

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

Elayne Cristina Moraes Gonçalves

**AS PECULIARIDADES DO CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA  
PROFISSIONAL DE FUTEBOL**

Belém

2019

Elayne Cristina Moraes Gonçalves

**AS PECULIARIDADES DO CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA  
PROFISSIONAL DE FUTEBOL**

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

Orientador: Prof. Allan Gomes Moreira

Belém

2019

Elayne Cristina Moraes Gonçalves

**AS PECULIARIDADES DO CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA  
PROFISSIONAL DE FUTEBOL**

Monografia apresentada como requisito parcial  
para obtenção do título de bacharel em Direito do  
Centro Universitário do Estado do Pará  
(CESUPA).

Banca examinadora:

Apresentado em: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

\_\_\_\_\_ - Orientador

**Prof. Allan Gomes Moreira**  
Centro Universitário do Estado do Pará

\_\_\_\_\_ - Examinador (a)

Centro Universitário do Estado do Pará

À Iêda Maria Moraes Gonçalves.

## AGRADECIMENTOS

Primeiramente tenho que agradecer a Deus, que é para quem me ajoelho todas as noites e peço que a Sua vontade prevaleça, e não a minha.

A minha amabilíssima Nossa Senhora do Perpétuo Socorro, a quem tanto roguei e ainda rogo nos momentos mais aflitivos e angustiantes, sei que basta um pedido vosso ao Pai para apaziguar. Enquanto me socorrerdes, nada irei temer;

A meu pai, que desde muito pequena me ensinou a valorizar as oportunidades da vida e que é meu exemplo da força transformadora que estudos tem na nossa vida. Sem as abdições e a força deste homem, eu jamais teria chegado até aqui e me tornado quem eu sou hoje. Sou muito grata pelo apoio recebido e, sobretudo, por ter despertado em mim o amor pelo futebol, ignorando totalmente a sociedade machista que vivemos;

A minha mãe Iêda, meu anjo da guarda, minha luz e que, de alguma forma, sempre está presente ao meu lado, me levando as melhores decisões e me guardando de todo mal. Tiveram dias que a saudade quis me fazer desistir de tudo, mas a esperança de um dia nos reencontrarmos de novo é sempre a minha força maior. Te amo além dessa vida;

Às minhas irmãs Érica, Eliane e Élide, que além de exemplo, são a minha base e não medem esforços para me ver feliz. Obrigada por todo amor a mim dedicado, eu sou muito sortuda em ter vocês sempre me apoiando e torcendo pelo meu sucesso. Juntas, somos uma fortaleza;

Aos meus sobrinhos, que diariamente me ensinam o quão puro e inocente é o amor de uma criança, e com os quais tenho a especial responsabilidade de transmitir o amor que nutro pelo futebol;

A Ananda, Caroline, Lauriana, Maria Eduarda, Mariana e Pietra, que todos os dias, desde quando éramos crianças, são o exemplo do amor mais sublime e verdadeiro que eu tenho fora de casa. Obrigada pelo exemplo de amizade e por sempre torcer por mim;

A Raynara Sacramento, que sempre esteve ao meu lado nesses 5 anos, desfrutando de momentos bons e ruins, e acreditando em mim até mesmo quando nem eu acreditava;

Ao meu amor Rodrigo Braga, Deus te colocou na minha vida de uma forma inexplicavelmente linda e não demorou nem um segundo para eu saber que queria você do meu lado. Obrigada por tudo amor, por todas as vezes que você me ajudou na faculdade, pelas caronas, pela paciência e por todo o apoio emocional. Te amo muito;

Aos meus maravilhosos amigos de turma, meu amado “Fundão + Flávio”, vocês são incríveis! Sou muito grata por todos esses anos juntos, de muitas risadas, momentos tensos, cumplicidade e empatia. Obrigada pela leveza que vocês trouxeram nesses 5 anos, tornando essa caminhada bem menos complicada. Vocês fazem parte da minha vida e sei que nossa amizade irá muito além do CESUPA;

Á todos os meus amigos e familiares, que sempre estiveram na torcida pelas minhas conquistas, o meu MUITO OBRIGADA;

Ao meu orientador Prof. Allan Gomes Moreira, por toda paciência e apoio na elaboração deste trabalho, sempre muito solícito e empenhado em dividir comigo todo o seu ilustre conhecimento, aguçando em mim, cada vez mais, o amor pelo Direito do Trabalho. Obrigada ainda, pela oportunidade de aprender na prática sendo sua monitora;

Por fim, quero agradecer a todos que fazem o Centro Universitário do Estado do Pará ser uma das instituições mais renomadas de nossa região, contribuindo, direta ou indiretamente, para que no futuro sejamos profissionais dignos e qualificados;

“Se todas as batalhas dos homens se dessem apenas nos campos de futebol, quão belas seriam as guerras.”

(Augusto Branco)

## RESUMO

O atleta profissional de futebol pertence a uma categoria diferenciada de trabalhador, com regras e características próprias, que alcançou um patamar importante no Brasil, a ponto de merecer uma legislação especial que trate a respeito. Historicamente, houve um processo complexo na admissão do atleta profissional de futebol no rol dos trabalhadores especiais, devido à demora na transição do amadorismo ao profissionalismo desta categoria. Vários regramentos foram editados pelo Estado, mas a Lei 9.615/98 (Lei Pelé) merece especial atenção, por se tratar da norma de maior relevância. Desde que o futebol deixou de ser mero lazer, e alcançou o status de um dos investimentos mais lucrativos do mercado, envolvendo transações milionárias, ao jogador de futebol se fez necessário criar um contrato de trabalho com diversas peculiaridades, que se difere ao do empregado comum, regulamentado por lei específica, mas condicionado ao que regulamenta a Consolidação das Leis Trabalhistas. Sendo assim, o objetivo desta monografia é abordar os principais pontos que diferenciam esta categoria de trabalhadores das demais.

**Palavras-chave:** Contrato de Trabalho. Atleta Profissional de Futebol. Peculiaridades.

## **ABSTRACT**

The professional soccer player belongs to a differentiated category of worker, with his own rules and characteristics, which reached an important level in Brazil, to the point of deserving special legislation that deals with it. Historically, there has been a complex process in the admission of professional soccer players to the role of special workers, due to the delay in the transition from amateurism to professionalism in this category. Several regulations were issued by the State, but Law 9.615 / 98 (Lei Pelé) deserves special attention, since it is the most relevant rule. Since soccer has ceased to be mere leisure, and has achieved the status of one of the most lucrative investments in the market, involving millionaire transactions, it has become necessary to create a contract of work with different peculiarities, which differs from that of the ordinary employee, regulated by specific law, but subject to that which regulates the Consolidation of Labor Laws. Thus, the objective of this monograph is to address the main points that differentiate this category of workers from the others.

**Keywords:** Labor Contract. Professional Soccer Player. Peculiarities.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Agr – Agravo  
Art. – Artigo  
Arts. – Artigos  
CC – Código Civil  
CESUPA – Centro Universitário do Estado do Pará  
CF – Constituição Federal  
Dec. – Decreto  
ed. – edição  
fl. – folha  
n. – número  
p. – página  
pgs. – páginas  
Rel. – Relator  
CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas  
TRT – Tribunal Regional do Trabalho  
TST – Tribunal Superior do Trabalho  
TJE – Tribunal de Justiça do Estado  
RR – Recurso de Revista

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>11</b>
<b>2</b>	<b>O ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL.....</b>	<b>13</b>
<b>2.1</b>	<b>A Profissionalização do Futebol.....</b>	<b>13</b>
<b>2.2</b>	<b>O Atleta ProfisSional de Futebol e a Evolução Histórica da Legislação Brasileira.....</b>	<b>15</b>
2.2.1	A Lei 6.354/76 .....	15
2.2.2	A Constituição Federal de 1988 .....	16
2.2.3	A Lei 8.672/92 (Lei Zico).....	18
2.2.4	A Lei 9.615/98 (Lei Pelé) .....	19
2.2.5	A Lei 12.395/11 .....	20
<b>3</b>	<b>AS ESPECIFICIDADES DO CONTRATO DE TRABALHO.....</b>	<b>22</b>
<b>3.1</b>	<b>O Contrato de Trabalho Desportivo.....</b>	<b>23</b>
3.1.1	Elementos.....	23
3.1.2	Forma.....	27
3.1.3	Duração.....	30
<b>3.2</b>	<b>Remuneração.....</b>	<b>33</b>
3.2.1	As Gratificações .....	34
3.2.1.1	“Bichos” .....	34
3.2.1.2	Luvas .....	36
3.2.2	O Direito de Arena e o Direito de Imagem .....	38
<b>3.3</b>	<b>Jornada de Trabalho.....</b>	<b>39</b>
<b>3.4</b>	<b>Formas de Extinção do Contrato.....</b>	<b>42</b>
<b>4</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>45</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>47</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O futebol, cada vez mais, vem atingindo um grau elevado de importância na sociedade brasileira, a ponto de não haver nenhum outro esporte comparável a este em se tratando de volume de receitas e popularidade. Devido a essa relevância na vida do brasileiro, cada vez mais foi-se exigido do Direito, mecanismos capazes de profissionalizar o mesmo, a fim de proteger os sujeitos envolvidos nesta relação e abolir o amadorismo. Em outras palavras, a importância dada ao Futebol pelos brasileiros, foi crucial para que a relação clube e atleta fosse normatizada.

Nesse contexto, surge uma modalidade de empregados que, em razão das suas peculiaridades, nem sempre a Consolidação das Leis Trabalhistas vai ser capaz de suprir todas as suas necessidades, carecendo então, de legislação especial. Essa relação de emprego, ainda divide a opinião de muitos doutrinadores, sendo de suma importância que haja um estudo aprofundado no assunto, a fim de que sejam sanados os mais diversos tipos de dúvidas interpretativas.

Assim como o contrato de trabalho dos trabalhadores em geral, o contrato de trabalho do atleta de futebol é negócio jurídico bilateral, onde uma pessoa física (nesse caso, o atleta profissional) se compromete a prestar serviços, obedecendo os requisitos essenciais da relação de emprego presentes no artigo 3º da CLT. Apesar da semelhança, esse tipo de contrato guarda suas especificidades no que diz respeito a sua forma, seus elementos, seus prazos e até a composição da remuneração do empregado, merecendo tratamento especial quando necessária sua análise.

Ainda que seja pacífico o entendimento de que sua natureza jurídica é trabalhista, apesar de outrora já ter sido considerada como Civil e Desportiva, no contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, aplicam-se as normas gerais da legislação trabalhista de maneira subsidiária, ou seja, apenas quando não estiverem presentes as peculiaridades da Lei 9.615/98, também chamada de Lei Pelé, que sofreu profundas alterações recentes pelas leis 12.395/11 e 13.155/2015, fato que confere a esse tipo de pacto a classificação de Contrato Especial de Trabalho.

A abordagem desse tema tem-se pelo fato de ser de extrema importância perante a sociedade e, mesmo assim, ainda causar doutrinas tão divergentes. Portanto, o intuito desse tema é contribuir e agregar conhecimento as pessoas interessadas pelo assunto, principalmente aos acadêmicos de Direito. O tema também é de grande relevância para as

entidades esportivas e para os atletas, que são os maiores interessados no assunto, por se tratar de seus direitos e responsabilidades.

## **2 O ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL**

No Brasil, o país do futebol, muito se especula sobre as proezas, os fenômenos repentinos e as cifras milionárias que envolvem os jogadores de futebol. O que muita gente desconhece, é que o atleta profissional de futebol, ou seja, aquele que faz do esporte o seu meio de sustento, tem um contrato de trabalho especial, mas que também é regido pela CLT, concomitantemente com a legislação especial.

### **2.1 A Profissionalização do Futebol**

Muito se especula sobre a origem do futebol em nosso país. Uma das hipóteses mais aceitas entre os estudiosos do assunto, é a de que o esporte adentrou no Brasil através de um brasileiro, chamado Charles Miller, que muito jovem foi morar na Inglaterra, onde o esporte já tinha certa popularidade, e voltou ao seu país de origem, em 1894, trazendo na bagagem todos os equipamentos e conhecimentos necessários a prática do desporto.

Outra hipótese contundente sobre a introdução do futebol diz que antes mesmo de Charles Miller, o esporte já havia sido fundado por aqui. E isso se justifica com o início do São Paulo Athletic Club, em meados de 1888, clube no qual posteriormente o mesmo Charles Miller se associaria e organizaria, em 1895, o primeiro jogo oficial de futebol.

Diferentemente das hipóteses acerca da fundação do desporto, é unânime entre os estudiosos o fato de que o futebol conquistou o gosto dos brasileiros, se tornando, em um primeiro momento, uma prática de lazer extremamente famosa, porém não popular, já que era praticada apenas pelos membros da classe aristocrática brasileira. Uma prova disso era a exigência desta condição para se tornar membro do anteriormente citado São Paulo Athletic Club.

Este elitismo presente das raízes do futebol, dificultou bastante o processo de profissionalização da atividade, já que, no contexto histórico das revoluções sociais do início do século XX, os mais abastados viviam em um cenário de resistência ao fortalecimento da base da pirâmide social brasileira, o proletariado. Sob a justificativa de que o pagamento de uma quantia formal aos praticantes do desporto acabaria com o “espírito esportivo”, os burgueses, detentores dos poucos clubes até aqui existentes, se negavam a desembolsar qualquer tipo de remuneração.

Desta forma, pode-se afirmar que o profissionalismo de fato veio bem antes do formal. Nos anos 20, já existia uma categoria de jogadores que, devido ao seu destaque em campo, recebiam ajuda de custo e até mesmo “bicho” e “luvas”. Fica fácil deduzir que este tipo de situação ocorria, principalmente, nos times menores, como o Botafogo de Ribeirão, do que nos clubes mais ricos, monopolizados por burgueses.

Foi difícil para a sociedade brasileira aceitar o futebol como profissão. Como citou a jurista renomada no assunto, Alice Monteiro de Barros, houveram três fatores que ocasionaram esta situação: o complexo processo do amadorismo ao profissionalismo; o desporto encarado mais como uma diversão do que uma obrigação; e o alto grau de participação popular.

Um momento importante do fim da transição do amadorismo ao profissionalismo do atleta brasileiro foi a ida de muitos de nossos melhores atletas para o exterior, já que, diferentemente do que ocorria aqui, o profissionalismo na Europa já era uma realidade. Esse fenômeno ajudou bastante a antecipação da profissionalização do atleta de futebol no Brasil, mas não foi a causa.

Além disso, o público das partidas de futebol se tornou mais exigente, passando a frequentar somente jogos de nível profissional, em que o espetáculo era garantido. Sendo assim, o amadorismo acabou perdendo forças e muitos temiam que esse processo ocasionasse o fim do espírito esportivo. O fato é que só havia espaço, agora, aos atletas amadores nos jogos preliminares, sendo exigido atletas com níveis muito mais elevados, ou seja, o esporte não podia mais ser praticado por pura diversão.

Vale a pena ressaltar a importância de alguns clubes nesse contexto histórico, como fez Waldemar Caldas em sua obra *O Pontapé Inicial*, ao escrever sobre a atitude do presidente do América Futebol Clube, em 1932, em tornar pública a informação de que o clube pagava seus jogadores. Muitos estudiosos consideram tal atitude, de suma importância na articulação do profissionalismo, aquela época, tendo este ato causado muita polêmica e crise no meio daqueles que não aceitavam esse processo, os chamados “cartolas”.

A partir disso, o futebol deixa de ser uma prática de lazer e se transfigura em uma atividade assustadoramente lucrativa, fazendo com que surjam diversos conflitos de interesse no âmbito jurídico com o desenvolvimento do esporte. Assim nasce a necessidade de que direitos fossem observados e que regras fossem estabelecidas.

## 2.2 O Atleta Profissional e a Evolução Histórica da Legislação Brasileira

Apesar de vários dispositivos legais tratarem do futebol, mas ainda de maneira genérica, a necessidade da criação de uma legislação especial que tratasse das peculiaridades deste tipo de contrato de trabalho, se mostrava cada vez mais gritante, visto que a modalidade crescia cada vez mais, e ocupava um espaço importante na vida do brasileiro.

A CLT não excluía o atleta profissional, mas também não conseguia dar a ele o suporte necessário para que suas relações fossem regidas de maneira eficaz. Sendo assim, vários dispositivos legais foram criados para sanar essas lacunas legais existentes neste tipo de relação empregatícia.

### 2.2.1 A Lei 6.354/76

Assinada pelo Presidente Ernesto Geisel em 2 de setembro de 1976, essa Lei ficou conhecida como a Lei do Passe e inaugurou o quadro normativo pátrio do atleta futebolístico. O dispositivo legal foi criado com o intuito de beneficiar tanto os clubes quanto os atletas, porém, na prática, o cenário não foi totalmente esse.

Ao mesmo tempo em que a Lei garantiu, pela primeira vez, direitos trabalhistas básicos relacionados às condições saudáveis de trabalho aos atletas, como jornada de trabalho, férias e a obrigatoriedade de assinar a Carteira de Trabalho, o dispositivo também estabeleceu o instituto do “passe”, amplamente criticado por quem era submetido a esse vínculo.

A referida lei criada pelo regime militar, caracterizou o vínculo do atleta com o clube. Além disso, trouxe conceitos basilares como o de empregador e empregado na relação desportiva, o conteúdo em si necessário do contrato de trabalho e as possibilidades de rescisão. José Carlos Brunoro enfatiza a importância que essa lei teve para os profissionais do futebol:

“O romantismo do futebol começou a ser substituído por uma consciência profissional mais séria em 1976, quando a profissão de atleta profissional de futebol foi regulamentada pela Lei n.º 6.354. Pela primeira vez na história do futebol brasileiro, todos os jogadores profissionais passariam a ter carteira de trabalho e os benefícios da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como férias e Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Essa lei ainda deu aos jogadores o direito de possuir seu próprio passe depois dos 32 anos de idade.”

Por outro lado, a lei instituiu o passe no Brasil, que é, basicamente, uma indenização devida de um clube ao outro que investiu no jogador, quando ele ainda era um desconhecido. Sem o pagamento dessa quantia em dinheiro, era impossível haver a transferência do atleta para outro clube além daquele que o projetou.

Nota-se que esse instituto vinculava excessivamente o atleta ao clube, tornando-se, em muitos casos, impedimento do exercício da atividade do jogador, que muitas vezes queria mudar de clube, mas dependia da vontade soberana do empregador, no qual deliberava como se fosse o destino de um mero objeto de sua propriedade. Devido a isso, muitos atletas viam a objetificação do seu vínculo empregatício, sendo muito mais regulado pelo Direito Privado, do que pelo Direito do Trabalho.

Vejam os artigos 11 da citada lei:

Art . 11 Entende-se por passe a importância devida por um empregador a outro, pela cessão do atleta durante a vigência do contrato ou depois de seu término, observadas as normas desportivas pertinentes.

O dispositivo trouxe muita pressão, tanto por parte dos atletas que viam no instituto uma forma de escravidão, quanto por parte dos dirigentes que afirmavam que se houvesse a revogação da lei, haveria a ruína financeira de diversos clubes. Em meio a tantas polêmicas, o fato é que o instituto perdurou durante anos, mais precisamente até a Lei 9.6015 de 1988, que será abordada mais adiante.

### 2.2.2 A Constituição Federal de 1988

Antes de adentrar na lei Zico, propriamente dita, vale ressaltar as mudanças trazidas, anteriormente, com a promulgação da Constituição Cidadã em 1988. Em meio a tanta descrença e preconceito ainda existentes no meio futebolístico, a CF/88 ostentou esperança ao determinar, expressamente, quem iria legislar sobre o desporto em seu artigo 24, IX:

Art. 24. Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre:

IX - educação, cultura, ensino e desporto;

[...]

§ 1º - No âmbito da legislação concorrente, a competência da União limitar-se-á a estabelecer normas gerais.

§ 2º - A competência da União para legislar sobre normas gerais não exclui a competência suplementar dos Estados.

§ 3º - Inexistindo lei federal sobre normas gerais, os Estados exercerão a competência legislativa plena, para atender a suas peculiaridades.

§ 4º - A superveniência de lei federal sobre normas gerais suspende a eficácia da lei estadual, no que lhe for contrário.

Nota-se, portanto, que atualmente União, Estados e Distrito Federal possuem competência concorrente para legislar sobre a matéria, antes não contemplados.

Todavia, é no artigo 217 que a CF/88 traz uma das suas maiores contribuições ao Direito Desportivo, ao garantir o direito individual ao desporto e atribuir ao Estado a função de estímulo à prática desportiva. Vejamos:

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.

A autonomia na qual o artigo se refere, esta relacionada a maior liberdade de organização e funcionamento dada as entidades desportivas brasileiras. Essa liberdade daria maior visibilidade ao esporte em nível nacional, através de entidades como a CBF (Confederação Brasileira de Futebol) e a COB (Comissão Olímpica Brasileira).

Além disso, houve uma priorização de recursos públicos na promoção do esporte, através de uma linha coerente de investimentos: primeiramente, formação atlética para crianças e adolescentes e, posteriormente, incentivos fiscais na livre iniciativa em busca de amparo aos profissionais.

Outro fator importante, foi a inclusão da instância da Justiça Desportiva como pressuposto processual obrigatório, como forma de evitar a demora da Justiça Comum para resolver os litígios desportivos, além da carência de conhecimento específico sobre o assunto, na maioria das vezes.

Através do artigo 217, fica perceptível a proporção que o esporte ganhou no país, tornando-se verdadeiro fenômeno social e passando a compor a identidade cultural do brasileiro. A Constituição Cidadã de 1988, entendeu a importância do desporto no processo de democratização e liberdade daquela sociedade, e buscou acompanhar esse processo ao instituir normas desportivas em seu corpo.

### 2.2.3 A Lei 8.672/93 (Lei Zico)

Para entender a Lei Zico, denominada desta forma, pois o mesmo ocupava o cargo de Secretário de Esportes (vinculado diretamente ao Presidente da República) à época, é importante avaliar o contexto em que o país se encontrava em sua promulgação. A lei foi reflexo de um período de mudanças no Brasil, relacionadas à presença do Estado nas entidades e práticas esportivas. Sendo assim, criou-se uma norma legal baseada na visão liberal, descentralizada, com o objetivo de reduzir a interferência do Estado e fortalecer a iniciativa privada.

Os crescentes investimentos do setor privado no esporte, já indicavam a imprescindibilidade de transformar os clubes em empresas, adaptando a legislação ao moderno sistema de desenvolvimento do esporte no mundo. Corroborou-se a finalidade lucrativa das entidades desportivas profissionais.

De acordo com Écliton dos Santos Pimentel:

Na lei Zico observa-se a preocupação em implementar ações baseadas na autonomia das entidades esportivas e na descentralização, buscando-se, como era característico no período, menor interferência estatal e maior espaço para a liberdade de mercado. Estão presentes na Lei Zico a orientação neoliberal, seguindo-se o pensamento adotado pelo governo em outros setores da atividade social no mesmo período: menor intervenção estatal na sociedade com maior autonomia para os indivíduos e também participação mais efetiva da iniciativa privada.

A lei Zico contribuiu de maneira significativa para a organização do Desporto, de maneira geral, no Brasil. Principalmente no que tange a instituição da, já constituída, Justiça Desportiva. Todavia, o dispositivo não correspondeu às expectativas de avanços no que se refere aos direitos trabalhistas do atleta profissional, no qual ainda se encontrava em posição desfavorável na sua relação com o clube, mormente em relação ao instituto do Passe.

#### 2.2.4 A Lei 9.615/98 (Lei Pelé)

Em 1997 foi editada a chamada lei Pelé, idealizada pelo rei do futebol, e batizada com seu nome, Edson Arantes do Nascimento ocupava o cargo de Ministro do Esporte e presidente do Conselho do Instituto Nacional de Desenvolvimento do Desporto (INDESP). A lei finalmente foi promulgada em 24 de abril de 1998, em meio ao anseio de dar ao esporte um nível de profissionalismo elevado.

No contexto da criação da lei Pelé, quem regulamentava as relações do esporte no Brasil era a lei Zico. Porém, a lei ainda tratava as relações de maneira muito geral, muitas vezes incumbindo muitos direitos e obrigações aos regulamentos de cada modalidade, sem adentrar no assunto da forma que deveria.

A lei 9.515, revogou a lei Zico não só pelo fato de ser mais específica em relação às peculiaridades das relações esportivas, essencialmente nas relações de trabalho entre entidade esportiva e atleta, mas também porque aniquilou o polêmico instituto do “passe” entre clube e atleta, atendendo ao apelo dos que se viam acorrentados ao seu clube originário.

Em relação aos clubes, a nova lei trouxe a obrigação dos clubes se tornarem empresas, por mais absurdo que possa parecer, antes isso era facultado. O benefício dessa obrigatoriedade era, justamente, dar um ar de profissionalismo maior ao esporte, estreitando mais ainda a relação empregatícia clube e atleta.

Além disso, o torcedor passou a ser visto como consumidor do espetáculo futebolístico. Isso possibilitou que os jogos passassem a ser grandes eventos, fazendo com que surgisse uma preocupação maior em proporcionar ao público um ambiente agradável e seguro nos jogos. Mais um passo importante na profissionalização da modalidade.

Em relação ao instituto do “passe”, que foi a mais importante mudança trazida pela lei Pelé, justificativa era acabar, de uma vez por todas, com a ditadura dos clubes, que atrelavam os atletas aos clubes de origem, de maneira arbitrária. Como já foi estudado, os atletas se sentiam aprisionados e reféns das negociações entre as entidades esportivas, muitas vezes perdendo grandes oportunidades, já que não exerciam sua liberdade de profissão de maneira plena.

Acontece que, com o fim do “passe”, inicia-se a mercantilização do futebol de maneira intensa, com o surgimento de um sujeito importante nas relações trabalhistas desportivas até os dias de hoje: o empresário. A lei Pelé trouxe a possibilidade do atleta se tornar independente nas suas tomadas de decisões, mas geralmente esse atleta possui uma jornada de trabalho que o impossibilita de estar negociando sua ida a outro clube a qualquer momento, É por isso, então, que este contrata uma pessoa que, na sua ausência, vai poder comparecer a reuniões e estudar propostas em seu nome, denominado de empresário.

Desta forma, a relação afetiva de um jogador com um clube é bastante abalada e quase impossível. Nesta nova era, podemos assim dizer, das relações de trabalho do atleta, reina, na maioria das vezes, as cifras monetárias. A relação de apego do atleta a um determinado clube estremeceu.

Nesse momento, já se torna perceptível que a lei Pelé deixou a desejar ao não amparar os clubes empregadores, não prevendo nenhum tipo de indenização aos investimentos feitos aos atletas. Especialmente, aos grandes clubes de poder aquisitivo alto, que cobiçavam os atletas destes clubes.

Ao longo dos anos, a lei 9.615 foi sofrendo diversas alterações, sempre buscando equilibrar essa relação trabalhista tão peculiar. A lei 12.395 de 2011 foi um marco, pois alterou 51% dos artigos da lei Pelé e será estudada no tópico que segue.

## 2.2.5 A Lei 12.395/11

A lei Pelé foi revisada diversas vezes, pois possuía pontos polêmicos e contraditórios. Mas as alterações trazidas pela lei 12.395, sancionada pela presidenta Dilma Roussef em 2011, merecem uma atenção especial.

O aspecto inicial que foi alterado pela nova redação, foi a lacuna deixada pela antiga Lei Pelé em relação aos clubes, que se sentiram descobertos com o fim do instituto do “passe”. O diploma legal tratou de tentar equilibrar a relação clube e atleta que estava fragilizada desde 1998, ao dar maior proteção as entidades em relação ao atletas das categorias de base, limitando o poder dos empresários pelo menos em relação a essa categoria de atletas.

O dispositivo legal definiu apenas três sujeitos capazes de representar atletas menores de 18 anos, ao fazer negócios envolvendo clubes. O primeiro e o segundo deles, obviamente, são os pais do atleta da base e o irmão, o terceiro é um agente credenciado da federações nacionais, formado em direito.

Em relação a jornada de trabalho, muito se discutia até aqui sobre a existência ou não de horas extras na concentração, ou qual o seu limite. Algumas decisões eram no sentido de considerar a possibilidade de pagamento de horas extras na concentração, sem a possibilidade de compensação de tempo à disposição do clube. Outras decisões consideravam que as concentrações estavam intrínsecas ao vínculo empregatício do atleta, eram inerentes a essa profissão, e não deviam ser encaradas e nem remuneradas como horas extras.

O artigo 28 veio para eliminar, de uma vez por todas, qualquer entendimento ambíguo inerente a jornada de trabalho do atleta. No parágrafo quarto, seus incisos trouxeram o limite de três dias consecutivos para o período de concentração, com uma hipótese de prorrogação desse limite, e estipulou que o descanso semanal remunerado do jogador de futebol será de vinte e quatro horas consecutivas, de preferência no dia subsequente a uma partida.

Vejamos:

“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:

(...)

§ 4º Aplicam-se ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista e da Seguridade Social, ressalvadas as peculiaridades constantes desta Lei, especialmente as seguintes:

(...)

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;

IV - repouso semanal remunerado de 24 (vinte e quatro) horas ininterruptas, preferentemente em dia subsequente à participação do atleta na partida, prova ou equivalente, quando realizada no final de semana;

V - férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, acrescidas do abono de férias, coincidentes com o recesso das atividades desportivas;

VI - jornada de trabalho desportiva normal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.”.

O legislador ainda se preocupou em dar liberdade de negociação entre as partes, ao abrir a possibilidade de haver acréscimo remuneratório em razão dos períodos de concentração, pré-temporada e viagens.

Nota-se que, aos poucos, as modificações trazidas na, até hoje vigente, Lei Pelé vão aos poucos moldando o dispositivo legal aos anseios dos sujeitos envolvidos nessa relação tão peculiar. Esse processo é de suma importância, levando em consideração que essa categoria de empregados singular, possui uma enorme dependência da legislação especial para ter seus direitos trabalhistas resguardados de maneira plena e eficaz.

### **3 AS ESPECIFICIDADES DO CONTRATO DE TRABALHO**

A definição dada pela CLT, no artigo 442, do contrato de trabalho comum, é de que se trata de um acordo de vontades, feito de maneira tácita ou expressa, entre uma pessoa natural e outra pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado, onde a primeira se obriga a prestação de serviços em caráter pessoal, não eventual, de forma subordinada e onerosa, em relação a esta última.

O foco deste estudo, qual seja o contrato de trabalho desportivo, possui múltiplas peculiaridades, comparado ao contrato presente na CLT. Diante disto, fica evidente o atributo de especial deste tipo de contrato de trabalho, tornando imprescindíveis as questões trazidas sobre o tema abordadas neste capítulo.

### **3.1 O Contrato de Trabalho Desportivo**

O contrato do atleta profissional de futebol é um dos focos principais do Direito do Trabalho Desportivo, este último tendo surgido através do Direito Desportivo e o do Direito do Trabalho Comum, após a ocorrência de uma série de evoluções históricas sociais, e consequentemente legislativas, no Brasil, já abordadas no capítulo anterior.

Sendo assim, este tipo de contrato terá como base os princípios do contrato de trabalho comum, regido pela CLT, mas não somente. Devido a características que são peculiares a essa categoria de empregados, o instrumento que irá subordinar os atletas a suas entidades desportivas será regido também por sua lei específica, a Lei Pelé, como já fora abordada anteriormente.

#### **3.1.1 Elementos**

É imprescindível iniciar a discussão apresentando os elementos que tornam este tipo de contrato válido, sejam eles: a remuneração paga pelo clube, a subordinação do atleta a entidade detentora de seus direitos para a prática esportiva, o dever do atleta de continuidade na prática esportiva e o fato do atleta que assinou o contrato ser o único possível a realizar a atividade estabelecida.

O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, além dos elementos presentes no contrato de trabalho comum, possui particularidades. O professor Fábio Menezes de Sá Filho citou alguns dos principais elementos:

“Esse contrato detém o caráter de Direito Privado, por ser estabelecido mediante a autonomia de vontade das partes; Há riscos a serem assumidos por parte do empregador pela atividade escolhida, tendo o contrato, assim, caráter de alteridade. Há a exclusividade, que acompanha o caráter de subordinação, pois um mesmo atleta não pode

firmar contrato e, tampouco, atuar por mais de uma equipe, ao mesmo tempo. Tem natureza de ser sinalagmático, visto que há direitos e deveres a serem cumpridos por ambos os partícipes do negócio jurídico, demonstrando o caráter comutativo desse contrato. Impera nos contratos dessa natureza o caráter de consensualidade, em virtude de haver a necessidade de que ambas as partes transijam, certificando as exigências de cada um. Contém determinação temporal de validade, já que a lei exige que esses contratos sejam por prazo determinado. Por ser de trato sucessivo, não se extingue com a ocorrência de apenas um ato singular; e existe ainda o caráter de bilateralidade, pois é firmada uma relação jurídica contratual entre 2 (dois) pactuantes, o clube e o atleta.”

A autonomia de vontades é inerente ao contrato de trabalho, de maneira universal. Pode-se dizer que esta característica é a espinha dorsal da relação empregatícia, posto que sustenta todo o resto. Enquanto o contrato de trabalho for a instrumentalização da vontade das partes envolvidas, a relação de emprego e seus objetivos recíprocos estarão garantidos. Sobre a importância da vontade das partes, escreveu o consagrado jurista Amauri Mascaro Nascimento:

“Ninguém será empregado de outrem se não por sua própria vontade. Ninguém terá outrem como seu empregado senão também quando for de sua vontade. Assim, mesmo se uma pessoa começar a trabalhar para a outra sem que expressamente nada tenha sido combinado entre as ambas, isso só será possível pela vontade ou interesse das duas.”

No tocante da responsabilidade pelos riscos do negócio, a alteridade é um dos efeitos jurídicos decorrentes da relação empregatícia. Isso determina que os riscos decorrentes da execução do contrato de trabalho, serão assumidos pelo empregador. O empregador irá assumir o ônus. A própria expressão “alteridade” indica que somente uma das partes fica responsável pelos riscos inerentes do contrato. A CLT é clara neste sentido, analisemos:

“Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

(...)”

Este requisito é comum ao contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, desta maneira, o jogador de futebol exerce seu labor por conta própria, e quem assume os riscos é o clube empregador. Caso haja derrota nas partidas e uma eliminação em determinado

campeonato, as consequências ao atleta são meramente morais, mas nunca, em grau nenhum, econômica.

Em se tratando do acúmulo vínculos empregatícios, o trabalhador comum pode ter mais de um emprego de maneira simultânea, desde que não haja incompatibilidade de horários ou se tratar de alguma atividade que impeça tal fato, devendo apenas ter as correspondentes anotações em sua Carteira de Trabalho. O atleta profissional, por sua vez, não goza desta permissão, sendo exigido deste uma condição de exclusividade ao clube que está subordinado.

O célebre professor Sérgio Pinto Martins leciona que, ao contrário do contrato de trabalho comum, a exclusividade é obrigatória no contrato de trabalho do jogador de futebol profissional:

“No contrato de trabalho, o elemento exclusividade não é importante, pois o empregado pode ter mais de um emprego. Entretanto, no contrato de trabalho do atleta profissional de futebol a exclusividade é a regra. O atleta não pode manter contrato com mais de um clube ou jogar ao mesmo tempo por mais de um clube” (2011, P. 15).

Isso se dá muito em razão da jornada de trabalho do atleta, que adiante veremos haver muitas peculiaridades, uma delas sendo o período de concentração, que é de suma importância neste tipo de labor, impossibilitando a veiculação do empregado com mais de uma entidade desportiva.

Além disso, vimos que, historicamente, sempre se espera do atleta uma postura de identidade com o clube, o famoso “amor pela camisa”, que precisa ser demonstrado não só com a entrega dentro de campo, mas também com uma postura ética. Não sendo possível, naturalmente, o envolvimento do atleta com mais de uma agremiação.

Um dos princípios basilares do contrato de trabalho comum, é o da continuidade da relação de emprego. A consequência desse princípio faz com que a regra venha a ser o contrato por tempo indeterminado, sendo permitido o contrato por prazo determinado apenas em algumas hipóteses taxativas do artigo 443 da CLT, vejamos:

O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

§ 1º. Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. (Antigo parágrafo único renumerado pelo Decreto-Lei nº 229, de 28.02.1967)

§ 2º. O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;

b) de atividades empresariais de caráter transitório;

c) de contrato de experiência. (Parágrafo acrescentado pelo Decreto-Lei nº 229, de 28.02.1967)

Especificamente no caso do atleta profissional, a efetivação deste princípio acarretaria prejuízos, pois a permanência do atleta em determinada agremiação, por um longo período, pode fazer com que este jogador deixe de aproveitar oportunidades bem mais vantajosas em outros clubes. Um exemplo disso foi a, outrora apresentada, extinção do instituto do “passe” pela Lei Pelé, considerada uma conquista a essa categoria de empregados que se via “acorrentada” a seu clube de origem.

Apesar da possível problemática do princípio da continuidade em relação ao atleta, relacionada a prazo do contrato, não se pode considerar a total ausência deste princípio neste tipo de relação empregatícia, até porque se trata de um requisito primordial no contrato trabalhista, e sua ausência ocasionaria a descaracterização da relação laboral.

Destarte, a continuidade se dará devido a natureza da prestação do serviço do atleta profissional de futebol, que em nenhuma hipótese será instantânea, de cumprimento imediato. Ao haver o pacto de um contrato de trabalho esportivo, é irrefutável a pretensão existente naquele instrumento, de ambos os envolvidos: a associação esportiva de conquistar o maior número de títulos possíveis, e o atleta de destacar em campo, com o propósito de contribuir ao máximo.

Finalmente, no que concerne o elemento da bilateralidade, este tipo de contrato especial se assemelha com o contrato de trabalho comum, já que é firmado entre empregador (o clube) e empregado (o atleta). Todavia, é possível se falar até mesmo em pluralidade, em razão de existir aqui, a figura da equipe e dos sócios. Sobre isso, explana o admirável mestre em direito Jorge Miguel Acosta Soares:

“[...] haveria um componente plurilateral no contrato de atleta, uma vez que, apesar de nele apenas constarem as duas partes, jogador e clube, haveria a presença tácita de toda a equipe, assim como de todos os sócios da entidade. Entre esses dois conjuntos, jogadores e sócios, haveria um pacto para buscar o objetivo comum do sucesso em campo.”

### 3.1.2 Forma

A CLT, em seu artigo 443, demonstra que, em regra, o contrato de trabalho não precisa ser escrito. O caput do artigo admite que este tipo de contrato possa ser firmado tanto na forma verbal, quanto na forma escrita, vejamos:

Art 443: O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

No caso dos contratos de trabalho desportivos, é estabelecido que seja celebrado de maneira escrita, com a justificativa de que se fosse celebrado de maneira verbal, a segurança jurídica seria extremamente afetada. A forma escrita obrigatória resguarda os direitos e obrigações pactuadas entre atletas e entidades desportivas. Averiguemos o caput do artigo 28 da Lei 9.615/1998, na nova redação dada pela Lei 12.395/11:

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

(...)”

Ademais, esta obrigatoriedade se deve ao fato da necessidade de registro deste contrato de trabalho na entidade administrativa da modalidade, sendo condição para o atleta adquirir regular condição de jogo. O inciso II, incluído pela Lei 12.395/11, do artigo 34 da Lei Pelé traz este dever do clube empregador:

Art. 34. São deveres da entidade de prática desportiva empregadora, em especial:

(...)

I - registrar o contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional na entidade de administração da respectiva modalidade desportiva; (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).

A definição de condição de jogo é puramente de direito, pois o atleta está apto física e tecnicamente, mas, mesmo assim, precisa atender as formalidades da lei, para atuar nas competições. Essa formalidade é garantida pela emissão de um atestado pela entidade nacional de administração do desporto, no Brasil, se dá pela Confederação Brasileira de Futebol (CBF). Obedecida esta exigência, o clube passa a ter a disponibilidade de utilizar o atleta nas competições desportivas que participa.

Como vimos, embora o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol exija uma forma escrita, o contrato da CLT não. Desse modo, nada impede o reconhecimento do vínculo empregatício nas regras da CLT, caso a formalidade da Lei Pelé não seja cumprida. Mesmo assim, alguns clubes tentavam se beneficiar através da não renovação de contrato escrito com o atleta, acreditando que estariam livres de encargos trabalhistas relacionados a esse novo período não renovado.

Desta forma, encerrava-se o contrato e não havia a formalização de outro novo, mesmo o atleta ainda prestando serviço ao clube. Nesta hipótese, deve-se reconhecer o vínculo empregatício sempre que presentes os requisitos do artigo 2º e artigo 3º da CLT, posto que no Direito do Trabalho, impera o Princípio da Proteção, e não deve ser excluído por mera ausência de uma formalidade. O mestre Carlos Eduardo Ambiel defende este entendimento:

“No entanto, embora a lei exija o contrato escrito, este não poderá ser condição para o reconhecimento de uma relação de emprego entre atleta e clube, na medida que o ordenamento brasileiro consagra a validade do contrato verbal. O desrespeito à exigência de contrato escrito resulta, nos termos do art. 46-A da Lei nº 9.615/98, na inelegibilidade dos dirigentes do clube e na aplicação das penalidades trabalhistas. Referida penalidade trabalhista, no caso, seria a aplicação do art. 442 da CLT e o reconhecimento da relação de emprego sempre que estiverem presentes os requisitos do art. 3º da Consolidação, independentemente da existência de contrato formal.”

Sendo assim, a ausência da forma escrita no contrato do atleta, não obsta a formação do vínculo empregatício como pretendiam os clubes. Pelo contrário, se presentes os requisitos do artigo 3º da CLT, ainda gera inúmeros prejuízos a este empregador de má fé, sendo aconselhada a previsão expressa em todos os casos. A ausência da previsão expressa, por exemplo, impede que o clube determine a cláusula penal para rescisão antecipada, que é de suma importância ao empregador e será estudada mais adiante.

Outra tentativa de fraudar a relação laboral, ocorre quando as agremiações utilizam os jogadores ditos “amadores” da sua base, como atletas profissionais. Isso beneficiaria o empregador de má fé pois, o artigo 3º, em seu parágrafo único, inciso II e o artigo 29, parágrafo 4º, da Lei 9.615/98, transmitem a inexistência de contrato de trabalho ao atleta que realiza o desporto de maneira não profissional. Examinemos:

“Art. 3º. O desporto pode ser reconhecido em qualquer das seguintes manifestações:

(...)

Parágrafo único. O desporto de rendimento pode ser organizado e praticado:

(...)

II - de modo não-profissional, identificado pela liberdade de prática e pela inexistência de contrato de trabalho, sendo permitido o recebimento de incentivos materiais e de patrocínio.

(...)

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

(...)

§ 4º O atleta não profissional em formação, maior de quatorze e menor de vinte anos de idade, poderá receber auxílio financeiro da entidade de prática desportiva formadora, sob a forma de bolsa de aprendizagem livremente pactuada mediante contrato formal, sem que seja gerado vínculo empregatício entre as partes.”

Amparado nestes dispositivos, o empregador fazia uso da mão de obra do atleta, exigindo deste o comparecimento assíduo em treinamentos, cumprimento de jornada de trabalho e presença em torneios, sob pena de multa, mascarando este atleta profissional na forma de atleta amador, como forma de se livrar das responsabilidades trabalhistas. Todavia, foi questão de tempo para que os Tribunais Regionais do Trabalho fizessem entendimento a

respeito, conforme o julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, com juízo a quo da Vara do Trabalho de Anápolis, tendo como relator o Desembargador Daniel Viana Júnior:

EMENTA: ATLETA PROFISSIONAL. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. Comprovado nos autos que o empregado laborava como atleta profissional, estando inserido no poder diretivo da Entidade Desportiva, tem-se como nula a sua contratação como atleta em formação, ou seja, amador, impondo-se o reconhecimento do vínculo empregatício.

PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO

PROCESSO TRT - RO - 0000015-64.2012.5.18.0052

Neste julgado, o reclamado, Araguaia Esporte Clube, insurgia contra o reconhecimento do vínculo empregatício de um de seus atletas, sob o argumento de que o reclamante laborava, na realidade, na condição de atleta amador, em formação, se enquadrando ao artigo 29 da Lei 9.615/98, comprovando através de provas documentais.

O relator, contudo, verificou a confissão do reclamado em se tratando das exigências feitas ao reclamante, sob pena de punição, em relação a submissão de horários e a presença habitual nos treinamentos. Assim sendo, respeitando o Princípio da Primazia da Realidade que é basilar as relações trabalhistas, reconhecido o vínculo empregatício e sendo negado o provimento do recurso.

### 3.1.3 Duração

Quanto à duração do contrato de trabalho, a CLT tem como regra geral o prazo indeterminado, sendo admitido o contrato por prazo determinado apenas em três hipóteses legais. Vejamos:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

(...)

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência.

O contrato do atleta profissional de futebol, pode-se dizer, se encaixa perfeitamente na segunda hipótese, em razão das peculiaridades que lhe são inerentes, como o calendário de campeonatos e temporadas e a agilidade com que grandes talentos surgem ou desaparecem do cenário futebolístico, causando um fluxo intenso de substituições.

Diante disso, o legislador fez questão de trazer em seu artigo 30 da Lei 9.615, de que forma ocorreria a duração dos contratos de trabalho neste tipo de ofício, a fim de atender a todas as suas peculiaridades, inclusive excluindo, expressamente, a possibilidade de aplicação dos artigos 445 e 451 da CLT, por pregarem justamente o contrário. Examinemos o que diz a redação do referido artigo:

Art. 30. O contrato de trabalho do atleta profissional terá prazo determinado, com vigência nunca inferior a três meses nem superior a cinco anos.

Parágrafo único. 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, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

A redação deste artigo demonstra a preocupação do legislador com os clubes, já que um empregado sujeito, obrigatoriamente, a modalidade de contrato por prazo determinado, ou seja, conhecendo a data de seu início e a data de seu término, não poderia surpreender seu empregador com um pedido de demissão no meio de um campeonato, por exemplo. Dessa maneira, as entidades desportivas se sentiriam muito mais seguras em fazer investimentos altíssimos nos seus atletas, pois caso houver qualquer interesse, por parte deste, em desfazer vínculo empregatício antes do prazo contratual, haverá também a responsabilização pelos prejuízos causados.

É fácil perceber a necessidade para que o contrato ocorra dessa maneira, basta analisar quais são os objetivos pretendidos por um clube ao contratar determinado atleta: títulos. Isto é, no momento da contratação do profissional, já é possível detectar por quanto tempo é

interessante mantê-lo na agremiação, visto que os objetivos e a duração dos campeonatos são de prévio conhecimento do empregador.

Ponderando pelo lado do jogador profissional, esse limite temporal máximo e mínimo o resguarda de diversas situações que eram comuns no futebol. Uma delas seria a possibilidade de dar ao atleta um tempo mínimo para que se tenha oportunidade de mostrar suas habilidades em campo, já que se trata de um labor onde nem sempre o rendimento será positivo, a ponto de manter uma regularidade. E isso ocorre por inúmeros fatores, fugindo, na maioria das vezes, do controle do atleta que sempre quer dar o melhor de si.

Outra situação característica seria o destaque/revelação do atleta em determinado clube, fazendo com que outras propostas de outros clubes surjam também, com melhores vantagens. O fato de possuir um contrato por prazo determinado, impõe um limite temporal para que o atleta pondere qual a melhor decisão a ser tomada, sem que sua autonomia e liberdade de escolha do seu próprio futuro fiquem a mercê de um contrato com prazo exorbitante.

O parágrafo único do artigo 30 da lei Pelé, ao excluir a possibilidade de aplicação do artigo 451 da CLT, concretiza de vez o entendimento do legislador sobre a obrigatoriedade desse tipo de contrato especial ser por prazo determinado, não havendo possibilidade de transformá-lo em um contrato por prazo indeterminado como acontece com o contrato de trabalho comum. Percebamos o que diz o referido artigo da CLT:

Art. 451 - O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo.

Em obediência à lei específica, os Tribunais vêm decidindo da seguinte maneira:

RECURSO ORDINÁRIO. ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. CONTRATOS SUCESSIVOS. UNICIDADE. Nos termos do artigo 30 da Lei nº 9.615/98, o contrato de trabalho do atleta profissional terá prazo determinado, com vigência nunca inferior a três meses nem superior a cinco anos. Desse modo, a própria lei determina que a contratação de atletas profissionais ocorra por tempo determinado, estabelecendo, inclusive, os períodos de duração máxima e mínima. Já o disposto no artigo 7º, XXIX, da Constituição Federal, estabelece que o prazo prescricional bienal conta-se da extinção do contrato de trabalho. Reputar os contratos por tempo determinado, sucessivamente acordados, sem solução de continuidade, como contrato único implicaria convertê-los em contrato por tempo indeterminado, em ofensa à imposição legal.

(TRT-1 - RO: 00113261320155010281 RJ, Relator: FLAVIO ERNESTO RODRIGUES SILVA, Décima Turma, Data de Publicação: 02/02/2017)

Em razão disso, da impossibilidade de haver um contrato sem prazo, não há o que se falar sobre a aplicabilidade do instituto do aviso prévio, pois, desde o início do vínculo, já é de conhecimento das partes o termo final do contrato. Porém, adiante será abordada a hipótese da ocorrência da cláusula assecuratória de direito recíproco de rescisão antes do fim do contrato, onde os princípios da rescisão de contratos por prazo indeterminado serão utilizados como parâmetro, incluindo a necessidade de aviso prévio. Essa exceção será abordada de maneira mais precisa posteriormente.

### **3.2 Remuneração**

O artigo 457 da CLT assim dispõe:

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.

Em se tratando da atividade desportiva, a remuneração do empregado atleta corresponderá a todas as verbas pagas diretamente pelo clube empregador, no desempenho das atividades desportivas. Sendo assim, será composta pelo salário, que é a parcela fixa pactuada previamente entre agremiação e atleta, e as gorjetas, que são pagas por terceiros e apenas repassadas pelo empregador aos jogadores de futebol.

As dúvidas surgem em relação a verificação do que deve ser incorporado ou não na remuneração do empregado atleta. Ou seja, a natureza das verbas repassadas ao empregado, já que nos termos do §1º do artigo 31 da Lei 9.615/98 (redação dada pela Lei nº 12.395/2011), as gratificações e prêmios ajustados no contrato de trabalho terão natureza salarial:

Art. 31.

§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.”

### 3.2.1 As Gratificações

As gratificações constituem liberalidade do empregador, ou seja, algo que é dado aos empregados como reconhecimento. A intenção desse benefício é recompensar. Nas palavras de Sérgio Pinto Martins:

“A palavra gratificação deriva do latim *gratificatio*, *gratificationem*, do verbo *gratificare*, que tem o significado de dar graças, mostrar-se reconhecido. No Direito do Trabalho, muitas vezes, a gratificação tem o sentido de um pagamento feito por liberalidade do empregador, de forma espontânea.”

#### 3.2.1.1 “Bichos”

Os bichos são gratificações pagas pelo clube aos atletas toda vez que estes conquistam uma vitória ou, até mesmo, um empate importante. Como toda gratificação, é uma forma do empregado possuir um incentivo a mais no exercício do seu labor, a fim de alcançar um objetivo que será benéfico ao empregador, que na maioria das vezes é quem irá desembolsar a quantia.

A origem da expressão refere-se às origens do desporto no Brasil. No contexto do amadorismo, como vimos, receber quantias pela prática esportiva era visto de maneira negativa por grande parte da população. Dessa forma, os jogadores quando recebiam uma gratificação em dinheiro pelas vitórias, precisavam explicar sua origem e usavam o conhecido, desde aquela época, “jogo do bicho” para justificar. Devido à fama, esta denominação passou a compor o cenário desportivo, perdurando até os dias atuais.

Quanto à natureza jurídica salarial, é necessário avaliar o critério da habitualidade no pagamento desta gratificação. Logo, deve-se analisar se a gratificação é paga de maneira esporádica, de acordo com um evento futuro incerto, ou de maneira habitual, através de um acordo entre as partes. Nesta última hipótese, haveria obrigatoriedade no pagamento, sendo assim, natureza salarial.

A previsão legal dos bichos está contida no artigo 31, §1º da Lei Pelé, como parcela salarial porque ou são ajustados no contrato de trabalho ou são pagos com habitualidade pelo

empregador, fazendo parte da remuneração do atleta, para todos os efeitos legais, inclusive para a base de cálculo das demais parcelas trabalhistas.

Na prática, é comum que os bichos venham a ser acordados entre clube e atleta de maneira verbal, sendo o critério da habitualidade um verdadeiro divisor de águas para definir se vão integrar a remuneração, ou não, em todos os encargos trabalhistas, posto que, caso seja observado que esta gratificação era paga esporadicamente, dependendo de um futuro incerto, sem prévia pactuação de nenhuma espécie, será definida como uma simples gratificação sem natureza salarial.

Desta forma, a jurisprudência tem analisado caso a caso o pagamento das gratificações/premiações:

“Bichos”- Integração- Violação do art. 31, §1º, da Lei nº 9.615/1998 e dissenso pretoriano. Caracterizada a habitualidade e periodicidade, ressalta o caráter retributivo-salarial. Mesmo que a gratificação dependesse de o demandante treinar goleiros, a condição imposta pelo empregador não tem maior relevo em face do contido no §1º do art. 31 da Lei nº 9.615/1998, perfeitamente amoldável ao caso concreto, que estipula a natureza salarial do prêmio. Agravo conhecido e não provido. (3ª T.- AgInRR nº 94540-65.2004.5.03.0010 – rel. Juiz Convocado José Ronald Cavalcante Soares – j. 8-3-2006 – DJ 31-3-2006)

Parcela- Bichos. Conforme asseverado pelo eg. TRT, soberano na análise da prova, à luz da Súmula nº 126 do TST, na hipótese dos autos, conquanto paga por liberalidade do reclamado, não foi comprovada a habitualidade no pagamento da parcela – bichos. Logo, ao afastar sua natureza salarial, e eg. TRT logrou atribuir a correta subsunção da descrição dos fatos às normas pertinentes, estando ileso o art. 457 da CLT. Com efeito, ao contrário do que alega o recorrente, não se trata de gratificação ajustada, mas sim, de parcela condicionada a evento incerto. Os arestos trazidos a dissenso são inservíveis. O segundo modelo de f. 527 é oriundo de Turma do TST, ao passo que os demais não guardam pertinência fática com a premissa observada pelo eg. TRT, ao apreciar a prova documental, de que a verba era paga aleatoriamente, sem habitualidade. Incide e óbice da Súmula nº 296 do TST. Recurso de revista não conhecido. (2ª T.- RR nº 130400-49.2003.5.04.0006- rel. Min. Renato de Lacerda Paiva – j. 22-9-2010 – DEJT 1º-10-2010)

Por fim, os bichos, quando pagos por terceiros (torcedores ou patrocinadores, por exemplo) e não pelo clube, se assemelham as gorjetas do empregado comum. Considerando que as gorjetas integram a remuneração, nos termos do artigo 457 da CLT, os bichos formam,

pela média, base para FGTS, horas extras, 13º salário e férias, sendo que o seu não pagamento por três meses importa na rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do art. 31, § 1º, da Lei Pelé.

### 3.2.1.2 Luvas

Antes de iniciar o estudo sobre este instituto, é necessário entender a origem desta nomenclatura. O termo “luvas” é derivado do Direito Civil, especificamente do Decreto 24.150, chamado “Lei de Luvas”, que era um sinal que o locatário ou o pretendente davam ao proprietário para ter a preferência da locação, além do aluguel. O decreto foi revogado depois de muita polêmica no âmbito do direito de locação, mas sua denominação deu origem a um instituto muito famoso, atual e aceito no Direito Desportivo Trabalhista.

No direito desportivo, as luvas são quantias pagas pelo clube ao atleta, pelo pacto laboral, com natureza jurídica de gratificação, assim como os bichos. O que difere esses dois tipos de gratificação, é a razão em que eles são pagos: os bichos são pagos por objetivos conquistados, e as luvas são pagas pela celebração de um instrumento novo ou pela renovação do contrato.

O pagamento de luvas é dado ao atleta que está disposto a mudar de clube e, na grande parte das vezes, essa mudança envolve outros municípios, estados, regiões e, até mesmo, países exigindo desse atleta a adaptação a uma nova realidade climática e, principalmente, cultural. É necessário se pensar, também, na mudança em relação ao ambiente de trabalho, visto que cada clube possui estruturas financeiras e administrativas particulares. As luvas seriam uma forma de encorajar esse empregado a aceitar as mudanças e compensar todo o ônus que isso pode acarretar.

Além disso, as luvas também são pagas ao atleta baseadas no seu histórico no esporte. Aos atletas que tiveram um grau de importância maior no cenário futebolístico, serão pagas quantias muito mais relevantes que a outros, demonstrando, mais uma vez, o caráter compensatório pelos serviços prestados ao longo da carreira desta gratificação.

Durante muito tempo houve divergências quanto à natureza salarial das luvas, em virtude do pagamento poder ser feito à vista, no momento do pacto laboral, ou dividido em várias parcelas. Devido a isso, alguns magistrados entendiam que as luvas tinham natureza salarial apenas quando eram pagas em parcelas sucessivas.

Porém, a natureza jurídica salarial das luvas já tem jurisprudência pacificada, mesmo que pagas de uma só vez, já que estão previstas na renovação ou celebração do pacto laboral. Mas é possível observar que, mesmo que não estivesse expressa no contrato, a simples existência de uma negociação e de um pagamento de um acréscimo ao salário base, já justificaria sua natureza salarial. Observemos:

RECURSO DE REVISTA. INTEGRAÇÃO DOS VALORES PAGOS A TÍTULO DE -CONTRATO DE MÚTUO- -LUVAS- NATUREZA SALARIAL. RECURSO DE REVISTA. INTEGRAÇÃO DOS VALORES PAGOS A TÍTULO DE -CONTRATO DE MÚTUO-. -LUVAS-. NATUREZA SALARIAL. Evidenciada a figura equiparada às -luvas- do atleta profissional, paga pelo empregador com o objetivo de tornar mais atraente o ingresso do Reclamante em seu quadro funcional, é de se concluir que as parcelas concedidas ostentam nítida natureza salarial, razão pela qual devem integrar o salário para todos os efeitos legais. Nesse sentido, precedentes desta Corte. Recurso de Revista conhecido e provido.

(TST - RR: 1109900152005509 1109900-15.2005.5.09.0012, Relator: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 01/06/2011, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/06/2011)

Um exemplo recente de valor surreal de pagamento de luvas, muito noticiado pela mídia ao redor do mundo inteiro, foi o do jogador Neymar, que teve sua transferência do clube Barcelona, onde atuava desde 2013, ao tradicional Paris Saint Germain em 2017, atingindo o recorde da transferência mais cara da história do futebol mundial. Além da multa rescisória milionária, o jogador recebeu do atual clube o valor de, aproximadamente, R\$ 366.000.000,00 (trezentos e sessenta e seis milhões de reais) relacionados a luvas, fora o salário acordado.

Finalmente, o pagamento das luvas é uma gratificação muito presente na vida dos atletas profissionais de futebol, sendo um incentivo quase que obrigatório, pois grande parte dos atletas renomados no esporte exige haja a existência desta quantia para uma transferência ou uma renovação.

O entendimento dos Tribunais na confirmação da natureza salarial das luvas, além de beneficiar o empregado em razão de seu ofício, evita ainda que o empregador de má fé se utilize desta gratificação para alterar a realidade dos fatos em juízo, pois, caso não houvesse natureza salarial, seria muito fácil burlar os valores assinados no contrato de trabalho, transferindo grande parte da quantia paga ao atleta para as luvas, como forma de se livrar de

responsabilidades trabalhistas, assim como ocorre com outros institutos específicos desta classe de empregados especial, como o direito de arena e de imagem, que serão abordados nos tópicos seguintes.

### 3.2.2 O Direito de Arena e o Direito de Imagem

À medida com que o mundo técnico científico informacional evolui, algumas preocupações surgem sobre, até que ponto, determinados direitos fundamentais estão resguardados de maneira eficaz. O direito à imagem é um dos alvos das mais graves violações, ocasionadas pela facilidade de se manipular instrumentos audiovisuais, cada vez mais presente em nossa sociedade.

No âmbito futebolístico, que pelas razões anteriormente abordadas, em suma, a importância desse esporte, em especial, para a população, há dois institutos provenientes do interesse de tutelar a imagem dos atletas profissionais. Devido ao nível elevado de visibilidade destes, o Direito de Arena e o Direito de Imagem em muitos aspectos se diferem, porém, no fim das contas, visam o mesmo objetivo: recompensar o atleta pela exposição.

O Direito de Arena está relacionado à imagem do atleta, mas não de uma forma individualizada como faz o Direito de Imagem, mas sim de maneira coletiva, a obra, o espetáculo em si, os noventa minutos da partida de futebol. As emissoras de televisão, rádio e internet fazem um contrato com o clube, ou com a Confederação, e são estabelecidos os valores inerentes à transmissão, no momento da partida, e a retransmissão futura na grade de programação desta.

A lei Pelé, em seu artigo 42, aborda esse tema. Vejamos:

Art. 42. 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.

§ 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.

O artigo estabelece que será devido cinco por cento do montante do contrato feito entre emissora e clube, ao sindicato dos atletas profissionais de futebol, no qual ficará encarregado de dividir o valor de maneira igualitária entre os mesmos, de maneira a não diferenciar os atletas de acordo com sua visibilidade na partida. Inclusive, o jogador reserva terá direito ao valor rateado, na mesma proporção do artilheiro da equipe. Dentro da partida, os únicos sujeitos que não fazem jus ao direito mencionado são os gandulas e os árbitros.

O valor presente no parágrafo primeiro do artigo 42 da lei Pelé foi definido a partir de 2011, com a lei 12.395/11. Antes, o valor da receita devida ao sindicato dos atletas era de vinte por cento, demonstrando um ponto negativo da nova redação do artigo para a classe.

O Direito de Imagem, por sua vez, é um direito de personalidade garantido a todos no Brasil, no artigo 5º, inciso XXVIII, da Constituição Federal de 1988. Porém, devido a sua visibilidade, no caso dos atletas do futebol, há especificidades que são tratadas pela Lei Pelé.

O jogador de futebol no Direito de Imagem, basicamente, cede a sua imagem através de uma licença de uso à determinada empresa, para que a sua pessoa seja vinculada a uma marca. Diferentemente do Direito de Arena, essa negociação pode ser feita diretamente entre atleta e a empresa contratante, com ou sem a mediação da entidade esportiva.

A mercantilização da imagem é uma realidade no futebol brasileiro. Só para se ter uma ideia, em 2016 o país viveu uma das maiores recessões da história, com a queda de 3,6% no PIB (Produto Interno Bruto). Mesmo assim, os clubes brasileiros receberam em torno de R\$ 1,8 bilhão das emissoras de televisão, com os direitos de transmissão. Isso demonstra o patamar que o futebol brasileiro alcançou na sociedade.

### **3.3 Jornada de Trabalho**

Em decorrência de suas peculiaridades, a duração da jornada de trabalho do desportista não pode ser tratada pelas normas gerais da CLT. A jornada ímpar do atleta, distribuída entre partidas, treinos e viagens faz com que alguns institutos, como a possibilidade de haver adicional noturno, presente no contrato comum de trabalho, não seja possível de se considerar no contrato de trabalho especial em questão.

Todavia, em obediência à hierarquia existente no ordenamento jurídico brasileiro, por mais que existam leis específicas para o atleta, nenhuma delas pode contrariar a Constituição Federal. A lei 12.395 confirmou a importância de garantir ao jogador de futebol, mesmo que

possua singularidades no exercício da profissão, algumas normas gerais da legislação trabalhista, ao definir a redação do §4º, do artigo 28, da Lei Pelé. Analisemos:

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:

(...)

§ 4º Aplicam-se ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista e da Seguridade Social, ressalvadas as peculiaridades constantes desta Lei, especialmente as seguintes:

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;

IV - repouso semanal remunerado de 24 (vinte e quatro) horas ininterruptas, preferentemente em dia subsequente à participação do atleta na partida, prova ou equivalente, quando realizada no final de semana;

V - férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, acrescidas do abono de férias, coincidentes com o recesso das atividades desportivas;

VI - jornada de trabalho desportiva normal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Em virtude disso, a duração da jornada diária e semanal de oito horas e quarenta e quatro horas, respetivamente, presentes no artigo 7º, inciso XIII, da CF/88, também se aplica ao atleta. Esse ponto não gera tanta dúvida e discordância em meio aos doutrinadores, prevalecendo nas decisões dos Tribunais.

O período de concentração do atleta, durante anos gerou alguma discussão sobre a sua natureza jurídica. Em outubro de 2016, o caso do jogador Leo Moura contra o Clube de Regatas do Flamengo, ganhou repercussão midiática, pois o atleta reivindicava, dentre outras verbas, o pagamento de horas extras devidos em virtude do período de concentração, antes dos jogos em que participava.

A jurisprudência entende que o período de concentração é inerente ao ofício do atleta de futebol, é parte integrante da sua carga horária de trabalho. A concentração, nada mais é do que uma maneira de resguardar o atleta, no dia anterior aos jogos, garantindo que o mesmo se

coloque longe de desgastes, principalmente relacionados a festas e bebidas alcóolicas, com a finalidade de receber deste o maior rendimento em campo possível posteriormente.

Por esse motivo, os Tribunais não consideram que essa verba seja devida, desde que obedecido o prazo máximo de três dias semanais, sem previsão contratual, conforme a jurisprudência a seguir:

ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. PERÍODOS DE CONCENTRAÇÃO E VIAGENS. PAGAMENTO DE ACRÉSCIMO REMUNERATÓRIO. NECESSIDADE DE PREVISÃO CONTRATUAL. De acordo com o inciso III do § 4º do art. 28 da Lei nº 9.615/1998, os acréscimos remuneratórios são verbas de origem contratual, isto é, é necessária a previsão em contrato especial de trabalho desportivo, firmado entre o atleta e a entidade desportiva, fixando remuneração adicional correspondente aos períodos de concentração, viagens, pré-temporada e participação em partida, prova ou equivalente. Se inexistente ajuste correlato no contrato, não há a possibilidade de o atleta ser contemplado com os acréscimos remuneratórios. Neste caso, prevalece a presunção de que o salário contratado entre as partes já se destina também à remuneração daqueles eventos. Quanto à concentração, especificamente, ela é uma peculiaridade da profissão de atleta de futebol e somente pode haver o pagamento adicional por este período se houver previsão contratual. (TRT-12 – RO: 00013428220145120006 SC 0001342- 82.2014.5.12.0006, Relator: UBIRATAN ALBERTO PEREIRA, SECRETARIA DA 3ª TURMA, Data de Publicação: 17/07/2017).

Percebe-se que há o mesmo entendimento em relação às viagens feitas pelo atleta. Dependendo do clube, várias serão as competições disputadas, tanto nacionais, quanto internacionais. Desta forma, as viagens feitas pelo jogador com o clube, são intrínsecas a essa atividade laboral, não cabendo à obrigatoriedade de pagamento de horas extras ou diárias, como acontece no contrato comum de trabalho.

Além disso, aos clubes incube liberar o atleta, durante, pelo menos, vinte e quatro horas consecutivas, uma vez por semana, para seu repouso semanal remunerado. O artigo 67 da CLT determina que esse repouso coincida com o domingo, no todo ou em parte. Ocorre que, no caso do jogador de futebol, na maioria das vezes o domingo coincide com o dia das partidas.

Por esse motivo, o artigo 28, §4º, IV da Lei Pelé, definiu que, em se tratando de atleta profissional, é preferível que o repouso semanal remunerado ocorra no dia subsequente à participação deste em partidas, provas ou equivalentes, quando estas forem realizadas aos finais de semana. Neste caso houve apenas uma adequação do instituto à realidade do atleta.

Outro fator seria o cabimento ou não do adicional noturno, devido ao empregado, de acordo com a CLT, que exerce seu trabalho entre o período das vinte e duas horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte, conforme artigo 73, §2º.

Quanto ao atleta, não seria razoável que fosse devido o adicional citado, devido ao horário em que as partidas de futebol, na maioria dos campeonatos nacionais e internacionais, acontecem. Porém, o assunto é tão complexo que, recentemente, a 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho entendeu que o fato de ser inerente ao ofício o trabalho noturno, não exclui a obrigatoriedade de pagamento do adicional ao atleta. O Goiás Esporte Clube, dessa forma, foi condenado a pagar o adicional ao ex-zagueiro Valmir Lucas, em Recurso Ordinário apreciado em 31 de janeiro deste ano.

Não é difícil perceber que a jornada de trabalho do atleta, ainda é um ponto muito controvertido, em alguns aspectos. Logo, é de suma importância que o judiciário pratique uma ponderação entre o que consta na CLT, e o que a lei específica apresenta, a fim de que, no exercício de seu poder discricionário, se chegue em uma solução razoável à ambas as partes desta relação peculiar de trabalho.

### **3.4 Formas de Extinção do Contrato**

O parágrafo 5º, artigo 28, da Lei Pelé prevê quais as possibilidades de extinção do contrato de trabalho do atleta:

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.

A primeira hipótese ocorre de maneira natural, com o fim do prazo determinado no contrato de trabalho, a não renovação pelas partes interessadas ou, até mesmo, na ocorrência de um acordo em comum entre essas quanto o rompimento.

Logo em seguida, temos a presença de duas cláusulas obrigatórias dos contratos de trabalho dos atletas, desde a extinção do passe a promulgação da lei Pelé. Ambas são utilizadas em situações onde o contrato será extinto antes do prazo previamente acordado, e não se chegou a um acordo entre as partes, provavelmente porque uma delas terá prejuízos.

Neste caso, a cláusula indenizatória cuidará de indenizar a entidade empregadora que terá prejuízos com a saída daquele atleta, ficando esse responsável pelo pagamento da quantia, e sendo responsabilizado também, de maneira solidária, o novo clube interessado em se tornar seu novo empregador.

Nas hipóteses de cláusula compensatória, sejam elas inadimplemento salarial do clube com o atleta, rescisão indireta (nas hipóteses trazidas pelo artigo 483 da CLT) e na dispensa imotivada do atleta, serão estipulados os valores da verba devida ao empregado pelo clube, desde o momento da assinatura do contrato.

Os artigos 31 e 32, em seus caputs, da Lei 9.615 tratam da hipótese do inadimplemento salarial:

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.

Art. 32. É lícito ao atleta profissional recusar competir por entidade de prática desportiva quando seus salários, no todo ou em parte, estiverem atrasados em dois ou mais meses;

Sendo assim, o atraso do salário, todo ou em parte, do atleta por três meses ou mais e a negligência do empregador em recolher corretamente os benefícios deste, ocasionam a extinção do contrato, deixando o atleta no direito de receber a cláusula compensatória prevista na lei e de assinar com outro clube. Caso o atraso salarial chegue a dois meses, o jogador pode

se negar a competir defendendo seu clube empregador, até que o pagamento seja realizado de forma correta.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As relações trabalhistas envolvendo as entidades esportivas e os atletas profissionais, passaram por inúmeras transformações ao longo dos anos. A transição do amadorismo ao profissionalismo, foi um processo demorado e polêmico. É inegável que os dispositivos legais contribuíram de forma significativa na mudança dessa realidade, principalmente como protetores dos direitos dessa classe especial de trabalhadores.

Como em todos os aspectos da vida humana, quando se trata do estudo do vínculo empregatício dos atletas do futebol, percebe-se que mais uma vez a lei foi evoluindo de acordo com os anseios da sociedade. O meio social foi se adequando a uma nova realidade, e precisou de dispositivos legais que regulassem aquele novo tipo de atividade laboral remunerada.

O futebol surge no país como um lazer e acaba sendo acolhido tanto pelos brasileiros, que o consideram como parte da cultura nacional. Nesse momento, a sociedade para de enxergar a prática do desporto como mero “*hobby*” e observa os campeonatos de futebol se tornarem eventos futebolístico gigantescos. E nessa grandeza toda, não há mais espaço para o amadorismo. O futebol, então, passa a ser matéria de projeto de lei pela primeira vez.

As legislações especiais que trataram do tema foram se aperfeiçoando, sempre com a intenção de preencher as lacunas, e não deixar mais dúvidas sobre o que o legislador desejava. Dessa forma, essa relação trabalhista foi consolidando sua segurança jurídica, fazendo com que os sujeitos envolvidos nesta relação estivessem cada vez mais amparados.

Olhar o futebol como se encontra nos dias de hoje, só nos leva a crer que o caminho ainda é longo. As cifras monetárias envolvidas nas transações trabalhistas, deixam muito claro que todo cuidado é pouco, e que a legislação tem que estar sempre adequada ao momento vivido pelo esporte.

As alterações na legislação especial vigente devem, acima de tudo, combater o que mais nos preocupa no futebol: a mercantilização do atleta. É preciso que haja um freio não só nos clubes, como também nos empresários, que muitas vezes não perdem a oportunidade de fechar um negócio e tratar a mão de obra de atleta como mercadoria.

Outra preocupação, bastante atual, seria proteger os atletas da base de maneira mais atuante. É cada vez mais comum, a vida profissional de um atleta de futebol começar muito cedo, e cada vez menos comum um Poder Público atuante na fiscalização das condições em que esses jovens garotos são inseridos nesse mercado de trabalho.

Um exemplo triste e lamentável foi o ocorrido no Ninho do Urubu, em fevereiro desse ano, onde dez garotos da base do Clube de Regatas do Flamengo morreram queimados, e três ficaram feridos, enquanto dormiam no alojamento do clube. Investigações apontaram que o material utilizado nas paredes do alojamento e a falta de manutenção dos ar condicionados, foram determinantes para que a tragédia acontecesse. Isso demonstra que ainda há uma lacuna legal a ser preenchida, ou seja, há a necessidade de mecanismos de fiscalização desses clubes, que se tornam inteiramente responsáveis por esses atletas a partir do momento que os acolhe, sob sua custódia.

Por esse motivo, alguns dispositivos legais estão sendo estudados. O mais concreto deles, seria o Projeto de Lei 1.153/2019 do Senador Veneziano Vital do Rêgo (PSB-PB), que propõe a inclusão de um novo artigo a Lei Pelé, para dar maior segurança aos atletas em formação, fazendo, dentre outros aspectos, que estes desfrutem de um ambiente de treinamento seguro. Em maio desse ano, a proposta teve um parecer favorável do senado, mostrando que é coerente, e pode ser um avanço na proteção dos atletas da base.

O contrato de trabalho do atleta profissional é um tema que ainda merece ser muito discutido, já que suas peculiaridades o afastam do empregado celetista comum regido pela CLT. O que torna o tema extremamente atual e importante, que merece maior visibilidade no meio jurídico trabalhista, com a intenção de que todas as problemáticas tratadas nesse estudo sejam sanadas, ou pelo menos discutidas.

## REFERÊNCIAS

MORENO, Jamile Coelho; SOUZA, Ueslei Martins de. Contrato de Trabalho do Atleta de Futebol. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XVIII, n. 141, out 2015. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=16474&revista\\_caderno=25](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16474&revista_caderno=25)>. Acesso em maio 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: LTR, 2000.

SÁ FILHO, Fábio Menezes de. Contrato de trabalho desportivo: revolução conceitual de atleta profissional de futebol. São Paulo: LTr, 2010, p. 47

MARTINS, Sergio Pinto. Direito Trabalhista do Atleta Profissional de Futebol. Atlas S/A. São Paulo, 2011.

SOARES, Jorge Miguel Acosta. Direito de imagem e direito de arena no contrato de trabalho do atleta profissional. São Paulo: LTr, 2008.

MORENO, Jamile Coelho; SOUZA, Ueslei Martins de. Contrato de Trabalho do Atleta de Futebol. [S. l.], 1 out. 2015. Disponível em: [http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=16474&revista\\_caderno=25](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16474&revista_caderno=25). Acesso em: 16 mar. 2019.

(TRT-18 15201205218000 GO 00015-2012-052-18-00-0, Relator: DANIEL VIANA JÚNIOR, Data de Publicação: DEJT N° 1030/2012, de 27.07.2012, pág.17/18.)

ATLETA Profissional de Futebol: as regras do jogo. Minas Gerais, 15 maio 2015. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/importadas-2015-2016/nj-profissoes-atleta-profissional-de-futebol-as-regras-do-jogo-15-05-2015-08-20-acs>. Acesso em: 16 set. 2018.

SÁ FILHO, Fábio Menezes de. Contrato de trabalho desportivo: revolução conceitual de atleta profissional de futebol. São Paulo: LTr, 2010, p. 101.

BRUNORO, José Carlos. Futebol 100% profissional. São Paulo: Gente, 1997.

PIMENTEL, Écliton dos Santos, *O conceito de esporte no interior da legislação esportiva brasileira : de 1941 até 1998*. 2007. 206f. Dissertação de Mestrado – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2007.

(TRT-1 - RO: 00113261320155010281 RJ, Relator: FLAVIO ERNESTO RODRIGUES SILVA, Décima Turma, Data de Publicação: 02/02/2017) acesso em 28/11/2018. <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/509257391/recurso-ordinario-ro-113261320155010281-rj>

BARROS, Alice Monteiro de. Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho. 3ª Edição. São Paulo : LTr, P. 97