

CENTRO UNIVERSITÁRIO DO PARÁ
ÁREA DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

Victor Hugo Santana Maia

**PECULIARIDADES ACERCA DO CONTRATO DE TRABALHO DO JOGADOR
PROFISSIONAL DE FUTEBOL NO BRASIL E SUAS DEVIDAS IMPLICAÇÕES
JURÍDICAS**

Belém

2019

Victor Hugo Santana Maia

**PECULIARIDADES ACERCA DO CONTRATO DE TRABALHO DO JOGADOR
PROFISSIONAL DE FUTEBOL NO BRASIL E SUAS DEVIDAS IMPLICAÇÕES
JURÍDICAS**

Trabalho de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito pelo Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA).

Orientador: Prof. MSc. Allan Gomes Moreira.

Belém

2019

Victor Hugo Santana Maia

**PECULIARIDADES ACERCA DO CONTRATO DE TRABALHO DO JOGADOR
PROFISSIONAL DE FUTEBOL NO BRASIL E SUAS DEVIDAS IMPLICAÇÕES
JURÍDICAS**

Trabalho de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito pelo Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA).

Orientador: Prof. MSc. Allan Gomes Moreira.

Data da defesa: ___/___/___

Conceito: _____

Banca Examinadora

Prof. MSc. Allan Gomes Moreira

Mestre em Direito pelo Centro Universitário do Estado do Pará - CESUPA

Prof(a). Examinador

Centro Universitário do Estado do Pará - CESUPA

Primeiramente à Deus, que me deu forças para vencer mais um desafio; aos meus amados pais, por tudo que fizeram para que eu chegasse até aqui; ao meu amado irmão, por seus incentivos; ao meu ilustre orientador, pelos seus sábios apontamentos; e, pelo meu time do coração, razão deste trabalho, Paysandu Sport Club.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo principal fazer uma análise minuciosa acerca das peculiaridades presentes no contrato de trabalho desportivo e suas devidas implicações jurídicas. Retrata o tema abordando desde a evolução histórica do surgimento do futebol no Brasil, assim como de sua legislação, até o momento em que o esporte e seus praticantes são regulamentados como profissão, sendo esta regida principalmente pela lei especial de n.º 9.615, de 24 de março de 1998, mais conhecida como Lei Pelé. O Direito Desportivo é reconhecido pela Constituição Federal de 1988, de modo que abrange a todos, sem exceção. O esporte que surgiu como diversão, com o passar dos anos e do fenômeno constante da globalização, encontrou rumos comerciais e jurídicos extraordinários, de salários estratosféricos, tornando-se uma profissão com milhões de atletas ao redor do mundo. Diante desse crescimento exponencial houve a real necessidade de uma normatização jurídica, de forma que as relações empregatícias, nessa seara, sejam regulamentadas e que seu cumprimento assumam caráter obrigatório.

Palavras-chave: Contrato de trabalho desportivo. Lei Pelé. Lei n.º 9.615, de 24 de março de 1998. Justiça Desportiva. Justiça do Trabalho. Futebol. Consolidação das Leis do Trabalho. Clubes de Futebol

ABSTRACT

The main objective of this work is to make a detailed analysis of the peculiarities of the sports employment contract and its legal implications. It portrays the theme from the historical evolution of the emergence of football in Brazil, as well as its legislation, until the moment in which the sport and its practitioners are regulated as a profession, which is governed mainly by the special law No. 9.615 of March 24, 1998, better known as Pelé Law. The Sports Law is recognized by the Federal Constitution of 1988, so that it covers all, without exception. The sport that emerged as a diversion, with the passing of the years and the constant phenomenon of globalization, found extraordinary commercial and legal directions, of stratospheric salaries, becoming a profession with millions of athletes around the world. Faced with this exponential growth, there was a real need for a legal normalization, so that the employment relations, in this field, are regulated and their fulfillment is mandatory.

Keywords: Sports employment contract. Pelé Law. Law no. 9.615, of March 24, 1998. Sports Justice. Labor Justice. Football. Consolidation of Labor Laws. Football Clubs

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CBF – Confederação Brasileira de Futebol

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CONMEBOL – Confederação Sul-Americana de Futebol

FAAP – Federação das Associações de Atletas Profissionais

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

FIFA –Federação Internacional de Futebol

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO.....	8
2. O FUTEBOL NO BRASIL.....	9
3. CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUEBOL SOB A ÉGIDE DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA.....	13
3.1 Evolução Legislativa.....	13
3.2 Aspectos Gerais.....	15
3.2.1 Requisitos de Validade, Formalidade e Registro.....	15
3.2.2 Prazo de Duração.....	18
3.2.3 Prazo de Contrato no campo de atletas menores.....	19
3.3 Vínculo Desportivo.....	20
3.3.1 Suspensão e interrupção do contrato de trabalho desportivo.....	22
3.3.2 Extinção do contrato de trabalho desportivo.....	24
3.4 Remuneração do Atleta Profissional de Futebol.....	27
3.4.1 Bicho.....	29
3.4.2 Luvas.....	31
3.4.3 Direito de Imagem.....	33
3.4.4 Direito de Arena.....	35
4. SUBORDINAÇÃO JURÍCA DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL.....	40
4.1 Concentração.....	41
4.2 Poder disciplinar.....	42
4.3 Condutas puníveis.....	44
4.4 Justiça Desportiva.....	48
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	51
REFERÊNCIAS	53

1 INTRODUÇÃO

Poucas ou talvez nenhuma pessoa de naturalidade brasileira, e até mesmo de outra, ousaria discordar que o povo brasileiro é apaixonado por futebol, que faz parte de nossa cultura e que atinge diversas vezes a nossa razão e emoção. Pensando nisso, surge o presente estudo com a finalidade de abordar a aspectos do contrato de trabalho firmado entre o jogador profissional e um clube profissional de futebol.

Ao longo deste, será feita uma análise minuciosa de algumas normas e regras bastante relevantes, estabelecidas sob a égide da Constituição Federal de 1988 e da Consolidação de Leis do Trabalho, pela qual é aplicada, em casos subsidiários, e principalmente da Lei 9.615/98 – Lei Pelé, que regulamenta o contrato de trabalho do jogador profissional de futebol. Nesta Lei são abordadas temáticas tais como a duração do contrato, vínculo desportivo, rescisão contratual, remuneração e salário do atleta profissional, direito de imagem e de arena, “bicho”, “luvas”, interferência na vida profissional e pessoal do atleta etc. Isto é, até onde, através do poder diretivo pertencente ao Clube estes estão interferindo e extrapolando a relação de trabalho, dentre outros aspectos.

Por tratar-se de um assunto pouco discutido e estudado, em nossa visão, mas de repercussão mundial e principalmente nacional, encorajamo-nos para desvencilhar acerca. Desta forma, a intenção deste artigo em tela é de esclarecer e abordar a respeito das principais normas e regras que relacionam direito e futebol.

Para isto, tratar-se-á no primeiro capítulo acerca do surgimento e evolução do futebol no Brasil; no segundo capítulo, como estão celebrados os contratos dos clubes de futebol brasileiros com os atletas contratados, analisando as obrigações do clube, assim como do jogador profissional de futebol. Abordando, ainda, as principais contradições e lacunas existentes na lei e seus impactos na realidade fática, ou seja, na interação entre jogadores e clubes; e, por fim, no terceiro capítulo abordaremos à respeito da subordinação jurídica do atleta profissional de futebol, entrando no mérito acerca do poder diretivo do empregador em relação ao empregado, as condutas infringentes passíveis de punição e sua forma de aplicação, o julgamento das lides, contemplando as atribuições e competências da justiça desportiva brasileira.

2 O FUTEBOL NO BRASIL

Podemos dizer com toda clareza que se há algum esporte, no Brasil, que mexe com o sentimento de milhões de pessoas ao mesmo tempo e que movimenta a economia, este é o futebol. É inacreditável o que este sentimento é capaz de causar nas pessoas após a vitória ou derrota do seu time predileto. Acontece que o futebol deixou de ser apenas uma diversão e, hoje, podemos vê-lo como um grande negócio e lucrativo, do ponto de vista financeiro.

Práticas semelhantes ao que hoje entendemos como futebol já existiam, só que com uma diferença, não existiam as regras. Diferentemente de hoje em que temos normas para a prática do esporte tão popular no Brasil. O futebol, em geral, chegou ao país no ano de 1878, pela cidade do Rio de Janeiro, e era restrito às elites brancas. Negros e pessoas com baixo poder aquisitivo não praticavam atividades desportivas.

Padres Jesuítas brasileiros foram os pioneiros no que refere à prática do futebol no país. Chamado de bate bolão, a atividade consistia em bate bola nas paredes. Em virtude de terem passado um período em países estrangeiros, tais quais: Inglaterra, Holanda e Alemanha, apaixonaram-se pelo esporte e trouxeram para seu país natal. De acordo com Domingos Sávio Zainaghi:

Os padres jesuítas do colégio São Luís, da cidade de Itu, interior de São Paulo, fundado em 1861, introduziram nos estudos novas práticas desportivas. Para o desenvolvimento físico dos alunos, os religiosos davam grande atenção às práticas de educação física. Entre os anos de 1879 e 1881, os jesuítas visitaram colégios na Europa, e na França, no colégio de Vannes, conheceram o futebol, o qual já havia sido ali introduzido por um sacerdote de nome Du Lac, apaixonado pela prática desportiva criada pelos ingleses. Esse padre via no futebol um instrumento de formação moral e física, dada a sua virilidade. (ZAINAGHI, 2018, p. 36).

No entanto, mesmo com o exórdio da prática futebolística no Brasil ser oriunda de padres jesuítas, o grande responsável pela disseminação do esporte no país foi William Miller, paulistano nascido e criado no bairro do Brás, em São Paulo. Com apenas 9 (nove) anos de idade, mudou-se para a Inglaterra com o objetivo de estudar. Através dessa viagem, obteve conhecimento acerca do futebol e teve seu primeiro contato. Seus três irmãos foram jogadores de futebol e sempre eram convidados para jogarem partidas. Em 1894, ano do seu retorno ao Brasil, encantado com o esporte, trouxe nas suas bagagens uma bola de futebol e as

regras já existentes na época. Diante disso, Charles ficou conhecido por ser o precursor do futebol em nosso país. (ABAL, 2016)

Desta forma, fascinado com o esporte que tinha conhecido, Charles se reuniu com um grupo de ingleses e foram fundados dois times: The Team Gaz e The São Paulo Railway. Na data de 15 de abril de 1894, fora realizada a primeira partida em solo brasileiro, mais especificamente em São Paulo, no campo da Viação Paulista, entre os funcionários das empresas inglesas que estavam presentes em São Paulo, saindo vitoriosos os atletas da equipe de Charles, a The São Paulo Railway, com o placar de 4x2. (ABAL, 2016).

A diferença entre o futebol na Inglaterra e no Brasil, à época, fica evidente quando percebemos que rapidamente se alastrou pelo nosso país o gosto pelo futebol. Mesmo com toda a profissionalização existente no mundo do futebol, podemos resumir que, para jogar, basta uma trave, a bola e os atletas. Facilmente encontramos improvisações para se jogar futebol: até mesmo uma tampa de garrafa pet pode ser considerada uma bola em uma partida, assim como a trave pode ser feita de outras formas que passem a ideia de que ali é onde se deve fazer gol.

Em meados de 1901, surge no Brasil a primeira federação de futebol, a Liga Paulista de Futebol. No âmbito nacional, isso ocorreu somente em 1914, com a criação da Federação Brasileira de Sports – FBS, depois Confederação Brasileira de Desportos – CBD, instituída em dezembro de 1916. (ABAL, 2016)

Profissionalizar os atletas de futebol, atualmente, em pleno século XXI, era da globalização e tecnologia, já envolve uma série de técnicos especializados e material humano em número expressivo. Na época podemos ter uma ideia de como foi: o ocorrido foi que o início do futebol no Brasil teve forte disseminação nas escolas da elite brasileira, sendo os alunos os atletas, porém, tal número não era expressivo. Então, as empresas inglesas formavam os times de futebol, mas para terem atletas suficientes para a prática esportiva passaram a tirar os funcionários de dentro das suas empresas e a utilizá-los nas partidas de futebol, o que gerou uma série de impasses, como se pode ver:

Os operários não tinham como laborar na fábrica, cumprindo jornadas extenuantes de trabalho pesado e ainda jogar futebol nas raras horas vagas. Receber salário para praticar esportes era visto com maus olhos pelas elites, já que a remuneração iria de encontro aos ideais do olimpismo, cuja principal face era o educador francês Pierre de Frédy, mais conhecido como Barão de Coubertin, autor da

famosa frase “O importante não é vencer, mas competir. E com dignidade.”. Segundo Waldenyr Caldas, o motivo real desta resistência à profissionalização era puramente o preconceito social, a intenção das elites era manter o lazer para elas e restringir ao restante da população apenas para o trabalho braçal. (ABAL, 2016, p. 11)

Trabalhar exaustivamente nas empresas inglesas e ainda ter que jogar futebol ultrapassou os limites da esfera do lazer e como remunerar os funcionários era visto com maus olhos, algo precisava ser feito, haja vista que, caso contrário, o futebol enfraqueceria e, talvez, até deixasse de existir. Surge dessa necessidade de solucionar o conflito entre jornada de trabalho, descanso e jogar futebol a premiação por “bicho”, termo utilizado até hoje. Entretanto, o surgimento:

[...] remonta ao ano de 1923, quando os atletas do clube Vasco da Gama recebiam prêmios em dinheiro pelas vitórias, mas referiam-se a eles como se houvessem recebido a soma do jogo do bicho. Quando os jogadores recebiam cinco mil réis, diziam ter ganho um cachorro, dez mil réis era um coelho, vinte mil réis um peru, cinquenta mil um galo e cem mil réis era uma vaca (ABAL, 2016, p. 11).

Diante de tal imbróglio, ainda surge outro problema referente ainda ao Club de Regatas Vasco da Gama, que, em meados de 1920, passou a aceitar jogadores de cor negra para a composição do seu elenco de futebol. A atitude foi duramente reprovada por parte de algumas pessoas, chegando ao ápice de alguns clubes até se negarem a jogar contra o Vasco.

O racismo era tamanho no futebol que devido a um episódio ocorrido em uma partida entre Fluminense e América em 1914, o tricolor carioca ganhou o apelido de “pó de arroz”. Nesta partida, o Fluminense decidiu utilizar o jogador Carlos Alberto, um mulato claro. Para que não fosse notada a tez mais escura do atleta, este passou pó de arroz no rosto. No decorrer da partida o suor começou a escorrer pela sua face, retirando a sua maquiagem. A torcida adversária, vendo o acontecido, começou a gritar repetidamente: “pó de arroz!” Em 1923 o Vasco, que debutava na primeira divisão do futebol carioca, calou seus críticos. O time era formado basicamente por negros, mulatos e pobres remunerados para jogar futebol e se sagrou campeão carioca daquele ano (ABAL, 2016, p. 11).

Ao longo dos anos e cada vez mais ficava evidente a real necessidade uma profissionalização no âmbito do futebol. O que antes era somente para lazer, passou a se tornar algo sério e remunerado por salário. Assim, atleta de futebol passaria a ser emprego e foi mais praticado por pessoas com baixo rendimento econômico

(ABAL, 2016, p. 11).

A realidade do futebol vivida pelos atletas brasileiros, no que tange a transferências internacionais, isto é, de saírem de times nacionais para jogar no exterior, não é de hoje. Infelizmente, ainda não chegamos, no Brasil, no nível de evolução e desenvolvimento dos grandes clubes estrangeiros, como por exemplo, do Barcelona. Não se trata de baixo grau de patriotismo e, sim, de que estamos diante de um fato real. Possuímos até a audácia de afirmar que mesmo clubes médios europeus possuem infraestrutura, tecnologia, profissionais, técnicas, dentre outros, superiores aos melhores clubes brasileiros. À época, a migração de jogadores, nas décadas entre 1920 e 1930, foi outro fator para que ocorresse a tal profissionalização do futebol.

Uma das primeiras atitudes no sentido do avanço da profissionalização se deu em 1932 quando o América Futebol Clube do Rio de Janeiro passou a assinar contratos com seus atletas, prevendo a remuneração dos atletas e as obrigações existentes entre as partes. Em 1933, depois de uma acirrada votação (Fluminense, Vasco, América e Bangu votaram a favor e Botafogo, Flamengo e São Cristóvão votaram contra), o profissionalismo foi admitido como forma de organização do futebol no Rio de Janeiro. No mesmo ano a medida foi adotada pelos paulistas, sendo a primeira partida entre profissionais realizada em São Paulo entre as equipes do Santos e do São Paulo. (ABAL, 2016, p. 12-13).

Diante do exposto anteriormente, com a assinatura de contrato entre o clube e o atleta, podemos claramente constatar um grande avanço na profissionalização do futebol. Abandona-se o amadorismo, que antes era a relação atleta-clube, e passa-se a garantir obrigações e deveres de ambas as partes.

O governo de Getúlio Vargas, iniciado em 1930, enxergou na prática desportiva futebol uma grande oportunidade de aumento do seu populismo. Getúlio passara a associar a sua imagem diretamente com o futebol. Neste sentido, podemos citar, por exemplo, as congratulações quando o Brasil ganhava partidas na Copa do Mundo de 1938. (ABAL, 2016).

Portanto, é importante trazermos o futebol para a esfera jurídica haja vista toda a sua complexidade, que envolve relações de emprego e regras, no que se refere a como proceder antes, durante e após a realização das partidas.

3 CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL SOB A ÉGIDE DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

É sabido que o contrato de um jogador profissional de futebol possui várias peculiaridades, tornando-se diferenciado. Essas especificidades, quando comparadas a um contrato de um trabalhador comum, são de caráter extremamente necessário, haja vista que existem obrigações por parte do atleta contratado que o trabalhador comum, a título de exemplificação, um balconista, não precisará prestar, como é o caso do regime de concentração do plantel em momento pretérito à realização das partidas. Afirma Zainaghi que: “o Contrato de Trabalho é o instrumento pelo qual uma pessoa física se obriga a prestar serviços de forma não eventual e subordinada a uma pessoa jurídica ou à outra pessoa física. (ZAINAGHI, 2018, p. 43)

Diante disso, cabe a nós destacar que o Contrato de Trabalho firmado com o atleta profissional de futebol impõe a ele uma subordinação jurídica mais ampla e acentuada e engloba, além da atividade esportiva realizada, a sua vida pessoal. Isto torna-se claro quando na grande maioria dos clubes brasileiros é realizado acompanhamento fora das quatro linhas, sendo exercido pelos Clubes o total controle de alimentação, massa corporal, horas de sono dormido, atividades de cunho sexual e outros.

3.1 Evolução legislativa

Dentro do ordenamento jurídico brasileiro, a primeira aparição específica acerca do tema futebol se deu através do Decreto-lei n.º 3.199, de 14 de abril de 1941, pela qual fora instituído as Confederações, Federações e Associações. Entendemos dessa forma em virtude de que o Decreto-lei n.º 526/38, pelo qual fora criado o Conselho Nacional de Cultura, que tinha a incumbência de inspecionar práticas desportivas, não abrangendo especificamente o futebol, assim como o Decreto-lei n.º 1.056/39, no qual estabelecia o plano geral de regulamentação do desporto.

Somente após a instauração do Decreto-lei n.º 3.199, de 14 de abril de 1941, que passara a existir uma regulamentação, através de normas administrativas das Confederações e das Federações Regionais, para reger a relação entre clubes e atletas.

Com a aprovação da Consolidação das Leis do Trabalho pelo Presidente da República à época, Getúlio Vargas, via Decreto-lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943, as relações entre clubes e atletas passaram a ser regidas pela CLT. No entanto, a ausência de uma regulamentação acerca da profissão de atleta de futebol manteve-se até o ano de 1964, ocasião em que fora instituído o Decreto nº. 53.820, de 24 de março, sanando tal ausência. Em conformidade com o elucidado, vejamos o que aduz Domingos Sávio Zainaghi:

Somente em 1964 surgiu um diploma legal específico sobre a profissão de atleta de futebol. Foi o Decreto n. 53.820, de 24 de março, que tratava da participação dos atletas nas partidas; do “passe” (deveria ter concordância do jogador, este teria direito a 15% do valor da transação); das férias, do intervalo entre as partidas (60 horas); criação de um seguro para atletas; do contrato de trabalho etc. (ZAINAGHI, 2018, p. 43).

Por conseguinte, é indiscutível que, com o passar dos anos, a profissão de atleta de futebol passara a ser cada vez mais reconhecida, obtendo os mesmos direitos já constituídos pelas demais profissões. Um exemplo claro do que acabamos de afirmar é o fato de que, em 1973, o atleta profissional de futebol passara a dispor da concessão dos benefícios do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, conforme lei revogada n.º 5.939, de 19 de novembro de 1973.

Ademais, 2 anos depois, em 24 de novembro de 1975, é decretada e sancionada pelo Presidente da República a Lei igualmente já revogada de n.º 6.269, na qual fora instituído o sistema de assistência complementar aos jogadores, que previa “A assistência complementar será basicamente de natureza educativa e visa a possibilitar ao atleta profissional, que deixar de exercer essa atividade, a vinculação a outra atividade profissional para a qual esteja habilitado”, em seu artigo 2º.

Seguindo uma ordem cronológica, destaca-se que através da Lei n.º 6.354, de 02 de setembro de 1976, fica regulamentada a profissão de atleta profissional de futebol, pela qual fora parcialmente revogada pela primeira edição da Lei n.º 9.615, em 1998, e absolutamente revogada pela alteração da Lei Pelé sucedida em 2011.

Destarte, infere-se que ser um atleta profissional de futebol significa ser regido pela Lei n.º 9.615/98, por seu decreto regulamentador e pelas leis trabalhistas, sendo a principal delas a Consolidação das Leis do Trabalho, como veremos de forma mais abrangente neste trabalho (ZAINAGHI, 2018).

3.2 Aspectos Gerais

O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol deverá ser regido sob a égide, principalmente, da Lei 9.615/98, mais conhecida como Lei Pelé, do Decreto nº 2.574/98, com as devidas modificações oriundas da Lei nº 9.981, de 14 de julho .2000 e pela Lei nº 10.672, de 15 de maio de 2003. Ressalta-se que a Lei Pelé abrange todas as modalidades de desporto e não somente futebol.

A Consolidação das Leis do Trabalho, nesse caso específico, é aplicada de modo subsidiário, no que for compatível com as peculiaridades da profissão, assim como as normas estabelecidas pela Fédération Internationale de Football Association (FIFA) e pela Confederação Brasileira de Futebol – CBF. O § 1º da Lei n. 9.615/98 dispõe que "Aplicam-se ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista e da seguridade social, ressalvadas as peculiaridades expressas nesta Lei ou integrantes do respectivo contrato de trabalho".

Um dos fatores mais marcantes da Lei Pelé foi o fato de ter sido extinto o "passe". O motivo dessa extinção vem de um caso específico do jogador belga Jean Marc Bosmann, que teve seu contrato de trabalho rescindido com o clube de futebol Liège por querer a sua transferência para outro clube, a se tratar do Dunquerque, na França, mas que se viu impedido em virtude da ausência de garantias financeiras por parte do clube francês para o pagamento desse "passe".

Desta forma, inconformado com a situação em que estava exposto, Bosmann demandou junto à Corte Européia o seu pedido de transferência e assim o foi concedido em virtude de que o ele cumpriu com as exigências contratuais estabelecidas para com o Liège. Logo, não havia cabimento o referido não poder escolher quem seria o seu novo empregador.

3.2.1 Requisitos de Validade, Formalidades e Registro

O contrato de trabalho do atleta de futebol, para que tenha validade, tem de ser firmado entre o atleta profissional e a entidade de prática desportiva, isto é, não é cabível, no lugar da pessoa jurídica, a pessoa física ocupar a posição de empregador. Após a assinatura do contrato, surge o vínculo desportivo e, desta forma, é permitido ao clube contratante registrar o atleta na federação a ele vinculada, no caso do futebol, a Confederação Brasileira de Futebol (CBF), passando o atleta a ter condição legal de atuação, conforme está previsto no § 5º do

art. 28 da Lei Pelé. Neste sentido, segundo o Prof. Dr. Zainaghi:

O contrato de trabalho do atleta deverá ser celebrado obrigatoriamente por escrito, sendo, pois, vedado o verbal, mas isso para os chamados efeitos federativos, ou seja, para o registro na federação/CBF, pois a FIFA determina que só tenha condições de jogo o atleta que tiver seu contrato de trabalho devidamente registrado nesses órgãos. Portanto, para os efeitos trabalhistas, poderá existir um contrato de trabalho verbal (ZAINAGHI, 2018, p. 47).

Caso contrário ao registro, o atleta pode até ter o seu contrato de trabalho assinado com o clube empregador, todavia esse não poderá atuar, sendo passível de sanções gravíssimas em caso de desobediência, como a perda de pontos ao longo de um campeonato brasileiro de futebol, por exemplo. Uma perda de pontuação em um campeonato de pontos corridos pode ser causa de rebaixamento de um clube, quando nos reportamos sobre série A, B, C ou D.

Em virtude dessa obrigatoriedade do registro do atleta profissional, é importante diferenciar a “condição legal” para com a “condição de jogo”, pois, conforme já dito no parágrafo anterior, há diferenças. Entende-se acerca da condição legal que trata-se do momento em que há apenas a assinatura do contrato especial de trabalho desportivo e o seu respectivo registro. Já a condição de jogo entendemos como o momento em que o nome do atleta profissional contrato é confirmado no Boletim Informativo Diário (BID), nos casos de atletas inscritos na CBF. Isto implica dizer que, caso o nome do jogador de futebol não esteja inscrito na plataforma do BID, este não poderá atuar.

É válido informar que a Confederação Brasileira de Futebol, principal responsável pela organização do futebol profissional brasileiro, disponibiliza em suas plataformas um modelo de contrato especial de trabalho desportivo (CETD) para uso dos atletas e entidades, estabelecido pela Resolução da Presidência nº 03, de 2011.

Destaca-se que o registro do atleta na Confederação Brasileira de Futebol necessita estar em conformidade com o estabelecido no Regulamento Nacional de Registro e Transferência de Atletas, de modo que, conforme artigo 13, que versa : “registro do atleta na respectiva Federação filiada à CBF é requisito indispensável para que possa participar de competições oficiais organizadas ou reconhecidas pela Federação e/ou coordenadas pela CBF”.

Outro ponto importante que deve ser mencionado é a respeito de que cada

atleta só poderá ser inscrito por um Clube, excetuando-se nos casos das cessões temporárias, isto é, dos empréstimos, realidade bem comum no meio futebolístico haja vista que muitos clubes são formadores de atletas. Nesse sentido, os clubes emprestam seus jogadores por um período determinado para ganharem rodagem/experiência diante do fato de que naquela ocasião/temporada o atleta não será útil para o time em questão. Em outros casos, acontece em virtude do atleta ter sido contratado e não render o esperado no momento, de modo que o clube empresta para outro que tenha interesse, geralmente de divisão inferior, e que possivelmente arque durante o período da cessão com a remuneração firmada para com o atleta anteriormente.

Ressalta-se, ainda, que o atleta deve ter ciência de que será submetido integralmente aos Regulamentos e Estatutos da CBF e da respectiva Federação Regional filiada à CBF, além da Federação Internacional de Futebol (FIFA) e Confederação Sul-Americana de Futebol – CONMEBOL.

Outra regra que diz respeito ao registro do atleta é de que este só poderá ser registrado por até três clubes durante o ano, isto é, na linguagem futebolística, por uma temporada. No entanto, é importante distinguir as competições em razão de que no caso de o atleta ter jogado por outros clubes durante a temporada, tratando-se de competições nacionais organizadas de modo direto ou indireto pela CBF, não poderá exercer suas atividades por um terceiro clube, exceto se tratar-se de campeonato estadual e copa regional.

Os clubes de futebol, ao solicitarem a inscrição do atleta, são obrigados a enviar, de forma conjunta, a cópia do contrato de trabalho, assim como devem efetuar o pagamento das taxas da CBF, Federação Regional e da Federação das Associações de Atletas Profissionais. Além do mais, na ocorrência da existência de outro pedido, por parte de outro clube, pelo registro do mesmo atleta, aplicar-se-á o princípio registral da prioridade, ou seja, será considerada a primeira solicitação junto à CBF.

Através do Código Brasileiro de Justiça Desportiva (CBJD) fica estabelecido as possíveis penalidades para o Clube que possuir no seu elenco, em determinada partida oficial de futebol, jogador irregular. A comprovação vem da súmula da partida, provando se um jogador jogou ou não. Assim, verifica-se na legislação supracitada:

Art. 214. Incluir na equipe, ou fazer constar da súmula ou documento equivalente, atleta em situação irregular para participar de partida, prova ou equivalente. PENA: perda do número máximo de pontos atribuídos a uma vitória no regulamento da competição, independentemente do resultado da partida, prova ou equivalente, e multa de R\$ 100,00 (cem reais) a R\$ 100.000,00 (cem mil reais). § 1º Para os fins deste artigo, não serão computados os pontos eventualmente obtidos pelo infrator.

§ 2º O resultado da partida, prova ou equivalente será mantido, mas à entidade infratora não serão computados eventuais critérios de desempate que lhe beneficiem, constantes do regulamento da competição, como, entre outros, o registro da vitória ou de pontos marcados.

§ 3º A entidade de prática desportiva que ainda não tiver obtido pontos suficientes ficará com pontos negativos.

§ 4º Não sendo possível aplicar-se a regra prevista neste artigo em face da forma de disputa da competição, o infrator será excluído da competição.

Por fim, podemos concluir que, para que o atleta tenha condições legais de atuar em uma partida oficial de futebol profissional com organização da CBF, no caso do Brasil, é indispensável a existência de um contrato especial de trabalho desportivo regular.

3.2.2 Prazo de Duração:

O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol possui prazo determinado, sendo permitido sua renovação. Diferentemente do previsto no artigo 445, da Consolidação das Leis do Trabalho, que impõe aos contratos o limite máximo de duração de 2 (dois) anos, o legislador modificou o prazo na Lei 8.672/93, mais conhecida como Lei Zico, passando de, no mínimo, 3 (três) meses para, no máximo, 36 (trinta e seis) meses. Já em 1998, a Lei Pelé, no caput do art. 30, alterou a duração do contrato de trabalho para 5 (cinco) anos, no máximo, e conservou o prazo mínimo de 3 (três) meses.

Portanto, como já dito anteriormente, a Lei Pelé deixou estabelecida em seu art. 30 a obrigatoriedade de previsão de prazo para o contrato de trabalho do atleta profissional: “O contrato de trabalho do atleta profissional terá prazo determinado, com vigência nunca inferior a três meses nem superior a cinco anos”.

Então, diferentemente do que ocorre com os demais contratos de trabalho mais comuns na será jurídica, a previsão de tempo no contrato especial de trabalho desportivo impõe uma duração, proibindo, desta forma, a possibilidade de ser firmado um contrato sem prazo, ou melhor dizendo, com prazo interminável. Isso se

dá porque resta tipificado no parágrafo único do mesmo artigo em questão que “Não se aplica ao contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional o disposto nos arts. 445 e 451 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT

Ao estabelecer como prazo máximo 5 (cinco) anos, o legislador permite com que o clube fique assegurado quanto ao investimento que fará no atleta, de modo que ele não saia do clube celeremente mediante proposta de outro que lhe ofereça ganhar mais. Essa prática de assediar atletas de outros clubes é muito comum quando determinado jogador está em uma fase vitoriosa, no auge da sua carreira. O clube interessado poderá até contratar um atleta que esteja com contrato ativo em outro, todavia, deverá realizar o pagamento de uma indenização a agremiação.

3.2.3 Prazo de contrato no caso de atletas menores de idade:

Importante ressaltar que existe uma diferença nos casos de contrato de trabalho firmado com atleta profissional de futebol menor de idade, que é bastante comum no eixo desportivo haja vista que a idade no meio futebolístico é muito mais precoce do que em outras profissões. O primeiro contrato com atleta profissional só poderá ser firmado a partir dos 16 anos de idade, em que o prazo será da mesma forma de que com outros atletas. Isto é, não poderá ser ultrapassado o limite cinco anos, em conformidade com o artigo 29, caput, da Lei Pelé:

Art. 29. A entidade de prática desportiva formadora do atleta terá o direito de assinar com ele, a partir de 16 (dezesesseis) anos de idade, o primeiro contrato especial de trabalho desportivo, cujo prazo não poderá ser superior a 5 (cinco) anos.

Ressalta-se que, caso o atleta não tenha exercido atividade como não profissional em pelo menos dois anos, o vínculo só poderá ser firmado quando o mesmo completar a maioridade, a se tratar, 18 anos.

A entidade desportiva formadora do atleta possuirá prioridade na renovação contratual do atleta profissional, porém, devendo ser seguido o prazo máximo de dois anos de contrato, conforme o § 3º do artigo 29, da Lei Pelé, *in verbis*:

§ 3º A entidade nacional de administração do desporto certificará como entidade de prática desportiva formadora aquela que comprovadamente preencha os requisitos estabelecidos nesta Lei.

Por fim, é mister informar que esse direito de preferência à renovação contratual do atleta deverá ser em regime de igualdade com outras entidades

interessadas, no que tange a salários e demais acordos, sendo a oferta do clube formador nos mesmos moldes dos demais clubes/entidades interessadas pelo atleta. Caso contrário, esse direito de preferência se extingue.

3.3 Vínculo Desportivo:

A partir do momento que chega ao término do contrato de trabalho do jogador profissional de futebol, automaticamente cessa qualquer vínculo desportivo entre o atleta e o clube empregador. Além do mais, resta permitido, ainda, a dissolução do vínculo desportivo do atleta com o clube de futebol profissional quando do pagamento da cláusula indenizatória desportiva ou da cláusula compensatória desportiva, sendo importante fazer a relação dessa modalidade de rescisão, em virtude de tais cláusulas.

Isso se dá devido o que acontece bastante no cenário futebolístico brasileiro, haja vista que clubes com maior poder aquisitivo demasiadas vezes estão dispostos a tirarem jogadores que se sobressaem em clubes menores e pagam o valor da multa contratual. Outras modalidades se dão através da rescisão decorrente do inadimplemento salarial e da rescisão indireta. Vejamos o disposto no art. 28, § 5º, incisos I-IV da Lei Pelé:

Art. 28. A atividade do atleta profissional é caracterizada por remuneração pactuada em contrato especial de trabalho desportivo, firmado com entidade de prática desportiva, no qual deverá constar, obrigatoriamente:

§ 5º O vínculo desportivo do atleta com a entidade de prática desportiva contratante constitui-se com o registro do contrato especial de trabalho desportivo na entidade de administração do desporto, tendo natureza acessória ao respectivo vínculo empregatício, dissolvendo-se, para todos os efeitos legais:

- I - com o término da vigência do contrato ou o seu distrato
- II - com o pagamento da cláusula indenizatória desportiva ou da cláusula compensatória desportiva;
- III - com a rescisão decorrente do inadimplemento salarial, de responsabilidade da entidade de prática desportiva empregadora, nos termos desta Lei;
- IV - com a rescisão indireta, nas demais hipóteses previstas na legislação trabalhista; e
- V - com a dispensa imotivada do atleta.

Destaca-se que esse pagamento de cláusula indenizatória desportiva ou da cláusula compensatória desportiva possui uma série de imposições ao contrato e que devem ser obedecidas, como por exemplo, o limite máximo do valor da

indenização, conforme resta tipificado no art. 28, inciso I, § 1º-3º:

Art. 28. A atividade do atleta profissional é caracterizada por remuneração pactuada em contrato especial de trabalho desportivo, firmado com entidade de prática desportiva, no qual deverá constar, obrigatoriamente:

I- cláusula indenizatória desportiva, devida exclusivamente à entidade de prática desportiva à qual está vinculado o atleta, nas seguintes hipóteses:

a) transferência do atleta para outra entidade, nacional ou estrangeira, durante a vigência do contrato especial de trabalho desportivo; ou

b) por ocasião do retorno do atleta às atividades profissionais em outra entidade de prática desportiva, no prazo de até 30 (trinta) meses; e

II - cláusula compensatória desportiva, devida pela entidade de prática desportiva ao atleta, nas hipóteses dos incisos III a V do § 5o.

§ 1º O valor da cláusula indenizatória desportiva a que se refere o inciso I do caput deste artigo será livremente pactuado pelas partes e expressamente quantificado no instrumento contratual:

I - até o limite máximo de 2.000 (duas mil) vezes o valor médio do salário contratual, para as transferências nacionais; e

II - sem qualquer limitação, para as transferências internacionais.

§ 2º São solidariamente responsáveis pelo pagamento da cláusula indenizatória desportiva de que trata o inciso I do caput deste artigo o atleta e a nova entidade de prática desportiva empregadora.

§ 3º O valor da cláusula compensatória desportiva a que se refere o inciso II do caput deste artigo será livremente pactuado entre as partes e formalizado no contrato especial de trabalho desportivo, observando-se, como limite máximo, 400 (quatrocentas) vezes o valor do salário mensal no momento da rescisão e, como limite mínimo, o valor total de salários mensais a que teria direito o atleta até o término do referido contrato.

Desta forma, todo contrato de trabalho do jogador profissional de futebol deverá conter as informações referentes a estas cláusulas indenizatórias ou compensatórias. Entretanto, alguns contratos permitem, por exemplo, liberação sem onerosidade financeira para o clube o qual o atleta irá se transferir nos casos de se tratar de um clube lotado em divisão melhor em campeonatos. Um exemplo disso se dá quando o atleta profissional se destaca em uma série B e um clube de série A se interessa pelo atleta, em que por força de cláusula contratual o atleta poderá ser transferido ao clube de série A sem o pagamento de indenização ou compensação.

Nessas situações o maior beneficiário será o atleta que provavelmente irá para um clube melhor quando comparado estrutura, tecnologia implementada, profissionais, dentre outros e também o clube de futebol, que não precisará desembolsar nem um valor para tê-lo em seu plantel.

3.3.1 Suspensão e interrupção do contrato de trabalho desportivo

O termo suspensão aparece em vários ordenamentos jurídicos estrangeiros a fim de identificar a interrupção provisória da execução do contrato de trabalho. Pode ocorrer de modo total, de forma que as partes, empregado e empregador, ficam dispensados, provisoriamente, de cumprirem o estabelecido em contrato de trabalho. Já a suspensão parcial consiste quando o empregador tem o dever de remunerar o empregado por mais que não haja, por parte deste, a prestação de serviços. O legislador brasileiro optou pela suspensão parcial de interrupção.

Prevista na lei Pelé em seu artigo 28, § 7º, vejamos a situação de suspensão do pacto laboral:

Art. 28. ...

§ 7º A entidade de prática desportiva poderá suspender o contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional, ficando dispensada do pagamento da remuneração nesse período, quando o atleta for impedido de atuar, por prazo ininterrupto superior a 90 (noventa) dias, em decorrência de ato ou evento de sua exclusiva responsabilidade, desvinculado da atividade profissional, conforme previsto no referido contrato.

A inclusão desse parágrafo, na lei, ocorreu com as alterações trazidas pela Lei n.º 12.395, de 2011 e teve como fundamento o caso de repercussão nacional e internacional do goleiro Bruno, que atuava pelo flamengo, ocasião em que foi preso sob a acusação de ter sido o mandante do assassinato cruel de sua namorada à época, que porventura é mãe do seu filho. Diante do ocorrido questionou-se muito o que poderia ser feito pelo clube carioca, se Bruno poderia ser despedido por justa causa, com base no art. 482 da CLT, alínea “d”, que aborda a respeito da condenação criminal passada em julgado, desde que não haja a suspensão da pena.

Logo, não caberia utilizar o artigo supramencionado haja visto de que Bruno estava sendo processado. Deste modo, antes dos noventa dias o clube mantém-se obrigado a cumprir com a obrigação de pagamento dos salários do atleta, em conformidade com a lei, suspendo o contrato somente após este período. Previsão legal que prejudica os clubes de futebol posto que se utilizada a lei geral o contrato seria suspenso desde o primeiro dia de ausência do trabalhador.

Em conformidade com o disposto na Lei Pelé, as partes podem deixar

convencionado, na assinatura do contrato de trabalho, que nos casos de suspensão o período de paralisação seja incluído em seu término. Sendo assim, a redação legal aduz que:

Art. 28. ...

§ 8º O contrato especial de trabalho desportivo deverá conter cláusula expressa reguladora de sua prorrogação automática na ocorrência da hipótese prevista no § 7º deste artigo.

Outra questão passível de paralisação do contrato é prevista no artigo 41 da Lei 9.615/1998, que aborda a respeito da participação de atletas em seleções nacionais, quando convocados.

Art. 41. A participação de atletas profissionais em seleções será estabelecida na forma como acordarem a entidade de administração convocante e a entidade de prática desportiva cedente.

§ 1º A entidade convocadora indenizará a cedente dos encargos previstos no contrato de trabalho, pelo período em que durar a convocação do atleta, sem prejuízo de eventuais ajustes celebrados entre este e a entidade convocadora.

§ 2º O período de convocação estender-se-á até a reintegração do atleta à entidade que o cedeu, apto a exercer sua atividade.

Nos casos em que o atleta de futebol for convocado para defender a Seleção Brasileira o contrato de trabalho será interrompido, todavia, o clube deverá continuar arcando com todas as obrigações trabalhistas firmadas com o atleta, isto é, com o pagamento de seus salários, devendo ser ressarcido integralmente pela entidade convocadora.

Estaremos diante de um novo caso de suspensão de trabalho em matéria do previsto no artigo 38 da Lei Pelé, ao estabelecer que: *“Qualquer cessão ou transferência de atleta profissional ou não-profissional depende de sua formal e expressa anuência”*.

As obrigações trabalhistas provenientes do contrato de trabalho entre as partes, clube e atleta, durante o período de cessão temporária do atleta ficará sob responsabilidade do clube cessionário, no entanto, destaca-se que o clube cedente terá responsabilidade subsidiária, na ocasião em que for notificado pelo atleta, conforme dispõe o artigo 39 da Lei Pelé, vejamos:

Art. 39. O atleta cedido temporariamente a outra entidade de prática desportiva que tiver os salários em atraso, no todo ou em parte, por mais de 2 (dois) meses, notificará a entidade de prática desportiva cedente para, querendo, purgar a mora, no prazo de 15 (quinze)

dias, não se aplicando, nesse caso, o disposto no caput do art. 31 desta Lei.

No caso em que se tratar de transferência internacional do atleta, ou seja, para clubes do exterior, também ocorrerá a suspensão do contrato de trabalho, devendo ser obedecido o disposto no artigo 40, ainda conforme previsão contida na Lei Pelé.

Art. 40. Na cessão ou transferência de atleta profissional para entidade de prática desportiva estrangeira observar-se-ão as instruções expedidas pela entidade nacional de título.

§ 1º As condições para transferência do atleta profissional para o exterior deverão integrar obrigatoriamente os contratos de trabalho entre o atleta e a entidade de prática desportiva brasileira que o contratou.

§ 2º O valor da cláusula indenizatória desportiva internacional originalmente pactuada entre o atleta e a entidade de prática desportiva cedente, independentemente do pagamento da cláusula indenizatória desportiva nacional, será devido a esta pela entidade de prática desportiva cessionária caso esta venha a concretizar transferência internacional do mesmo atleta, em prazo inferior a 3 (três) meses, caracterizando o conluio com a entidade de prática desportiva estrangeira.

Diante disso, as hipóteses para suspensão do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol estão previstas no ordenamento jurídico, de modo que não pairam dúvidas no que tange a sua devida aplicação.

3.3.2 Extinção do contrato de trabalho desportivo

Existem várias denominações utilizadas na doutrina para se referir a extinção do contrato de trabalho. Encontraremos os termos: resolução, revogação, rescisão, força maior e cessação das relações de trabalho. No entanto, a Consolidação das Leis do Trabalho cita o vocábulo rescisão, cuja previsão está contida no Capítulo V do título IV.

Como já visto anteriormente, na Lei Pelé está previsto no artigo 28, § 5º, as hipóteses em que ocorrerá a dissolução do vínculo empregatício. Vejamos:

§ 5º O vínculo desportivo do atleta com a entidade de prática desportiva contratante constitui-se com o registro do contrato especial de trabalho desportivo na entidade de administração do desporto, tendo natureza acessória ao respectivo vínculo empregatício, dissolvendo-se, para todos os efeitos legais:

- I - com o término da vigência do contrato ou o seu distrato;
- II - com o pagamento da cláusula indenizatória desportiva ou da cláusula compensatória desportiva;
- III - com a rescisão decorrente do inadimplemento salarial, de responsabilidade da entidade de prática desportiva empregadora, nos termos desta Lei;
- IV - com a rescisão indireta, nas demais hipóteses previstas na legislação trabalhista; e
- V - com a dispensa imotivada do atleta.

Portanto, com o fim do passe no ano de 2001, a partir do momento em que ocorrer o término do contrato de trabalho o atleta estará livre, da mesma forma como ocorre com os demais profissionais, para celebrar novo contrato de trabalho com outro empregador. Se houvesse ocorrido a manutenção da existência do passe, implicaria afirmar que o atleta continuaria a mercê do clube, ficando livre para celebrar novo contrato com outra agremiação desportiva somente se esta comprasse o seu passe, de modo que caso isso se concretizasse passaria a pertencer ao novo clube.

Ainda segundo a legislação, pode ser firmado um distrato entre as partes, que nada mais é do que rescindir o contrato sem litígios, uma raridade. Configurada essa hipótese, da mesma forma como a aludida anteriormente, o atleta poderá celebrar contrato de trabalho com outro clube.

Com relação ao previsto na alínea III, ainda do artigo 28, da Lei Pelé, que trata a respeito da rescisão do contrato por inadimplemento salarial, se faz necessário destacar o art. 31, do mesmo diploma legal. Desta forma:

Art. 31. A entidade de prática desportiva empregadora que estiver com pagamento de salário ou de contrato de direito de imagem de atleta profissional em atraso, no todo ou em parte, por período igual ou superior a três meses, terá o contrato especial de trabalho desportivo daquele atleta rescindido, ficando o atleta livre para transferir-se para qualquer outra entidade de prática desportiva de mesma modalidade, nacional ou internacional, e exigir a cláusula compensatória desportiva e os haveres devidos.

§ 1º São entendidos como salário, para efeitos do previsto no caput, o abono de férias, o décimo terceiro salário, as gratificações, os prêmios e demais verbas inclusas no contrato de trabalho.

§ 2º A mora contumaz será considerada também pelo não recolhimento do FGTS e das contribuições previdenciárias.

§ 5º O atleta com contrato especial de trabalho desportivo rescindido na forma do caput fica autorizado a transferir-se para outra entidade de prática desportiva, inclusive da mesma divisão, independentemente do número de partidas das quais tenha participado na competição, bem como a disputar a competição que

estiver em andamento por ocasião da rescisão contratual.

Ressalta-se, ainda, que o legislador aborda um motivo específico de rescisão indireta do contrato de trabalho sem que necessariamente seja excluída as hipóteses previstas na CLT, contidas no artigo 483. O inadimplemento das verbas ao INSS e FGTS, também configuram no rol de possibilidades de rescisão indireta do contrato de trabalho. Aduz Domingos Sávio Zainaghi que:

Digno de aplausos, por outro lado, foi incluir como motivo para rescisão contratual o inadimplemento das verbas devidas ao INSS e ao FGTS, principalmente quanto a este último, já que os tribunais trabalhistas julgavam no sentido de que não era motivo para rescisão indireta o não recolhimento do FGTS, por não existir prejuízo ao empregado na constância do contrato de trabalho (ZAINAGHI, 2018, p. 55).

A partir do momento que o clube de futebol torna-se inadimplente com as obrigações salariais, o atleta deverá deixar de trabalhar e logo em seguida ingressar com reclamação trabalhista, solicitando liminarmente a sua liberação. Autorizada, o atleta poderá celebrar contrato de trabalho com outro clube interessado.

Vejamos algumas decisões jurisprudenciais acerca do tema:

RECURSO ORDINÁRIO OBREIRO – RESCISÃO INDIRETA – NÃO RECOLHIMENTO DO FGTS – CONFIGURAÇÃO. O recolhimento do FGTS constitui obrigação do empregador, que ao deixar de realizá-lo, abre a possibilidade para o empregado considerar rescindido o contrato e postular as verbas rescisórias, segundo dispõe o art. 483, d, da CLT. Apelo parcialmente provido. (TRT 19ª R – Tribunal Pleno – Rel. Des. Nova Moreira – 25.09.12 – Processo RO N. 63/2012.003.19.00-3)

RECURSO DE REVISTA – RESCISÃO INDIRETA – INSUFICIÊNCIA DE RECOLHIMENTO DO FGTS. A jurisprudência desta Corte é pacífica no sentido de que a insuficiência de recolhimento do FGTS configura conduta grave a ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho. Recurso de Revista conhecido e provido (Processo: RR-266-02/2010.5.15.0096, Data de Julgamento: 08.05.13, Relatora-Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17.05.13). (TRT 18ª R – 3ª T – Rel. Juiz Luciano Santana Crispim (convocado_ - DJe n. 1323 – 01.10.13 – p. 87 – Processo RO n. 992-64/2012.5.18.0211).

Diferentemente do que ocorre nas relações de trabalho usuais, o empregado poderá esperar que a ação se extinga para que sejam recebidos os seus direitos trabalhistas, haja visto que nessa ocasião o profissional não estará proibido de

trabalhar. No caso do atleta profissional de futebol este deverá esperar a rescisão do contrato de trabalho desportivo para que possa ser registrado um novo nas entidades de administração do desporto.

Ainda sobre a mesma matéria, aduz Zainaghi que:

No final do processo – ou até antes –, convencendo-se o juiz de que não era caso para rescisão indireta, pode ele revogar aquela decisão, mas, insistimos como se trata de direito ao trabalho previsto no art. 6º da Constituição da República, e da previsão do art. 5º, XIII, da mesma Carta, a ordem para que novo contrato de trabalho seja registrado tem de ser emitida, pois o prejuízo pela demora da decisão final seria irreparável, ao passo que, sendo julgada improcedente a reclamação, o novo clube e o atleta serão devedores da cláusula indenizatória (ZAINAGHI, 2018, p. 57).

Já no inciso IV, que aborda especificamente a respeito da dispensa imotivada, ou seja, a despedida arbitrária e sem justa causa pela parte contratante, podemos afirmar que sua constituição está prevista e autorizada pela Carta Magna Brasileira. Deste modo, é direito do atleta de receber férias proporcionais, 13º salário proporcional, saldo salarial relativo aos dias trabalhados, 40% sobre os depósitos na conta de FGTS, devendo estes valores serem levantados sem uma agência do banco Caixa Econômica Federal.

Além disso, ainda sob análise do inciso IV, o clube contratante também deverá realizar o pagamento ao atleta do valor da cláusula compensatória, conforme estabelecido no inciso II e no § 3º do artigo 28, da Lei Pelé. Vale salientar que em decorrência do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho ou em lei especial, a cláusula compensatória sempre será devida. (ZAINAGHI, 2018).

3.4 Remuneração do atleta profissional de futebol:

Acerca da remuneração e salário em geral do trabalhador, o artigo 457 da Consolidação das Leis do Trabalho tem como redação que:

Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber. § 1º - Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador. § 2º - Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado. § 3º - Considera-se gorjeta

não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que for cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, e destinada a distribuição aos empregados.

Desta forma, entendemos salário como o resultado pecuniário de um trabalho realizado a título oneroso entre o empregado e o empregador. Isto é, de modo mais amplo e completo, o salário representa o pagamento direto do empregador ao empregado pelos seus serviços prestados e pelo tempo despendido por ele, que permanece a disposição por força de contrato de trabalho, ao empregador. (ABAL, 2016).

Além disso, dispõe o art. 31, §1º da Lei Pelé que se compreende como salários o abono de férias, as gratificações, os prêmios, o próprio salário, prêmios e demais verbas presentes no contrato de trabalho. Importante fazer a ressalva de que todos são capazes de gerar a rescisão indireta do contrato.

Art. 31. A entidade de prática desportiva empregadora que estiver com pagamento de salário ou de contrato de direito de imagem de atleta profissional em atraso, no todo ou em parte, por período igual ou superior a três meses, terá o contrato especial de trabalho desportivo daquele atleta rescindido, ficando o atleta livre para transferir-se para qualquer outra entidade de prática desportiva de mesma modalidade, nacional ou internacional, e exigir a cláusula compensatória desportiva e os haveres devidos.

§ 1º São entendidos como salário, para efeitos do previsto no caput, o abono de férias, o décimo terceiro salário, as gratificações, os prêmios e demais verbas inclusas no contrato de trabalho.

O salário do atleta profissional de futebol deve estar expressamente presente no contrato especial de trabalho desportivo – CETD, em virtude de a sua utilização ser de caráter fundamental para o cálculo da cláusula indenizatória desportiva nacional ou cláusula compensatória desportiva, em que o clube deverá realizar o pagamento para o jogador nas ocasiões de dispensa imotivada e rescisão indireta do contrato de trabalho, sendo passíveis de ajustamentos conforme cláusulas extras opcionais.

Já a remuneração abrange outros direitos do empregado, haja vista que, além do salário, são englobados os valores que, no caso em tela, o jogador profissional de futebol ganha de terceiros pela ocasião do contrato de trabalho. Portanto, a remuneração inclui o salário e seus componentes, assim como os adicionais e gorjetas recebidas. (ABAL, 2016)

3.4.1 Bicho

A nomenclatura “bicho” tem correlação direta com o jogo do bicho. Antigamente, na época em que o futebol ainda era uma prática amadora e com predominância de pessoas com alto poder aquisitivo, os atletas não recebiam salários, mas sim, tão somente, verbas em razão de vitória nas partidas. De modo a justificar o recebimento de tais valores, até porque não era visto com bons olhos receber para jogar futebol, os jogadores afirmavam ter ganho no jogo do bicho. Vale ressaltar que essa forma de jogo era lícita à época.

Podemos definir “bicho” como o valor monetário pago ao atleta profissional pelo seu desempenho em uma partida de futebol ou em uma competição específica, sendo que pode ser oferecido e pago tanto pelo clube como por terceiros interessados, torcedores e patrocinadores, por exemplo. É cabível fazer uma associação à gorjeta de um garçom, por não ter valor fixo estipulado e ser uma bonificação pelo serviço prestado.

O “bicho”, como é denominado no meio futebolístico, representa para o atleta uma bonificação pelo mesmo ter conseguido uma vitória ou resultado importante para o time. O prêmio pode ser individual, mas geralmente ocorre mediante acordo com todo o elenco do clube e até mesmo comissão técnica, visando estimulá-los para uma árdua partida que deva estar por vir. Portanto, o bicho fomenta o atleta e demais funcionários a darem o seu melhor na partida, buscando o resultado que interessa ao clube na ocasião e, em troca desse esforço a maior, este irá lhe recompensar. É a premiação por determinado desempenho bem-sucedido, que atende aos anseios do clube naquela ocasião específica.

Importante ressaltar que o bicho não tem como ser desvinculado da condição de salário, por mais que não conste de modo expresso no contrato de trabalho. Todavia, em respeito ao princípio da primazia da realidade, pela qual, a verdade dos fatos é predominante sobre qualquer contrato formal, devendo prevalecer sempre o que ocorre de fato.

Conforme preconiza o art. 31, § 1º, da Lei n. 9.615/98:

São entendidos como salário, para efeitos do previsto no *caput*, o abono de férias, o décimo terceiro salário, as gratificações, os prêmios e demais verbas inclusas no contrato de trabalho.

Desta forma, são utilizados como base para FGTS, horas extras, 13º salário e férias. O inadimplemento, por sua vez, pode ocasionar a rescisão indireta do contrato de trabalho. Sobre o assunto, aduz Felipe Citollin Abal:

Desta forma, por se tratar de verba paga ao atleta pelo clube em virtude da prestação de serviços, entendemos que não se pode desvincular o pagamento de “bichos” do salário do empregado, mesmo quando não previsto expressamente no contrato de trabalho desportivo, em virtude do princípio da primazia da realidade, de extrema relevância no Direito do Trabalho (ABAL, 2016, p. 83).

Consoante ao entendimento jurisprudencial, o “bicho” integra o salário para todos os efeitos. Vejamos a recente decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região:

O v. Acórdão Regional é expresso ao deliberar: “embora sustente o pagamento esporádico dos prêmios, as notas fiscais e recibos juntados aos autos apontam o recebimento da premiação, em média, duas vezes por ano, como bem demonstrou a sentença (id a3ab69f – Pág, 7), com evidente habitualidade ao longo do contrato de trabalho, integrando, pois, os salários para todos os efeitos, nos termos do então vigente artigo 457, § 1º, da CLT, refletindo nas demais verbas, inclusive nos repousos semanais remunerados e no aviso prévio, com a incidência do FGTS, com 40%, nos exatos limites da causa de pedir e do pedido (id 29ccfcb, pág 11 e pág. 38)...” (TRT-2 10022020220165020030 SP, Relator: SANDRA CURTI DE ALMEIDA, 10ª Turma - Cadeira 4, Data de Publicação: 13/03/2019).

No entanto, há um impasse diante de que, com a Reforma Trabalhista de 2017, ocorrera uma mudança significativa na CLT, instrumentalizada pela Lei n.º 13.467 de 2017. Desta forma, o *caput* e os parágrafos § 1º, § 2º e §3º do artigo 457, do dispositivo em tela, normatizam que prêmios passam a não integrar a remuneração do empregado, não se incorporam ao Contrato de Trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário. Senão, vejamos:

Art. 457. Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao Contrato de

Trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

§ 4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

Diante do exposto anteriormente, ratificamos o entendimento de que a Consolidação das Leis do Trabalho, no que tange a sua utilização nos contratos de trabalho de atletas profissionais de futebol, possui caráter subsidiário, de modo que a Lei Pelé é o dispositivo legal adequado e que deve reger a celebração contratual, por tratar-se de matéria determinada em sede de lei especial.

Na existência de um confronto entre lei geral e lei especial, sobrepõem-se sempre a de caráter especial, sem implicar na invalidez da lei geral (*Lex specialis derogatle gi generali*). Portanto, através do Princípio da Especialidade, evita-se o *bis in idem*, diante do predomínio da normal especial em face da norma geral. Na ocorrência de uma possível comparação esta deverá ser realizada *in abstracto*

3.4.2 Luvas

Primeiramente, é importante começar essa seção afirmando que o pagamento de luvas não é de caráter obrigatório, isto é, fica a critério do clube na hora da contratação do atleta optar por oferecer ou aceitar pagar, haja vista que o pagamento de luvas é um acordo convencionado entre as partes, ou seja, a instituição futebolística e o atleta, em virtude da assinatura do contrato desportivo. Segundo Zainaghi: “o termo ‘luvas’ é usado como metáfora, pois é um pagamento feito ao atleta em decorrência de sua capacidade técnica (“ficou bom como uma luva”); ou seja, remunera na medida da exata capacidade do jogador” (ZAINAGHI, 2018, p. 62).

Desse modo, as luvas complementam a remuneração do atleta, tendo a possibilidade de ser pago através de uma única parcela, mensalmente ou semestralmente, assim como pode ser um determinado bem ofertado. Portanto, é importante frisar que este pagamento não precisa necessariamente ser em moeda nacional e sim poderá ser um carro, apartamento, joia, dentre outras possibilidades.

Para que seja possível compreender a importância de tal verba, periódicos cariocas noticiaram que o atacante Fred, ao ser

contratado pelo Fluminense Football Club, recebeu R\$ 2 milhões no momento da assinatura do seu contrato. Ao mesmo tempo se noticiou a contratação pelo mesmo clube do meia argentino Darío Conca, pelo qual seriam pagos R\$ 3,6 milhões a título de luvas. O zagueiro Lúcio, por sua vez, quando contratado pelo São Paulo no final de 2012, recebeu um automóvel BMW X6, avaliado em R\$ 500 mil para se unir à equipe paulista. (ABAL, 2016, p. 49).

Do mesmo modo que o bicho, as luvas possuem natureza salarial, levando em consideração que a verba é paga diretamente pelo clube contratante ao atleta contratado em virtude do contrato de trabalho. É mister apontar que o entendimento da doutrina e da jurisprudência de nossos Tribunais apontam para a mesma percepção, vejamos na prática a sua aplicabilidade:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LUVAS - NATUREZA JURÍDICA (alegação de divergência jurisprudencial). A parcela 'luvas' nos moldes em que foi legislativamente prevista (artigo 12 da Lei nº 6.354/76), consiste na retribuição material paga pela entidade empregadora ao atleta profissional, em vista da celebração de seu contrato de trabalho, seja originalmente, seja por renovação. A doutrina sustenta que as luvas desportivas importam em reconhecimento de um "fundo de trabalho", isto é, do valor do trabalho desportivo já apresentado pelo atleta que será contratado, estabelecendo um paralelo com o "fundo de comércio", que é o valor do ponto adquirido pelo locatário. As luvas traduzem importância paga ao atleta pelo seu empregador, "na forma que for convencionada, pela assinatura do contrato"; compõem a sua remuneração para todos os efeitos legais (artigo 12 da antiga Lei nº 6.354/76 e artigo 31, § 1º, da Lei 9.615/98). Essa diretriz que se aplica ao atleta profissional, em relação a quem a parcela 'luvas' foi originalmente destinada, também incide nos demais casos em que se configura um estímulo e incentivo à contratação, por reconhecimento das habilidades profissionais de determinado empregado. Assim, considerando que o pagamento de referida verba, no presente caso, se deu em razão do trabalho, conforme expressamente consignado pela v. decisão regional, é inconteste a natureza salarial de que se reveste. Precedentes. Recurso de revista conhecido e desprovido. **AGRAVO DE INSTRUMENTO.** (TST - RR: 907000220005020047, Relator: Renato de Lacerda Paiva, Data de Julgamento: 10/08/2016, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/08/2016.

DE CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA E IMPOSTO DE RENDA. PROVIMENTO. As luvas, importância paga pelo clube ao atleta pela assinatura do contrato de trabalho, têm caráter salarial, integrando a remuneração para todos os efeitos legais, e constituem um reconhecimento pelo desempenho e pelos resultados alcançados pelo profissional em sua carreira. Não correspondem a uma indenização, pois não visam a ressarcimento, compensação ou reparação de nenhuma espécie. A natureza

salarial da parcela em questão, inclusive, advém da Lei N.º 6.354/1976, que em seu artigo 12 define as luvas “a importância paga pelo empregador ao atleta, na forma do que for convencionado pela assinatura do contrato”. Ora, restando incontroverso que as “luvas” têm natureza de salário pago por antecipação, não restam dúvidas de que sobre esta parcela incidem contribuição previdenciária e imposto de renda. Recurso conhecido e provido. (TRT-7 – RO: 00001986820105070001, Relator: EMMANUEL TEÓFILO FURTADO, Data de Julgamento: 03/08/2016, TURMA 1, Data de Publicação: 08/08/2016).

Diante disso, não pairam dúvidas de que as luvas são espécies de gratificações, conforme § 1º do artigo 31, da Lei n.º 9.615, integrando as férias e gratificações de Natal, além de haver incidência do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

3.4.3 Direito de Imagem

O Direito de Imagem está diretamente ligado ao Direito de Personalidade, em razão de que o nome, a honra, a liberdade, a privacidade, o corpo, dentre outros, integram o leque de Direitos da Personalidade, elencado entre os Direitos Fundamentais, que visam à proteção do ser humano e estão presentes em nossa Constituição Federal através do artigo 5º, incisos V, X e XXVIII:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; X - são 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; XXVIII - são assegurados, nos termos da lei: a) a proteção às participações individuais em obras coletivas e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive nas atividades desportivas; b) o direito de fiscalização do aproveitamento econômico das obras que criarem ou de que participarem aos criadores, aos intérpretes e às respectivas representações sindicais e associativas;

Portanto, o atleta de futebol, ao ceder para o clube contratante a sua imagem, transfere a sua possibilidade de exploração econômica e, inclusive, do conteúdo moral estabelecido na proteção do interesse da pessoa que deseja obstar a disseminação de sua imagem.

Muitos clubes de futebol fazem uso da imagem do atleta contratado visando ao lucro a ser obtido com a venda de produtos relacionados ao nome do jogador, por exemplo. Imaginemos uma campanha de venda de camisas do Paris Saint Germain Football Club do jogador Neymar Jr, contratado do clube. Com certeza estaremos falando de uma movimentação econômica de milhões de euros, além do mais, a realização de campanhas de marketing e outros mecanismos são capazes de gerar resultados positivos mundialmente.

Cabe-nos afirmar que o direito em tela, diferentemente das luvas e dos bichos, não possuem natureza salarial, isto é, não incorpora ao salário por ser uma verba de caráter indenizatório. Acontece que alguns clubes de modo equivocado ou, na maioria das vezes de modo proposital e fraudulento, para burlar a legislação, reduzem o salário do atleta e aumentam os respectivos valores no repasse de direito de imagem. Esta prática é proibida. Vejamos o entendimento jurisprudencial acerca do tema em tela:

RECURSO DE REVISTA. DIREITO DE ARENA. IMPOSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DAS REGRAS DESTINADAS AO DIREITO DE IMAGEM. NATUREZA SALARIAL. ART. 42 DA LEI N. 9.615/98. Segundo o e. TRT da 9ª Região, as partes celebraram um -Contrato de Cessão de Uso de Imagem, Voz, Nome e Apelido Desportivo, de natureza civil-, que seria relativo ao chamado -direito de imagem-, que ainda segundo aquele c. Tribunal, seria o mesmo que -direito de arena-. Primeiramente, faz-se mister diferenciar-se o direito de imagem do direito de arena, nos termos da Súmula n. 457 do excelso STF: o primeiro decorre da relação de emprego do atleta profissional, ao passo que o segundo diz respeito a um dos elementos essenciais da personalidade. Considerando-se, portanto, que o -Contrato de Cessão de Uso de Imagem, Voz, Nome e Apelido Desportivo- celebrado entre as partes no presente feito diz respeito à fixação, à transmissão ou retransmissão de imagem de eventos desportivos de que participava o Reclamante, como previsto pelo art. 42 da Lei n. 9.615/98, então não há como se negar a natureza salarial do pagamento decorrente daquele contrato. Com efeito, seria inadmissível sob pena de estímulo a fraudes de toda espécie, que as partes envolvidas em um contrato de trabalho pudessem celebrar um contrato supostamente civil cujo objeto fosse idêntico ao do contrato de trabalho, ou que estivesse nesse último contido. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (TST – RECURSO DE REVISTA RR 1272000452004509 1272000-45.2004.5.09.0013 (TST) Data de publicação: 12.09.2008)

Desta forma, no momento em que um atleta profissional de futebol cede o uso da sua imagem através de um contrato firmado com o clube, este passa a ser

válido, todavia, perde sua validade quando restar comprovado que a real intenção era a de fraudar direitos trabalhistas.

3.4.4 Direito de Arena

A palavra arena significa na língua latina areia e passou a ser utilizado no âmbito futebolístico em razão de que na época do Império Romano no espaço onde os gladiadores enfrentavam-se entre si ou com animais, o piso era coberto de areia, com a finalidade de após as contendas ficar mais fácil de limpar as marcas de sangue. Ou seja, utilizava-se o termo para se referir ao local em que acontecia os embates. Entrelaçado a este conceito encontramos o direito de arena, no que refere a participação dos atletas em eventos desportivos cuja transmissão ocorra para fora do estádio.

Conforme expressa o artigo 42 da Lei 9.615/1998:

“Pertence às entidades de prática desportiva o direito de arena, consistente na prerrogativa exclusiva de negociar, autorizar ou proibir a captação, a fixação, a emissão, a transmissão, a retransmissão ou a reprodução de imagens, por qualquer meio ou processo, de espetáculo desportivo de que participem”.

Deste modo, o direito em análise restringe-se aos valores negociados pelos clubes referentes à transmissão, retransmissão e reprodução de imagens da partida de futebol, em que uma porcentagem do que for recebido pelo clube deverá ser repassado aos atletas que participaram do evento, constituindo-se para estes em verba de natureza civil (ABAL, 2016).

Vejamos o disposto no § 1º do artigo 42 da Lei Pelé:

§ 1º Salvo convenção coletiva de trabalho em contrário, 5% (cinco por cento) da receita proveniente da exploração de direitos desportivos audiovisuais serão repassados aos sindicatos de atletas profissionais, e estes distribuirão, em partes iguais, aos atletas profissionais participantes do espetáculo, como parcela de natureza civil.

É importante salientar que o direito de arena pertence a entidade que o atleta possui vínculo, de modo que o próprio clube pode negociar a transmissão dessa imagem, por mais que se trate de um direito personalíssimo. Podemos justificar essa autorização em razão da improbabilidade e demasiada dificuldade que

as emissoras das imagens teriam em negociar individualmente com cada atleta atuante em um campeonato, diante de que bastaria que um negasse para que as demais perdessem a sua finalidade.

Ademais, conforme exposto anteriormente, as verbas recebidas pelo atleta sob justificativa de direito de arena possuem natureza civil, simplesmente por serem recebidas por terceiros, sendo em sua grande parte as emissoras de televisão. Portanto, 5% do valor recebido por cada clube em razão da transmissão de uma partida terá que ser destinado ao sindicato dos atletas profissionais, que ficará responsável por dividir o montante em até quatorze partes igualitárias, no caso do futebol, sendo dessas partes onze para os jogadores da equipe e o restante para as três substituições que são passíveis de ocorrerem durante os noventa minutos.

Além do mais, essa quantia a ser paga aos jogadores envolve apenas a participação dos mesmos durante a realização da partida, não sendo considerada a imagem do atleta no pós-jogo, em que normalmente ocorrem as entrevistas coletivas.

O percentual previsto na Lei 9.615, de 24 de março de 1998, na redação original da lei, era de 20%, sendo reduzido drasticamente para 5% na ocasião da alteração pela lei n.º 12.395/2011. Destaca-se, no entanto, que a redação legal da Lei Pelé, anterior a alteração citada anteriormente, estabelecia que a porcentagem de 20% repassada aos atletas a título de direito de arena só poderia ser majorada, via convenção coletiva de trabalho, sendo proibida a sua redução, conforme posição do Tribunal Superior do Trabalho, vejamos:

RECURSO DE REVISTA – ATLETA PROFISSIONAL. DIREITO DE ARENA. REDUÇÃO DO PERCENTUAL POR ACORDO JUDICIAL. *A jurisprudência do TST tem se firmado no sentido de que não é possível a redução do percentual do direito de arena previsto no artigo 42, § 1º, da Lei nº 9.615/1998, por acordo judicial, nem por negociação coletiva, pois para os contratos realizados na vigência desta lei, o percentual mínimo assegurado é de 20%. Julgados da SbDI-1 do TST. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. DIREITO DE ARENA. NATUREZA JURÍDICA SALARIAL. O entendimento desta Corte é no sentido de que, por ser uma verba vinculada ao contrato de trabalho e à prestação de serviços dos jogadores profissionais dos clubes, o direito de arena tem natureza jurídica salarial. Julgados. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (TST – RR: 9430920125010013. Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro. Data de Julgamento: 18/12/2018, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/01/2019).*

Além da diminuição do percentual destinado aos atletas, fora modificada também a natureza jurídica do direito de arena, gerando diversos desencontros na doutrina e jurisprudência, que passaram a ter entendimentos diversos sobre a mesma matéria. Na decisão acima o entendimento é de que a natureza jurídica do direito de arena é salarial, no entanto, encontramos decisões em que se entende como verba remuneratória ou, ainda, de natureza civil. Vejamos algumas decisões jurisprudenciais que elucidam o afirmado:

RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.015/2014. DIREITO DE ARENA. ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. NATUREZA JURÍDICA REMUNERATÓRIA. REFLEXOS. *Controvérsia que envolve o direito de arena do ano de 2009. Nesta hipótese, de acordo com a jurisprudência desta Corte, a parcela denominada direito de arena prevista no art. 42 da Lei 9.615/1998 (na redação anterior às alterações introduzidas pela Lei nº 12.395/2011) possui natureza remuneratória e, por esta razão, são devidos os reflexos no 13º salário, nas férias acrescidas do terço constitucional e no FGTS, por aplicação analógica do terço constitucional e no FGTS, por aplicação analógica da Súmula 354 do TST. Nestes termos, merece reforma a decisão regional que indeferiu os reflexos pertinentes. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (TST – RR: 203033620135040004, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 15/08/2018, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/08/2018).*

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. DIREITO DE ARENA. PERCENTUAL APLICÁVEL. NATUREZA JURÍDICA. PARA O PEDIDO APÓS A VIGÊNCIA DA LEI Nº 12.395/11. CONTRATO DE ATLETA PROFISSIONAL. *O Tribunal Regional condenou os reclamados ao pagamento dos valores de arena no percentual de 5% como parcela de natureza civil a partir de 16/03/2011. A lei nº 12.395/11 deve ser aplicada a partir da sua vigência (16/03/2011) em face do princípio da imediatidade da aplicação da lei, conforme dispõe o artigo 6º da LINDB – Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro. A redução legal do percentual previsto a título de direito de arena e a alteração de sua natureza jurídica não implicam em violação ao princípio constitucional do direito adquirido porque o direito de arena somente é devido após a participação do atleta profissional em cada partida. Assim, com base no princípio do tempus regit actum, após a alteração legal dada pela Lei nº 12.395/11, dever ser observado o percentual de 5% como parcela de natureza civil para cada partida ocorrida. Recurso de revista de que se conhece e a que se nega provimento. (TST – ARR: 12894320155090041, Data de Julgamento: 15/05/2019, Data de Publicação: DEJT 24/05/2019).*

Diante disso, o nosso posicionamento é de que as verbas a título de direito de arena possuem natureza civil. Seguindo a mesma linha de raciocínio adotada

quando tratávamos do direito de imagem, é importante ser levada em consideração a realidade dos fatos. Em vista disso, as verbas de direito de arena advém de um terceiro, na maioria das vezes trata-se de emissora de TV, que realiza o pagamento para o clube, na qual fica responsável por destinar os valores para o sindicato dos atletas profissionais para que seja feita a divisão e pagamento da porcentagem que cabe aos atletas, conforme vimos anteriormente.

Por conseguinte, nos cabe afirmar que a verba em questão não surge com a finalidade de remunerar o atleta em razão da prestação dos seus serviços, haja visto que para isso existe o salário, no entanto, serve para pagar o jogador que teve a sua imagem utilizada pela emissora através de uma transmissão para fora do local em que ocorreu a realização da partida. Logo, entendemos não ser adequado adotar como natureza jurídica salarial ou remuneratória as verbas do direito de arena. Semelhante entendimento está em conformidade com o dispositivo legal supramencionado, que exprime de modo inquestionável que as verbas a título de direito de arena são dotadas de natureza civil.

Outro ponto importante a ser abordado é de que por mais que ocorra a realização de uma partida de futebol sem que haja a cobrança de ingressos, subsiste o direito de arena do atleta profissional de futebol. Além disso, conforme dispõe o § 2º do artigo 42 da Lei Pelé:

§ 2º O disposto neste artigo não se aplica à exibição de flagrantes de espetáculo ou evento desportivo para fins exclusivamente jornalísticos, desportivos ou educativos ou para a captação de apostas legalmente autorizadas, respeitadas as seguintes condições:

I - a captação das imagens para a exibição de flagrante de espetáculo ou evento desportivo dar-se-á em locais reservados, nos estádios e ginásios, para não detentores de direitos ou, caso não disponíveis, mediante o fornecimento das imagens pelo detentor de direitos locais para a respectiva mídia;

II - a duração de todas as imagens do flagrante do espetáculo ou evento desportivo exibidas não poderá exceder 3% (três por cento) do total do tempo de espetáculo ou evento;

III - é proibida a associação das imagens exibidas com base neste artigo a qualquer forma de patrocínio, propaganda ou promoção comercial.

Com base no dispositivo legal supracitado podemos afirmar que é autorizado o uso das imagens de uma partida de futebol sem que tenha a necessidade de uma contraprestação financeira quando seu uso for por fins jornalísticos, desportivos ou

educativos, ou quando for para captação de apostas legalmente autorizadas, desde que respeitadas as regras impostas. Ademais, quem for fazer a utilização das imagens capturadas por mecanismos próprios ou tiver recebido da mídia detentora das imagens, não poderá exceder a duração de 3% do total do evento desportivo, sendo proibido o uso das imagens para finalidades comerciais, tais quais: qualquer forma de patrocínio, propaganda ou promoção comercial.

4 SUBORDINAÇÃO JURÍDICA DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL

Preliminarmente, é importante ressaltar que, no contrato de trabalho brasileiro, encontramos dois sujeitos: empregado e empregador, que ao longo deste, respectivamente, adotamos como os atletas profissionais de futebol e a entidade desportiva clube de futebol. Destarte, não há de se negar que ao empregador cabe a decisão de utilizar-se do poder diretivo, que lhe é garantido por lei, para punir o empregado quando este descumprir as obrigações firmadas no contrato de trabalho. Isto é, dentro de uma relação empregador e empregado, a subordinação do último configura-se como um dos requisitos essenciais para a configuração do vínculo empregatício.

Destaca-se, no entanto, que a subordinação do empregado/atleta, não é requisito único para firmar o vínculo empregatício. Segue necessária a prática continuada do futebol, ou seja, do trabalho desempenhado pelo atleta, motivo pela qual ele fora contratado.

O poder diretivo, independentemente de se tratar ou não de entidade desportiva, é garantido ao empregador dentro da relação de emprego, que poderá fazer uso de três prerrogativas fundamentais dentro do local de trabalho: poder de organização, fiscalização e disciplinar, conforme previsto no Artigo 2º, da CLT. Portanto, de acordo com o dispositivo legal, in fine, o poder diretivo nada mais é do que “a faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida”.

Em uma análise breve, entendemos que o poder de organização surge com o objetivo de permitir ao empregador a faculdade de, como o próprio nome remete, organizar a sua empresa/entidade desportiva na forma que entender ser necessária, através de decisões que perpassam na seara de o número de funcionários que irá contratar, onde será o local de trabalho, quais funções existirão, horário de funcionamento, dentre outros. Através destas questões que surge o regulamento próprio das entidades desportivas, que devem ser obedecidos. É “lei” dentro da empresa que lhe reproduz.

Do poder de controle ou de fiscalização extrai-se que a entidade desportiva faça o controle e fiscalize as atividades laborais exercidas por seus empregados, de modo que seja garantida a satisfação e cumprimento de todas as obrigações

estipuladas no contrato de trabalho vigente entre as partes, bem como com as normas internas da entidade desportiva e da legislação que rege a relação jurídica.

Do poder disciplinar, tópico que será abordado posteriormente de modo mais amplo, basicamente pode-se definir como a possibilidade que cabe ao empregador de aplicar sanções punitivas ao empregado que violar regras internas do clube de futebol, e/ou, de um modo mais amplo, da legislação trabalhista.

Portanto, o artigo 48º da Lei nº. 9.615/1998 garante ao empregador o direito de punição e estabelece as formas possíveis, tais quais: advertência, censura escrita, multa, suspensão e desfiliação ou desvinculação. Ressalta-se que, caso seja necessária a aplicação de punição, deverá ser assegurado ao atleta profissional de futebol, que assume a função de empregado na relação, os direitos constitucionais de contraditório e da ampla defesa, e, ainda, caso seja aplicada a suspensão e desfiliação/desvinculação, somente será possível com decisão definitiva da competente Justiça Desportiva.

4.1 Concentração

Entendemos por concentração como uma outra peculiaridade estabelecida no contrato de trabalho celebrado entre os clubes de futebol e seus atletas, com previsão legal no artigo 28, § 4º, incisos I, II e III da Lei 9.615, de 24 de março de 1998. Vejamos:

- I - se conveniente à entidade de prática desportiva, a concentração não poderá ser superior a 3 (três) dias consecutivos por semana, desde que esteja programada qualquer partida, prova ou equivalente, amistosa ou oficial, devendo o atleta ficar à disposição do empregador por ocasião da realização de competição fora da localidade onde tenha sua sede*
- II - o prazo de concentração poderá ser ampliado, independentemente de qualquer pagamento adicional, quando o atleta estiver à disposição da entidade de administração do desporto;*
- III - acréscimos remuneratórios em razão de períodos de concentração, viagens, pré-temporada e participação do atleta em partida, prova ou equivalente, conforme previsão contratual;*

Desta forma, entendemos que o dispositivo em tela é uma garantia à entidade desportiva, pela qual torna o atleta de futebol obrigado a concentrar-se, quando houverem programadas partidas de futebol, de modo que este possa estar em plena disposição da equipe. Leciona Felipe Cittolin Abal que:

[...] o período de concentração é um lapso de tempo em que o atleta permanece à disposição do empregador, sofrendo constantemente a supervisão deste, sendo que este período pode ser, segundo a Lei Pelé, de até três dias consecutivos, podendo ser estendidos em situações especiais (ABAL, 2016, p. 99).

Desta maneira, adota-se como regra de que o período de concentração será de três dias, podendo ser ampliado em caso de necessidade. Importante salientar que essa previsão deverá estar expressa no contrato de trabalho desportivo, no que diz respeito aos acréscimos devidos ao jogador, em razão dos períodos de concentração durante um campeonato disputado. Não haverá incidência de horas extras. Consoante a isso, vejamos as decisões dos Tribunais:

JOGADOR DE FUTEBOL. HORAS EXTRAS. PERÍODO DE CONCENTRAÇÃO. *Nos termos do art. 7º da Lei 6.534/76, a concentração do jogador de futebol é uma característica especial do contrato de trabalho do atleta profissional, não se admitindo o deferimento de horas extras neste período. Recurso de Revista conhecido e não provido. (RR - 129700-34.2002.5.03.0104, Relator Ministro: José Simpliciano Fontes de F. Fernandes – 2ª Turma, Data de Publicação: 07/08/2009).*

ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL – EXTRAS – *A concentração para os jogos de futebol constitui uma característica especial do contrato de trabalho do atleta profissional, cuja atividade, por suas peculiaridades, exige controles de alimentação, sono e dispêndio de energia, visando ao melhor desempenho no momento de atuação. A concentração é legalmente admitida, no limite de 3 dias por semana (Lei nº 6.354/76, art. 7º), não ensejando o pagamento de horas extras. (TRT-03ª R. – RO 00163-2004-106-03-00-4 – 6ª T. – Rel. Juiz João Bosco Pinto Lara – DOEMG 18.11.2004 – p.13).*

Justifica-se o período de concentração visando um melhor rendimento do atleta durante a realização da partida de futebol, de forma que ele possa render o seu máximo e alcance o objetivo coletivo esperado pelo empregador, que no caso do futebol, é de sempre ganhar as partidas e consagrar-se campeão do campeonato disputado.

4.2 Poder disciplinar

O poder disciplinar surge justamente do poder hierárquico que o direito do trabalho, através do contrato firmado entre empregado e empregador, garante ao último. Trata-se de um poder utilizado em situações disciplinares, quando o patrão

usufrui da faculdade de autoridade na relação contratual para impor determinada deliberação.

Ainda que estejamos diante de áreas distintas, encontramos algumas semelhanças com o Direito Penal, quando este, para proteger os interesses do Estado, pune as condutas delituosas cometidas por seus subordinados em conformidade com as previstas nos tipos penais. Por outro lado, temos o poder disciplinar, que permite aos empregadores a aplicação de punição aos empregados quando estes cometerem condutas incompatíveis com a política do clube de futebol, ainda que não se trate de atitudes passíveis de punição no direito penal.

Todavia, existirão casos em que uma atitude incompatível com o comportamento em clubes de futebol poderá incidir também em punição pela seara do Direito Penal, é o caso de furto de um objeto, por exemplo. Ou seja, o empregado poderá sofrer uma atitude punitiva por sua atitude delituosa à sociedade, assim como por conturbar o seu meio de trabalho, dificultando ou até mesmo impedindo a continuidade do seu vínculo de emprego, com a aplicação de justa causa na rescisão contratual, conforme estabelece as leis trabalhistas brasileiras.

Vale frisar que o contrato do atleta profissional de futebol, pela qual é o assunto principal tratado ao longo deste, possui a mesma natureza jurídica dos demais contratos trabalhistas, ou seja, é existente a subordinação jurídica, nestes casos, do jogador para com a entidade desportiva empregadora, estando presente nessa hierarquização o poder vinculado ao poder disciplinar, que é fruto e efeito do primeiro.

Não obstante, há uma peculiaridade no poder disciplinar a que está sujeito o atleta profissional de futebol por este estar sujeito a punições das entidades regionais ou da confederação nacional, tratando-se de punições postas por terceiros que intervêm diretamente no contrato de trabalho firmado entre o atleta profissional e a entidade desportiva empregadora.

Portanto, sem sombra de dúvidas pode-se aduzir que os atletas profissionais de futebol são amplamente fiscalizados no que se refere às suas condutas, a começar pela associação desportiva empregadora e perpassando por órgãos dirigentes do desporto, de competência regional, nacional ou até mesmo internacional. No entanto, essa ampla fiscalização possui limites, conforme disposto nas leis trabalhistas, haja vista que não se admite que um contrato de trabalho devidamente em conformidade com a consolidação das leis do trabalho possa vir a

sofrer consequências negativas, extinguindo direitos previstos em lei, por mera vontade de autoridades e punições sem base legal.

Em grande parte dos contratos firmados com atletas profissionais de futebol, podemos extrair três princípios que norteiam o poder disciplinar, são eles: tipicidade da conduta disciplinar, o da injuricidade e o da retroatividade da lei mais benéfica. Tais princípios estão presentes na redação do Código Brasileiro Disciplinar de Futebol (CBDF).

4.3 Condutas puníveis

Quanto às formas de punições embasadas na legislação brasileira, além das previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, em seu art. 482, a Lei n. 9.615/98 carrega condutas específicas praticadas por atletas e que são passíveis de aplicação das respectivas penalidades. São elas:

Art. 48. Com o objetivo de manter a ordem desportiva, o respeito aos atos emanados de seus poderes internos, poderão ser aplicadas, pelas entidades de administração do desporto e de prática desportiva, as seguintes sanções:

I - advertência;

II - censura escrita;

III - multa;

IV - suspensão;

V - desfiliação ou desvinculação.

§ 1º A aplicação das sanções previstas neste artigo não prescinde do processo administrativo no qual sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa.

§ 2º As penalidades de que tratam os incisos IV e V deste artigo somente poderão ser aplicadas após decisão definitiva da Justiça Desportiva.

Ademais, a Lei Pelé estabelece, ainda, as obrigações pertinentes aos atletas na relação de emprego, são elas:

Art. 35. São deveres do atleta profissional, em especial:

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

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

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

Sem deixar de levar em consideração os dispositivos legais já mencionados ao longo deste trabalho, não podemos deixar de afirmar que se aplicam aos atletas profissionais de futebol também a redação legal do Código Brasileiro de Justiça Desportiva (CBJD), cujas punições previstas poderão incidir no contrato de trabalho firmado com a entidade desportiva.

Isto posto, é importante frisar que, em apenas uma conduta equivocada praticada por um atleta profissional de futebol, poderá haver mais de uma punição, desconsiderando a possibilidade de *bis in idem*, por serem estas aplicáveis por parte do próprio empregador, assim como por entidades de administração de desporto, ou seja, uma na seara trabalhista e outra na administrativa.

Vejamos os artigos 254-A e 254-B, do CBJD, que remete as consequências dos atos infringentes dos atletas e as punições estabelecidas em conformidade com o contrato de trabalho:

Art. 254-A. Praticar agressão física durante a partida, prova ou equivalente. (Incluído pela Resolução CNE nº 29 de 2009). PENA: suspensão de quatro a doze partidas, provas ou equivalentes, se praticada por atleta, mesmo se suplente, treinador, médico ou membro da comissão técnica, e suspensão pelo prazo de trinta a cento e oitenta dias, se praticada por qualquer outra pessoa natural submetida a este Código. (Incluído pela Resolução CNE nº 29 de 2009).

§ 1º Constituem exemplos da infração prevista neste artigo, sem prejuízo de outros: - 61 - I - desferir dolosamente soco, cotovelada, cabeçada ou golpes similares em outrem, de forma contundente ou assumindo o risco de causar dano ou lesão ao atingido; (Incluído pela Resolução CNE nº 29 de 2009). II - desferir chutes ou pontapés, desvinculados da disputa de jogo, de forma contundente ou assumindo o risco de causar dano ou lesão ao atingido. (Incluído pela Resolução CNE nº 29 de 2009).

§ 2º Se da agressão resultar lesão corporal grave, atestada por laudo médico, a pena será de suspensão de oito a vinte e quatro partidas. (Incluído pela Resolução CNE nº 29 de 2009).

§ 3º Se a ação for praticada contra árbitros, assistentes ou demais membros de equipe de arbitragem, a pena mínima será de suspensão por cento e oitenta dias. (Incluído pela Resolução CNE nº 29 de 2009).

§ 4º Na hipótese de o agredido permanecer impossibilitado de praticar a modalidade em consequência da agressão, o agressor poderá continuar suspenso até que o agredido esteja apto a retornar ao treinamento, respeitado o prazo máximo de cento e oitenta dias. (Incluído pela Resolução CNE nº 29 de 2009).

§ 5º A informação do retorno do agredido ao treinamento dar-se-á mediante comunicação ao órgão julgante (STJD ou TJD) pela entidade de prática desportiva à qual o agredido estiver vinculado. (Incluído pela Resolução CNE nº 29 de 2009).

Art. 254-B. Cuspir em outrem: (Incluído pela Resolução CNE nº 29 de 2009). PENA: suspensão de seis a doze partidas, provas ou equivalentes, se praticada por atleta, mesmo se suplente, treinador, médico ou membro da comissão técnica, e suspensão pelo prazo de trinta a cento e oitenta dias, se praticada por qualquer outra pessoa natural submetida a este Código. (Incluído pela Resolução CNE nº 29 de 2009).

Parágrafo único. Se a ação for praticada contra árbitros, assistentes ou demais membros de equipe de arbitragem, a pena mínima será de suspensão por trezentos e sessenta dias, qualquer que seja o infrator. (Incluído pela Resolução CNE nº 29 de 2009).

Diante do exposto, imaginemos a situação em que um atleta profissional de futebol com contrato de trabalho vigente com uma entidade desportiva venha a cuspir em um outro jogador durante a realização de uma partida oficial do futebol brasileiro e receba como punição a suspensão por doze partidas. Isto implica dizer que o clube empregador não poderá contar com o atleta para jogos oficiais e sim, somente para demais obrigações, como treinamentos. No entanto, o contrato de trabalho continuará vigente, ainda que de modo insatisfatório.

Desta forma, o clube poderá também aplicar sanções trabalhistas, haja vista que o exemplo supramencionado se enquadra perfeitamente no art. 482, b, da CLT, como mau procedimento. Porém, fica, ainda, a critério do clube aplicar a suspensão por até trinta dias, conforme previsto no art. 474 do mesmo dispositivo legal, multa, ou, somente adverti-lo. Vejamos a redação do art. 482, b, da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

b) incontinência de conduta ou mau procedimento.

Das condutas punitivas a serem adotadas por parte da entidade desportiva perante o atleta, temos a advertência, primeira forma de punição, de intensidade branda, que possui como finalidade repreender e corrigir determinada atitude de uma forma que o atleta não seja humilhado e não venha mais a cometer tal atitude, que pode ter como justificativa o desconhecimento do atleta de que o mesmo infringiu determinada regra.

Ademais, outra conduta punitiva poderá ser a aplicação de suspensão, configurando uma sanção mais severa, de forma que o atleta não trabalhe durante um determinado período, não podendo ser superior a trinta dias, sendo descontado no aspecto financeiro. Na hipótese de a suspensão ultrapassar os trinta dias, o

contrato de trabalho poderá vir a ser rescindido, ficando sob a responsabilidade do clube empregador os custos de indenização. A despedida com justa causa remete à consequência mais grave e punitiva a ser aplicada ao atleta, afastando totalmente ele do ambiente de trabalho. Vejamos, ainda, o que preleciona ZAINAGHI (2018, p.104) sobre o assunto:

A advertência tem caráter de repreensão. Não pode essa pena humilhar o atleta. É recomendável que ela seja aplicada por escrito, isso por dois motivos: o primeiro, para efeito de prova no caso de uma demanda judicial; segundo, para que o empregado não se sinta humilhado por uma repreensão verbal, sobretudo se tal se der diante dos outros atletas. O que se deve ter em mente é que a advertência tem caráter pedagógico e corretivo.

A suspensão, além de caráter corretivo, traz uma sanção extra, ou seja, o não trabalho e o conseqüente desconto desses dias. Essa suspensão não pode ultrapassar 30 (trinta) dias, sob pena de ser considerado rescindido o contrato, arcando o clube com as indenizações devidas

A despedida com justa causa é classificada pela doutrina como pena depurativa ou expulsiva, pois exclui o faltoso do ambiente de trabalho.

Como já dito anteriormente, existem punições que podem ser aplicadas por terceiros na relação contratual. É o caso das federações, de competência estadual, que são as organizadoras de campeonatos/ligas regionais. As multas aplicáveis por tais entidades desportivas, ao atleta, não vão de encontro à intangibilidade dos salários, haja vista que devem ser liquidadas diretamente para a federação que aplicou a sanção pecuniária, sendo de caráter integralmente proibitivo a retenção direta no contracheque do atleta, por parte do clube empregador. A Justiça Desportiva possui autonomia estabelecida na lei n.º 9.615/98 para aplicar sanções deste tipo. Assim:

Art. 50. A organização, o funcionamento e as atribuições da Justiça Desportiva, limitadas ao processo e julgamento das infrações disciplinares e às competições desportivas, serão definidos nos Códigos de Justiça Desportiva, facultando-se às ligas constituir seus próprios órgãos judicantes desportivos, com atuação restrita às suas competições.

§ 1º As transgressões relativas à disciplina e às competições desportivas sujeitam o infrator a:

- I - advertência;
- II - eliminação;
- III - exclusão de campeonato ou torneio;
- IV - indenização;
- V - interdição de praça de desportos;
- VI - multa;

VII - perda do mando do campo;

VIII - perda de pontos;

IX - perda de renda;

X - suspensão por partida;

XI - suspensão por prazo.

§ 2º As penas disciplinares não serão aplicadas aos menores de quatorze anos.

§ 3º As penas pecuniárias não serão aplicadas a atletas não-profissionais.

§ 4º Compete às entidades de administração do desporto promover o custeio do funcionamento dos órgãos da Justiça Desportiva que funcionem junto a si.

§ 5º A pena de suspensão de que trata o inciso XI do § 1º deste artigo não poderá ser superior a trinta anos.

4.4 Justiça desportiva

Preliminarmente, é importante destacar que a justiça desportiva é uma entidade de direito privado, funcionando de modo à parte do Poder Judiciário. O art. 217, da Constituição Federal Brasileira, estabelece algumas obrigações do Estado perante a sociedade, no âmbito do desporto, e firma a atuação inexistente ou mínima do poder judiciário em matéria de ações relativas à disciplina e às competições desportivas. Senão, vejamos, *in verbis*:

Art. 217. É dever do Estado fomentar práticas desportivas formais e não-formais, como direito de cada um, observados:

I - a autonomia das entidades desportivas dirigentes e associações, quanto a sua organização e funcionamento;

II - a destinação de recursos públicos para a promoção prioritária do desporto educacional e, em casos específicos, para a do desporto de alto rendimento;

III - o tratamento diferenciado para o desporto profissional e o não-profissional;

IV - a proteção e o incentivo às manifestações desportivas de criação nacional.

§ 1º O Poder Judiciário só admitirá ações relativas à disciplina e às competições desportivas após esgotarem-se as instâncias da justiça desportiva, regulada em lei.

§ 2º A justiça desportiva terá o prazo máximo de sessenta dias, contados da instauração do processo, para proferir decisão final.

§ 3º O Poder Público incentivará o lazer, como forma de promoção social.

Portanto, conforme resta estabelecido no artigo supramencionado, extraído da Carta Maior Brasileira, a justiça desportiva é reconhecida oficialmente no âmbito constitucional como órgão principal para julgar as demandas provenientes de questões disciplinares e que envolvam competições esportivas.

Com a aprovação da Resolução CNE n. 1, de 24 de dezembro de 2003, fora constituído o Código Brasileiro de Justiça Desportiva (CBJD), conjunto de normas disciplinares que abrange todas as modalidades desportivas praticadas no Brasil. Posteriormente alterado em 2006 pelas Resoluções nº 11, de 29 de março, e nº 13, de 4 de maio, temos o surgimento da Resolução CNE n. 29, de 10 de dezembro de 2009. De acordo com o art. 1º, do dispositivo legal mencionado:

Art. 1º A organização, o funcionamento, as atribuições da Justiça Desportiva brasileira e o processo desportivo, bem como a previsão das infrações disciplinares desportivas e de suas respectivas sanções, no que se referem ao desporto de prática formal, regulam-se por lei e por este Código.

§ 1º Submetem-se a este Código, em todo o território nacional:

I - as entidades nacionais e regionais de administração do desporto;

II - as ligas nacionais e regionais;

III - as entidades de prática desportiva, filiadas ou não às entidades de administração mencionadas nos incisos anteriores;

IV - os atletas, profissionais e não-profissionais;

V - os árbitros, assistentes e demais membros de equipe de arbitragem;

VI - as pessoas naturais que exerçam quaisquer empregos, cargos ou funções, diretivos ou não, diretamente relacionados a alguma modalidade esportiva, em entidades mencionadas neste parágrafo, como, entre outros, dirigentes, administradores, treinadores, médicos ou membros de comissão técnica;

VII - todas as demais entidades compreendidas pelo Sistema Nacional do Desporto que não tenham sido mencionadas nos incisos anteriores, bem como as pessoas naturais e jurídicas que lhes forem direta ou indiretamente vinculadas, filiadas, controladas ou coligadas.

§ 2º Na aplicação do presente Código, será considerado o tratamento diferenciado ao desporto de prática profissional e ao de prática não-profissional, previsto no inciso III do art. 217 da Constituição Federal.

Desta forma, com um capítulo próprio na Carta Magna Brasileira destinado ao esporte e para a Justiça Desportiva Brasileira, a última teve sua regulamentação dada através de Lei própria especial, primariamente através da Lei n. 8672/1993, Lei Zico, e posteriormente, em 1998, através da Lei 9.615/1998, conhecida como Lei Pelé, que tratamos ao longo deste.

A Lei Geral sobre Desportos surge com a finalidade de estabelecer as diretrizes do desporto no Brasil, além disto, institui a justiça desportiva e determina as funções do Conselho Nacional do Esporte (CNE).

A Lei Pelé enfatizou a obrigatoriedade das entidades de administração do Desporto, de tomarem providências no sentido de

formarem seus próprios Tribunais e logo após, com a publicação do novo CBJD, tratou-se da obrigatoriedade de adequação por parte de todas as modalidades. Desta feita, as Confederações e Federações de todas as modalidades esportivas do País tiveram que instituir e instalar seus tribunais, prezando sempre pela autonomia e independência dos mesmos. (DELBIN, 2017, p. 58).

Neste sentido, foi instituído, para cada uma das Confederações das modalidades desportivas do Brasil um Superior Tribunal de Justiça Desportiva (STJD), órgão máximo que pode recorrer à instâncias internacionais e que possui atuação estadual e nacional, e um Tribunal de Justiça Desportiva (TJD), de competência regional, com atuações muito constantes principalmente em questões de âmbito disciplinar.

O Superior Tribunal de Justiça Desportiva do futebol brasileiro funciona na Confederação Brasileira de Futebol, com sede no Rio de Janeiro. Assim que definidas as regras para um torneio organizado com reconhecimento da CBF, entidade máxima do futebol Brasileiro, os clubes desportivos filiados e os atletas devem obedecê-las, caso contrário, poderão vir a serem denunciados e julgados por comissões disciplinares, em caráter de primeira instância; pelo Tribunal de Justiça Desportiva da região, em instância recursal, sendo passível de apelação ao STJD, terceira instância, na qual são admitidos os recursos de decisões finais dos TJD, nas ocasiões em que já encontram-se esgotadas as matérias.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho se propôs a fazer uma análise minuciosa acerca das principais peculiaridades atinentes ao contrato de trabalho especial do atleta profissional de futebol.

Ao desenvolvermos este pudemos confirmar de um modo mais nítido que o esporte considerado uma paixão nacional vai muito além do que se divertir, ir ao estádio apenas para cumprir a missão de torcer pelo clube do coração. Existe toda uma contemplação jurídica de modo que seja ordenada as relações de trabalho entre as partes, ou seja, os atletas e clubes de futebol.

Diante da profissionalização e mercantilização do futebol, uma evolução que só aumenta ao longo dos anos, passou a ser extremamente importante a instauração de um ordenamento jurídico especial, na qual podemos afirmar que é a Lei 9.615, de 24 de março de 1998, mais conhecida como Lei Pelé. A aplicação da CLT então passa a ser de caráter subsidiário e os contratos desportivos passam a ser regidos pela lei especial, de modo que as partes integrantes não podem alegar omissão das particularidades que regem a relação contratual.

Além do mais, verificamos a importância da formalização do contrato de trabalho desportivo junto aos órgãos competentes, a se tratar, da federação estadual e da CBF, para que o mesmo tenha validade.

Portanto, abordamos acerca do aspecto histórico do surgimento do futebol no Brasil; o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol sob a égide da legislação brasileira, retratando aspectos gerais, a evolução legislativa, os requisitos de validade, formalidades e registro dos atletas, prazo de duração do contrato, o vínculo desportivo, a suspensão, interrupção e extinção do contrato, a remuneração do atleta profissional, onde pudemos fazer uma análise minuciosa do bicho, luvas, direito de imagem e direito de arena; e, por último, tratamos da subordinação jurídica do atleta profissional de futebol, abrindo um tópico para falar sobre a concentração obrigatória dos jogadores antes das partidas de futebol, além de retratarmos sobre o poder disciplinar, as condutas puníveis e da justiça desportiva.

Visto isso, conforme construção metodológica mencionada no parágrafo anterior, a presente pesquisa proporcionou o entendimento de que o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol possui características únicas, diferenciando

dos contratos usualmente firmados a título empregatício, fazendo do atleta um profissional com garantias maiores, em razão da atividade que exerce.

Concluimos com o entendimento de que diante da magnitude e importância que o futebol tem na vida de milhões de brasileiros, o tema que esmiuçamos ao longo deste merece ter uma atenção maior por parte dos operadores do direito dada a complexidade do que existe por trás das quatro linhas para que a bola possa entrar no gol e o campeonato tenha, de modo válido, um clube e atletas campeões.

REFERÊNCIAS

ABAL, Felipe. **O Direito no Gramado**: o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol [e-book]. Passo Fundo: [s.n.], 2016.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 05 de Outubro de 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm> Acesso em 15/11/2018.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho – CLT - 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 01 de jun de 2019.

BRASIL. **Lei 9.615, de 24 de março de 1998**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9615consol.htm>. Acesso em 01 de jun de 2019.

BRASIL. **Lei nº 9.615/1998**. Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9615consol.htm> Acesso em: 20/11/2018.

BRASIL. Decreto-Lei nº **DECRETO-LEI Nº 3.199, DE 14 DE ABRIL DE 1941**. Estabelece as bases de organização dos desportos em todo o país. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/del3199.htm. Acesso em 02 de jun de 2019.

BRASIL. **LEI Nº 12.395, DE 16 DE MARÇO DE 2011**. Altera as Leis nº s 9.615, de 24 de março de 1998, que institui normas gerais sobre desporto, e 10.891, de 9 de julho de 2004, que institui a Bolsa-Atleta; cria os Programas Atleta Pódio e Cidade Esportiva; revoga a Lei nº 6.354, de 2 de setembro de 1976; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12395.htm>. Acesso em 02 de jun de 2019.

BRASIL. **Resolução ME nº 29 de 10 de dezembro de 2009**. Altera dispositivos do Código Brasileiro de Justiça Desportiva. Disponível em <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=111797>. Acesso em 03 de jun de 2019.

BRASIL. **Código brasileiro de justiça Desportiva**. Disponível em: <http://www.esporte.gov.br/arquivos/cejd/arquivos/CBJD09032015.pdf>. Acesso em 03 de jun de 2019.

DELBIN, Gustavo Normaton. O doping e a nova normativa do Brasil. In: GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixotto; GIORDANI, Manoel Francisco de Barros da Motta Peixoto. **Direito Desportivo**: Aspectos penais e trabalhistas atuais. São Paulo: LTr, 2017.

TRT-RO Recurso Ordinário. RO 00001986820105070001. Relator Emmanuel Telófito Furtado. DJ.03/08/2016. **JUSBRASIL**, 2016. Disponível em:<<https://trt->

7.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/392965528/recurso-ordinario-ro-1986820105070001. Acesso em 02 de jun de 2019.

TRT-SP. Recurso Ordinário. RO 1002202-02.2016.5.02.0030. Relator Sandra Curi de Almeida. DJ 15 de maio de 2019. **JUSBRASIL, 2019. Disponível em:** <https://www.jusbrasil.com.br/processos/137945717/processo-n-1002202-0220165020030-do-trt-2>. Acesso em 02 de jun de 2019.

TRT- 6. Recurso ordinário. RO00010922620145060003. Relatora: irgínia Malta cavarro DJ. 25/09/2017. JUSBRASIL, 2017. Disponível em: <https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/503614754/recurso-ordinario-ro-10922620145060003/inteiro-teor-503614784?ref=juris-tabs>. Acesso em 03 de jun de 2019.

TST. Recurso de Revista. RR 90700-02.2000.5.02.0047. Relator Renato de Lacerda Paiva, DJ. 10 de agosto de 2016. **JUSBRASIL, 2016.** Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/375416770/recurso-de-revista-rr-907000220005020047?ref=serp>; Acesso em: 02 de jun de 2019.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Os atletas profissionais de futebol no Direito do Trabalho.** 3ª Ed. São Paulo: LTr, 2018.