repercussão. Contudo, tal identificação não é tão simples.

Outrossim, o limite ao exercício do poder do empregador sobre as condutas extralaborais que se refiram à esfera íntima e privada do atleta é precisamente definido pelas ações extracampo que possam ecoar e comprometer a atividade laboral e a correta execução das tarefas contratuais, o funcionamento, prestígio, imagem e credibilidade do clube, o contrato e ambiente de trabalho e o espetáculo esportivo.

Assim, extrai-se que a relevância das condutas extracampo para fins disciplinares e de ingerência será analisada sob os critérios de repercussão e conexão.

Diogo Leote Nobre ensina:

O critério orientador da eventual relevância disciplinar dos comportamentos delituosos praticados na vida privada do trabalhador deverá ser, também, o da sua conexão ou repercussão na relação laboral. Mais uma vez se atende ao reflexo negativo na relação laboral, e não ao comportamento privado em si. Todavia, dado que a relevância do comportamento delituoso na relação laboral variará, necessariamente, de acordo com a natureza das funções cometidas ao trabalhador, o grau de confiança que as mesmas pressupõem, o tipo de crime cometido e a sua gravidade, nem sempre será fácil descortinar a referida ligação entre tal comportamento e o funcionamento da empresa.²⁰⁷

Todavia, apenas a análise desses critérios tampouco se mostra satisfatória para aclarar a compreensão acerca das balizas do poder diretivo do clube em contraponto aos direitos de personalidade dos atletas, notadamente intimidade e privacidade. Assim, para facilitar o entendimento em relação à ingerência patronal sobre as ações extralaborais, mister trazer à baila algumas teorias e posicionamentos doutrinários.

À luz da teoria da separação total da intimidade e vida privada do empregado da sua atividade profissional, deve-se levar em conta que as condutas dos empregados fora do

²⁰⁷ NOBRE, Diogo Leote. *A relevância dos comportamentos extra-laborais em sede de justa causa de despedimento*. Revista da Ordem dos Advogados. Ano 68. 2008. p. 923-960, p. 941.

ambiente e horário de trabalho não podem ser consideradas para fins de sanções disciplinares, o que nos remete a uma primeira conclusão de que os comportamentos extralaborais do atleta estão fora do alcance do poder diretivo e disciplinar do clube. Qualquer entendimento distinto corresponderia à chancela da violação do direito à reserva da intimidade da vida privada. Contudo, tal teoria está superada, por se mostrar extremada e incompatível com a realidade laboral, uma vez que o enfrentamento dessa questão comporta algumas ressalvas a respeito da possibilidade de o empregador punir o jogador.

Nessa toada, forçoso destacar o entendimento da doutrina e jurisprudência francesas no tocante ao “*trouble caractérisé*”, no sentido de que são relevantes apenas as condutas extralaborais que acarretarem uma “*perturbação específica no seio da empresa*”²⁰⁸. Isto é, serão passíveis de punição disciplinar pelo empregador apenas os comportamentos que refletirem negativamente na relação de trabalho. Caso contrário, são irrelevantes todos os atos da vida privada que não constituírem prejuízo ao clube, não comprometerem o desempenho das funções pelo empregado ou a ordem no local de trabalho.

A esse respeito, expõe Teresa Coelho Moreira:

Mesmo quando o trabalhador levar uma vida privada desregrada, cometendo excessos que tenham um reflexo prejudicial na relação de trabalho, ou causando uma perturbação no seio da empresa, ou afectando de forma irremediável a confiança necessária para a subsistência da relação de trabalho, o que poderá e deverá ser apreciado e eventualmente sancionado é este reflexo produzido, esta perturbação característica e não a vida privada em si. Se o trabalhador eventualmente tem uma vida desregrada mas que em nada afecta a sua prestação laboral ou a confiança e nem cause nenhuma perturbação no seio da empresa não poderá ser sancionado disciplinarmente.²⁰⁹

Seguindo essa linha de intelecção, importa referir que condutas praticadas fora do campo profissional podem ser penalizadas. Entretanto, não basta que acarretem danos ao funcionamento e prestígio da empresa. Faz-se necessária a presença do elemento denominado como culpa laboral, que assim define a autora²¹⁰: “juízo de reprovação pessoal da conduta do trabalhador que, podendo e até devendo agir de outra maneira, acaba por violar os direitos ou os interesses legítimos do empregador”.

Tal entendimento visa coibir situações em que o empregado se apoia em seus direitos de personalidade para infringir valores, imagem e reputação da empresa. Os critérios a ser

²⁰⁸ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. *Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador*. Coimbra: Editora Coimbra, 2004. p. 425.

²⁰⁹ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. *Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador*. Coimbra: Editora Coimbra, 2004. p. 425.

²¹⁰ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. *Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador*. Coimbra: Editora Coimbra, 2004. p. 426 e 427.

observados serão objetivos e pautados no princípio da proporcionalidade, razoabilidade e adequação. Desse modo, a salvaguarda prevista no ordenamento jurídico não pode constituir-se em justificativa para ratificar ofensas e abuso de direito por parte do atleta.

Nesse diapasão, colacionamos o entendimento de Teresa Coelho Moreira:

Mais uma vez defendemos que os comportamentos da vida privada só importarão e relevarão disciplinarmente quando incidam negativamente na imagem ou no prestígio da empresa e isto dependerá do tipo de trabalho, do posto ocupado, da influência da imagem da empresa perante o resto da sociedade e das circunstâncias que rodearam os acontecimentos.²¹¹

Tal entendimento se coaduna com a Teoria dos Efeitos Reflexos, que, em linhas gerais, traduz-se pela irrelevância disciplinar do comportamento extraprofissional do empregado.

Tendo em vista a regra geral subsistente no Direito do Trabalho, parte-se, pois, do pressuposto de que deve haver a observância de separação entre vida privada e vida profissional (relação de trabalho), sendo faculdade do trabalhador dispor dela como bem entender. Dessa forma, com fulcro na Teoria dos Efeitos Reflexos, poderá o empregador quebrar tal reserva apenas se houver reflexos negativos no exercício das funções, no serviço e imagem da empresa de modo geral e no correto desenvolvimento das atividades contratuais.

Melhor explicando, no direito laboral comum, impera Teoria dos Efeitos Reflexos, segundo a qual as atividades praticadas pelos empregados fora do horário e ambiente de trabalho são irrelevantes e, portanto, estão fora do âmbito de atuação do poder disciplinar, a menos que gerem reflexos negativos para o empregador. Nesse caso, permite-se ao empregador lançar mão do poder disciplinar e punir o empregado com a medida que achar cabível ao caso.

Nesse sentido, a lição de Francisco das Chagas Lima Filho:

O empresário-empregador exercita suas faculdades diretivas dentro dos limites daquilo que foi convencionado sendo-lhe proibido fazê-lo sobre atos do trabalhador situados fora desse âmbito, salvo quando possam repercutir de forma negativa sobre o correto cumprimento da prestação laboral ou prejudicar os interesses da empresa.²¹²

Jorge Leite ensina que:

A vida extra-profissional não tem, pois, relevo autónomo na relação entre o trabalhador e o empregador, isto é, não se pode sancionar o trabalhador pelo facto de se ter absterido de determinada actividade que aumentaria a sua capacidade de trabalho ou de se não ter absterido de uma outra susceptível de a reduzir. Enquanto a vida extra-profissional do trabalhador não impedir o correcto cumprimento do contrato ela é

²¹¹ MOREIRA, TERESA ALEXANDRA COELHO. *Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador*. Coimbra: Editora Coimbra, 2004. p. 447.

²¹² LIMA FILHO, Francisco das Chagas. *Os direitos fundamentais e a boa-fé como limites do poder diretivo empresarial*. São Paulo: LTr, 2017. p. 81.

indiferente para o direito do trabalho. Mesmo quando os excessos extra-laborais se reflectam negativamente na vida do trabalhador, o que poderá ser apreciado, e eventualmente sancionado, é este reflexo e não aqueles “excessos”.²¹³

Para corroborar, assim dispõe Diogo Leote Nobre:

Apenas na eventualidade de a vida extra-profissional do trabalhador se repercutir negativamente no cumprimento das suas obrigações laborais e, portanto, puser em causa ou prejudicar o correcto cumprimento do contrato de trabalho ou os interesses da empresa, poderá ela ser tomada em consideração em sede disciplinar e, designadamente, ser ponderada a relação causal entre a mesma e a eventual impossibilidade de subsistência do vínculo laboral. Mas, mesmo nessa hipótese, será esse reflexo negativo na relação laboral a ser valorado disciplinarmente, e a ser eventualmente objecto de sanção, e não os comportamentos privados que estiveram na sua base. Por outro lado, na valoração a fazer pelo empregador, haverá que analisar casuisticamente — tendo em conta não só o grau de lesão dos interesses da empresa e o impacto que o apontado reflexo assumiu no funcionamento desta, como todas as demais circunstâncias que se mostrem relevantes — qual dos direitos conflituantes deverá prevalecer. Se o legítimo direito do trabalhador, com expressão constitucional, em salvaguardar a sua esfera privada, se o, não menos legítimo, direito do empregador em procurar garantir o correcto cumprimento do vínculo laboral em causa e o das demais relações de trabalho da empresa, a manutenção de um saudável ambiente de trabalho e a prevenção de (novas) ameaças à sua imagem e credibilidade, todos eles interesses do empregador que, em última análise, se reconduzem à necessidade de salvaguarda da sua autoridade e do bom funcionamento da organização por si dirigida, e que são, também eles, emanações de um princípio constitucionalmente consagrado, o da liberdade de iniciativa económica privada e de gestão empresarial.²¹⁴

Mesmo diante do cenário laboral desportivo, há quem defenda que apenas podem ser sancionadas as condutas extracampo que efetivamente causarem danos e prejuízos concretos à execução da prestação laboral desportiva.

Impende anotar que, segundo esse entendimento, o atleta não deve adotar condutas e comportamentos que possam acarretar prejuízos à sua atividade laboral. Aqui se fala em prejuízos reais à execução do trabalho e não potenciais danos que permaneçam no campo hipotético. O risco deve ser analisado objetivamente, pois não se pode punir o atleta pela hipótese ou potencialidade. A prestação da execução laboral tem de ser efetivamente prejudicada. Caso contrário, estar-se-ia diante de um poder diretivo e disciplinar sempre voltado ao controle, vigilância, fiscalização e rigor excessivos e à punição exagerada do atleta, além de submeter o atleta a um estado de sujeição e subordinação que não tem fim.

Em uma visão bastante protecionista, colacionamos o posicionamento adotado por Teresa Coelho Moreira, que rechaça a possibilidade de intromissão do clube na vida privada do atleta.

²¹³ LEITE, Jorge. *Direito do Trabalho*, vol. II. Coimbra: Serviços de Acção Social da U.C, 2004. p. 92-93.

²¹⁴ NOBRE, Diogo Leote. *A relevância dos comportamentos extra-laborais em sede de justa causa de despedimento*. Revista da Ordem dos Advogados. Ano 68. 2008. p. 923-960, p. 956 e 957.

A autora é categórica ao afirmar:

Da especial natureza da relação do praticante desportivo não pode retirar-se uma intromissão do empregador na sua vida privada. Na esteira do que já defendemos, o que importa relevar são os reflexos do comportamento privado na relação laboral, sendo certo que no caso do praticante desportivo mais facilmente se denotam estes reflexos na medida em que uma vida privada desregrada, em princípio, conduzirá a uma perda de produtividade e rendimento. Contudo, o praticante desportivo não pode perder o direito à intimidade e à liberdade da vida privada. A entender-se o contrário abrir-se-ia a possibilidade para uma extensão das obrigações de conduta em relação ao praticante desportivo para campos que não podem ser aceites e uma restrição inadmissível da esfera privada do trabalhador.²¹⁵

Teresa Coelho Moreira defende, ainda, que:

O previsto no art. 13.º, al. c), da L. n.º 28/98, de 26 de Junho, não pode ser entendido como justificativo da intromissão do empregador na vida privada do trabalhador. O praticante desportivo tem o dever "de preservar as condições físicas que lhe permitam participar na competição desportiva objecto do contrato" mas não pode, com base nesta ideia, perder o direito constitucionalmente garantido à intimidade e à liberdade da vida privada. O dever de diligência que deve exigir-se a estes praticantes não pode exceder a execução da prestação e enquanto a vida privada do trabalhador não impedir o correcto cumprimento do contrato deve ser indiferente para o Direito do trabalho. Assemelha-se-nos, assim, que a proibição ou restrição, por exemplo, das saídas nocturnas dos praticantes desportivos é inconstitucional por violar o direito à reserva sobre a intimidade da vida privada prevista no art. 26.º, n.º 1, da C.R.P., sendo que a questão deve ser resolvida ao nível das prestações a que as partes contratualmente se obrigaram e não com base em nenhuma concepção de fidelidade que pretenda impor determinados deveres acessórios aos trabalhadores que não poderão ser aceites.²¹⁶

Data vênia, entendemos que o exercício do direito à reserva da intimidade da vida privada, no contexto laboral desportivo, é dotado de certas peculiaridades que tornam válida, lícita e possível uma maior intromissão do empregador na vida pessoal e privada do atleta quando em comparação com os demais empregados comuns, como observado ao longo do presente estudo.

Com efeito, é imperativo ressaltar o dissenso doutrinário que segue, porquanto alguns doutrinadores entendem que, em se tratando dos atletas, não apenas as atividades extralaborais que acarretarem efetivos prejuízos são passíveis de penalidade disciplinar, mas também os atos e condutas da vida privada que consubstanciarem excessos ou, de alguma forma, colocarem em cheque o rendimento e o desempenho competitivo, por exemplo.

Assim, atesta Rafael Teixeira Ramos:

²¹⁵ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. *Da Esfera Privada do Trabalhador e o Controlo do Empregador*. Coimbra: Coimbra Editora, 2004, p. 435.

²¹⁶ MOREIRA, TERESA ALEXANDRA COELHO. *Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador*. Coimbra: Editora Coimbra, 2004. p. 436-437.

De maneira diversa, no direito desportivo-laboral, não somente os reflexos prejudiciais das atividades pessoais no trabalho podem ser passíveis de punição disciplinar. Os próprios atos excessivos na vida particular do atleta, provocadores de uma decaída do seu rendimento técnico-esportivo, podem suscitar apreciação disciplinar.²¹⁷

Dessa forma, a teoria dos efeitos reflexos impõe-se também no Direito Laboral Desportivo, com ressalvas e particularidades.

A premissa de que a intromissão somente deve ocorrer em casos excepcionais não se aplica absoluta e inteiramente no âmbito desportivo. Isso porque, em sentido diametralmente oposto, corre o poder disciplinar laboral desportivo, como veremos a seguir.

No contexto do Direito do Trabalho Desportivo, a teoria dos efeitos reflexos adquire uma dimensão singular, notadamente mais alargada, dada a particularidade das relações estabelecidas entre atletas e clubes, levando-se em conta a premissa da interdependência entre as condutas laborais e extracampo, a busca por resultados positivos, alto desempenho competitivo e fatores externos do espetáculo. Nesse cenário, a interação entre condutas extralaborais e o vínculo laboral assume uma relevância ímpar, vez que os efeitos de determinadas ações e decisões no âmbito laboral podem reverberar para além do contexto imediato, fato que demanda uma análise minuciosa dos impactos que tais condutas podem acarretar na dinâmica das relações desportivas.

Alice Monteiro de Barros reforça o entendimento no sentido de que o poder disciplinar laboral desportivo é mais amplo, *verbis*:

Como já afirmamos, o caráter muito amplo e intenso da subordinação é uma peculiaridade do contrato de trabalho do atleta. O controle se estende não só à atividade esportiva, incluindo treinos, concentrações e excursões, mas também aos **aspectos pessoais**, como alimentação, bebidas, horas de sono, peso; aos **aspectos mais íntimos**, como o comportamento sexual; **mais convencionais**, como a vestimenta e a presença externa e, ainda, aos **aspectos mais significativos** como declarações à imprensa.

Por outro lado, é incontestável que o atleta, dada a índole da obrigação funcional contraída consciente e voluntariamente, deve manter boa forma física, como aliás se infere do art. 35, II, da Lei nº 9.615, de 1998, com a nova redação dada pela Lei nº 9.981, de 2000. Logo, os autores sustentam que o seu ambiente de trabalho é mais amplo e não se restringe aos limites físicos da sede da agremiação, sob pena de serem desatendidas as peculiaridades do contrato em exame. Com base nesses argumentos, justifica-se a ingerência empresarial em **certos aspectos da vida privada do empregado, que terminarão “por implicar inevitável queda de forma física do atleta”**.

Portanto, **para os atletas, a incontinência de conduta é avaliada com mais rigor** do que o critério adotado para os empregados em geral e poderá configurar-se mesmo fora das dependências da agremiação.

Prática incontinência de conduta o jogador que comparece com frequência “às casas noturnas, para encontros constantes, amorosos, que somente se concretizam depois de

²¹⁷ RAMOS, Rafael Teixeira. *Direito Desportivo Trabalhista – A fluência do ordenamento do desporto na relação laboral desportiva e seus poderes disciplinares*. São Paulo: Quartier Latin, 2010. p. 200 e 201.

longa permanência na área de diversão, onde quase sempre o uso imoderado de bebida faz parte da **noitada**". É imprescindível, para a configuração dessa falta, que haja a habitualidade, residindo aí um dos limites à intromissão da **agremiação** na conduta privada do empregado.

Essas prerrogativas patronais, que em outro tipo de contrato seriam ilícitas, no tocante ao atleta, são permitidas porque **possuem um nexo de causalidade com o fim do contrato**, que é o maior rendimento possível nos espetáculos desportivos, isto é, uma atuação desportiva superior. O cumprimento das obrigações contratuais assumidas voluntariamente em troca de dinheiro e prestígio, requer um determinado comportamento privado, que poderá ser objeto de controle pelo empregador. Ressalte-se, entretanto, que as prerrogativas patronais não são irrestritas; podem ocorrer abusos no exercício desse poder de controle. Logo, se for ele exercido com desvio da finalidade, ou seja, sem o objetivo originário, que é o maior rendimento desportivo, a faculdade exercida pelo empregador poderá ser considerada ilegal.²¹⁸

Assim, o vínculo entre atleta e clube transcende o contrato de trabalho, configurando-se como um pacto que envolve, além das obrigações laborais, aspectos de ordem ética, desportiva e de imagem, como visto anteriormente. Nesse contexto, comportamentos inadequados em ambientes sociais, públicos ou nas redes sociais, envolvimento em atividades ilícitas ou práticas antidesportivas, ingestão excessiva de bebidas alcoólicas e alimentação desregrada, uso inadequado de medicação, noites mal dormidas e saídas noturnas, apenas para citar alguns exemplos, podem repercutir não apenas na saúde, desempenho e imagem do atleta, mas também na reputação do clube e no próprio ambiente desportivo.

Entretanto, a teoria dos efeitos reflexos, na qual, via de regra, apenas será passível de punição o que causar objetivamente danos à empresa, revela-se insuficiente para o contexto laboral desportivo, mormente por conta da redação dos arts. 13º, c, do RJCTD e 74, II, da LGE (antigo art. 35, II, da LP), os quais fazem alusão ao dever do atleta de preservar as condições físicas.

Sabe-se que o desempenho esportivo não se limita à participação em treinos, jogos e competições, porquanto tais tarefas somente serão possíveis se o atleta mantiver a boa forma física, psíquica e técnica também fora de campo. Conclui-se, então, que apenas dessa forma o atleta reúne as condições necessárias para exercer com regularidade e excelência seu dever.

Nesse sentido, invocamos a Teoria dos Efeitos Reflexos Acentuados, que melhor se adequa à realidade presente no Direito Trabalhista Desportivo, quando em voga as condutas extralaborais.

O professor Rafael Teixeira Ramos²¹⁹, em sua minuciosa obra, assevera que: "essa teoria implica que a vida pessoal do trabalhador desportivo está suscetível a certas vigilâncias

²¹⁸ BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 126-127. (Grifos no original).

²¹⁹ RAMOS, Rafael Teixeira. *Curso de Direito do Trabalho Desportivo: As Relações Especiais de Trabalho do Esporte*. Salvador: JusPodivm, 2021. p. 183.

moderadas com a finalidade de se manter junto com o atleta uma vida regrada sem excessos que prejudiquem a execução do seu contrato laboral desportivo”.

A despeito da Teoria dos Efeitos Reflexos, que permite ao empregador apreciar somente os reflexos negativos que comportamentos extralaborais acarretem no trabalho, a Teoria dos Efeitos Reflexos Acentuados consubstancia-se numa prerrogativa mais ampla e abrangente, a possibilitar ao empregador controlar eventuais e potenciais reflexos, incluídos aqueles de ordem física, nos treinos e jogos, à imagem e credibilidade dos sujeitos do contrato e demais aspectos do espetáculo futebolístico, como já analisado.

O próprio inciso II dos arts. 35 da LP e 74 da LGE e a alínea *c* do art. 13º do RJCTD expressam a teoria em comento, revelando o aval do legislador para que o empregador possa exercer maior controle e vigilância sobre o cumprimento das obrigações por parte de seu plantel. Do contrário, o preceito seria esvaziado.

Para corroborar, colaciona-se o entendimento de João Leal Amado acerca da problemática:

A questão que de imediato se coloca consiste em saber se, ao consagrar este específico dever de preservação das condições físicas a cargo do praticante, a nossa lei não estará, do mesmo passo, a colocar em crise a supramencionada “teoria dos efeitos reflexos” no âmbito da relação laboral desportiva. Ora, não obstante existirem opiniões desencontradas na doutrina a este respeito (vide, em especial, TERESA COELHO MOREIRA, ob. cit., pp. 433-438, autora que se mantém fiel àquela teoria e considera inconstitucional a proibição ou restrição das saídas nocturnas dos praticantes, por violar o direito à reserva sobre a intimidade da vida privada), pela nossa parte julgamos que o critério a utilizar pelo intérprete-aplicador do direito terá aqui de ser distinto daquele que vigora no domínio da relação laboral comum (sob pena, aliás, de o art. 13º-c) desta lei não possuir qualquer significado útil...).

Com efeito, o legislador parece ter ido aqui um pouco mais longe do que vai na relação laboral comum: por força deste preceito, o praticante desportivo deverá conduzir a vida extraprofissional de modo a preservar as condições físicas para a competição, abstendo-se de comportamentos que possam prejudicar o seu rendimento competitivo; o praticante violará, assim, esta obrigação, caso adopte uma conduta extra-laboral susceptível de afectar a sua prestação – conforme sugestivamente se lê no art. 13.º-d) do CCT para os futebolistas profissionais, sobre o jogador de futebol recai o especial dever de “zelar por se manter a cada momento nas melhores condições físicas necessárias para a prática desportiva” (BTE, 1ª série, nº 33, de 8-9-1999).

Ou seja, e pelo exposto, no domínio do contrato de trabalho desportivo a vida extralaboral parece ter relevo autónomo na relação laboral: puníveis aqui não são apenas os eventuais reflexos negativos daquela nesta; ainda que tais reflexos não se façam sentir, ou não se demonstrem, as condutas extra-laborais do praticante desportivo poderão ser sancionadas, caso se revelem adequadas a comprometer a sua, exige-se que muito boa, condição física. O princípio da irrelevância disciplinar do comportamento extraprofissional do trabalhador sofre aqui, portanto, um acentuado desvio se não mesmo uma clara rejeição.

Em sede desportiva verifica-se, por conseguinte, um certo alargamento do poder directivo da entidade empregadora, ou, noutros termos, um maior esbatimento de fronteiras entre a vida profissional e a vida extraprofissional do praticante: há aqui, como vimos, especiais deveres de conduta recaindo sobre o trabalhador desportivo,

os quais se projectam com particular intensidade para além do espaço-tempo laboral.²²⁰

Outrossim, em alusão à relevância da conduta extralaboral, o dever de diligência é transportado, transferido e projetado para fora do campo, ou seja, fora do horário e ambiente de trabalho, sendo forçoso seu cumprimento.

Assim sublinha Diogo Leote Nobre, ao discorrer sobre trabalhadores com deveres de preparação para a prestação de trabalho, dentre os quais enquadra o praticante desportivo:

Nestes casos, admite-se que o critério a aplicar quanto à possibilidade de ingerência na vida privada do trabalhador seja distinto daquele que vigora na relação laboral comum. Isto porque o dever de abstenção de determinados comportamentos que façam perigar a prestação contratual resulta, não do dever geral de lealdade que acima referimos, mas de um especial dever de diligência que o empregador põe a cargo do trabalhador.²²¹

Em suma, enquanto na Teoria dos Efeitos Reflexos no Direito Laboral a reserva da intimidade da vida privada é inviolável, sendo a intromissão do empregador justificável apenas em caso de relação direta com as funções exercidas pelo empregado ou se ocasionar efeitos reflexos negativos, na Teoria dos Efeitos Reflexos Acentuados aplicada ao âmbito desportivo a ingerência do clube estende-se também às condutas que podem eventual e potencialmente ameaçar a performance, o desempenho competitivo e a imagem das partes, até mesmo porque o dano pode não ser imediato e palpável. Não se faz necessária a efetiva queda de rendimento ou o dano concreto à imagem, basta o potencial prejuízo para que o poder diretivo do clube possa legitimamente ser acionado.

Nesse diapasão, como esclarecido alhures, o poder disciplinar laboral é amplo e elástico, porquanto pode ser exercido sobre atos da vida privada que importem risco e ameaça à performance e desempenho da atividade esportiva, bem como à imagem do jogador e do clube.

André Dinis De Carvalho se mostra favorável ao apenamento do atleta:

Se o seu comportamento extra-laboral for susceptível de comprometer a prestação da sua actividade desportiva, inviabilizando, in casu, o cumprimento do vínculo contratual assumido, não fazendo, por conseguinte, sentido uma defesa inflexível do direito à reserva sobre a intimidade da vida privada quando o comportamento extra-laboral do praticante desportivo não pode deixar de considerar-se como culposos e, por essa via, censuráveis para efeitos disciplinares.²²²

²²⁰ AMADO, João Leal. *Temas Laborais*. Coimbra: Coimbra Editora, 2005. p. 177-179.

²²¹ NOBRE, Diogo Leote. *A relevância dos comportamentos extra-laborais em sede de justa causa de despedimento*. Revista da Ordem dos Advogados. Ano 68. 2008. p. 923-960, p. 948.

²²² CARVALHO, André Dinis de. *Breves considerações sobre o contrato de trabalho desportivo*. In: *Direito do Trabalho + Crise = Crise no Direito do Trabalho? — Actas do Congresso de Direito do Trabalho*. Coimbra Editora: Coimbra, 2011. p. 90 e 91.

No mesmo sentido, o posicionamento de Luís Domingos da Silva Morais:

Já poderão assumir relevância aquelas condutas extralaborais que ponham em causa certos deveres especiais (*latu sensu*) de preparação para o cumprimento da prestação de trabalho (..) no limite, poderá eventualmente admitir-se a procedência da justa causa, mesmo quando condutas desse tipo não tenham até ao momento, em concreto, provocado deficiências notórias na prestação do trabalhador. São situações em que se faz constantemente perigar o cumprimento e, como tal, insusceptíveis e atentatórias de uma expectativa justa da contraparte, tendo em atenção as regras da boa fé.²²³

Continua o autor:

Trata-se de assegurar a manutenção de uma certa esfera de vida privada compatível com a preparação do programa da prestação laboral. Pense-se, por exemplo, nos casos de um jogador profissional de um clube que não leve uma vida regular e sã (aí, o factor culpa pode consistir na negligência em relação à preparação para uma execução minimamente satisfatória da prestação de trabalho devida e esperada pela outra parte).²²⁴

É evidente que o dever que possui o atleta de preservar as condições físicas, psíquicas e técnicas não deve ser interpretado com absoluta rigidez, ou seja, de forma irredutível ou sem concessões, pois estar-se-ia diante de uma flagrante violação à liberdade individual do trabalhador. É preciso ter em mente que nem toda conduta extralaboral é contratualmente relevante ou merece atenção em termos disciplinares, por não apresentar consequências, potenciais ou concretas.

Ademais, destaca-se o excerto de Teresa Coelho Moreira, ao referir que a punição não deve ser direcionada à conduta extralaboral, mas ao resultado negativo obtido a partir da ação.

Não defendemos que seja vedada ao empregador — clube ou outra entidade — a possibilidade de controlar a diminuição do rendimento físico do desportista. Aquele poderá sancioná-lo se a conduta deste teve repercussão grave e negativa na prestação laboral. Só não pode, *prima facie*, sancionar comportamentos que façam parte da esfera privada do trabalhador. Secundamos VICENTE PACHÉS (1108) quando propugna que a faculdade de controlo do empregador não necessita de abarcar a vida privada do trabalhador já que a mera constatação de um rendimento inferior é suficiente para o sancionar, sendo a causa da quebra do rendimento irrelevante. Figure-se o caso do praticante desportivo que não dorme durante a noite e chega aos treinos cansado. O empregador poderá sancioná-lo por esta quebra de rendimento mas não por não ter dormido. Se eventualmente não dormir mas esta conduta não implicar uma perda de rendimento nem signifique que ele está a ingerir substâncias tóxicas que lhe aumentem o rendimento, não parece que o empregador possa sancioná-lo.²²⁵

²²³ MORAIS, Luís Domingos Da Silva. *Dois estudos – justa causa e motivo atendível de despedimento / o trabalho temporário*. Edições Cosmos: Lisboa, 1991. p. 30.

²²⁴ MORAIS, Luís Domingos Da Silva. *Dois estudos – justa causa e motivo atendível de despedimento / o trabalho temporário*. Edições Cosmos: Lisboa, 1991. p. 30.

²²⁵ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. *Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador*. Coimbra: Editora Coimbra, 2004. p. 435 e 436.

Nessa abordagem, a penalidade deve ser dirigida à queda de rendimento, que é o reflexo da conduta, e não a fatores de ordem pessoal. Contudo, pugnamos pela possibilidade de penalizar o potencial dano, entendido, portanto, como a causa subjacente.

Inclusive, é tarefa difícil estabelecer onexo causal que relaciona a conduta com o dano, em se tratando de prejuízos de ordem física, como queda de rendimento ou a produtividade abaixo do esperado, vez que a queda de rendimento, na prática, costuma ser multifatorial e pode não estar relacionada a algum excesso ou prática inadequada.

Entretantes, importante destacar alguns aspectos a respeito do prejuízo. O prejuízo das condutas do empregado, como destacado, pode ser de ordem física, psíquica, financeira etc. Se sua obrigação primeira, que constitui sua tarefa principal, é jogar bola, consideram-se condutas e comportamentos inadequados, censuráveis e reprováveis tudo aquilo que prejudique a sua performance em alto nível (ou no melhor que puder, ressalvadas determinadas condições como, por exemplo, quadros em que o atleta se recupera de lesão, realiza tratamento no departamento médico etc.). Portanto, válido ressaltar que o atleta deve se abster de práticas que comprometam seu desempenho. Ou seja, tudo aquilo que rivalize com a correta e melhor execução da atividade desportiva deve ser evitado.

Por fim, a atividade exercida justifica ingerência sobre os direitos de personalidade do atleta, porquanto inevitavelmente aproxima sua vida profissional da vida privada, sem, contudo, acarretar inconstitucionalidade ou ilegalidade no exercício do poder diretivo do clube.

Não se olvide que a subordinação característica do liame empregatício desportivo permite ao empregador uma interferência mais profunda e intensa na vida do empregado.

Incluem-se não apenas ações que prejudiquem as condições físicas do atleta, mas também aquelas que comprometam a imagem e reputação das partes ou que sejam incompatíveis com os princípios e valores ético-morais do clube.

Em atenção a condutas inadequadas e temerárias dos futebolistas profissionais, os próprios clubes incluem algumas diretrizes comportamentais em seus regulamentos internos e até nos contratos de trabalho, no sentido de evitar o envolvimento em quaisquer tipos de eventos que afetem a imagem do atleta ou do clube, abstendo-se de praticar atos contrários à probidade, à moral, aos bons costumes e ao que se espera de atletas de alto rendimento, como, por exemplo, portar armas ilegalmente, embriagar-se em público, ou simplesmente aparecer em público portando bebidas alcoólicas em excesso ou cigarros; não comparecer em casas noturnas, eventos festivos e/ou lugares de domínio e acesso públicos com alto poder de socialização, às vésperas de jogos oficiais do clube ou após partidas em que, diante

de resultados adversos, a presença do jogador acarrete repercussões negativas na mídia esportiva; não emitir opiniões ou manifestações políticas ou religiosas, em cultos ou lugares que apresentem potencial risco, vestindo a camisa do clube, fora do pleno exercício das suas atividades profissionais; vedar o consumo e a utilização de bebidas alcoólicas, drogas ilícitas e medicação não recomendada pelos médicos do clube, nos dias de jogos e treinamentos e nos que antecedê-los; não treinar sem a orientação, supervisão e autorização do clube, para que o controle de carga e volume programado não sejam perdidos ou excedidos. Esses são alguns exemplos do que as entidades de prática desportiva costumam incluir nos contratos de trabalho de seus jogadores, no que diz respeito às condutas extracampo.

Nesse contexto, assente Teresa Coelho Moreira:

No ordenamento jurídico espanhol, várias convenções colectivas prevêem sanções para certos comportamentos mantidos na vida privada dos praticantes desportivos. Assim, a título de exemplo, a C.C.T. para o basquetebol profissional considera, no art. 4.º, como faltas graves: "4.7. não manter (por causas injustificadas) o peso razoavelmente exigível e a condição física adequada durante o decurso da temporada, incluídos o consumo habitual de tabaco e de bebidas alcoólicas de tal maneira que possa prejudicar a saúde e a participação em actividades que objetivamente coloquem em risco aquela, incluindo a reiteração em saídas nocturnas abusivas e a retirar-se para descansar depois da uma da madrugada do dia anterior a um jogo, assim como a realização de atitudes públicas escandalosas", considerando ainda como falta grave "o consumo de qualquer estupefaciente dos considerados duros."²²⁶

Com efeito, João Leal Amado pondera:

Haverá que rejeitar orientações extremadas nesta matéria, quer aquela que sustenta existir um corte radical e absoluto entre a vida pessoal e a profissional, sem qualquer interferência possível entre ambas, quer aquela – com largo curso nos meios desportivos – que conduz a uma espécie de militarização da relação laboral desportiva, reduzindo o praticante à condição unidimensional de agente produtivo, em estado de subordinação jurídica 24 sobre 24 horas, sujeito a constante fiscalização, quando não a apertada vigilância, por parte da respectiva entidade empregadora.²²⁷

Por fim, preconiza João Leal Amado:

É necessário, com efeito, fazer apelo às ideias de equilíbrio, de razoabilidade, de justa medida, de proporcionalidade (dir-se-ia: de bom senso!) na resolução deste tipo de questões: na dialéctica autoridade/liberdade, haverá que compatibilizar a consideração devida às inegáveis especificidades e exigências próprias da relação laboral desportiva com a salvaguarda do “núcleo duro” dos direitos e liberdades do praticante desportivo enquanto pessoa e enquanto cidadão. (...) Nesta matéria - convém sublinhá-lo -, apesar de tudo o princípio básico não pode deixar de ser o da não ingerência do empregador na vida extraprofissional do praticante desportivo, sem prejuízo, como se

²²⁶ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. *Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador*. Coimbra: Editora Coimbra, 2004. p. 434.

²²⁷ AMADO, João Leal. “As condutas extra-laborais do praticante desportivo profissional (alguns tópicos sobre as chamadas «saídas nocturnas» dos praticantes)”. In: *Temas Laborais*. Coimbra Editora: Coimbra, 2005. p. 179.

disse, da existência de certas limitações à liberdade pessoal deste que resultam dos compromissos contratuais por si assumidos.²²⁸

É imperativo salientar que a aplicação da referida teoria dos efeitos reflexos acentuados exige uma análise criteriosa das circunstâncias fáticas e jurídicas envolvidas em cada caso, de modo a se antever as possíveis repercussões e evitar eventuais efeitos colaterais indesejados.

Nesse diapasão, a teoria dos efeitos reflexos acentuados aplicada ao Direito do Trabalho Desportivo impõe, portanto, compreensão das consequências que tais comportamentos podem acarretar, não apenas no âmbito individual, mas também no coletivo e institucional. Diante disso, é imprescindível que tanto atletas quanto clubes estejam cientes de suas responsabilidades.

Entende-se, ainda, que o direito à reserva sobre a intimidade da vida privada não é absoluto e inflexível, de modo que não pode servir de chancela para determinados abusos e excessos por parte do atleta, como, por exemplo, ocasiões em que o jogador utiliza suas folgas, férias e demais períodos livres para assistir a jogos de rivais, ir a estádios de outros times.

Evidentemente que toda essa celeuma passa por algumas ponderações: se o time é do mesmo estado ou país do seu empregador, se se trata de um ex-clube, se o atleta publicou vídeos em suas redes torcendo ou comemorando, se fez declarações perante a mídia. Tudo isso implica um maior ou menor grau de punição, se for o caso, e todas as circunstâncias devem ser minuciosamente analisadas. Resta claro que o direito à desconexão, por mais legítimo que seja, deve ser pautado pelo bom senso do jogador que, uma vez fora das dependências do clube, não se encontra completamente livre para utilizá-lo sem reservas ou sem atenção a regras mínimas e respeito ao empregador.

Destarte, irrefutável a conclusão de que a atividade desempenhada pelo atleta profissional de futebol permite maior intromissão do empregador na esfera particular do empregado, além de ser plenamente possível que o clube exija do empregado comportamento compatível com a função exercida e com tudo o que envolve a prática desportiva.

²²⁸ AMADO, João Leal. *Temas Laborais*. Coimbra: Coimbra Editora, 2005. p. 179.

7.7 COLISÃO ENTRE DIREITOS FUNDAMENTAIS

Salutar esclarecer dois aspectos que merecem relevo em relação ao contrato de trabalho: consubstancia-se no instrumento através do qual o poder diretivo do empregador se opera e se sustenta, uma vez legitimado pela Carta Maior. E não apenas, mas é também o fundamento da subordinação jurídica, elemento que melhor caracteriza a relação empregatícia.

A esse respeito, pode-se dizer que o poder de direção é a manifestação mais expressiva e característica do poder privado do empregador.

Com efeito, vale rememorar que os direitos fundamentais balizam a autonomia privada e a dignidade da pessoa humana limita o exercício da atividade econômica. Nesse contexto, há alguns limites normativos que acabam sendo necessários como forma de inviabilizar que o poder diretivo seja exercido de forma absoluta e incontrolável.

Não é demais reforçar que não apenas os direitos fundamentais do trabalhador encontram assento legal, tanto no ordenamento jurídico brasileiro, quanto no português, mas também o poder de direção do empregador.

Nessa senda, a dignidade da pessoa humana, os direitos de personalidade e os direitos fundamentais atuam, em linhas gerais, como uma blindagem aos poderes do empregador desmedidos e desproporcionais em relação ao real propósito da lei que os conferiu.

Há que se observar, pois, uma aparente colisão de direitos entre direitos fundamentais e de personalidade do trabalhador e seu dever de obediência e, por outro lado, o direito à iniciativa econômica privada e o direito à liberdade de iniciativa e de organização empresarial.

Diante de todo o exposto no presente estudo, sabe-se que, não raras vezes, o poder do empregador colide com direitos de personalidade dos empregados. O fato de as ordens e comandos conflitarem com a esfera pessoal e privada dos atletas pode resultar violação a direitos fundamentais e/ou direitos de personalidade do obreiro.

No entanto, ambos se enquadram no rol de direitos fundamentais constitucionalmente garantidos pelo ordenamento jurídico luso-brasileiro. Deste modo, ocorre então o aparente conflito entre normas.

Em razão da eficácia horizontal dos direitos aplicada ao Direito Laboral Desportivo, é possível que haja colisão entre as normas protetoras dos direitos fundamentais e as normas que garantem o poder de direção do empregador. A solução para a presente questão nem sempre é óbvia e de fácil aplicação.

Nas palavras de Beltrão:

Haverá colisão de direitos quando existir um conflito entre dois direitos subjetivos lícitos, de forma que seja incompatível o exercício simultâneo de ambos os direitos, tendo que ser feita uma conjugação da situação jurídica para definir qual direito deverá prevalecer e qual deverá ser restringido, ou se ambos devem ser restringidos em igual medida, nos casos em que os direitos sejam comparáveis e isso seja possível.²²⁹

O Código Civil Português possui um dispositivo legal específico para tratar do referido tema:

Artigo 335.º (Colisão de direitos)

1. Havendo colisão de direitos iguais ou da mesma espécie, devem os titulares ceder na medida do necessário para que todos produzam igualmente o seu efeito, sem maior detrimento para qualquer das partes.
2. Se os direitos forem desiguais ou de espécie diferente, prevalece o que deva considerar-se superior.

Com efeito, da leitura dos arts. 18.º, n.º 2, da CRP, e 335.º, do CC lusitano, extrai-se que a lei prestigia o pleno exercício dos direitos, liberdades e garantias, justificando-se excepcionalmente eventual restrição que deve ser limitada ao estritamente necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos.

Para corroborar, de forma bastante elucidativa tem-se o posicionamento de Ricardo Pereira de Freitas Guimarães:

Assim, se houver duas regras que dispõem diferentemente sobre uma mesma situação, ocorre o chamado excesso normativo, tendente a provocar uma antinomia jurídica, em havendo divergência entre as disposições jurídicas, a ser afastada com base em critérios que, em geral, são fornecidos pelo próprio ordenamento jurídico, para que assim se mantenha sua unidade e coerência, exigências que decorrem da própria isonomia. Já em relação aos princípios, na medida em que não disciplinam nenhuma situação jurídica específica, não entram em choque imediatamente, pois são compatíveis ou compatibilizáveis uns com os outros, em se mostrando alguma colisão, em dada situação concreta, entre os valores neles positivamente consagrados e, já por isso, relativizados.²³⁰

A solução que se afigura para tanto é a compatibilização de tais premissas através de critérios de ponderação dos direitos e valores envolvidos. Nesse sentido, os princípios da adequação, razoabilidade, proporcionalidade, transparência e vedação à discricionariedade devem ser usados como base desta relação notadamente assimétrica.

Ademais, destaca-se a solução de problemáticas normativas através do referido princípio da proporcionalidade, em sua tríplice dimensão, a saber: adequação ou conformidade;

²²⁹ BELTRÃO, Silvio Romero. *Direitos da Personalidade*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

²³⁰ GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas. *Princípio da proporcionalidade no direito do trabalho*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014. p. 78.

necessidade ou exigibilidade; e proporcionalidade *stricto sensu*. Técnicas de modulação também são utilizadas com a finalidade resolutiva.

Assim afirma Francisco das Chagas Lima Filho:

Pode-se afirmar, então, que no âmbito laboral, em que o trabalhador encontra-se sempre em uma posição de sujeição em relação ao empregador, decorrente da subordinação, o princípio da proporcionalidade, especialmente em matéria de controle e de vigilância, pressupõe um juízo prévio sobre a necessidade ou indispensabilidade da medida e um posterior sobre a proporcionalidade ou razoabilidade dos sacrifícios que possa trazer para os direitos fundamentais dos trabalhadores.²³¹

Impende ponderar que a preponderância de determinado direito em detrimento de um direito fundamental somente terá validade quando aquele referir-se de igual forma a um bem ou direito fundamental.

Deve haver o sopesamento dos preceitos, a fim de se proceder à correta subsunção do caso à norma. Não se trata de sobrepor um direito em relação a outro, mas de sopesar qual deve prevalecer caso a caso, a partir da valoração principiológica.

O entendimento majoritário aponta no sentido de que haverá a análise e ponderação de interesses de forma concreta e, para tanto, far-se-á a aplicação dos princípios da proporcionalidade, razoabilidade e adequação, além de outros acima mencionados.

Nesse sentido, as palavras de Francisco das Chagas Lima Filho:

Quando existe colisão entre o exercício do poder de direção empresarial e os direitos fundamentais do trabalhador, o julgador deve lançar mão do critério da proporcionalidade para resolver o conflito, sopesando os direitos ou valores em pugna, de forma que não haja prevalência de um em detrimento do outro, à medida que tanto aquele como este se encontram tutelados pelo ordenamento jurídico, inclusive em nível constitucional, mas recordando que um elemento central deste juízo de proporcionalidade consiste em não desnaturalizar o direito fundamental de que se trate, é dizer que se deve eleger a solução interpretativa que melhor proteja o direito fundamental dos trabalhadores lesionado ou agredido pelo exercício concreto do poder de direção empresarial e isso se mostra ainda mais verdadeiro numa situação de crise econômica e de desemprego, quando a possibilidade dessa violação se mostra ainda mais potencializada.²³²

No mais, flexibilização de direitos não deve ser entendida como sinônimo de desregulamentação de direitos. Esta última, por sua vez, refere-se à ausência completa de normas e regramentos. Ou seja, traduz-se pela abstenção de intervenção do Estado e implica a falta de normatização.

²³¹ LIMA FILHO, Francisco das Chagas. *Os direitos fundamentais e a boa-fé como limites do poder diretivo empresarial*. São Paulo: LTr, 2017. p. 146.

²³² LIMA FILHO, Francisco das Chagas. *Os direitos fundamentais e a boa-fé como limites do poder diretivo empresarial*. São Paulo: LTr, 2017. p. 230.

Busca-se, por conseguinte, pela técnica da ponderação utilizada na resolução de conflitos, um juízo de razoabilidade e proporcionalidade em consonância com as circunstâncias do caso concreto.

Interpretar o ordenamento jurídico à luz do diálogo das fontes permite que às normas seja atribuída uma hermenêutica complementar e não excludente.

Diante do exposto, resta claro que o exercício imoderado, arbitrário e irresponsável do poder do empregador pode acarretar significativos prejuízos para a relação de emprego.

Mister, portanto, a observância do juízo de ponderação, além da adoção de medidas que se justifiquem e não sejam arbitrárias, persecutórias ou indiscriminadas no ambiente laboral desportivo.

Outra não pode ser a conclusão de que não se trata de antinomia existente, diante da aparente colisão de preceitos fundamentais, entre os poderes inerentes ao empregador (diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar) e seu direito de propriedade e os direitos de personalidade (pautados na dignidade da pessoa humana) do trabalhador, pois todos coexistem no ordenamento jurídico pátrio e devem ser igualmente aplicados, através da ponderação de valores, harmonização e otimização de princípios e normas legais.

8 CONCLUSÃO

O Estado Democrático de Direito e a Dignidade da Pessoa Humana são princípios estruturantes do ordenamento jurídico luso-brasileiro, cuja interpretação deve primordialmente respeitar a Constituição da República Federativa do Brasil e a Constituição da República Portuguesa. A evolução da ciência jurídica demonstra que o Direito não é estático e a legislação deve estar em consonância com os princípios normativos vigentes. Estes, por sua vez, não se limitam à mera aplicação literal das leis, mas constituem instrumentos essenciais para resolver questões práticas que a legislação por si só não soluciona.

Os princípios jurídicos possuem eficácia normativa, sendo imprescindíveis para fundamentar casos que, por vezes, não encontram subsunção aos exatos termos da lei. Dessa forma, a segurança jurídica é garantida não apenas pela rigidez da norma positivada, mas principalmente pela efetiva aplicação dos princípios fundamentais do ordenamento jurídico.

Inolvidável mencionar que os poderes diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar do empregador são indispensáveis à manutenção da ordem e do bom funcionamento da

atividade laboral e devem ser exercidos dentro dos limites estipulados pelo compêndio normativo. Com efeito, é vedado ao clube utilizar-se de suas faculdades para coibir direitos constitucionalmente garantidos ao atleta.

Nesse contexto, a possibilidade de controlar e fiscalizar o trabalho se justifica pelo poder de direção conferido ao empregador, com o escopo de proteger o patrimônio da empresa.

Outrossim, a inserção do obreiro na organização empresarial acarreta, não raras vezes, situações conflituosas relacionadas à prerrogativa que possui o empregador de estabelecer regras e impor ordens restritivas ao exercício dos direitos fundamentais e de personalidade do empregado.

Ademais, a análise do direito à reserva da intimidade da vida privada abordado no presente estudo perpassa pelos princípios estruturantes do Estado Democrático de Direito, Dignidade da Pessoa Humana do trabalhador, direitos fundamentais e personalíssimos, função social da propriedade e do contrato e boa-fé.

Com efeito, os princípios do Direito do Trabalho são inafastáveis e, possuindo caráter norteador, devem ser observados em suas funções integrativa, informativa e interpretativa. Mister, portanto, salvaguardar uma efetiva igualdade jurídica que se torna viável através da proteção alcançada por meio da lei, que vem para compensar a desigualdade factual entre empregado e empregador.

No que se refere ao atleta profissional de futebol, deve-se proceder a uma análise conjunta dos ordenamentos jurídicos trabalhista e desportivo, a fim de compatibilizar normas e regras que melhor se adequam à especificidade da atividade atlética.

Ao adentrar este campo interdisciplinar, somos confrontados com a necessidade premente de conciliar os imperativos laborais tradicionais com as particularidades inerentes à prática esportiva, em que a paixão, a competitividade e a complexa relação contratual entre atleta clube conferem contornos distintos às questões do Direito do Trabalho Desportivo.

Se, por um lado, infere-se que na relação desportiva subjaz a natureza econômica do desporto, a qual gira em torno do espetáculo esportivo, de que são protagonistas atletas e clubes, não se pode preterir o esteio basilar do Direito do Trabalho que corresponde à função social da empresa.

Por assim dizer, tanto a função protetiva do atleta quanto a tuitiva da competição devem ser conciliadas, congregando ambos os interesses e ordenamentos jurídicos aplicáveis.

Em síntese, a relação esportiva abrange inúmeras singularidades que transcendem as partes do contrato de trabalho e alberga todos os componentes vinculados à atividade do futebolista.

Nesse diapasão, é cediço que as obrigações do atleta profissional de futebol não se esgotam com a participação nos treinamentos, preparação, concentração, disputa de jogos e campeonatos, manutenção do preparo físico e técnico e disciplina tática dentro de campo. É seu dever zelar pela vida pessoal fora dos gramados, à medida que esta esfera influencia seu desempenho profissional.

Vale rememorar que os arts. 35 da LP, 74 da LGE e 13º do RJCTD trazem os deveres dos atletas profissionais. Importante ressaltar que o rol dos dispositivos é exemplificativo. Portanto, mister a observância também dos ditames da CLT e do CT, aplicados subsidiariamente ao regime especial, bem como das demais regras legais, contratuais e convencionais.

Tem-se como consequência do descumprimento das responsabilidades laborais a atuação do poder disciplinar patronal. Nesse sentido, a sanção aplicada deve ser condizente com a infração cometida, de forma proporcional, razoável, adequada e justa.

Em se tratando de justa causa, a dissolução da relação de emprego trabalhista desportiva se dá por culpa exclusiva do atleta profissional, que comete uma falta grave e, assim, torna impossível a continuidade do vínculo empregatício. Outrossim, há a quebra da fidúcia, indispensável para a manutenção do enlace entre clube e atleta.

Todavia, a natureza especial do esporte, designadamente no tocante ao Direito do Trabalho Desportivo, reflete algumas especificidades em relação ao instituto da justa causa quando em cotejo com o regime comum, o que leva à conclusão de que sua aplicação deve ser considerada de forma *circumspecta*.

Referida modalidade de ruptura contratual assenta-se no poder diretivo do empregador de fazer cessar o contrato em razão do descumprimento de deveres obrigacionais atinentes ao jogador. Leva-se em conta o comportamento ético, moral e social dos desportistas para que seja aplicada ou não a pena capital. Avalia-se, ainda, o potencial prejuízo que a subsistência do liame pode ocasionar à organização esportiva empregadora.

Assim, alguns critérios devem ser ponderados para a aplicação da justa causa, como: a gravidade e extensão do dano; grau de culpabilidade do atleta; reincidência e máculas anteriores; consequências, como o impacto financeiro que a medida produzirá, e repercussão pública provocada pela falta grave.

Por qualquer ângulo que se analise a questão, a justa causa laboral desportiva transcende a relação empregado-empregador e apresenta outras nuances que merecem ser retratadas. Dentre elas, destacam-se substancialmente os fatores econômicos, refletidos notadamente na relação dos clubes com empresários, investidores, torcedores, patrocinadores, parceiros

comerciais, empresas de publicidade e *marketing*, veículos de transmissão televisiva de partidas e outros clubes.

De certa forma, as razões acima expostas podem ser entendidas como uma justificativa para a ausência de previsão legal da justa causa como uma das formas de extinção do Contrato Especial de Trabalho Esportivo no ordenamento jusdesportivo pátrio. Contudo, o presente estudo esclarece que toda a celeuma alusiva aos investimentos e prejuízos econômicos também ocorre em Portugal e, acertadamente, a normativa especial lusitana prevê o despedimento com justa causa.

Destarte, os raros casos de dispensa por justa causa corroboram a máxima de que não é vantajoso para o clube aplicar a penalidade capital ao futebolista que é, na verdade, considerado um ativo patrimonial. Inviabilizaria, nesse caso, o retorno do investimento realizado por ocasião da sua formação ou contratação, consubstanciando-se a dissolução por justa causa num prejuízo financeiro à instituição, de modo que se verifica estrategicamente mais interessante impor punições mais brandas ou negociar o jogador.

Por tais motivos, tanto no Brasil quanto em Portugal, a dispensa por justa causa do praticante desportivo se verifica apenas quando se torna absolutamente insustentável a permanência do vínculo e, além disso, a infração é grave de tal forma que acarreta redução no valor de mercado do atleta, não compensando para o clube mantê-lo no elenco, após puni-lo com medidas conservatórias do pacto, ou sequer transferi-lo para outra equipe, uma vez que não há propostas para concretizar a negociação.

No que tange ao ordenamento nacional, outra não pode ser a conclusão senão de que, se o grande obstáculo à dispensa por justa causa dos atletas profissionais de futebol é de ordem econômica, porquanto a extinção antecipada em decorrência de falta grave do atleta frustraria o retorno do investimento e as expectativas esportivas e financeiras do clube, o pagamento de uma indenização pode vir a ser uma eficaz solução.

Portanto, sugere-se como alternativa a viabilizar a aplicação do instituto ao futebolista sua responsabilização pelo pagamento da cláusula indenizatória ao clube.

Entretanto, como vimos, apenas defender a legitimidade no cabimento da cláusula rescisória não soluciona a problemática. Desse modo, outra celeuma que se verifica diz respeito ao montante da indenização, dado que as legislações específicas brasileiras não estabelecem qualquer parâmetro.

À vista disso, remonta-se à imperiosa necessidade de sistematização de um método de análise e valoração da cláusula indenizatória esportiva, em razão da justa causa aplicada ao atleta profissional de futebol, com critérios objetivos que serão em sua totalidade enfrentados

pelo Direito Laboral Desportivo. O escopo é unicamente dar efetividade aos princípios da proporcionalidade, razoabilidade, adequação e transparência no arbitramento da referida cláusula.

Frise-se que a dificuldade na determinação e fixação do *quantum* indenizatório não deve impossibilitar a aplicação do instituto aos praticantes desportivos.

Em suma, a crítica que se faz pertinente à legislação desportiva é de que a Lei Pelé e a Lei Geral do Esporte não comportam as singularidades que são intrínsecas à atividade do atleta profissional de futebol. São omissas, portanto, não apenas ao não preverem a dispensa por justa causa, como também ao deixarem de descrever sanções disciplinares, que nada mais são do que o reflexo do poder disciplinar, aplicado no Direito do Trabalho Desportivo. Forçoso concluir que, mais do que necessária, a regulamentação do tema é urgente.

Posteriormente, insta referir o contraponto entre o exercício do poder diretivo do empregador – em face do qual o empregado não pode se opor, evidentemente com restrições, a fim de se coibir abusos e ilegalidades - e a observância de direitos e garantias fundamentais como um limite à autonomia privada.

Nesse sentido, os direitos fundamentais e de personalidade encampados no ordenamento jurídico luso-brasileiro configuram refreamento ao poder patronal e sua liberdade empresarial.

Com efeito, respeitando o empregador as balizas compreendidas na Lei, não haverá que se falar em violação aos direitos fundamentais e tampouco aos direitos de personalidade do operário, pois o controle efetuado estará em consonância estrita com o que o ordenamento permite, sem avançar a esfera da intimidade e privacidade do atleta, mas, ainda assim, acomodando o poder diretivo mais alargado característico da atividade esportiva.

Sobreleva notar que a prática do esporte encerra algumas particularidades, mormente em relação ao poder disciplinar do clube, que apresenta um nível de abrangência significativamente amplo e, assim, extrapola o campo profissional e adentra a esfera privada e pessoal do atleta, temática consistentemente explorada no presente estudo, que nos leva a perquirir quais são os limites efetivamente impostos à atuação do poder de direção do clube, sobretudo em relação às condutas extralaborais dos atletas.

Porquanto é incontroversa a obediência do atleta às obrigações legais, contratuais e convencionais, o questionamento ao qual nos propusemos a elucidar refere-se aos períodos de folga, lazer, férias e demais ocasiões nas quais o jogador se encontra fora do horário de trabalho.

Em se tratando de um tema que em muito se relaciona com dignidade da pessoa humana, liberdades individuais, princípios e direitos constitucionais, trabalhistas, fundamentais e

personalíssimos, dentre os quais destacamos a intimidade e a privacidade, não há dúvidas sobre a importância e, mais do que isso, sobre a necessidade primária dos momentos de desconexão.

Assim como os empregados comuns, o desportista não pode e não deve dedicar sua vida exclusivamente às atividades atléticas em tempo integral. É seu direito desfrutar e usufruir dos períodos de descanso como bem lhe aprouver e não como um prisioneiro da profissão. Nesse contexto, é imperioso preservar o direito à intimidade da vida privada.

Contudo, essa autonomia, como se sabe, não é absoluta, total e irrestrita, uma vez que seu exercício pode influenciar adversamente o desempenho em campo e todo o trabalho técnico e psicofísico realizado para maximizar sua performance. Além disso, é crucial considerar as regras da competição e os princípios desportivos que podem ser transgredidos em decorrência de práticas extralaborais. As consequências, em virtude das características peculiares da atividade, podem ser drásticas e irreparáveis.

A premissa que deve guiar a conduta do atleta profissional é que sua liberdade seja exercida com responsabilidade. Remanesce, à vista disso, a necessidade de que o atleta deve abster-se de participar de atividades que concorram e prejudiquem a boa execução da prática esportiva.

Vejamos. O instrumento de trabalho do atleta profissional de futebol é seu corpo, daí decorre que um dos deveres elementares consiste em preservar as condições que possibilitem o exercício da atividade principal. É imperativo que o cuidado com a saúde física e mental se estenda aos momentos de folga, lazer, férias e todos aqueles que superem efetivamente o campo profissional, durante o horário de trabalho e nos domínios empresariais, haja vista que o ofício atlético demanda esforços hercúleos por parte do praticante desportivo. A negligência em relação à saúde, com uma rotina de treinamentos defasada, uso de medicamentos sem prescrição e acompanhamento médico, consumo excessivo de álcool, alimentação desregrada e padrões irregulares de sono podem irremediavelmente comprometer o rendimento esportivo de alto nível. Portanto, é dever do futebolista conservar um estilo de vida fora do campo que promova o desempenho esperado de um atleta.

São inúmeros os exemplos de condutas que podem levar ao apenamento disciplinar do jogador, tais como atrasos nos treinamentos, baixo rendimento, queda na produtividade devido à falta de disposição, fadiga decorrente de noites mal dormidas, alimentação inadequada, ganho de peso, recusa em integrar os períodos de concentração e resistência para cumprir horários e demais determinações da comissão técnica, para citar alguns casos.

A liberdade pessoal, sob o enfoque do direito à intimidade da vida privada, do praticante desportivo encontra limites na própria legislação a fim de que seja cumprido da melhor forma o exercício regular da profissão atlética.

Não se olvide que a vigília acima referida não pode se dar de forma ostensiva, de modo a tolher direitos personalíssimos do atleta, mas de maneira proporcional, razoável e justa, em que sejam ponderados os interesses de ambas as partes. Imperiosa a harmonia de valores traduzidos pela preservação da competição e tutela protetiva do empregado.

Insta ressaltar que todos estão sujeitos a enfrentar circunstâncias específicas que resultem em redução de produtividade, queda de rendimento e performance inferior, sem que isso necessariamente demande a aplicação de medidas disciplinares. É fundamental ter em mente que todos podem vivenciar dias difíceis, com desempenho aquém do esperado em determinada partida ou treinos menos produtivos, entre outros casos.

Forçoso concluir que os preceitos normativos que correspondem aos deveres do desportista não podem ser utilizados como chancela para o empregador extirpar os direitos de personalidade do futebolista.

Assim sendo, compete ao clube exigir comportamento apropriado do plantel, sem que isso justifique invasão ilícita à vida privada, inclusive fora do ambiente de trabalho, para garantir que não haja prejuízo à condição psicofísica e técnica de seus comandados.

Por se tratar da prática esportiva de alto rendimento, cuja atividade envolve vultosos investimentos, somados à grande exposição das partes, o monitoramento e controle pelo empregador sobre seus empregados são válidos, permitidos e necessários, tendo em vista que as peculiaridades do caso justificam referido posicionamento.

Esse controle do clube sobre a vida privada do atleta visa proteger tanto a saúde quanto a imagem do jogador, pois a indústria esportiva compreende aspectos comerciais e, diante da visibilidade e exposição pública, suas condutas refletem diretamente na reputação de ambas as partes do vínculo laboral e podem repercutir até mesmo no prestígio e credibilidade do clube.

A gestão da imagem pessoal e comportamental dos desportistas, portanto, torna-se uma preocupação legítima do empregador, visando preservar sua imagem e seus investimentos. A presença constante das mídias sociais e da cobertura jornalística amplifica sobremaneira o olhar atento do clube, pois qualquer deslize pode reverberar nas relações contratuais e institucionais do clube.

Significa dizer que, no universo do futebol, o direito à reserva da intimidade da vida privada não é absoluto, uma vez que, mesmo fora das dependências do clube, o comportamento do atleta pode gerar impactos negativos ao atleta ou refletir na relação com patrocinadores,

torcedores e outros envolvidos no espetáculo esportivo. Situações que comprometam a confiança, o convívio harmonioso, o prestígio ou valores fundamentais para a relação contratual podem justificar a aplicação de sanções disciplinares ou a rescisão do contrato pelo empregador.

A regulamentação e o controle das atividades extracampo, portanto, não representam apenas uma prerrogativa do empregador, mas uma necessidade legítima de proteção dos interesses do clube e do próprio atleta. Nesse cenário, a preservação da disciplina e o comprometimento com os valores morais e institucionais são indispensáveis para a conservação de um ambiente profissional ético e saudável.

Por conseguinte, a interferência do clube na vida privada do atleta revela-se como uma medida estratégica e preventiva, alinhada aos princípios jurídicos que regem as relações de trabalho e à dinâmica exigida pelo contexto competitivo e comercial adjacente ao futebol.

Entretanto, a prática esportiva não autoriza o clube a vedar o direito ao descanso, lazer e impedir momentos nos quais o atleta consome, socialmente, bebidas alcoólicas ou esporadicamente tem privações de sono. Tais condutas, quando realizadas com moderação e parcimônia, são aceitas e devem ser normalizadas dentro do convívio social e familiar.

Portanto, a partir da breve explanação, pode-se afirmar que o poder diretivo do clube também contém algumas limitações e deve seguir critérios objetivos previamente estabelecidos, dispensados de maneira igualitária a todos os jogadores, sem distinções subjetivas ou, em caso de necessidade, desde que haja justificativa plausível para tanto. Proíbe-se, então, qualquer forma de exagero, excesso e abuso.

Destarte, uma vez que se considere aceitável a intromissão do empregador na esfera privada do empregado, a invasão deve ser pertinente, adequada e não excessiva no tocante à finalidade pretendida.

A finalidade pretendida, por sua vez, deve ser certa, determinada, explícita e legítima a fim que não seja esvaziada a proteção constitucional e infraconstitucional destinada aos direitos de personalidade dos empregados no âmbito laboral desportivo.

Com efeito, o fato de o trabalhador estar inserido na organização produtiva empresarial não autoriza que sejam violados seus direitos fundamentais e de personalidade.

Os direitos do atleta e do clube devem coexistir harmoniosamente, de modo que o exercício dos direitos fundamentais do empregado sempre deve considerar os direitos do empregador.

A despeito de o direito à privacidade e intimidade do atleta profissional de futebol ser mitigado, isto é, sofrer reduções à medida que o poder diretivo do clube é mais amplo e seu poder disciplinar, acentuado, não deve haver a privação dos direitos dos empregados

constitucionalmente garantidos enquanto cidadão. O princípio protetor orienta o ordenamento jurídico trabalhista como um todo. A individualidade do praticante desportivo deve ser integralmente protegida.

Significa dizer que não obstante o atleta esteja vinculado e, mais do que isso, subordinado ao clube, pacto esse formalizado através de um contrato de trabalho, não se encontra privado de exercer seus direitos e ser sujeito da tutela constitucional de todo o arcabouço protetivo e supralegal dos Tratados Internacionais de Direitos Humanos e Fundamentais.

Deve-se ter em mente que, para que haja o controle do empregador sobre a vida pessoal do atleta, mister a existência de um interesse necessário e relevante por parte do clube. O controle e a invasão, por si só, não justificam a intromissão. Por isso, deve haver uma finalidade legítima a fim de justificar a mitigação do pleno exercício de seus direitos fundamentais enquanto empregados.

Ademais, o atleta deve ter ciência do controle e fiscalização exercidos pelo clube. Tudo o que estiver fora disso pode ser considerado ofensa à boa-fé contratual, além de consubstanciar ato faltoso do empregador.

Em suma, o direito à reserva da intimidade da vida privada está assegurado por um vasto conjunto de dispositivos impositivos e imperativos compreendidos no compêndio normativo. Salutar é o sopesamento de direitos e garantias fundamentais previstos no ordenamento jurídico luso-brasileiro.

No mais, a proteção legal se destina a todos, indistintamente, seja qual for a atividade desempenhada. O que se demonstrou no presente trabalho foi como a atividade laboral esportiva interfere na esfera íntima e privada e as razões para tanto.

Por derradeiro, forçosa é a conclusão de que a pessoa do trabalhador somente será integralmente protegida se houver eficaz salvaguarda de suas relações dentro da empresa e fora do local e horário de trabalho. Nesse diapasão, a tutela protetiva estende-se aos momentos de trabalho dentro e fora do clube, durante o horário de expediente e para além dele. O direito à reserva da intimidade da vida privada do praticante desportivo não deve ser descuidado e não se pode normalizar a supressão de direitos personalíssimos, pois o atleta é um cidadão inserido na organização empresarial e que deve ter proteção especial, ainda que observadas todas as ressalvas aludidas no presente estudo.

REFERÊNCIAS

- ABRANTES, José João. *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*. Coimbra, 2005.
- ALEXY, Robert. *Teoria dos direitos fundamentais*. Tradução: Virgílio Afonso da Silva. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2012.
- ALMEIDA, Antônio Freitas de et al. *Direitos da Personalidade*. In: MIRANDA, Jorge; RODRIGUES JUNIOR, Otavio Luiz; FRUET, Gustavo Bonato. *Violação do direito à honra no mundo virtual: a (ir)responsabilidade civil dos prestadores de serviço da Internet por fato de terceiros*. São Paulo: Editora Atlas, 2012.
- AMADO, João Leal. “*As condutas extra-laborais do praticante desportivo profissional (alguns tópicos sobre as chamadas «saídas nocturnas» dos praticantes)*”. In: *Temas Laborais*. Coimbra Editora: Coimbra, 2005.
- AMADO, João Leal. *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei n.º 54/2017, de 14 de julho – Anotada*. Coimbra: Almedina, 2017.
- AMADO, João Leal. *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei n.º 54/2017, de 14 de julho – Anotada*. Coimbra: Almedina, 2019.
- AMADO, João Leal. *Contrato de Trabalho Desportivo: anotado*. Coimbra: Coimbra Editora, 1995.
- AMADO, João Leal. *Temas Laborais 2*. Coimbra: Coimbra Editora, 2007.
- AMADO, João Leal. *Temas Laborais*. Coimbra: Coimbra Editora, 2005.
- ASCENSÃO, José de Oliveira. *Teoria geral do direito civil*. Coimbra: Editora Coimbra, 1997.
- ASSIS, Rui. *O Poder de Direcção do Empregador*. Coimbra: Coimbra Editora, 2005.
- BAPTISTA, Albino Mendes. *Breves Notas sobre o Pacto de Preferência na Relação Laboral Desportiva*. *Revista Brasileira de Direito Desportivo*. São Paulo: IOB Thomson, n. 10, jul/dez, 2006.
- BAPTISTA, Albino Mendes. *Estudos sobre o contrato de trabalho desportivo*. Lisboa: Coimbra, 2006.
- BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2012.
- BARROS, Alice Monteiro de. *Proteção à intimidade do empregado*. São Paulo: LTr, 1997.
- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- BELMONTE, Alexandre Agra in *Direito desportivo*. ZAINAGHI, Domingos Sávio (Org); MOURA, Alessandra Christine Bittencourt Ambrogi de, et al. São Paulo: Mizuno, 2022.

BELMONTE, Alexandre Agra. *Justa causa como motivo de terminação do contrato do atleta profissional e demais hipóteses de cessação*. In: BASTOS, Guilherme Augusto Caputo (org.). *Atualidades sobre direito esportivo no Brasil e no mundo*. 1. ed. Dourados: Seriemma, 2010.

BELMONTE, Alexandre Agra. *Organização do desporto, da justiça desportiva e principais aspectos jurídico-justrabalhistas da relação de trabalho do atleta profissional nos planos individual e coletivo*. In: RAMOS, Rafael Teixeira. *Curso de Direito do Trabalho Desportivo: As Relações Especiais de Trabalho do Esporte*. Salvador: Editora JusPodivm, 2021.

BELTRÃO, Silvio Romero. *Direitos da Personalidade*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

BERTOLO, José Gilmar; SILVA, Renie Serafim Ribeiro. *Direito do Trabalho Desportivo: Teoria, Legislação e Prática*. São Paulo: JH Mizuno, 2020.

CANOTILHO, J. J. Gomes. [et. al.]. 2007. - *Constituição da República Portuguesa Anotada*.

CARVALHO, André Dinis de. *Breves considerações sobre o contrato de trabalho desportivo*. In: *Direito do Trabalho + Crise = Crise no Direito do Trabalho? — Actas do Congresso de Direito do Trabalho*. Coimbra Editora: Coimbra, 2011.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 5. ed. Niterói: Editora Impetus, 2011.

COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. 5.ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

CORDEIRO, António Menezes. *Tratado de Direito Civil Português, I Parte Geral, tomo I*. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2005.

CORREA, Rui César Públio B. *Princípio da dignidade da pessoa humana em face dos trabalhos ditos "constrangedores"*. In: *Temas em Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, v. 1, 2008.

DANI, Marcos Ulhoa. Disponível em: <https://www.megajuridico.com/justa-causa-praticada-pelo-jogador-profissional-de-futebol-e-sua-tipificacao/>. Acesso em: 16 jun. 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit, 2005.

DINIZ, Maria Helena. *Curso de Direito Civil Brasileiro, Volume 1. Teoria Geral do Direito Civil*. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/vetos/-/veto/detalhe/15729>. Acesso em: 28 jul. 2024.

Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/Msg/Vep/VEP-0273-23.htm. Acesso em: 27 jul. 2024.

Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/legislacao-esportiva-nao-preve-compensacao-ao-clube-em-justa-causa-de-jogador>. Acesso em: 27 jun. 2023.

DRAY, Guilherme Machado. *Direitos de personalidade: anotações ao Código Civil e ao Código do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 2006.

DRAY, Guilherme Machado. *O princípio da proteção do trabalhador*. Coimbra: Almedina, 2015.

FERNANDES, António Lemos Monteiro. *Direito do Trabalho*. 11. ed. Coimbra: Almedina, 2002.

FERNANDES, António Lemos Monteiro. *Direito do Trabalho*. 18. ed. Coimbra: Almedina, 2017.

FERRAZ JÚNIOR, Tércio Sampaio. *Sigilo de dados: o direito à privacidade e os limites à função fiscalizadora do Estado*. In: *Revista da Faculdade de Direito*. São Paulo: Universidade de São Paulo, v. 88, 1 jan. 1993.

FESTAS, David Oliveira. *O direito à reserva da intimidade da vida privada no contrato de trabalho*. *Revista Ordem dos Advogados*, Ano 64 – v. I/II, Lisboa, Novembro 2004.

FOUCAULT, Michel. *Microfísica do poder*. 23. ed. São Paulo: Graal, 2004.

FRADA, Manuel A. Carneiro da. *Direito Civil*, cit., pág. 78; COSTA, Mário Júlio de Almeida. *Direito das Obrigações*, cit., pág. 528. Cfr. nota 22. *apud* OLIVEIRA, Elsa Marina Rosa Dias. *Da responsabilidade civil extracontratual por violação de direitos de personalidade em Direito Internacional Privado*. Lisboa: Almedina, 2012.

GOMES, Júlio Vieira. *Direito do trabalho*. Vol. I. Almedina, 2007.

GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas. *CLT comentada*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas. *Princípio da proporcionalidade no direito do trabalho*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014.

GUNTHER, Luiz Eduardo; ZORNIG, Cristina Maria Navarro. *O vínculo empregatício e o requisito da subordinação*. *Bonijuris*, Ano XVI, n. 484, mar. 2004.

LAFER, Celso. *A reconstrução dos direitos humanos: a contribuição de Hannah Arendt*. *Estudos Avançados*. São Paulo: Universidade de São Paulo, v. 2, n. 30, 1997.

LEITE, Jorge. *Direito do Trabalho*, vol. II. Coimbra: Serviços de Acção Social da U.C, 2004.

LENZA, Pedro. *Direito constitucional esquematizado*. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. *Os direitos fundamentais e a boa-fé como limites do poder diretivo empresarial*. São Paulo: LTr, 2017.

LÓPEZ, Manuel Carlos Palomeque; ROSA, Manuel Alvarez de la. *Derecho del Trabajo*. 10. ed. Madri: Centro de Estudios Ramón Areces, 2002.

MACHADO, Jayme Eduardo. *O Novo Contrato Desportivo Profissional*. Sapucaia do Sul: Nota Dez Informações, 2000.

MANTOVANI JUNIOR, Laert. *O direito constitucional à intimidade e à vida privada do empregado e o poder diretivo do empregador*. São Paulo: LTr, 2010.

MARTINEZ, Pedro Romano et al. *Código do Trabalho anotado*. 4. ed. Coimbra: Almedina, 2005.

MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2015.

MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 2002.

MARTINEZ, Pedro Romano. *Manual Direito do Trabalho*. 8. ed. Coimbra: Almedina, 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 21. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2005.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 22. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2005.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direitos Trabalhistas do Atleta Profissional de Futebol*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa da, cit. FILHO, Álvaro Melo. *Balizamentos jus-laboral-desportivos*. In: BASTOS, Guilherme Augusto Caputo (org.). *Atualidades sobre direito esportivo no Brasil e no mundo*. 1. ed. Dourados: Seriema, 2010.

MIRANDA, Jorge; MEDEIROS, Rui. *Constituição da República Portuguesa Anotada*. Coimbra, 2005.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del Trabajo*. Madrid: 2007.

MORAIS, Luís Domingos Da Silva. *Dois estudos – justa causa e motivo atendível de despedimento / o trabalho temporário*. Edições Cosmos: Lisboa, 1991.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. *A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação: contributo para um estudo dos limites do poder de controlo eletrónico do empregador*. Coimbra: Almedina, 2010.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. *Da Esfera Privada do Trabalhador e o Controlo do Empregador*. Coimbra: Coimbra Editora, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 25. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2010.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. *Manual do poder diretivo do empregador*. São Paulo: LTr, 2009.

NASCIMENTO, Tupinambá Miguel Castro do. *O atleta profissional e o poder disciplinar*. Porto Alegre: Livraria Editora Porto Alegre, 1975.

NOBRE, Diogo Leote. *A relevância dos comportamentos extra-laborais em sede de justa causa de despedimento*. Revista da Ordem dos Advogados. Ano 68. 2008.

NOVELINO, Marcelo. *Curso de direito constitucional*. 11. ed. Salvador: Ed. JusPodivm, 2016.

OLIVEIRA, Elsa Marina Rosa Dias. *Da responsabilidade civil extracontratual por violação de direitos de personalidade em Direito Internacional Privado*. Lisboa: Almedina, 2012.

OLMOS, Cristina Paranhos. *Direitos da personalidade nas relações de trabalho: limitação, relativização e disponibilidade*. São Paulo: LTr, 2017.

PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos et al. *Derecho del trabajo*. Madrid: Editorial Universitaria Ramon Areces, 2006.

PAVELSKI, Ana Paula. *Os direitos da personalidade do empregado em face do exercício abusivo do poder diretivo do empregador*. Curitiba: Juruá, 2009.

PINTO, Carlos Alberto da Mota. *Teoria geral do direito civil*. Coimbra: Editora Coimbra, 1996. *apud* BELTRÃO, Silvio Romero. *Direitos da Personalidade*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

POSSÍDIO, Cristiano Augusto Rodrigues. *Direito Desportivo Trabalhista - Contrato Especial de Trabalho Desportivo*. Curitiba: Juruá, 2019.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Direito do trabalho — parte II — situações laborais individuais*. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2010.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Direito do Trabalho: Parte II – Situações Laborais Individuais*. Coimbra: Almedina, 2006.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Do fundamento do poder disciplinar laboral*. Coimbra: Almedina, 1993.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Estudos de Direito do Trabalho*. v. I. Coimbra: Almedina, 2003.

RAMOS, Rafael Teixeira. *Curso de Direito do Trabalho Desportivo: As Relações Especiais de Trabalho do Esporte*. Salvador: Editora JusPodivm, 2021.

RAMOS, Rafael Teixeira. *Direito Desportivo Trabalhista – A fluência do ordenamento do desporto na relação laboral desportiva e seus poderes disciplinares*. São Paulo: Quartier Latin, 2010.

REALE, Miguel. *Estudos preliminares do Código Civil*. São Paulo: RT, 2003.

REQUIÃO, Rubens. *Curso de Direito Comercial*. 1º Vol. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 1995.

RODRIGUES, Silvio. *Direito civil*. São Paulo: Saraiva, 2002.

RODRIGUEZ-PINERO, Miguel et al. *Poder de dirección y derecho contractual*. In: RODRIGUEZ, Ricardo Escudero (Coord.). *El poder de dirección del empresario: novas perspectivas*. Madrid: La Ley, 2005.

ROMAR, Carla Teresa Martins. *Direito do Trabalho Esquematizado*. 3. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2015.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 5. ed. rev. atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

SILVA, Homero Batista da. *Curso de Direito do Trabalho Aplicado, vol. 1: Parte Geral*. São Paulo: Editora Campus Jurídico, 2009.

SIMÓN, Sandra Lia. *A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado*. São Paulo: LTr, 2000.

SIVOLELLA, Roberta Ferme. *A dispensa coletiva e o direito fundamental à proteção ao emprego: a dignidade da pessoa humana na sociedade “econômica” moderna*. São Paulo: LTr, 2014.

SUSSEKIND, Arnaldo. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

TARTUCE, Flávio. *Manual de Direito Civil – Volume Único*. 6. ed. São Paulo: Método, 2016.

VASCONCELOS, Pedro Pais de. *Teoria Geral do Direito Civil*. Coimbra: Almedina, 2015.

VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da. Disponível em: <https://leiemcampo.com.br/demissao-por-justa-causa-de-atleta-por-acao-dissociada-da-atividade-profissional/>. Acesso em: 17 jun. 2023.

VENTURA, Victor Hugo. *O Regime do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo*. Coimbra: Almedina, 2023.

VIANA, Márcio Túlio. *Direito de resistência: possibilidades de autodefesa do empregado em face do empregador*. São Paulo: LTr, 1996.

VICENTE, Dário Moura. Da responsabilidade pré-contratual..., cit., pág. 233; ULRICH, Magnus, “*Tort law in general*”, cit., pág. 721. *apud* OLIVEIRA, Elsa Marina Rosa Dias. *Da responsabilidade civil extracontratual por violação de direitos de personalidade em Direito Internacional Privado*. Lisboa: Almedina, 2012.

WARREN, Samuel D.; BRANDEIS, Louis D. *The Right to Privacy*. In: *Harvard Law Review*. Vol. IV, n. 5, Dec 1890. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/1321160>. Acesso em: 06 abr. 2024.

WEBER, Max. *Ensaio de sociologia*. 5. ed. Tradução de Waltensir Dutra. Rio de Janeiro: LTC, 1982.

ZAINAGH, Domingos Sávio. *Nova legislação desportiva: aspectos trabalhistas*. 2. ed. São Paulo: LTR, 2004.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Limites do poder disciplinar e reflexos das decisões da Justiça Desportiva no CETD*. In: RAMOS, Rafael Teixeira. *Curso de Direito do Trabalho Desportivo: As Relações Especiais de Trabalho do Esporte*. Salvador: Editora JusPodivm, 2021.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Os Atletas Profissionais de Futebol no Direito do Trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2020.