

Felipe Cittolin Abal

CANETA NA MÃO, BOLA NO PÉ:

*o contrato de trabalho do atleta
profissional de futebol*

Felipe Cittolin Abal

Caneta na mão, bola no pé:

*o contrato de trabalho do
atleta profissional de futebol*



© Felipe Cittolin Abal, 2024

Todos os direitos reservados.

A reprodução não autorizada desta publicação, no todo ou em parte, constitui violação dos direitos autorais (Lei nº 9.610/1998).

O autor é integralmente responsável pela veracidade dos dados, pelas opiniões e pelo conteúdo do trabalho aqui publicado.

Editoração

Alex Antônio Vanin

Projeto Editorial

Acervus Editora

ACERVUS EDITORA

Av. Aspirante Jenner, 1274 – Lucas Araújo
Passo Fundo | Rio Grande do Sul | Brasil
Tel.: (54) 99676-9020
acervuseditora@gmail.com
acervuseditora.com.br

CIP – Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

A117c Abal, Felipe Cittolin
Caneta na mão, bola no pé [recurso eletrônico] : o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol / Felipe Cittolin Abal. – Passo Fundo: Acervus, 2024.
10 MB ; PDF.

ISBN: 978-65-5230-007-2.

1. Contrato de trabalho. 2. Atletas. 3. Jogadores de futebol. 4. Esportes - Legislação. I. Título.

CDU: 34:796(81)

Catalogação: Bibliotecária Jucelei Rodrigues Domingues - CRB 10/1569

Conselho Editorial

Ancelmo Schörner (UNICENTRO)

Cristina Moraes (UDESC)

Diego Ferreto (UNISANTOS)

Eduardo Knack (UFCG)

Eduardo Pitthan (UFFS – Passo Fundo)

Federica Bertagna (Università degli Studi di Verona)

Felipe Cittolin Abal (UPF)

Helion Póvoa Neto (UFRJ)

Humberto da Rocha (UFFS – Erechim)

José Francisco Guelfi Campos (UFMG)

Roberto Georg Uebel (ESPM)

Vinícius Borges Fortes (ATITUS)

Dedico este livro às pessoas que estiveram ao meu lado quando mais precisei. À Daniela, meu amor, minha amiga, comparsa e confidente. À minha mãe, minha base. Aos meus amigos Gato Cláudio e Cão Francisco, Diana, Jéfferson e Jurandir. Ao Marcos por toda a ajuda que me deu. Ao meu pai, que fez eu me apaixonar pelo futebol.

Agradecimentos

Agradeço primeiramente aos alunos e alunas que aceitam o desafio de participar de uma disciplina de Direito Desportivo. É o interesse de vocês que me move a realizar este livro e a continuar ministrando as aulas.

Agradeço também aos colegas que me incentivam sempre a continuar escrevendo.

Agradeço a Deus por eu conseguir, passados três anos de tratamento, continuar a escrever.

Hace tiempo un chabón me contó que el juego más hermoso que jamás haya creado el hombre nació con la cabeza de un soldado degollado y, obvio, con la patada llena de rabia que le dio un soldado enemigo. El primer gol, no oficial por supuesto, se decretó al pasar la cabeza volando por entre los árboles. «Oye eso es terrible», le dije al boludo; «depende», me contestó, «terrible para el arquero, pero para el delantero, fue la gloria.»

Carlos Cuarón – Rudo y Cursi

Sumário

Introdução	9
1. Esboço histórico do futebol	13
1.1. Origens do futebol e da FIFA	14
1.2. O futebol no Brasil	16
2. O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol	33
2.1. Empregador e empregado no contrato de trabalho desportivo	34
2.1.1. Previsões referentes ao atleta estrangeiro e à atleta mulher	40
2.2. O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol	42
2.2.1. Cláusula indenizatória desportiva	46
2.2.2. Cláusula compensatória desportiva	50
2.3. Prazo do contrato de trabalho especial desportivo	52
2.4. Obrigações do clube e do atleta	57
3. A remuneração do atleta profissional de futebol	63
3.1. Bichos	64
3.2. Luvas	67
3.3. Unicidade contratual e irredutibilidade salarial	69
3.4. Descontos salariais e multas	72
4. Jornada de trabalho e férias do atleta profissional de futebol	75
4.1. Repouso semanal remunerado	75
4.2. Jornada de trabalho	76
4.2.1. Concentração	77

4.3. Trabalho noturno do atleta profissional de futebol 81

4.4. Intervalos interjornada e intrajornada 82

4.5. Férias do atleta profissional de futebol 84

5. Transferência do atleta profissional de futebol e extinção do contrato de trabalho desportivo 87

5.1. Extinção do contrato de trabalho desportivo 90

5.1.1. Término da vigência do contrato 91

5.1.2. Distrato 91

5.1.3. Extinção do contrato de trabalho desportivo de forma antecipada e sem justa causa por iniciativa do empregado – transferência definitiva 92

5.1.4. Extinção do contrato de trabalho desportivo de forma antecipada e sem justa causa por iniciativa do empregador – dispensa imotivada 96

5.1.5. Extinção do contrato de trabalho desportivo de forma antecipada e com justa causa por iniciativa do empregado – rescisão indireta 97

5.1.6. Extinção do contrato de trabalho desportivo de forma antecipada e com justa causa por iniciativa do empregador – dispensa com justa causa 99

6. Direito de imagem e direito de arena 105

6.1. Direito de imagem do atleta 107

6.2. Direito de arena 113

7. Treinadores e árbitros profissionais 117

7.1. O treinador profissional 117

7.2. O árbitro profissional 121

Considerações finais 125

Referências 127

Índice remissivo 131

Sobre o autor 133

Introdução

O impulso para a elaboração da presente obra surgiu enquanto eu ministrava a cadeira de Direito Desportivo na Faculdade de Direito da Universidade de Passo Fundo. Apesar das peculiaridades e da complexidade existentes neste ramo ainda jovem do Direito, são poucas as obras que versam a respeito dos assuntos ligados ao contrato de trabalho do atleta profissional e ao direito desportivo. Os livros sobre o assunto que estão disponíveis são, em maioria, muito bem elaborados e contaram com o afincamento dos doutrinadores, portanto, foram utilizados como suporte para a elaboração desta obra.

Porém, assim como existem especificidades no que tange ao contrato de trabalho do atleta profissional, as normas que o regem estão em constantes modificações, fazendo com que o profissional do Direito que atue nesta área deva permanecer sempre atualizado. Desta forma, foi com fins de criar uma obra didática, atualizada e acessível que foi elaborado o presente livro.

Quanto a esta obra, alerto, ainda, que optei por não ingressar demasiadamente nas questões relativas ao direito do trabalho geral, aplicáveis a toda a gama de trabalhadores brasileiros, para não tornar exaustiva e repetitiva esta exposição. Assim, sugere-se como alicer-

ce para a melhor compreensão deste livro um conhecimento básico prévio de direito do trabalho, podendo ser seguidas as obras utilizadas no decorrer dos capítulos e constantes nas referências.

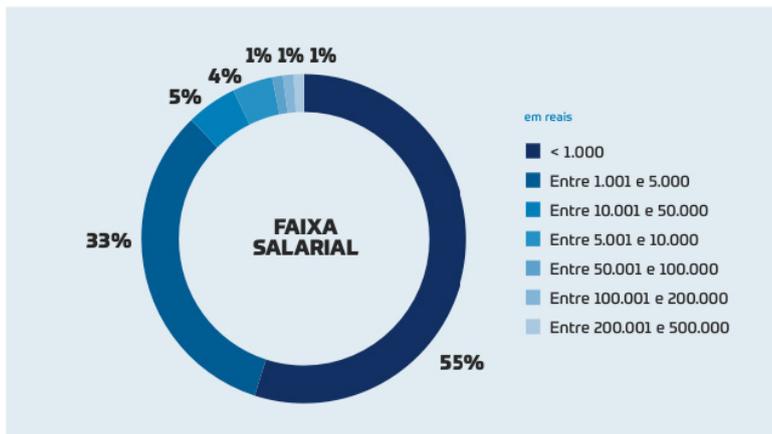
Feitas essas observações, ainda é necessário que se coloque outros pontos de partida a serem tidos em mente no momento da leitura. Este livro se fixa no contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, seus reflexos e conexões, deixando de lado, por exemplo, o atleta em formação e o atleta amador. Apenas ao fim optamos por trazer alguns apontamentos acerca do treinador profissional de futebol e dos árbitros.

A maioria das reflexões realizadas são aplicáveis aos contratos desportivos de todas as modalidades profissionais, lembrando que a nova Lei Geral do Esporte possui, também, previsões específicas ao futebol, porém, escolhi fixar a temática no futebol por ser o esporte que considero mais popular e sobre o qual possuo maior conhecimento. É por esse motivo que utilizo em vários momentos expressões como “jogador”, “mercado da bola”, “campo”, entre outras, devendo o leitor que pretenda aplicar estas noções a outro esporte realizar o devido filtro.

O segundo alerta que se faz necessário é quanto a um pré-conceito existente em relação ao atleta profissional de futebol. Geralmente, quando se pensa nesta espécie de trabalhador, consideramos apenas jogadores famosos, ricos, que recebem altos salários dos grandes clubes nacionais e internacionais. Deve-se ter em mente que esta não é a realidade vivida pela maior parte dos atletas profissionais de futebol brasileiros.

De acordo com uma pesquisa realizada pela CBF, em 2018 existiam mais de 360 mil atletas registrados no país. Destes, 25% são atletas profissionais, e 80% do valor total dos salários está concentrado em apenas 7% dos atletas.

Quando se parte para a análise dos salários recebidos pelos atletas profissionais de futebol, segundo a mesma pesquisa, 55% deles recebia o equivalente a um salário-mínimo (à época era de R\$ 954,00) por mês, 33% receberam entre R\$ 1.001,00 e R\$ 5.000,00, 5% entre R\$ 5.001,00 e R\$ 10.000,00 e apenas 13 atletas, menos de 1%, tinham remuneração superior a R\$ 500.000,00¹.



A maioria destes trabalhadores, portanto, recebe salários baixos e enfrenta más condições de trabalho no que diz respeito aos treinamentos, à alimentação, ao transporte e até mesmo ao disputar partidas. Devido a isto que acreditamos serem plenamente aplicáveis aos atletas, sempre observando a proporcionalidade, os princípios trabalhistas voltados à proteção do trabalhador.

Por fim, podemos justificar a importância do estudo constante na presente obra. Como referido, o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol possui diversas especificidades em relação ao contrato de trabalho “comum”. É possível observar, porém, que poucos profissionais que atuam na área do direito do trabalho possuem

¹ CBF. Impacto do Futebol Brasileiro. CBF: Brasília, 2019.

conhecimento razoável acerca deste contrato especial de trabalho, desde advogados trabalhistas até magistrados da Justiça do Trabalho, como será possível observar quando da realização de pontuais críticas a decisões judiciais provenientes de reclamações trabalhistas impetradas por atletas.

Muitos podem pensar que se trata de um mercado muito restrito, sendo poucas as oportunidades de se aplicar os conhecimentos a respeito deste contrato especial de trabalho. Na realidade, em 2018, o Brasil contava com 1.430 clubes registrados na CBF, sendo que, destes, 874 são clubes profissionais, o que demonstra o grande alcance da profissionalização do esporte no país.

São raras as cidades de médio e de grande porte no Brasil que não contam com uma equipe profissional de futebol. Em boa parte das vezes, tanto os clubes menores de cidades do interior quanto os atletas que atuam nestas equipes estão desamparados de uma assessoria jurídica adequada, existindo, portanto, uma necessidade de profissionais qualificados nesta área.

Ainda que o leitor não deseje atuar profissionalmente em situações que envolvam o direito desportivo, acreditamos que o conhecimento a respeito das regras que circundam o esporte é interessante para qualquer apreciador do futebol que busque uma maior compreensão das mais variadas questões ligadas a este esporte. Desejamos a todos uma boa leitura.

1.

Esboço histórico do futebol

Impossível adentrar no assunto principal desta obra sem antes nos atermos brevemente ao desenvolvimento do principal esporte do país, uma vez que o conjunto de leis hoje aplicáveis aos trabalhadores em geral e aos atletas profissionais, especificamente, não são frutos do raciocínio do legislador, mas, sim, o resultado de um anseio social desenvolvido ao longo da história.

Evidente que, não se procura exaurir o tema, uma vez que a relação existente entre o esporte e a história é bastante intensa. Diversas características de um local, uma população ou um momento histórico podem ser vistas por meio das lentes do futebol. Preconceitos, preferências e tendências acabam, em diversas situações, ultrapassando os muros dos estádios e ingressando nas quatro linhas que delimitam o gramado.

Assim, neste capítulo, será exposto a respeito da história do futebol até sua chegada no Brasil e, no que tange ao seu desenvolvimento no país, serão traçadas algumas de suas relações com o panorama político, tendo como foco a seleção brasileira de futebol e seus resultados nas Copas do Mundo.

1.1. Origens do futebol e da FIFA

Apesar de existirem registros da prática de jogos semelhantes ao futebol no Japão, no ano 4500 a.C., na China, no ano 5000 a.C. e na Europa durante a Idade Média, é do ano de 1529 que se tem os relatos a respeito do *calcio fiorentino*, a manifestação mais similar ao futebol atual. Essa prática, obviamente, surgiu na cidade italiana de Florença, quando duas forças políticas locais resolveram terminar seus atritos por meio de uma partida de *calcio*. Esse jogo era realizado entre duas equipes compostas por vinte e sete jogadores cada e durava algumas horas, sendo que o evento virou uma tradição local, repetindo-se a partida todos os anos no dia de São João, 24 de junho².

Já no século XVII, seguidores do rei Carlos II que haviam se refugiado na Itália quando da Guerra Civil Inglesa, retornaram à Inglaterra trazendo consigo o gosto pelo *calcio fiorentino*³. É neste país que o esporte toma os traços do futebol moderno. No século XIX, acontece uma cisão dos praticantes do *hurling over country*, um esporte muito similar ao rugby, que podia ser praticado com as mãos e com os pés. Em 1863, aqueles que defendiam que o esporte deveria ser praticado exclusivamente com os pés fundaram a *Football Association*, e os que defendiam a prática do esporte com os pés e as mãos fundaram a *Rugby Union*, em 1871⁴.

Foi em 26 de outubro de 1863, na taberna *Freemason's*, em Londres, que onze clubes e escolas decidiram a respeito da uniformização das regras relativas ao esporte, estabelecendo a forma de jogo definitiva do futebol. Poucos anos depois, foi realizada a primeira

² NETO, Jaime Barreiros. *Direito Desportivo*. Curitiba: Juruá, 2010, p. 16-17.

³ NETO, Jaime Barreiros. *Direito Desportivo*. Curitiba: Juruá, 2010, p. 17.

⁴ ZAINAGHI, Domingos Sávio apud SPINELLI, Rodrigo. *A Cláusula Penal nos Contratos dos Atletas Profissionais de Futebol*. São Paulo: LTr, 2011, p. 15.

partida internacional, entre as seleções da Inglaterra e da Escócia. O jogo terminou empatado em 0 a 0⁵. Com o desenvolvimento da indústria da comunicação na Inglaterra, a modalidade não demorou a se difundir⁶, mas, em sua gênese, se tratava de um esporte praticado pela elite.

A FIFA (*Fédération Internationale de Football Association*) foi criada em 21 de maio 1904 por representantes da França, da Bélgica, da Dinamarca, da Holanda, da Espanha, da Suécia e da Suíça, sendo Robert Guerin eleito o primeiro presidente⁷. Apenas em 1905 é que, depois de um processo de convencimento, a Inglaterra se juntou à FIFA, seguida, no mesmo ano, pelas federações da Escócia, do País de Gales, da Irlanda, da Alemanha, da Áustria, da Itália e da Hungria. Desde o início foi tentado realizar uma competição internacional, mas, devido à falta de organização da entidade e, posteriormente, do advento da Primeira Guerra Mundial, não foi possível sua efetivação⁸. Foi apenas sob a presidência de Jules Rimet, eleito em 1º de março de 1921, que se concretizou a realização do Torneio Olímpico de Futebol em 1924, em Paris, sem a participação da Inglaterra. A seleção uruguaia se sagrou campeã após uma sequência invicta de cinco partidas. A final contra a seleção suíça foi vista por 60 mil espectadores. O Uruguai seguiu campeão na edição seguinte das Olimpíadas, em 1928, jogando a final contra a Argentina⁹.

Em 1930, em consequência das dificuldades financeiras sofridas

⁵ NETO, Jaime Barreiros. *Direito Desportivo*. Curitiba: Juruá, 2010. p. 17.

⁶ SÁ FILHO, Fábio Menezes de. *Contrato de Trabalho Desportivo: revolução conceitual de atleta profissional de futebol*. São Paulo: LTr, 2010. p. 21.

⁷ FIFA. *History of FIFA*. Disponível em: <http://www.fifa.com/about-fifa/who-we-are/history/>. Acesso em: 10 dez. 2015.

⁸ FIFA. *History of FIFA*. Disponível em: <http://www.fifa.com/about-fifa/who-we-are/history/>. Acesso em: 10 dez. 2015.

⁹ FIFA. *History of FIFA*. Disponível em: <http://www.fifa.com/about-fifa/who-we-are/history/>. Acesso em: 10 dez. 2015.

das pelos países europeus devido à Grande Depressão, foi realizada a primeira Copa do Mundo FIFA, no Uruguai, tendo como sede o recém-inaugurado Estádio Centenário e os donos da casa como primeiros campeões¹⁰. Desde então, a Copa do Mundo é realizada a cada quatro anos, com a exceção dos anos de 1942 e de 1946, quando não houve a competição em virtude da Segunda Guerra Mundial.

1.2. O futebol no Brasil

O futebol chegou ao Brasil como um esporte restrito às elites brancas. Negros e pobres não praticavam a atividade desportiva¹¹. A história a respeito do início da prática do futebol no país conta que o anglo-brasileiro Charles William Miller, regressando de seus estudos na Inglaterra em 1894, trouxe em sua bagagem duas bolas, as 17 regras do esporte, calções, chuteiras, camisas, bombas para encher as bolas e a agulha¹². O caso de Charles Miller é simbólico, não retratando, na realidade, a gênese da prática do futebol no país. Assim como ele, diversos jovens que estudavam na Inglaterra voltavam ao Brasil trazendo consigo a paixão pelo futebol¹³.

Charles reuniu, quando da sua chegada, um grupo de ingleses e formou dois times: *The Team Gaz* e o *The São Paulo Railway*. Em 15 de abril de 1894, foi realizada uma partida em um campo da Viação

¹⁰ FIFA. *History of FIEA*. Disponível em: <http://www.fifa.com/about-fifa/who-we-are/history>. Acesso em: 10 dez. 2015.

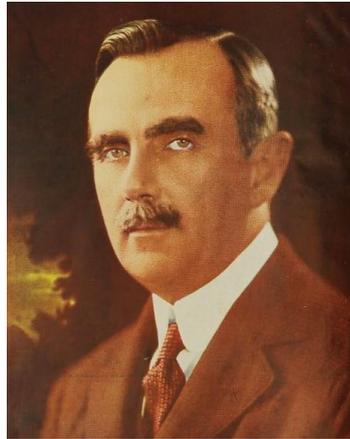
¹¹ SPINELLI, Rodrigo. *A Cláusula Penal nos Contratos dos Atletas Profissionais de Futebol*. São Paulo: LTr, 2011. p. 16.

¹² DUARTE, Orlando apud OLIVEIRA, Jean Marcel Mariano de. *O Contrato de Trabalho do Atleta Profissional de Futebol*. São Paulo: LTr, 2009. p. 33.

¹³ SOARES, Jorge Miguel Acosta. *Direito de Imagem e Direito de Arena no Contrato de Trabalho do Atleta Profissional*. São Paulo: LTr, 2008. p. 24.

Paulista¹⁴, tendo o jogo terminado em uma vitória de 4 a 2 para a equipe de Miller, a *The São Paulo Railway*.

Enquanto na Inglaterra o futebol levava quase um século para se popularizar, no Brasil, o gosto pelo esporte se difundiu rapidamente. O futebol passou a ser praticado nos colégios de elite, cujos jogadores começaram a ser utilizados nos clubes da época. A ques-



Retrato de Charles Miller na década de 1940.¹⁵

ção do elitismo existente nos primórdios do esporte no país é muito bem colocada por Jorge Miguel Acosta Soares¹⁶, cuja obra é essencial para a compreensão da história do futebol no Brasil. Relata o autor:

O nascimento e os primeiros anos do futebol no Brasil ficaram marcados por esse caráter elitista. Os ingleses e estudantes que voltavam da Grã-Bretanha foram seus precursores; estes faziam parte da elite social e econômica das sociedades paulista e carioca. Era um esporte de ricos, para ricos. Além de sua origem transplantada, é necessário se considerar que tudo o que dizia respeito ao jogo – uniformes, bolas, redes e até mesmo apitos – era muito caro, importado da Europa. Sua prática, inicialmente, exigia um grande campo, muito bem gramado e tratado. Essas características deram a conotação social do esporte

¹⁴ SPINELLI, Rodrigo. *A Cláusula Penal nos Contratos dos Atletas Profissionais de Futebol*. São Paulo: LTr, 2011 p. 16.

¹⁵ Por Arquivo Charles Miller de 1942 - Scan de Governo de São Paulo, Domínio público, <https://commons.wikimedia.org/w/index.php?curid=49757278>

¹⁶ SOARES, Jorge Miguel Acosta. *Direito de Imagem e Direito de Arena no Contrato de Trabalho do Atleta Profissional*. São Paulo: LTr, 2008, p. 24

em seus primeiros anos, mas essa face iria mudar rapidamente.

Em 1901, surge a primeira federação futebolística, a Liga Paulista de Futebol. Nacionalmente, foi somente em 1914 que se formou a Federação Brasileira de Sports (FBS), precursora da Confederação Brasileira de Desportos (CBD), criada em dezembro de 1916¹⁷. A situação da profissionalização dos atletas de futebol ainda estava longe de ser resolvida. As empresas inglesas formavam times de futebol e, para contarem com atletas em seus clubes, devido à falta de jogadores da “elite”, passaram a retirar operários da linha de produção, utilizando-os nas partidas¹⁸.

Começava a se apresentar um problema. Os operários não tinham como laborar na fábrica, cumprindo jornadas extenuantes de trabalho pesado e ainda jogar futebol nas raras horas vagas. Receber um salário para praticar esportes era visto com maus olhos pelas elites, já que a remuneração iria na contramão dos 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 Caldas¹⁹, o motivo real desta resistência à profissionalização era o preconceito social, pois a intenção das elites era manter o lazer para elas e restringir o restante da população apenas ao trabalho braçal.

Foi devido à resistência de alguns clubes em pagar salários, que

¹⁷ SPINELLI, Rodrigo. *A Cláusula Penal nos Contratos dos Atletas Profissionais de Futebol*. São Paulo: LTr, 2011, p. 17.

¹⁸ CALDAS, Waldenyr. *O Pontapé Inicial: memória do futebol brasileiro (1894-1933)*. São Paulo: IBDC, 1990, p. 29.

¹⁹ CALDAS, Waldenyr. *O Pontapé Inicial: memória do futebol brasileiro (1894-1933)*. São Paulo: IBDC, 1990, p. 43.

passaram a utilizar de outras práticas, como o pagamento de “bichos”. Até hoje vê-se a utilização deste termo, porém o seu 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 vaca²⁰.

Na década de 1920, surge mais uma polêmica no futebol, quando o mesmo Vasco da Gama passa a aceitar jogadores negros em sua equipe. Essa atitude foi severamente criticada, tanto que alguns clubes se recusavam a jogar contra a equipe²¹.

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”. Nessa partida, o Fluminense decidiu utilizar o jogador Carlos Alberto, um negro de pele clara. 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 maquiagem. A torcida adversária, vendo o acontecido, começou a gritar repetidamente: “pó de arroz!”²²

Em 1923, o Vasco, que estreava na primeira divisão do futebol carioca, calou seus críticos. O time era formado, em maioria, por negros e pobres remunerados para jogar futebol, e se sagrou campeão carioca daquele ano. O futebol passava a se transformar de um

²⁰ RODRIGUES FILHO, Mário. *O negro no futebol brasileiro*. Rio de Janeiro: Editora Mauad, 2003, p. 123-124.

²¹ OLIVEIRA, Jean Marcel Mariano de. *O Contrato de Trabalho do Atleta Profissional de Futebol*. São Paulo: LTr, 2009, p. 34.

²² ARAÚJO, Alexandre. *Futebol, glossário da bola*. Disponível em: <http://super.abril.com.br/esporte/futebol-glossario-bola-443099.shtml>. Acesso em 10 dez. 2015.

simples lazer em um negócio. Apesar da resistência dos clubes, o assalariamento dos jogadores era agora uma necessidade, e o futebol começou a ser um esporte majoritariamente praticado por pobres²³.

Outro fator que levou à profissionalização foi o grande êxodo de jogadores para o exterior no final da década de 1920 e início da década de 1930. Neste período, diversos clubes disputavam partidas na Europa e seus atletas eram aliciados pelos clubes estrangeiros. Devido às ainda péssimas condições de trabalho e à baixa remuneração recebida pelos jogadores, estes, sempre que tinham a oportunidade, deixavam seus clubes brasileiros e se afiliavam a um time estrangeiro, não só da Europa, mas também do Uruguai e da Argentina, que ofereciam melhores condições²⁴.

Um caso emblemático é o do ponta-direita Amphilóquio Guarisi Marques, mais conhecido como Filó, que, em 1931, se transferiu para a Lazio e, em 1934, disputou as eliminatórias para a Copa do Mundo vestindo a camisa da seleção da Itália, processo semelhante ao ocorrido com o atacante Mazzola, que depois de disputar a Copa do Mundo de 1958 pelo Brasil, atuou pela seleção italiana em 1962²⁵.

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 e as obrigações existentes entre as partes. Em 1933, depois de uma acirrada votação (Fluminense, Vasco, América e Bangu votaram a favor, Botafogo, Flamengo e São Cristóvão votaram

²³ SOARES, Jorge Miguel Acosta. *Direito de Imagem e Direito de Arena no Contrato de Trabalho do Atleta Profissional*. São Paulo: LTr, 2008, p. 28 -29.

²⁴ SOARES, Jorge Miguel Acosta. *Direito de Imagem e Direito de Arena no Contrato de Trabalho do Atleta Profissional*. São Paulo: LTr, 2008, p. 32

²⁵ UOL. Mazzola. Disponível em: <http://esporte.uol.com.br/futebol/copa58/selecaobrasileira/mazzola.jhtm>. Acesso em 10 dez. 2015.

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 Paulo²⁶.

Interessante colocarmos que, conforme afirma Jorge Miguel Acosta Soares²⁷, a discussão a respeito do profissionalismo no Rio de Janeiro passou longe de ser uma conversa pacífica, tendo sido uma disputa que levou meses para ser resolvida. Após aprovada a profissionalização, o Flamengo se recusou a disputar partidas e a prática do futebol no clube foi suspensa por mais de um ano, sendo retomada apenas no final de 1934. O então presidente do clube, José Bastos Padilha, chegou a declarar na época²⁸:

Eu considero o jogador que quer se profissionalizar como o gigolô que explora a prostituta. O Clube lhe dá todo o material necessário para jogar e se divertir com a pelota e ainda quer dinheiro? Isso eu não permitirei no Flamengo. O profissionalismo avilta o homem.

Este passo das federações carioca e paulista de afirmar a profissionalização foi condizente com o governo de Getúlio Vargas, que iniciara em 1930. A partir de então, os atletas passaram a ser tidos como profissionais. Vargas viu no futebol uma ótima oportunidade para aumentar o alcance de seu populismo. Com a Copa do Mundo de 1938, a figura do presidente ficou intimamente ligada ao fute-

²⁶ SOARES, Jorge Miguel Acosta. *Direito de Imagem e Direito de Arena no Contrato de Trabalho do Atleta Profissional*. São Paulo: LTr, 2008, p. 33-34.

²⁷ SOARES, Jorge Miguel Acosta. *Direito de Imagem e Direito de Arena no Contrato de Trabalho do Atleta Profissional*. São Paulo: LTr, 2008, p. 34

²⁸ CALDAS, Waldenyr. *O Pontapé Inicial: memória do futebol brasileiro (1894-1933)*. São Paulo: IBDC, 1990, p. 74.

bol, tanto que, Vargas era, inclusive, parabenizado pelas vitórias da equipe nacional²⁹. Enquanto na Era Vargas o samba saía das camadas populares e chegava à elite, o futebol perdia de vez seu caráter aristocrático sendo popularizado. Nos dizeres de Drumond:

O samba, nascido junto às camadas populares, conquistava as elites; o futebol, que havia sido um esporte aristocrático em sua chegada ao país, tornara-se uma das maiores paixões das camadas populares. Ambos, no entanto, foram elevados símbolos do que era ser brasileiro. Foi justamente esta proximidade com o povo e sua identificação com a nação que aproximou o esporte do projeto varguista³⁰.

Foi somente em 1941, por meio do Decreto-lei n. 3.199, que o governo Vargas editou um instrumento capaz de concretizar a intervenção estatal na questão desportiva. Essa normatização criava o Conselho Nacional de Desportos (CND), para orientar, fiscalizar e incentivar a prática de todas as modalidades esportivas no país. O documento mantinha a cargo da CBD a organização do futebol e determinava as características do contrato de trabalho do atleta profissional³¹.

²⁹ SOARES, Jorge Miguel Acosta. *Direito de Imagem e Direito de Arena no Contrato de Trabalho do Atleta Profissional*. São Paulo: LTr, 2008, p. 37.

³⁰ DRUMOND, Mauricio apud SANTOS, Daniel de Araújo dos. *Futebol e Política: a criação do campeonato nacional de clubes de futebol*. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/10367/Futebol%20e%20pol%C3%ADtica-a%20cria%C3%A7%C3%A3o%20do%20campeonato%20brasileiro%20de%20clubes%20de%20futebol.pdf?sequence=1>. Acesso em 10 dez. 2015.

³¹ SANTOS, Daniel de Araújo dos. *Futebol e Política: a criação do campeonato nacional de clubes de futebol*. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/10367/Futebol%20e%20pol%C3%ADtica-a%20cria%C3%A7%C3%A3o%20do%20campeonato%20brasileiro%20de%20clubes%20de%20futebol.pdf?sequence=1>. Acesso em 10 dez. 2015, p. 39-44.

O mesmo decreto, porém, deixou clara mais uma mácula na história do esporte: a misoginia. O artigo 54 do Decreto-lei rezava: “Às mulheres não se permitirá a prática de desportos incompatíveis com as condições de sua natureza, devendo, para este efeito, o Conselho Nacional de Desportos baixar as necessárias instruções às entidades desportivas do país”.

O curto texto não previa a proibição da prática do futebol pelas mulheres, no entanto, na realidade, foi o que aconteceu, com a exceção de partidas femininas tidas como espetáculos quase circenses ou realizadas em cidades do interior aonde a repressão não chegava. Partidas em estádios brasileiros, por exemplo, não ocorriam³².

No mesmo ano, atletas de futebol consagrados, a exemplo do craque Leônidas da Silva, eram seduzidos pelo Estado Novo. O famoso “Diamante Negro” chegou a declarar que “graças a Deus em qualquer parte do território nacional, mercê do Estado Novo, que tanto tem felicitado o Brasil, vive-se já num ambiente de inteira liberdade às claras”³³. Vargas, melhor do que qualquer político da época, sabia usar o esporte para seus interesses pessoais.

³² BARROS, Luana. *Baú da Política*: o futebol feminino já foi proibido no Brasil e a política tem tudo a ver com isso. Disponível em: <https://www.gov.br/memoriasreveladas/pt-br/assuntos/noticias/bau-da-politica-o-futebol-feminino-ja-foi-proibido-no-brasil-e-a-politica-tem-tudo-a-ver-com-isso>. Acesso em: 5 jul. 2024.

³³ SANTOS, Joel Rufino apud TARDOQUE, Adriano. *Futebol Brasileiro*: Profissionalização, Tutela Política e Preconceito – Parte I. Disponível em: <http://cultcultura.com.br/multicultural/futebol-brasileiro-profissionalizacao-tutela-politica-e-preconceito-parte-1/>. Acesso em 10 dez. 2015.



Desfile em celebração ao dia 1º de maio no estádio de São Januário em 1942.³⁴

As Copas do Mundo de 1942 e de 1946 não foram realizadas em virtude da Segunda Guerra Mundial, trazendo frustração aos torcedores da seleção brasileira que detinham grandes esperanças de uma atuação positiva do time. A copa seguinte, realizada em 1950, foi sediada no Brasil e serviria para demonstrar a organização e o desenvolvimento do país, além de ser a grande oportunidade para que a seleção conquistasse seu primeiro título mundial.

Para tanto, o presidente Eurico Gaspar Dutra e os políticos do Rio de Janeiro se uniram para construir o maior estádio de futebol do mundo: o Maracanã. A final da copa, disputada no estádio frente a 200 mil torcedores, ou seja, 10% da população do Rio de Janeiro, é conhecida até hoje como uma das maiores decepções futebolísticas da história. De virada, com gols de Schiaffino e Ghiggia, a celeste uruguaia conquistou o título diante de uma torcida emudecida.

A derrota na Copa do Mundo de 1950 gerou dois fenômenos

³⁴ Arquivo Nacional.

marcantes: primeiro, a frustração dos anseios dos políticos que utilizaram o evento como base de suas campanhas nas eleições que seriam realizadas naquele ano. Em segundo lugar, o reaparecimento explícito do racismo no futebol. O maior culpado pelo “maracanaço”, segundo a imprensa e a população, foi o goleiro Barbosa, principalmente, pelo fato de ser negro.

A Copa de 1954 deu seguimento à decepção com a seleção brasileira, que, cercada de poucas expectativas, caiu nas quartas de final frente à seleção da Hungria na competição em que estreava o uso da camisa “canarinho”. Foi apenas em 1958, na Suécia, que a conquista que já se tornara uma obsessão foi finalmente obtida, com uma vitória da seleção brasileira por 5 a 2 contra a equipe do país anfitrião.

Mais do que representar uma vitória no esporte, a participação exitosa da seleção no campeonato também teve seus reflexos na política nacional. Em meio ao governo do presidente Juscelino Kubitschek, este pôde realizar diversas alterações em seu governo sem qualquer repercussão diante da ampla cobertura dada ao evento desportivo, chegando a brincar ao questionar quando ocorreria a próxima Copa do Mundo para que pudesse voltar a intervir nos ministérios³⁵. JK também iniciou o que seria uma tradição, recepcionando os atletas vencedores no Catete e fazendo questão de beber champanhe na taça.

Na Copa de 1962, todas as expectativas quanto à seleção foram alcançadas. Levada à frente pelos dribles desconcertantes de Garrincha, a equipe brasileira conquistou o bicampeonato no Chile, após derrotar a seleção da Tchecoslováquia por 3 a 1. A facilidade com

³⁵ AGOSTINO apud SANTOS, Daniel de Araújo dos. *Futebol e Política: a criação do campeonato nacional de clubes de futebol*. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/10367/Futebol%20e%20pol%C3%ADtica-a%20cria%C3%A7%C3%A3o%20do%20campeonato%20brasileiro%20de%20clubes%20de%20futebol.pdf?sequence=1>. Acesso em 10 dez. 2015.

que o *scratch* brasileiro vencias as partidas e superava seus adversários não refletia a realidade política no Brasil à época. Menos de dois anos após a Copa do Mundo, o país sofreu o golpe civil-militar de 1964 e a influência dos militares não se restringiria às questões políticas, alcançando também o futebol.

Um ano após o golpe, os militares decidiram deixar expresso o que constava no Decreto-lei editado por Vargas. Enquanto aquele, como referimos, proibia, genericamente, que mulheres praticassem “desportos incompatíveis com as condições de sua natureza”, agora, o CND detalhava os esportes proibidos: “não é permitida a prática de lutas de qualquer natureza, futebol, futebol de salão, futebol de praia, pólo aquático, pólo, rugby, halterofilismo e beisebol”³⁶.

Na Copa do Mundo de 1966, realizada na Inglaterra, o Brasil acabou sendo desclassificado na fase de grupos, resultado tido como vexatório. Em 1968, assumiu como técnico da seleção o ex-jornalista João Saldanha, que obteve excelentes resultados nas eliminatórias para a Copa de 1970. A figura de Saldanha, porém, desagradava diversos políticos e militares, devido à sua ligação com partidos de esquerda, o que o tornava um risco de “subversão”. Após algumas derrotas em amistosos e críticas decorrentes de suas escolhas técnicas, Saldanha se envolveu em uma polêmica com o então presidente Médici.

Médici era fã do artilheiro Dario e, quando jornalistas questionaram Saldanha se ele convocaria Dadá em virtude disto, o treinador respondeu: “Pois olha, o presidente escala o ministério dele que eu escalo meu time”³⁷. O caso teve grande repercussão e, dois meses

³⁶ BARROS, Luana. *Baú da Política*: o futebol feminino já foi proibido no Brasil e a política tem tudo a ver com isso. Disponível em: <https://www.gov.br/memoriasreveladas/pt-br/assuntos/noticias/bau-da-politica-o-futebol-feminino-ja-foi-proibido-no-brasil-e-a-politica-tem-tudo-a-ver-com-isso>. Acesso em: 5 jul. 2024.

³⁷ AGOSTINO, Gilberto. *Viver ou Morrer*: futebol, geopolítica e identidade Nacional.

antes da Copa do Mundo, Saldanha foi substituído pelo então técnico do Botafogo, Zagallo. O caso, nos dizeres de Agostino:

Não se sabe ao certo se Médici estava tão empenhado na escalação de um jogador específico, em um momento em que os desafios governamentais eram tão grandes. Certo, sim, é que a figura de Saldanha era considerada muito inconveniente pelo seu destempero e por sua pretensa independência política. Temia-se que o treinador chegasse ao México com uma lista de presos políticos no bolso, e, em entrevista coletiva, diante de microfones e câmeras do mundo todo, denunciasse o desrespeito aos direitos humanos que vinha ocorrendo no Brasil³⁸.

Em meio a este momento conturbado, a seleção viajou ao México para disputar a Copa do Mundo, onde conseguiu um resultado fabuloso. Invicta, venceu a Itália na final por 4 a 1 e se consagrou como a melhor equipe de futebol do planeta, justamente no primeiro campeonato mundial a ser transmitido pela televisão brasileira, enquanto Médici não perdia a oportunidade de ligar os bons resultados da seleção ao desenvolvimento nacional.

Os vinte e quatro anos seguintes à conquista do tricampeonato mundial foram de intensa apatia no que diz respeito à participação da seleção brasileira nas Copas do Mundo. O Brasil ficou em 4º lugar em 1974, 3º lugar em 1978 e 5º lugar em 1982.

Abrimos um parêntese neste momento para retomar a questão do futebol feminino. Foi apenas em 1979 que o artigo 54 do Decreto-lei n. 3.199 de 1941 foi revogado. No entanto, essa revogação

Rio de Janeiro: Mauad Editora, 2011.

³⁸ AGOSTINO, Gilberto. *Viver ou Morrer: futebol, geopolítica e identidade Nacional*. Rio de Janeiro: Mauad Editora, 2011.

permitia apenas a prática de esportes reconhecidos internacionalmente, o que não era o caso do futebol feminino. As mulheres ainda não podiam, por exemplo, realizar partidas nos estádios brasileiros. Apenas em 1983, a regulamentação foi realizada, no mesmo ano, foi disputada a Taça Brasil e, em 1991, atletas brasileiras jogaram pela primeira vez uma Copa do Mundo³⁹.

O Brasil alcançou o 5º lugar na Copa do Mundo de 1986 e uma vergonhosa 9ª colocação em 1990. Foi apenas em 1994, com a seleção observada com desconfiança por torcedores e jornalistas, comandada por Carlos Alberto Parreira e liderada por Dunga, Bebeto e Romário, que ela chegou novamente ao topo do futebol, ao derrotar a equipe italiana nos pênaltis, em uma inesquecível partida final.

Na Copa do Mundo de 1998 era novamente esperado da seleção um grande resultado, especialmente diante das expectativas existentes em relação ao atacante Ronaldo “Fenômeno”, porém, pela segunda vez na história, restou, ao Brasil, o vice-campeonato, perdendo a final para a França liderada pelo gênio Zidane. Quatro anos depois, a glória seria restaurada, quando o Brasil conquista sua quinta Copa do Mundo de forma invicta, a primeira realizada em dois países diferentes, Japão e Coreia do Sul, vencendo a Alemanha na final por 2 a 0.

As três Copas do Mundo seguintes também foram marcadas pela decepção dos torcedores brasileiros. Em 2006, o Brasil ficou na 5ª colocação, em 2010 caiu nas quartas de final frente à equipe holandesa e, em 2014, na segunda Copa do Mundo disputada no Brasil, cercada por profunda indignação por parte da população em virtude dos imensos gastos públicos para a realização do evento, a

³⁹ BARROS, Luana. *Baú da Política*: o futebol feminino já foi proibido no Brasil e a política tem tudo a ver com isso. Disponível em: <https://www.gov.br/memoriasreveladas/pt-br/assuntos/noticias/bau-da-politica-o-futebol-feminino-ja-foi-proibido-no-brasil-e-a-politica-tem-tudo-a-ver-com-isso>. Acesso em: 5 jul. 2024.

seleção brasileira termina em 4º lugar, após sofrer uma vergonhosa derrota de 7 a 1 para a seleção alemã que se sagrou campeã após derrotar a equipe da Argentina.

Deve-se registrar, ainda, em relação à Copa de 2014, os protestos ocorridos no Brasil, chamados de “Não vai ter Copa”, realizados por diversos movimentos sociais em todo o país, especialmente nas capitais onde aconteceram os jogos. A principal crítica dos manifestantes era os altos gastos governamentais com o evento, em detrimento do baixo investimento em serviços públicos. Além disso, protestavam contra as remoções forçadas e a falta de políticas para moradia digna e a violência policial. Diversas categorias de trabalhadores também se juntaram às manifestações, reivindicando melhores condições de trabalho.

As Copas de 2018 e 2022 também não foram de bons resultados para a seleção canarinho. Em 2018, o Brasil chegou às quartas de final, perdendo para a Bélgica e terminando em 6º lugar e, em 2022, caiu novamente nas quartas, desta vez para a seleção da Croácia, conquistando a 7ª posição no campeonato. Até o momento, a equipe brasileira é a única que participou de todas as edições da Copa do Mundo.

Como se pode ver diante desta enxuta exposição acerca do futebol no país, o esporte não é um fenômeno que se restringe ao campo e aos jogadores. Desde seu primórdio, o futebol foi marcado pelo elitismo, pelo racismo, pela misoginia e pela exploração econômica e política, de forma que tais reflexos continuam a transparecer no cotidiano.



Faixa de torcedores do FC St. Pauli

Recentemente, várias questões sociais puderam ser observadas focando-se nos estádios de futebol, desde manifestações racistas de torcedores contra atletas (os casos envolvendo Vinícius Júnior, por exemplo), mensagens de apoio a imigrantes na Europa erguidas por torcidas na Alemanha (enquanto algumas contrárias aos imigrantes foram levantadas por torcedores em outros locais) e a própria reformulação da relação entre os clubes de futebol no Brasil e seus torcedores, com o aumento no quadro de sócios, o encarecimento do preço dos ingressos e a quase exclusão dos torcedores de classes baixas que antigamente possuíam um espaço nos estádios para ver os jogos de seus times do coração (a exemplo da saudosa Coreia do estádio Beira-Rio, extinta e invadida pelas cadeiras destinadas a torcedores dispostos a pagar mais).

Se de um lado o futebol nunca foi “simplesmente um esporte” diante das diversas relações de poder que o permeiam, de outro ele nunca foi tratado tanto como um *business* como atualmente. Passados quase noventa anos de uma época em que os atletas de futebol ganhavam apenas o suficiente para seu sustento, hoje as estrelas desse esporte recebem salários que chegam a milhões de euros por ano, apesar de esta não ser a realidade da maioria dos atletas de futebol ativos.

Os clubes de futebol brasileiros, por sua vez, possuem rendas exorbitantes, ultrapassando os 1,3 bilhões de reais em um ano (caso do Flamengo em 2023⁴⁰), enquanto as marcas que comercializam material desportivo atingem receitas de mais de US\$ 51,2 bilhões por ano, como foi o caso da Nike em 2023⁴¹.

Desta forma, trazendo a discussão para a seara jurídica, o futebol deve ser visto em toda a sua complexidade, envolvendo desde as relações de emprego até as regras próprias quanto ao julgamento de questões que circundam as partidas e o relacionamento existente entre os clubes e os torcedores. Mesmo sem a pretensão de abordar todas as facetas jurídicas que envolvem este esporte, o presente estudo busca trazer luz para questões pertinentes atinentes ao futebol, encarando-o como uma questão a ser levada a sério e não como uma mera paixão brasileira, até porque paixões são passageiras, enquanto o caso de amor entre as pessoas e o esporte bretão é eterna.

⁴⁰ Receita de clubes brasileiros chega a R\$ 11,1 bilhões em 2023; veja ranking - Lance! Disponível em: <https://www.lance.com.br/lancebiz/financas/receita-de-clubes-brasileiros-chega-a-r-111-bilhoes-em-2023-veja-ranking.html>, <https://www.lance.com.br/lancebiz/financas/receita-de-clubes-brasileiros-chega-a-r-111-bilhoes-em-2023-veja-ranking.html>. Acesso em: 5 jul. 2024.

⁴¹ Nike: Faturamento e Curiosidades. Disponível em: <https://br.investing.com/academy/statistics/nike-faturamento-e-curioidades/>. Acesso em: 5 jul. 2024.

2.

O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol

Passada a exposição acerca do histórico do futebol, podemos, neste instante, adentrar ao núcleo da primeira parte desta obra, o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol. A relação trabalhista existente entre o atleta e seu empregador é de natureza especial, diferenciando-se em diversos aspectos das previsões aplicáveis à maioria dos empregados cujos contratos de emprego são regidos pela CLT. Assim, é necessário que se parta dos elementos mais básicos para a formação do contrato para ser viável passar à exposição acerca das particularidades existentes no mister de atleta profissional.

Cabe ressaltar neste instante duas questões: em primeiro lugar, as colocações aqui realizadas possuem por base a Lei Geral do Esporte (LGE), Lei n. 14.597, de 14 de junho de 2023, utilizando também a Lei n. 9.615/98, conhecida como Lei Pelé, uma vez que esta não foi revogada e pode ser aplicada em caso de lacunas na LGE.

Essas leis dizem respeito a todas as modalidades desportivas, não se restringindo ao atleta de futebol, apesar da Lei Geral do Esporte possuir dispositivos específicos voltados a esse esporte. Escolhemos fixar a exposição no atleta de futebol por reconhecer o desconhecimento a respeito da realidade existente em outros esportes, o

que poderia induzir o leitor a algum tipo de erro de concepção. Em segundo lugar, esta exposição destina-se à modalidade profissional de prática do esporte, deixando-se de lado a prática não profissional, a qual também está prevista nas citadas leis.

Realizados esses esclarecimentos prévios, podemos passar à exposição, iniciando pelas partes do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol: o empregado e o empregador.

2.1. Empregador e empregado no contrato de trabalho desportivo

Este primeiro momento se aterá a colocar quem pode ser considerado empregador no contrato de trabalho desportivo, realizando uma comparação com o contrato de trabalho como descrito na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Reza o artigo 2º da CLT:

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.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Tal conceito celetista sofre duras críticas pela doutrina pátria, uma vez que confunde empregador à empresa, a qual não seria sujeito de direito, à exceção da empresa pública⁴². O rol estabelecido no referido artigo certamente não é exaustivo, uma vez que podem ser

⁴² BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 6. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2010, p. 372

empregadores, ainda, a União, os Estados-membros, as autarquias, as pessoas físicas que exploram atividade econômica, entre outros⁴³.

Diante disso, seria melhor considerar-se que empregador é todo aquele que possui empregados, assumindo os riscos da atividade econômica⁴⁴.

No que diz respeito ao contrato de trabalho efetuado com atleta profissional de qualquer esporte, a Lei Geral do Esporte prevê que a empregadora deve ser uma “organização desportiva empregadora”, como se pode ver no disposto no art. 70:

No nível da excelência esportiva, as relações econômicas que advêm da prática do esporte devem basear-se nas premissas do desenvolvimento social e econômico e no primado da proteção do trabalho, da garantia dos direitos sociais do **trabalhador esportivo** e da valorização da **organização esportiva empregadora** (grifamos).

Entendemos que também deve ser levado em conta o que traz a Lei n. 9.615/98 em seu artigo 28, dispondo que este contrato deve ser firmado entre o atleta e a “entidade de prática desportiva”.

Assim, somente pode ser considerado empregador de atleta profissional uma pessoa jurídica reconhecida como organização desportiva, que deverá contar com as formalidades previstas nos regulamentos específicos, em especial o registro em uma federação estadual e na Confederação Brasileira de Futebol⁴⁵.

⁴³ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013, p. 210

⁴⁴ Neste sentido, MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013, p. 210 e BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 6. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2010, p. 372.

⁴⁵ ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Os Atletas Profissionais de Futebol no Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998, p. 59.

Em suma, apenas se pode considerar empregador o clube devidamente registrado e habilitado pela CBF e pelas federações estaduais, ressalvando-se também que, para atuar em competições internacionais, o clube deverá cumprir o disposto nos regramentos da CONMEBOL e da FIFA.

Importante ressaltar, ainda, que o artigo 27-C da Lei Pelé esclarece que o contrato existente entre o atleta ou seu procurador com agente desportivo, pessoa física ou jurídica, cuja atividade está prevista no artigo 95 da LGE, não gera vínculo desportivo e, por consequência, não pode ser considerado contrato de trabalho, uma vez que envolve exclusivamente a possibilidade de representação e de assessoramento do atleta.

O artigo 3º da CLT coloca o conceito legal de empregado: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Tal artigo também é alvo de críticas por parte de doutrinadores, uma vez que não revela em sua totalidade os caracteres da relação de emprego. Esclarece Vecchi este conceito: “[...] é empregado toda a pessoa física que presta serviços não eventuais, pessoalmente, com intuito de remuneração e de forma subordinada (sob dependência) ao empregador”⁴⁶.

Diante do exposto, para se configurar uma relação de emprego, são necessários cinco requisitos: a) trabalho prestado por pessoa física; b) pessoalidade; c) habitualidade ou não eventualidade; d) onerosidade; e e) subordinação. Passamos a colocar sucintamente sobre esses requisitos utilizando-nos do pensamento de Mauricio Godinho Delgado⁴⁷:

⁴⁶ VECCHI, Ipojucan Demétrius. *Direito Material do Trabalho: noções introdutórias, relação de emprego e contrato de trabalho*. Curitiba: Juruá, 2014, p. 392.

⁴⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr,

a) Pessoa física: o trabalhador sempre deve ser uma pessoa natural, uma vez que o direito do trabalho não leva em consideração a prestação de serviços realizada por uma pessoa jurídica.

b) Pessoaalidade: a prestação de trabalho por pessoa natural deve ter o caráter de infungibilidade no que diz respeito ao trabalhador. A relação jurídica deve ser *intuitu personae* em relação ao prestador de serviços, ou seja, este não pode se fazer substituir intermitentemente por outro trabalhador para a realização dos serviços pactuados.

c) Não eventualidade: o trabalho prestado deve ter caráter de permanência, não podendo ser qualificado como esporádico, uma vez que a necessidade de serviços por parte do empregador é constante.

d) Onerosidade: a relação de emprego possui um caráter econômico. Assim, ao fornecer a sua força de trabalho, o empregado deve receber uma contrapartida econômica. Não há de se falar em relação de emprego quando não houver onerosidade, assim como ocorre, por exemplo, no trabalho voluntário.

e) Subordinação: trata-se do elemento mais proeminente da relação empregatícia. Consiste na situação jurídica pela qual o empregado acolhe o poder de direção empresarial na maneira como realiza a sua prestação de serviços, submetendo-se ao poder empregatício.

Os mesmos requisitos existem no que tange à relação trabalhista entre clube e atleta profissional. Além desses caracteres necessários à relação de emprego de uma forma geral, diferenciando-a de outras relações de trabalho como autônomo, eventual, avulso etc., outros requisitos são peculiares ao atleta profissional de futebol e serão analisados posteriormente.

Ainda neste momento, porém, é importante trazer algumas

novidades oriundas da Lei Geral do Esporte. O artigo 72 se refere à profissão de atleta:

Art. 72. A profissão de atleta é reconhecida e regulada por esta Lei, sem prejuízo das disposições não colidentes contidas na legislação vigente, no respectivo contrato de trabalho ou em acordos ou convenções coletivas.

Parágrafo único. Considera-se atleta profissional o praticante de esporte de alto nível que se dedica à atividade esportiva de forma remunerada e permanente e que tem nessa atividade sua principal fonte de renda por meio do trabalho, independentemente da forma como recebe sua remuneração.

Assim, atleta profissional é aquele que pratica um esporte de alto nível, dedicando-se à atividade esportiva de forma remunerada, permanente e como principal fonte de renda. Ao referir ao contrato de trabalho, acordos e convenções coletivas, o legislador deixa claro que a regra é a relação de emprego entre o atleta e a organização desportiva.

O artigo 97 da Lei Geral do Esporte, por outro lado, estabelece as regras específicas para o futebol. No inciso VIII está previsto que: “será caracterizada a atividade do atleta profissional **da modalidade futebol** por remuneração pactuada em contrato especial de trabalho esportivo firmado com organização que se dedique à prática esportiva” (grifamos). Assim, o atleta profissional de futebol é aquele que recebe remuneração e possui contrato de trabalho firmado com uma organização desportiva.

Fato curioso, porém, é o trazido pelo artigo 82 da LGE:

Art. 82. A atividade assalariada não é a única forma de caracterização da profissionalização do atleta, do

treinador e do árbitro esportivo, sendo possível também definir como profissional quem é remunerado por meio de contratos de natureza cível, vedada a sua participação como sócio ou acionista da organização esportiva.

Parágrafo único. A atividade profissional do atleta, do treinador e do árbitro esportivo não constitui por si relação de emprego com a organização com a qual ele mantenha vínculo de natureza meramente esportiva, caracterizado pela liberdade de contratação.

O *caput* do artigo acima revela a possibilidade da terceirização ou da pejetização do atleta profissional, o que se revela como um risco para a grande maioria dos atletas profissionais que, como vimos, são trabalhadores com salários que variam de baixos a médios, não sendo tratados da mesma forma que os astros, que recebem remunerações milionárias. Até o momento da escrita desta obra, não conhecemos tentativas realizadas por clubes de futebol de estabelecer contratos de natureza cível com seus atletas, no entanto, trata-se de uma possibilidade que deve ser observada.

Da mesma forma, o § 9º do artigo 86 da LGE:

Não constituirá nem gerará vínculo de emprego a remuneração eventual de atleta de qualquer modalidade por participação em prova ou partida, inclusive as premiações por resultado alcançado, concedidas eventualmente e em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades, bem como a percepção de auxílios na forma de bolsas ou de remuneração não permanente por meio de patrocínios ou direito sobre a exploração comercial de sua imagem.

Assim, a LGE prevê de forma inovadora possibilidades de vín-

culos não empregatícios entre atletas e organizações esportivas. Em relação a isso, concordamos com a afirmação de Fernando Augusto de Vita Borges de Sales:

Podemos dizer, então, que a regra geral é que o atleta profissional seja empregado da organização esportiva empregadora, o que se perfaz por meio de um contrato especial de trabalho esportivo. A exceção – em que não há vínculo de emprego, mas apenas vínculo esportivo – deve se dar por contrato próprio e específico de natureza civil⁴⁸.

Entendemos, pelo menos no momento, que a possibilidade de terceirização ou de pejetização não é aplicável à modalidade futebol em vista das disposições específicas do artigo 97 da Lei Geral do Esporte. Tendo isso em mente, para fins desta obra, nos referimos sempre à relação empregatícia entre atleta profissional de futebol e organizações esportivas (clubes).

2.1.1. Previsões referentes ao atleta estrangeiro e à atleta mulher

Antes de passarmos a analisar os elementos que devem constar no contrato especial de trabalho desportivo, cabe destacar algumas questões trazidas pela Lei Geral do Esporte no que diz respeito ao atleta estrangeiro e à atleta mulher.

Para que o atleta estrangeiro atue profissionalmente no país, é necessário que ele possua um visto de trabalho⁴⁹. A Lei n. 13.445/2017, em seu artigo 14, alínea e, contempla essa questão, enquanto o parágrafo 5º prevê o seguinte:

⁴⁸ SALES, Fernando Augusto de Vita Borges de. *Direito Desportivo*. Leme: Mizuno, 2023.

⁴⁹ SALES, Fernando Augusto de Vita Borges de. *Direito Desportivo*. Leme: Mizuno, 2023.

§ 5º Observadas as hipóteses previstas em regulamento, o visto temporário para trabalho poderá ser concedido ao imigrante que venha exercer atividade laboral, com ou sem vínculo empregatício no Brasil, desde que comprove oferta de trabalho formalizada por pessoa jurídica em atividade no País, dispensada esta exigência se o imigrante comprovar titulação em curso de ensino superior ou equivalente.

Assim, a organização administradora do esporte deve exigir da organização esportiva contratante a comprovação da autorização de trabalho dada ao jogador estrangeiro emitida pelo Ministério do Trabalho. Importante lembrar que, conforme o artigo 209 da Lei Geral do Esporte, o atleta classificado como refugiado que participar de competições esportivas será equiparado ao nacional, sem a obrigação de realizar o processo de concessão de autorização de trabalho⁵⁰.

Com relação à atleta mulher, gostaríamos apenas de destacar que a Lei Geral do Esporte previu uma proteção especial à profissional no parágrafo 10º do artigo 86, que estabelece que: “Os contratos celebrados com atletas mulheres, ainda que de natureza cível, não poderão ter qualquer tipo de condicionante relativo à gravidez, à licença-maternidade ou a questões referentes a maternidade em geral”.

Colocadas essas breves considerações, podemos passar aos elementos do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol.

⁵⁰ SALES, Fernando Augusto de Vita Borges de. *Direito Desportivo*. Leme: Mizuno, 2023.

2.2. O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol

Dispõe o *caput* do artigo 85 da Lei Geral do Esporte que:

A relação do atleta profissional com seu empregador esportivo regula-se pelas normas desta Lei, pelos acordos e pelas convenções coletivas, pelas cláusulas estabelecidas no contrato especial de trabalho esportivo e, subsidiariamente, pelas disposições da legislação trabalhista e da seguridade social.

Já neste momento, é possível verificar uma peculiaridade do contrato de trabalho do atleta profissional: a necessidade de um contrato formal. O *caput* do artigo 442 da CLT dispõe que “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. Tal conceito é complementado pelo *caput* do artigo seguinte “Art. 443 – O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressa, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente”.

Resta claro pelos dispositivos celetistas que o denominado contrato de trabalho (nomenclatura comumente utilizada, apesar do fato de que a mais correta seria “contrato de emprego”), regra geral, se caracteriza pela ausência de formalidades para sua existência, traduzindo-se em um “contrato realidade”, bastando existir faticamente para produzir efeitos na esfera jurídica, sem a necessidade de qualquer oficialização.

Conforme referido na Lei Geral do Esporte, o contrato de trabalho do atleta profissional, por sua vez, deverá ser realizado por escrito e conter determinadas cláusulas. Isto pode ser visto, especialmente, no artigo 86: “O atleta profissional poderá manter relação de

emprego com organização que se dedique à prática esportiva, com remuneração pactuada em contrato especial de trabalho esportivo, **escrito** [...]”, (grifamos) e no já citado inciso VIII do artigo 97 da mesma lei: “será caracterizada a atividade do atleta profissional da modalidade futebol por remuneração pactuada em contrato especial de trabalho esportivo firmado com organização que se dedique à prática esportiva”.

Conceituando-se o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, podemos colocar que é aquele firmado entre um atleta (empregado) e uma organização esportiva (empregador), em que o primeiro fica subordinado ao segundo, mediante remuneração e trabalho prestado não eventualmente, devendo ser o contrato realizado por escrito, não sendo permitido o contrato tácito ou verbal.

Uma questão relevante diz respeito ao registro do contrato de trabalho e o vínculo desportivo e empregatício. Conforme o § 5º, do artigo 28, da Lei Pelé, o vínculo desportivo do atleta com a entidade se formaliza apenas com o devido registro do contrato especial de trabalho desportivo na entidade de administração do desporto.

O § 8º do artigo 86 da Lei Geral do Esporte, no entanto, reza apenas que “O contrato especial de trabalho esportivo vigorará independentemente de registro em organização esportiva e não se confundirá com o vínculo esportivo”.

Assim, mesmo não estando registrado o contrato de trabalho na respectiva entidade de administração do desporto, o vínculo empregatício estará presente, carecendo o atleta, porém, de vínculo desportivo com o clube, o qual é necessário para que o jogador possua a condição legal, a qual só pode advir após o registro obrigatório, de acordo com o Regulamento Nacional de Registro e Transferência de Atletas da CBF: “Art. 13: O registro do atleta na CBF é requisito indispensável para a sua participação em competições oficiais organi-

zadas, reconhecidas ou coordenadas pela CBF, por Federação, pela CONMEBOL e/ou pela FIFA”.

Dessa forma, a condição legal é obtida quando da realização do contrato especial de trabalho desportivo e seu devido registro, enquanto a condição de jogo é alcançada quando da confirmação do registro do atleta no Boletim Informativo Diário (BID), nos casos de atletas inscritos na CBF. Assim, o atleta que não conste como inscrito no BID não possui condições de atuar em partidas pelo seu clube. Nos dizeres do auditor do Superior Tribunal de Justiça Desportiva (STJD) José Mauro Couto de Assis: “quem não está no BID, não está no mundo”⁵¹.

O próprio Código Brasileiro de Justiça Desportiva (CBJD) estabelece penalidades para o clube que incluir na equipe ou inserir na súmula da partida um atleta em situação irregular:

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 com-

⁵¹ TOBAR, Felipe. *Atleta irregular: Condição de jogo X Condição legal*. Disponível em: <http://www.pugliesegomes.com.br/atleta-irregular-condicao-de-jogo-x-condicao-legal-felipe-tobar>. Acesso em 16 dez. 2015.

petição, 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.

Pode-se observar a aplicação de penalidades em decisão da 5ª Comissão Disciplinar do STJD:

PROCESSO Nº 051/2013 – Jogo: Paragominas F.C (PA) X Náutico Futebol Clube (RR) categoria profissional, realizado em 14 de junho 2013 – Campeonato Brasileiro – Série D – Denunciados: Marcos Roberto Leal dos Santos, atleta do Paragominas F.C, incurso no Art. 250 do CBJD; Robemar da Costa Goes, atleta do Náutico F.C, incurso no Art.258 do CBJD; Paragominas F.C, incurso no Art. 214 do CBJD – AUDITOR RELATOR Dr. Matheus Gregorini.

Resultado: Por unanimidade de votos absolver, Marcos Roberto Leal dos Santos, atleta do Paragominas F.C, quanto a imputação do Art. 250 do CBJD e, multar o Paragominas F.C em R\$ 500,00 (quinhentos reais) mais a perda de seis pontos, por infração ao Art. 214 I e II do CBJD e, por maioria de votos aplicada a pena de advertência ao atleta, Robemar da Costa Goes, do Náutico F.C, por infração ao Art. 258 § I, contra o voto do Auditor Dr. Vitor Butruce que o absolvía. O Clube Paragominas F.C, encaminhou defesa escrita. Funcionou na defesa do Clube Nacional, Dr. Osvaldo Sestário Filho. O Clube Náutico F.C, não apresentou defesa (grifamos).

Desta maneira, para que o atleta possua condições legais e de jogo, é necessária a existência de um contrato especial de trabalho desportivo regular, seu devido registro e publicação. Passa-se agora a analisar as cláusulas obrigatórias e peculiares existentes no contrato de trabalho desportivo.

2.2.1. Cláusula indenizatória desportiva

O artigo 86 da Lei Geral do Esporte coloca que é obrigatória a previsão de cláusula indenizatória desportiva no contrato especial de trabalho desportivo:

- I – cláusula indenizatória desportiva, devida exclusivamente à organização esportiva empregadora à qual está vinculado o atleta, nas seguintes hipóteses:
- a) transferência do atleta para outra organização, nacional ou estrangeira, durante a vigência do contrato especial de trabalho desportivo;
 - b) retorno do atleta às atividades profissionais em outra organização esportiva, no prazo de até 30 (trinta) meses.

Após a extinção do famigerado instituto do passe, com a edição da Lei Pelé em sua primeira versão, era prevista a necessidade de previsão de “cláusula penal desportiva”. Apesar de tal alteração ter representado um avanço na legislação trabalhista desportiva com o fim da escravidão representada pelo passe, ela trouxe dúvidas no que dizia respeito ao sujeito passivo da cláusula penal. Seria ela devida apenas pelo atleta ao clube em caso de transferência ou também pelo clube ao atleta quando da rescisão antecipada do contrato de trabalho?

Apesar de ter existido por algum tempo divergência jurisprudencial,

dencial acerca deste tema, o Tribunal Superior do Trabalho, em decorrência do entendimento da SBDI-I, acabou por consolidar entendimento de que a cláusula penal desportiva seria devida apenas pelo atleta ao clube. Neste sentido:

ATLETA PROFISSIONAL. RESCISÃO CONTRATUAL UNILATERAL. CLÁUSULA PENAL. LEI Nº 9.615/98 (LEI PELÉ). RESPONSABILIDADE. De acordo com o entendimento predominante no Tribunal Superior do Trabalho, a imposição da obrigação prevista na cláusula penal do artigo 28 da Lei nº 9.615/98 (Lei Pelé) é aplicável apenas ao atleta que põe termo ao contrato de trabalho por sua própria vontade. Não se aplica ao empregador, uma vez que o objetivo da referida norma foi resguardar a entidade desportiva, saneando a ruptura contratual promovida unilateralmente pelo atleta que já havia sido formado e treinado à custa do investimento da entidade desportiva. Incidência da Súmula nº 333 do TST e do artigo 896, § 4º, da CLT. Recurso de revista não conhecido. (RR – 92100-65.2007.5.05.0033, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 02/10/2013, 2ª Turma, Data de Publicação: 18/10/2013).

Em 2011, com a alteração trazida pela Lei n. 12.395, foi sanada a possibilidade de dúvida quanto à interpretação, uma vez que tal dispositivo trouxe a previsão de duas indenizações em caso de término antecipado do contrato de trabalho: uma devida pelo atleta ao clube (cláusula indenizatória desportiva) e outra pelo clube ao atleta (cláusula compensatória desportiva). Tal previsão foi mantida na Lei Geral do Esporte de 2023.

Assim, a cláusula indenizatória desportiva veio em substituição aos valores pagos em decorrência do passe e da cláusula penal despor-

tiva prevista anteriormente, como forma de indenizar o clube pela transferência do atleta durante a vigência do contrato de trabalho.

Esse é o caso mais comum de término de contrato de trabalho retratado na imprensa esportiva, a qual insiste em chamar o valor de “multa” ou, pior, de “passe”, instituto há muito extinto.

O valor da cláusula indenizatória desportiva é pactuado livremente entre as partes e deve estar expresso no contrato de trabalho desportivo, sendo que, para transferências nacionais, o valor máximo da cláusula é o equivalente a duas mil vezes o valor do salário médio contratual do atleta e, para transferências internacionais, não há qualquer limite para fixação do valor conforme parágrafo 1º do artigo 86 da Lei Geral do Esporte⁵².

Para fins de pagamento da cláusula indenizatória desportiva, por força do parágrafo 2º do artigo 86, “Serão solidariamente responsáveis pelo pagamento da cláusula indenizatória esportiva de que trata o inciso I deste artigo o atleta e a nova organização esportiva empregadora”. Uma vez paga a cláusula indenizatória desportiva, surge a possibilidade de registro do atleta na nova entidade.

Cabe ressaltar, ainda, que tal pagamento da cláusula indenizatória desportiva somente poderá ser dispensado em caso de rompimento do contrato com justa causa ocasionada pelo empregador, dando vazão à rescisão indireta do contrato de trabalho, a qual será tratada em momento próprio.

Por fim, cabe falar a respeito dos direitos econômicos, os quais

⁵² 86 [...].

§ 1º O valor da cláusula indenizatória esportiva 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;

II – sem qualquer limitação, para as transferências internacionais.

possuem relação direta com o pagamento da cláusula indenizatória, na forma que dispõe o artigo 94 da Lei Geral do Esporte:

Art. 94. Entende-se por direitos econômicos todo e qualquer resultado ou proveito econômico oriundo da transferência, temporária ou definitiva, do vínculo esportivo de atleta profissional entre organizações esportivas empregadoras, do pagamento de cláusula indenizatória esportiva prevista em contrato especial de trabalho esportivo ou de compensação por rescisão de contrato fixada por órgão ou tribunal competente.

Parágrafo único. A cessão ou a negociação de direitos econômicos dos atletas submetem-se às regras e aos regulamentos próprios de cada organização de administração esportiva e à legislação internacional das federações internacionais esportivas.

Tal questão é extremamente relevante, uma vez que são corriqueiras matérias jornalísticas que se referem a investidores que possuiriam participação nos direitos econômicos relacionados a atletas. Como se pode ver, a Lei Geral do Esporte faz referência, nestas situações, aos regulamentos próprios e à legislação internacional esportiva.

Neste sentido, cabe colocar o disposto no artigo 18ter do Regulamento sobre Status e Transferência de Jogadores da FIFA⁵³:

Propriedade de terceiros dos direitos econômicos dos jogadores

1. Nenhum clube ou jogador poderá celebrar um acordo com um terceiro pelo qual o terceiro tenha o

⁵³ FIFA. *Regulations on the status and transfers of players*. Disponível em: <https://digitalhub.fifa.com/m/6a0797ec77cbc02c/original/Regulations-on-the-Status-and-Transfer-of-Players-February-2024-edition.pdf>. Acesso em 10 jul. 2024.

direito de participar, total ou parcialmente, na compensação devida em relação à futura transferência de um jogador de um clube para outro, ou ser atribuído quaisquer direitos em relação a uma transferência futura ou compensação de transferência.

Tal regramento, existente desde 2015, faz parte da extinção pela FIFA da possibilidade de terceiros como proprietários de direitos econômicos dos atletas, previsão que deve ser observada, obviamente, no Brasil.

2.2.2. Cláusula compensatória desportiva

Como referido, antes das alterações trazidas pela Lei n. 12.395/11, o Tribunal Superior do Trabalho consolidou entendimento de que a cláusula penal desportiva não era aplicável ao atleta, e, em caso de rescisão contratual por parte do empregador, este deveria pagar ao jogador apenas o estipulado no artigo 479 da CLT⁵⁴, assim como ocorre com os demais empregados em contratos de trabalho com prazo determinado.

Na nova redação do artigo 28 da Lei Pelé foi trazida pelo inciso II a necessidade de previsão no contrato de trabalho desportivo de cláusula compensatória desportiva, o que foi mantido no artigo 86, inciso II, da Lei Geral do Esporte, sendo ela devida pelo clube ao atleta profissional nas hipóteses dos incisos III, IV e V do *caput* do art. 90, que assim dispõem:

⁵⁴ Art. 479 – Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

III - a rescisão decorrente do inadimplemento salarial ou do contrato de direito de imagem a ele vinculado, de responsabilidade da organização esportiva empregadora, nos termos desta Lei;

IV - a rescisão indireta, nas demais hipóteses previstas na legislação trabalhista;

V - a dispensa imotivada do atleta.

Desta forma, tanto nos casos de rescisão indireta de contrato de trabalho em virtude do descumprimento de obrigações por parte do clube⁵⁵ ou nas situações previstas na CLT, no artigo 483⁵⁶, quanto no caso de dispensa imotivada do empregado, é devido a ele o valor relativo à cláusula compensatória desportiva, conforme será tratado posteriormente ao se versar sobre a extinção do contrato de trabalho desportivo.

O valor da cláusula compensatória desportiva, segundo o parágrafo 3º do artigo 85 da Lei Geral do Esporte, será estipulado pelas partes, respeitando o máximo equivalente a quatrocentas vezes o valor do salário mensal no momento da rescisão e, no mínimo, o correspondente ao total de salários mensais a que teria direito o atleta até o término do contrato⁵⁷.

⁵⁵ As quais serão devidamente colocadas posteriormente neste capítulo.

⁵⁶ Art. 483 – O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, para afetar sensivelmente a importância dos salários.

⁵⁷ § 3º O valor da cláusula compensatória esportiva a que se refere o inciso II do caput

Pode-se perceber que tal alteração legislativa foi favorável ao atleta, uma vez que o trabalhador receberá pelo menos o dobro do que tinha direito anteriormente pela previsão do artigo 479 da CLT, apesar de ainda existir uma imensa discrepância frente ao que é devido ao clube em circunstâncias idênticas, não havendo o equilíbrio presente na CLT em seu artigo 480 § 1^o⁵⁸.

2.3. Prazo do contrato de trabalho especial desportivo

Um dos princípios específicos do direito do trabalho é o da continuidade da relação de emprego. Uma de suas consequências, segundo Vecchi, é o fato de “ser regra a contratação por prazo indeterminado e somente nos casos expressamente previstos ser possível a contratação por prazo determinado”⁵⁹.

Isso se deve a uma questão de proteção do trabalhador, uma vez que lhe é mais proveitoso possuir uma relação de emprego de longa duração, e, também, por uma motivação social, sendo mais interessante para toda a sociedade a existência de contratos de trabalho sem prazo estipulado, favorecendo, por exemplo, a possibilidade de consumo de bens e de serviços por parte do obreiro.

deste artigo será livremente pactuado entre as partes e formalizado no contrato especial de trabalho esportivo, 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.

⁵⁸ Art. 480 – Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

§ 1º – A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.

⁵⁹ VECCHI, Ipojucan Demétrius. *Noções de Direito do Trabalho*: um enfoque constitucional. 2. ed. rev. e ampl. Passo Fundo: Ed. Universidade de Passo Fundo, 2007, p. 277.

Sendo limitada a possibilidade de o contrato de trabalho possuir prazo determinado, esta deve estar prevista em lei. São exemplos de contratos com prazo determinado aqueles que constam no artigo 443 e nos parágrafos da CLT (chamados contratos a prazo classicamente previstos), o contrato de artistas, o contrato de safra e o contrato temporário, dentre outros.

A Lei Geral do Esporte, no *caput* do artigo 86, estabelece a obrigatoriedade de previsão de prazo para o contrato de trabalho do atleta profissional:

O atleta profissional poderá manter relação de emprego com organização que se dedique à prática esportiva, com remuneração pactuada em contrato especial de trabalho esportivo, escrito e com prazo determinado, cuja vigência não poderá ser inferior a 3 (três) meses nem superior a 5 (cinco) anos, firmado com a respectiva organização esportiva [...].

Assim, ao contrário do que ocorre com os contratos de trabalho usuais, a previsão de prazo no contrato especial de trabalho desportivo é uma imposição, não existindo possibilidade de que ele vigore por prazo indeterminado.

Nesta senda, não deve ser observado o prazo máximo de dois anos e o limite de uma prorrogação previstos nos dispositivos celestistas⁶⁰. O prazo a ser obedecido é o previsto na Lei Geral do Esporte e as prorrogações são ilimitadas, sem a possibilidade de reconhecimento de vínculo com prazo indeterminado. Neste sentido, já se pronunciou o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região durante

⁶⁰ Art. 445 – O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451.

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.

a vigência do artigo 30 da Lei Pelé, que já estabelecia a obrigatoriedade de prazo determinado:

EMENTA: ATLETA PROFISSIONAL. CONTRATOS DE TRABALHO. PRESCRIÇÃO. A profissão do jogador de futebol tem regramento próprio. A Lei 6.354/76 que regulava as relações de trabalho do atleta profissional de futebol, bem como a Lei 9.615/98 (Lei Pelé), que a substituiu, dispõem que o contrato de trabalho do atleta sempre é por prazo determinado, sendo inviável a transmutação da natureza contratual para prazo indeterminado. Logo, a prescrição do direito de ação deve ser pronunciada em relação a cada contrato de trabalho. Apelo provido para pronunciar a prescrição da pretensão do autor em relação aos três primeiros contratos celebrados entre as partes, firmados nos anos de 1996, 1997 e 1998, extinguindo-se o processo, em relação a estes, com julgamento do mérito, na forma do artigo 269, inciso IV, do CPC. Acórdão do processo 0009800-88.2002.5.04.0020 (RO) Data: 18/06/2003 Redator: RICARDO HOFMEISTER DE ALMEIDA MARTINS COSTA.

Neste ponto merece destaque a característica de acessoriedade do vínculo desportivo em relação ao vínculo trabalhista. Foi o parágrafo 5º do artigo 28 da Lei Pelé que deu o golpe final ao instituto do passe estipulando que:

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 [...].

Como já referimos, a Lei Geral do Esporte não possui tal previsão, colocando somente o disposto no seu artigo 86, § 8º: “O contrato especial de trabalho esportivo vigorará independentemente de registro em organização esportiva e não se confundirá com o vínculo esportivo”.

Entendemos, porém, que a lógica segue a mesma. O contrato de trabalho existe independente de vínculo esportivo, até porque a existência deste depende de ações e do interesse do clube, porém, extinto o contrato de trabalho, não há como perdurar o vínculo esportivo, uma vez que se configura inexistente a ligação trabalhista entre atleta profissional e clube.

O instituto do passe era criticado de modo severo pela doutrina em função de possibilitar vincular o atleta mesmo na ausência de contrato de trabalho, sendo que autores chegaram a comparar tal instituto à escravidão. Segundo consta na obra “O Desporto” de Álvaro Melo Filho:

O passe, na concepção de alguns juristas europeus “*constituye una forma de comercio de esclavos, una violación de la libertad de contratación y de la libertad de circulación*” [...]

[...] o Prof. Manuel Tubino, a esse respeito, assevera que “a Lei do Passe é a última forma de escravidão existente, uma vez que os clubes são donos do atleta e ninguém de forma alguma pode ser dono da força de trabalho de alguém”⁶¹.

Diante do exposto, possui intrínseca ligação a previsão de um prazo determinado para o contrato de trabalho esportivo e a característica de acessoriedade do vínculo desportivo. Trata-se de uma

⁶¹ Apud ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Os Atletas Profissionais de Futebol no Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998, p. 112-113.

medida protetiva ao empregado, o qual tem um prazo mínimo para demonstrar suas habilidades e, com relação ao prazo máximo, não se vê vinculado por um lapso de tempo demasiadamente longo ao seu empregador. Como já colocamos em outra ocasião:

Caso fosse possível a realização de contrato com prazo indeterminado, o atleta estaria atrelado ao clube indefinidamente, somente podendo se desvincular mediante o pagamento de uma alta cláusula indenizatória, o que seria prejudicial ao direito à liberdade de escolha do trabalho, previsto na Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu artigo XXIII⁶².

Neste mesmo sentido, também encontramos posicionamento do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região:

ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. UNICIDADE CONTRATUAL. PRESCRIÇÃO. Hipótese em que correta a interpretação de que, afastada a incidência do art. 451 da CLT, quando da vigência dos 2 (dois) primeiros contratos estabelecidos entre as partes, é forçoso concluir que houve continuidade na prestação de trabalho, apenas com alterações pontuais e decorrentes da atividade desportiva, mantido o vínculo jurídico de emprego. Ainda, a extinção do instituto do “passe”, de cunho escravagista e, tardiamente retirado da legislação trabalhista aplicável aos atletas profissionais de futebol, pretendeu dar maior liberdade aos trabalhadores deste meio, já suficientemente presos às agremiações desportivas, adaptando a legislação especial à ordem constitucional do livre exercício da profissão. Assim,

⁶² ABAL, Felipe. O Contrato de Trabalho do Atleta Profissional de Futebol Frente aos Direitos Fundamentais Trabalhistas. *Espaço Jurídico: Journal of Law*. V. 13, n. 2. p. 334.

não há incidência da prescrição, nos moldes pretendidos pelo Reclamado. Provimento negado. Acórdão do processo 0000800-86.2010.5.04.0019 (RO)
Data: 11/07/2013 Redator: LUIZ ALBERTO DE VARGAS.

Desta forma, a previsão específica destinada ao atleta profissional vai ao encontro do princípio da proteção do trabalhador e das especificidades da atividade desempenhada pelo atleta.

2.4. Obrigações do clube e do atleta

Além das obrigações típicas de um contrato de trabalho, em que as partes devem guardar entre si a boa-fé e executarem da maneira mais correta possível o acordado, existem deveres peculiares descritos na Lei Geral do Esporte e aplicáveis ao contrato especial de trabalho desportivo. São deveres da organização-empregadora, segundo o artigo 84:

Art. 84. São deveres da organização esportiva direcionada à prática esportiva profissional, em especial:

- I – registrar o atleta profissional na organização esportiva que regula a respectiva modalidade para fins de vínculo esportivo;
- II – proporcionar aos atletas profissionais as condições necessárias à participação nas competições esportivas, nos treinos e em outras atividades preparatórias ou instrumentais;
- III – submeter os atletas profissionais aos exames médicos e clínicos necessários à prática esportiva;
- IV – proporcionar condições de trabalho dignas aos demais profissionais esportivos que componham seus quadros ou que a ela prestem serviços, incluídos

os treinadores e, quando pertinente, os árbitros;
V – promover obrigatoriamente exames periódicos para avaliar a saúde dos atletas, nos termos da regulamentação;
VI – contratar seguro de vida e de acidentes pessoais, com o objetivo de cobrir os riscos aos quais os atletas e os treinadores estão sujeitos, inclusive a organização esportiva que o convoque para seleção;
VII – assegurar que a importância segurada garanta ao atleta profissional ou ao beneficiário por ele indicado no contrato de seguro o direito a indenização mínima correspondente ao valor anual da remuneração pactuada.

A primeira das obrigações descritas, registrar o contrato de trabalho, é, como já colocado, condição obrigatória para que o atleta possua condição de jogo. Sem o devido registro, o empregado não possui meios de executar sua principal obrigação como trabalhador: a de atuar em partidas pelo clube empregador. Assim, para assegurar o bom cumprimento do contrato, é imprescindível o seu registro.

O dever exposto no inciso II refere-se ao suporte necessário ao empregado para poder executar suas tarefas da melhor forma possível, tratando tanto da estrutura do clube, que deve possuir condições para treinamentos e partidas, quanto à logística para, por exemplo, a disputa de jogos fora da localidade do clube. Sendo a atividade do atleta intimamente ligada ao seu condicionamento físico, o empregador deve oferecer meios para que o empregado esteja apto a laborar no máximo de sua capacidade.

As obrigações constantes nos incisos III e V, por sua vez, são ligadas tanto à questão do registro quanto ao fornecimento de condições apropriadas, uma vez que, para existir o registro do atleta, é necessário um atestado por parte de médico de que “o jogador se

encontra em boas condições de saúde física e mental, podendo exercer suas atividades profissionais”. Ainda, sem o acompanhamento médico devido (incluindo-se neste o trabalho dos fisioterapeutas e dos nutricionistas, por exemplo), não se pode falar que o clube estaria fornecendo as condições necessárias para o desenvolvimento da atividade do atleta. Além disso, o acompanhamento do atleta pelo médico é uma forma de preservar o próprio meio de subsistência do trabalhador, uma vez que não são raros os casos em que atletas se veem obrigados a parar de trabalhar em virtude de graves lesões que poderiam ter sido evitadas se tratadas corretamente.

O previsto no inciso IV busca resguardar não só as condições do atleta, como, também, as dos trabalhadores do clube que contribuem para o desenvolvimento dos jogadores, como os treinadores.

A obrigatoriedade de contratação de seguro de vida e de acidentes pessoais em benefício do atleta ou de seus beneficiários consta nos incisos VI e VII, sendo necessário que este garanta, no mínimo, o equivalente a um ano de remuneração em caso de sinistro.

É importante ressaltar, ainda no que diz respeito aos deveres do clube, que este, como os demais empregadores, tem como uma das principais obrigações a de contraprestar o trabalhador pelos serviços prestados. No caso do atleta profissional, o atraso no pagamento das verbas salariais possui previsões graves para o empregador moroso. Assim dispõe os parágrafos 1º a 5º do artigo 90 da Lei Geral do Esporte:

§ 1º É hipótese de rescisão indireta do contrato especial de trabalho esportivo a inadimplência da organização esportiva empregadora com as obrigações contratuais referentes à remuneração do atleta profissional ou ao contrato de direito de imagem, por período igual ou superior a 2 (dois) meses, ficando o atleta livre para transferir-se a qualquer outra or-

ganização esportiva, nacional ou estrangeira, e exigir a cláusula compensatória esportiva e os haveres devidos.

§ 2º Consideram-se salário, para efeitos da remuneração prevista no § 1º deste artigo, o abono de férias, o décimo terceiro salário, as gratificações e as demais verbas inclusas no contrato de trabalho.

§ 3º Caracteriza também mora contumaz o não recolhimento do FGTS e das contribuições previdenciárias.

§ 4º O atleta com contrato especial de trabalho esportivo rescindido na forma do § 1º deste artigo fica autorizado a transferir-se para outra organização esportiva, 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, respeitada a data-limite de inscrições prevista nos regulamentos de cada modalidade esportiva.

§ 5º É lícito ao atleta profissional recusar-se a competir por organização esportiva quando seus salários, no todo ou em parte, estiverem atrasados em 2 (dois) ou mais meses.

Desta maneira, estando o atleta com o salário em atraso por dois ou mais meses, ele pode se recusar a disputar partidas pelo seu clube ou até requerer a rescisão indireta do contrato de trabalho, como veremos posteriormente. Esse dispositivo tem sido utilizado desde o advento da Lei Pelé pelos atletas em diversas situações, ao menos como forma de barganha⁶³.

Essa previsão trazida pela Lei Geral do Esporte veio no sentido

⁶³ Neste sentido, os jogadores do Atlético-CE ameaçaram não atuar em partidas da Série D do Campeonato Brasileiro de 2023 por estarem com salários atrasados há três meses. Disponível em: <https://ge.globo.com/ce/futebol/times/atletico-ce/noticia/2023/07/07/com-salarios-atrasados-jogadores-do-atletico-ce-ameacam-nao-jogar-mais-a-serie-d.ghtml>.

de oferecer maior seriedade à relação de emprego trabalhista que, por muito tempo, foi tratada de forma amadorística por parte dos clubes, ainda como um resquício da época da não profissionalização do esporte e da semi-escravização dos atletas.

Quanto às obrigações do atleta, reza o artigo 74 da Lei Geral do Esporte:

- I – participar dos jogos, dos treinos, dos estágios e de outras sessões preparatórias de competições com aplicação e dedicação correspondentes às suas condições psicofísicas e técnicas;
- II – preservar as condições físicas que lhe permitam participar das competições esportivas, submetendo-se às intervenções médicas e assistências especializadas necessárias à prática esportiva;
- III – exercitar a atividade esportiva profissional de acordo com as regras da respectiva modalidade esportiva e as normas que regem a disciplina e a ética esportivas.

Os deveres do atleta referem-se, principalmente, à conservação de suas condições físicas e psicológicas para o exercício de seu mister. Para que o jogador possa atingir sua melhor forma, é necessário participar de treinos, jogos, concentrações e atividades desenvolvidas pelo empregador, além de manter um comportamento correto no extracampo, de modo que não prejudique suas atividades.

Desta maneira, o poder fiscalizador do clube e a postura do atleta não se restringem ao tempo em que este se encontra à disposição do empregador, mas é expandida até os limites em que pode haver influência em sua capacidade de prestar serviços.

O inciso III do artigo citado trata acerca da correta prestação de serviços para não haver prejuízo ao empregador. Como exemplo desse inciso, podemos citar a hipótese do atleta que utiliza substân-

cia que caracterize *doping* e é suspenso de suas atividades. Não obedecendo estes deveres, o atleta pode ter resiliado seu contrato com justa causa, devendo também ser observado o artigo 482 da CLT.

Finalizado este momento, podemos passar ao capítulo seguinte, o qual tratará a respeito da remuneração do atleta profissional de futebol.

3.

A remuneração do atleta profissional de futebol

O artigo 457 da CLT coloca a definição de salário e de remuneração do trabalhador:

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.

§ 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados.

§ 4º Consideram-se prêmios a 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.

Assim, podemos colocar que salário é a retribuição paga de forma direta pelo empregador ao empregado pelos serviços prestados e em virtude do tempo em que o trabalhador permanece à sua disposição por força do contrato de trabalho. Remuneração, por sua vez, engloba, além do salário, os valores que o empregado recebe de terceiros em virtude do contrato de trabalho. Desta forma, o conceito de remuneração é mais abrangente, incluindo o salário e seus componentes, os adicionais e as gorjetas⁶⁴.

O salário do atleta profissional deve constar expressamente no Contrato Especial de Trabalho Desportivo (CETD), até mesmo pelo fato de ser utilizado como base para a cláusula indenizatória desportiva nacional e cláusula compensatória desportiva, podendo sofrer reajustes conforme cláusulas extras opcionais. Passamos agora a colocar verbas peculiares recebidas pelos atletas profissionais.

3.1. Bichos

Alice Monteiro de Barros afirma que a nomenclatura “bicho” “surgiu com as primeiras apostas sobre o futebol profissional, no seu início, e guarda uma correlação com o chamado jogo do bicho”⁶⁵.

A explicação mais adotada, conforme exposto anteriormente, é

⁶⁴ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 6. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2010, p. 749.

⁶⁵ BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 117.

que a denominação seria oriunda da época do amadorismo, em que os atletas não recebiam salário, mas, sim, verbas em decorrência de vitórias nas partidas. Como meio de justificar o dinheiro recebido, afirmavam ter ganho no jogo do bicho⁶⁶.

De fato, a segunda teoria parece-nos mais adequada ao momento em que iniciou o profissionalismo no Brasil. Sendo o futebol, em seus primórdios, um esporte elitista, os poucos atletas de origens humildes que eram chamados a fazer parte das equipes teriam que possuir meios para se sustentar, porém, a ideia de pagar alguém para praticar um esporte não era algo aceito na época. Portanto, a desculpa de ter ganho no “jogo do bicho” era socialmente mais aceitável do que ser pago para jogar futebol.

Complementando o já colocado na explanação histórica, Mário Rodrigues Filho traça o surgimento do pagamento de “bichos” ao Clube de Regatas Vasco da Gama em 1923, quando o seu presidente premiava seus jogadores, dizendo que:

[...] o português dava dinheiro aos jogadores de Moraes e Silva. Chamava-se o dinheiro de bicho, porque, às vezes, era um cachorro, cinco mil réis, outras, um coelho, dez mil réis, outras um peru, vinte mil réis, um galo, cinqüenta, uma vaca cem. Não parava aí. Havia vacas de uma, de duas pernas, de acordo com o jogo⁶⁷.

Hodiernamente, os “bichos” consistem em gratificações pagas pelo clube ao atleta em virtude de uma conquista alcançada, podendo se tratar de vitória em uma partida, de classificação para deter-

⁶⁶ Neste sentido CATHARINO, José Martins. *Contrato de emprego desportivo no direito brasileiro*. São Paulo: LTr, 1969, p. 32.

⁶⁷ Apud CALDAS, Waldenyr. *O Pontapé Inicial: memória do futebol brasileiro (1894-1933)*. São Paulo: IBDC, 1990, p. 79.

minado torneio ou de obtenção de um título em competição, por exemplo.

O Tribunal Superior do Trabalho entendia, antes do advento da Lei Geral do Esporte, que sendo tal verba oriunda do exercício de sua atividade e revestida pela habitualidade, teria caráter salarial:

[...] BICHOS. INTEGRAÇÃO. Em face do que dispõe o inciso III, do artigo 3º da Lei nº 6.345/76, qualquer parcela auferida pelo atleta em função do contrato, ainda que não prevista taxativamente, se integrará na remuneração para todos os efeitos, desde que se revista de habitualidade, segundo conceito já definido amplamente pela doutrina e jurisprudência. Os “bichos” fundam-se em uma valoração objetiva, dado o seu pagamento habitual e periódico, tendo feição retributiva, portanto, integram o salário do atleta, incidindo em todas as verbas decorrentes de seu contrato de trabalho. Ressalte-se que o fato de haver variações no valor pago e a liberalidade com a qual e concedido não elidem o caráter eminentemente salarial da verba sub judice. [...] (AIRR e RR – 2595900-58.2002.5.03.0900, Redator Ministro: Renato de Lacerda Paiva, Data de Julgamento: 16/11/2005, 2ª Turma, Data de Publicação: 17/03/2006).

A Lei Geral do Esporte, no entanto, trouxe em seu corpo previsões específicas a respeito da natureza das verbas pagas a título de bichos, de luvas e de imagem, especificamente nos parágrafos 1º e 2º do artigo 85:

§ 1º Os prêmios por performance ou resultado, o direito de imagem e o valor das luvas, caso ajustadas, não possuem natureza salarial e constarão de contrato avulso de natureza exclusivamente civil.

§ 2º Consideram-se prêmios por performance as liberalidades concedidas pela organização que se dedique à prática esportiva empregadora em dinheiro a atleta, a grupo de atletas, a treinadores e a demais integrantes de comissões técnicas e delegações, em razão do seu desempenho individual ou do desempenho coletivo da equipe da organização que se dedique à prática esportiva, previstas em contrato especial de trabalho esportivo ou não.

Dessa forma, seguindo a legislação atual, os valores recebidos pelo atleta como prêmios (“bichos”) não possuem natureza salarial, tratando-se de verbas de natureza civil e não impactando em outros direitos trabalhistas que utilizem o salário ou a remuneração como base, a exemplo das férias, do 13º salário e do FGTS.

3.2. Luvas

A verba denominada “luvas” é, segundo o artigo 12 do antigo regramento do atleta profissional de futebol, a Lei n. 6.354/76, “a importância paga pelo empregador ao atleta, na forma do que for convencionado, pela assinatura do contrato”.

O termo “luvas” surgiu, segundo Zainaghi, da expressão “ficou como uma luva” ou “caiu como uma luva”, exteriorizando a importância que a contratação de um determinado jogador teve para a equipe, atestando sua capacidade técnica⁶⁸.

Os valores a título de “luvas” podem ser pagos ao atleta de uma única vez no momento da assinatura do contrato de trabalho ou parceladamente, em conjunto com sua remuneração. Além de se

⁶⁸ ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Os Atletas Profissionais de Futebol no Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998, p. 74

traduzirem em um valor pago em dinheiro, também podem ser oferecidas luvas em forma de outro bem, como um automóvel ou um apartamento.

Da mesma forma que no relacionado aos “bichos”, o Tribunal Superior do Trabalho havia firmado entendimento no sentido de que as parcelas pagas a título de “luvas” possuem natureza salarial. Nesta senda:

COISA JULGADA – BICHO – NATUREZA JURÍDICA – MULTA DO ARTIGO 477, § 8º, DA CLT – CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO O apelo não comporta conhecimento, a teor do artigo 896 da CLT – LUVAS – NATUREZA JURÍDICA As luvas constituem importância paga pelo clube ao atleta, pela assinatura do contrato. Têm caráter salarial, integrando a remuneração para todos os efeitos legais. Precedentes. Recurso de Revista parcialmente conhecido e desprovido. (RR – 5700-63.2002.5.02.0047, Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 07/12/2010, 8ª Turma, Data de Publicação: 10/12/2010).

[...] LUVAS DESPORTIVAS. NATUREZA JURÍDICA. Nos termos do artigo 12 da Lei nº 6.354/76, entende-se por “luvas” a importância paga pelo empregador ao atleta, na forma do que for convenicionado, pela assinatura do contrato. As “luvas” são pagas em razão do contrato de trabalho, levando-se em consideração o desempenho do atleta ao longo de sua carreira. Reveste-se, portanto, a parcela, de natureza salarial. Recurso de revista conhecido e provido. (RR – 660130-20.2000.5.03.5555, Relator Ministro: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 08/11/2006, 1ª Turma, Data de Publicação: 24/11/2006).

Porém, conforme já colocado, o parágrafo 1º da Lei Geral do Esporte compreendeu que os valores pagos a título de luvas não possuem natureza salarial, devendo serem entendidos como verba de natureza civil.

3.3. Unicidade contratual e irredutibilidade salarial

O princípio da intangibilidade salarial é basilar ao direito do trabalho, uma vez que existe a presunção que as necessidades do indivíduo e de sua família são supridas pelo salário recebido em virtude de seu trabalho. Maurício Godinho Delgado entende que este princípio se estende em diversas direções:

[...] garantia do valor do salário; garantias contra mudanças contratuais e normativas que provoquem a redução do salário; [...] garantias contra práticas que prejudiquem seu efetivo montante – trata-se dos problemas jurídicos envolventes aos descontos no salário do empregado [...]; finalmente, garantias contra interesses contrapostos de credores diversos, sejam do empregador, sejam do próprio empregado⁶⁹.

Diante disso, abstrai-se deste princípio a irredutibilidade salarial prevista no artigo 7º, IV, da Constituição da República: “irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;”. Segundo a questão da irredutibilidade salarial, explica Ipojucan Vecchi:

[...] não existe qualquer possibilidade legítima de acordo individual entre empregado e empregador,

⁶⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 200-201.

nem, muito menos, de decisão unilateral do empregador possibilitar uma diminuição salarial que possa ser considerada válida, só sendo possível essa alteração mediante o acordo coletivo ou convenção coletiva⁷⁰.

Ocorre que, em virtude da possibilidade de se realizar sucessivos contratos com prazo determinado com o atleta profissional de futebol, pode acontecer de na realização de um contrato posterior existir previsão de um salário inferior ao constante no contrato anterior, fato que pode suscitar a violação do princípio da intangibilidade salarial.

Conforme exposto, não se aplicam ao contrato especial de trabalho desportivo os regramentos gerais dos demais contratos com prazo determinado. Dessa maneira, também o disposto no artigo 452⁷¹, que prevê a unicidade contratual quando da realização de contratos com prazo determinado sucessivos, não pode ser aplicado no contrato de trabalho desportivo, em decorrência da peculiaridade da impossibilidade de prazo indeterminado, segundo já tratado.

Não existindo a possibilidade de se verificar unicidade contratual no contrato de trabalho desportivo, não há que se falar em redução de salário quando da realização de um novo contrato de trabalho entre atleta e clube, uma vez que novas circunstâncias são analisadas ao se realizar o contrato atual, como a produtividade do atleta na vigência do contrato anterior, sua condição física, entre outras.

Neste sentido, o Tribunal Superior do Trabalho já se pronunciou da seguinte maneira:

⁷⁰ VECCHI, Ipojucan Demétrius. *Noções de Direito do Trabalho*: um enfoque constitucional. 2. ed. rev. e ampl. Passo Fundo: Ed. Universidade de Passo Fundo, 2007, p. 481-482.

⁷¹ Art. 452 – Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 6 (seis) meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.

[...] UNICIDADE CONTRATUAL. IRREDUTIBILIDADE SALARIAL. O art. 30, parágrafo único, da Lei nº 9.615/98 determina que o contrato de trabalho entabulado entre a entidade esportiva e o atleta profissional será por prazo determinado, nunca podendo ser inferior a três meses ou superior a cinco anos, motivo pelo qual resulta inaplicável o disposto no art. 452 da CLT, porquanto incompatível com aquela, ainda que celebrados vários contratos sucessivamente. Não reconhecida a unicidade contratual, não se há de falar em redução salarial, porquanto a remuneração ajustada em cada um dos contratos de trabalho - incomunicáveis entre si – é fruto da livre pactuação entre as partes. Recurso de Revista não conhecido [...] (RR – 60600-24.2004.5.01.0024, Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 17/10/2012, 8ª Turma, Data de Publicação: 26/10/2012).

Assim, diante do fato de que os contratos de trabalho não se comunicam entre si, devendo ser analisados separadamente, não há que se falar em redução salarial quando ocorre sucessão de contratos de trabalho desportivos com o mesmo empregador.

Cabe ressaltar, porém, que durante a vigência de um contrato de trabalho desportivo, o princípio em tela deve ser observado em sua integralidade. É o que se pode observar no caso de transferência temporária do atleta de um clube para outro, quando ele tem o direito de receber a mesma remuneração que no clube cedente, assunto sobre o qual será tratado futuramente.

Por este motivo é que, diversas vezes, vemos a situação em que o clube cedente acaba por pagar parte do salário do atleta cedido a outra agremiação, uma vez que ambos os empregadores são responsáveis pela remuneração do atleta e o não pagamento da contraprestação pode gerar a rescisão indireta do contrato de trabalho por força do parágrafo 3º do artigo 91 da Lei Geral do Esporte:

§ 3º O não pagamento ao atleta de salário e de contribuições previstas em lei por parte da organização esportiva cessionária, por 2 (dois) meses, implicará a rescisão do contrato de cessão e a incidência da cláusula compensatória esportiva nele prevista, a ser paga ao atleta pela organização esportiva cessionária.

Em suma, tratando-se de contratos de trabalho diversos firmados com o mesmo empregador, não se pode falar de unicidade contratual ou de redução salarial. Referente ao salário do atleta durante a vigência de um contrato de trabalho, porém, este é abrangido em sua plenitude pelo princípio da intangibilidade salarial.

3.4. Descontos salariais e multas

Neste momento cabe colocarmos a respeito da possibilidade de cobrança de multa pecuniária dos atletas profissionais. Frequentemente se lê em jornais e sites voltados a notícias esportivas que determinado atleta foi punido com uma multa ou teve que contribuir com a famosa “caixinha” dos jogadores por ter se atrasado ou faltado a um treino⁷². Por este motivo, é importante analisarmos a possibilidade de tal punição ao contrato do atleta profissional.

A prática da cobrança de multas do atleta é uma reminiscência da antiga Lei n. 6.354/76, que dispunha em seu artigo 15 que:

Art. 15 A associação empregadora e as entidades a que a mesma esteja filiada poderão aplicar ao atleta

⁷² Neste sentido: “O atraso na reapresentação do Grêmio após a folga para o Carnaval pesará no bolso do meia Carlos Alberto. O jogador, que chegou ao treino desta manhã uma hora após o esperado, pagará uma multa pelo ocorrido, reforçando a ‘caixinha’ dos jogadores”. Disponível em: <http://esporte.ig.com.br/futebol/carlos+alberto+so+pagara+caixinha+por+atraso+a+treino+do+gremio/n1238141946225.html>

as penalidades estabelecidas na legislação desportiva, facultada reclamação ao órgão competente da Justiça e Disciplina Desportivas.

§ 1º As penalidades pecuniárias não poderão ser superiores a 40% (quarenta por cento) do salário percebido pelo atleta, sendo as importâncias correspondentes recolhidas diretamente ao ‘Fundo de Assistência ao Atleta Profissional – FAAP’, a que se refere o Artigo 9º da Lei nº 6.269, de 24 de novembro de 1975, não readquirindo o atleta condição de jogo, enquanto não comprovar, perante a Confederação, a Federação ou a Liga respectiva, o recolhimento, em cada caso.

Esse artigo previa uma particularidade do contrato do atleta profissional, uma vez que a pena de multa é proibida aos trabalhadores em geral, em virtude do artigo 462 da CLT: “Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo”.

Ocorre que, apesar de alguns doutrinadores da área desportiva afirmarem que tal penalidade ainda é viável em virtude de regramentos internos dos clubes, a Lei n. 6.454/76 foi revogada em sua totalidade pela Lei n. 12.395/11, não sendo mais aplicável.

Não bastasse, o artigo 15 da lei revogada dispunha claramente que os valores deveriam ser destinados ao “Fundo de Assistência ao Atleta Profissional” e não direcionados à “caixinha” dos jogadores, o que, por si só, já revela a ilegalidade da maioria dos descontos realizados pelos clubes.

Alice Monteiro de Barros coloca a respeito das sanções aplicáveis aos trabalhadores pelo empregador, apontando que estas “compreendem: advertência, suspensão e despedida por justa causa, não

sendo permitida a multa, exceto para os jogadores de futebol (Lei n. 9.615/98)⁷³. Na realidade, o artigo 50 da Lei Pelé, que trata a respeito das penalidades a que se sujeita o infrator das normas desportivas, prevê multa a ser aplicada única e exclusivamente pelos órgãos da Justiça Desportiva e não pelo empregador.

Assim, a partir da edição da Lei n. 12.395/11, não se pode mais falar em multa a ser aplicada pelo clube ao atleta, sob pena de violação do artigo 462 da CLT, surgindo a possibilidade de o trabalhador pleitear judicialmente a devolução dos valores cobrados ou descontados de modo indevido.

⁷³ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 6. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2010, p. 609.

4.

Jornada de trabalho e férias do atleta profissional de futebol

O artigo 28, § 4º da Lei Pelé dispõe que “aplicam-se ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista e da Seguridade Social, ressalvadas as peculiaridades constantes desta Lei, especialmente as seguintes”. Em sentido semelhante, a Lei Geral do Esporte prevê que “Art. 72. A profissão de atleta é reconhecida e regulada por esta Lei, sem prejuízo das disposições não colidentes contidas na legislação vigente, no respectivo contrato de trabalho ou em acordos ou convenções coletivas”. Essas previsões expressam a utilização da legislação comum trabalhista de forma subsidiária em tudo o que não for de encontro às particularidades das normas específicas que dizem respeito ao atleta profissional. As peculiaridades colocadas pelo dispositivo citado estão diretamente ligadas à questão da jornada de trabalho do atleta, as quais passamos a explicar.

4.1. Repouso semanal remunerado

A Lei Geral do Esporte não possui previsões voltadas ao repouso semanal remunerado do atleta, dessa forma, devemos nos so-

correr da Lei Pelé, até porque não podemos supor que tal direito foi suprimido por se tratar de norma constitucional⁷⁴. O inciso IV do parágrafo 4º do artigo 28 versa a respeito desse direito, apontando que deve ser concedido ao atleta: “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”. A única variação no que diz ao descanso semanal remunerado em relação aos demais trabalhadores é a exclusão do previsto na Constituição Federal em seu artigo 7º, XV, referente ao descanso ser realizado “preferencialmente aos domingos”.

É evidente que neste caso é apresentada uma alteração em relação ao trabalhador comum, em virtude de uma especificidade da profissão de atleta profissional. Como inúmeras partidas são realizadas aos domingos, não poderia a legislação prever que o descanso semanal ocorresse nestes dias, sob risco de prejudicar o próprio trabalhador e a visibilidade de seu trabalho. Assim, entendemos que tal previsão não causa prejuízo ao obreiro, devendo o descanso semanal ser concedido ao atleta em dia posterior à realização da partida.

4.2. Jornada de trabalho

O artigo 97 da Lei Geral do Esporte prevê especificidades para os atletas profissionais de futebol. O seu inciso VI dispõe que: “deverá ser observado período de trabalho semanal regular de 44 (quarenta e quatro) horas”.

⁷⁴ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XV – repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos.

Como se pode notar analisando-se unicamente este inciso, não é trazida nenhuma novidade em relação ao trabalhador comum, uma vez que a jornada de trabalho máxima no Brasil é limitada pelo artigo 7º, XIII da Constituição Federal: “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”.

Assim, em uma primeira vista, a jornada de trabalho do atleta profissional estaria alinhada ao previsto constitucionalmente para todos os trabalhadores no país, não se tratando de um caso isolado. Ocorre que os três primeiros incisos do mesmo artigo se referem a uma singularidade relativa à jornada de trabalho do atleta que pode ser vista como incompatível com essa previsão: os períodos de concentração.

4.2.1. Concentração

Os incisos I a III do artigo 97 da Lei Geral do Esporte dispõem que:

- I – não poderá a concentração, se conveniente à organização esportiva contratante, ser superior a 3 (três) dias consecutivos por semana, desde que esteja programada qualquer partida, prova ou equivalente, amistosa ou oficial, e deverá o atleta ficar à disposição do empregador por ocasião da realização de competição fora da localidade onde tenha sua sede;
- II – poderá ser ampliado o prazo de concentração, independentemente de qualquer pagamento adicional, quando o atleta estiver à disposição da organização que regula a modalidade;
- III – não serão devidos acréscimos remuneratórios

em razão de períodos de concentração, de viagens, de pré-temporada fora da sede e de participação do atleta em partida, em prova ou equivalente, salvo previsão contratual diversa.

A concentração, segundo Alice Monteiro de Barros⁷⁵, se trata de uma questão:

peculiar do atleta e visa resguardá-lo para obtenção de melhor rendimento na competição. Nessa oportunidade, o empregador poderá exigir que o atleta alimente-se adequadamente, observe as horas de sono, abstenha-se de ingerir bebidas alcoólicas e treine.

Assim, a concentração é um lapso de tempo em que o atleta permanece à disposição do empregador, sob supervisão deste, sendo que esse período pode ser, segundo a Lei Geral do Esporte, de até três dias consecutivos por semana, podendo ser estendido em situações especiais ou quando o atleta estiver a serviço da organização que regula a modalidade, no caso do futebol, a CBF.

A grande discussão⁷⁶, anterior à Lei Geral do Esporte, a respeito deste aspecto se referia à possibilidade de remuneração a mais do empregado em virtude destas horas em que ele se encontra concentrado. O posicionamento da maior parte da doutrina era no sentido de que a concentração seria uma peculiaridade da profissão de atleta de futebol, sendo que poderia haver pagamento por este período somente em virtude de previsão contratual⁷⁷.

⁷⁵ BARROS, Alice Monteiro de. A Lei Pelé. *Revista Consulex*, Brasília, n. 38, fev. 2000, p. 178.

⁷⁶ Sobre o conflito entre as peculiaridades do contrato de trabalho desportivo e os direitos fundamentais dos trabalhadores ver ABAL, Felipe. O Contrato de Trabalho do Atleta Profissional de Futebol Frente aos Direitos Fundamentais Trabalhistas. *Espaço Jurídico: Journal of Law*. V. 13, n. 2.

⁷⁷ ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Os Atletas Profissionais de Futebol no Direito do Trabalho*.

Segundo este entendimento consolidado por grande parte da doutrina e quase pacífico na jurisprudência, só seriam contabilizadas na jornada de trabalho semanal do atleta as horas em que ele estivesse participando de jogos ou de treinamentos, excluindo-se o período em que o jogador ficasse concentrado, havendo o direito a horas extras apenas quando o tempo de concentração extrapolasse o limite de três dias por semana.

Esta posição, como se vê pelo supracitado, foi incorporada na Lei Geral do Esporte, que exclui qualquer pagamento extra em virtude do período de concentração.

No nosso entendimento, tal previsão apresenta uma contradição e fere os direitos fundamentais do atleta como trabalhador. Para justificar essa colocação, deve-se conceituar o termo “jornada de trabalho”. Segundo Mauricio Godinho Delgado⁷⁸:

Jornada de trabalho é o lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato. É, desse modo, a medida principal do tempo diário de disponibilidade do obreiro em face de seu empregador como resultado do cumprimento do contrato de trabalho que os vincula.

Frente a esse conceito, pode-se denotar que não se inclui na jornada de trabalho somente o tempo em que o empregado está efetivamente trabalhando para seu empregador, mas também os períodos em que permanece à disposição do empregador, aguardando ordens.

Assim, considerando a realidade fática de que durante a concentração o atleta se encontra sob a supervisão e o controle do clube,

São Paulo: LTr., 1998, p. 91.

⁷⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 805.

trata-se, indubitavelmente, de um período que deveria ser incluso na jornada de trabalho do atleta e, caso ultrapassasse as oito horas diárias ou as quarenta e quatro horas semanais previstas constitucionalmente, deveria ocorrer o correspondente pagamento de horas extras, com o acréscimo mínimo de 50% sobre o valor da hora normal.

Mesmo se pretendêssemos mitigar este entendimento, descharacterizando o período de concentração como horas extras, ele deveria ser observado analogamente à prontidão, que se trata do tempo em que o empregado fica nas dependências da empresa aguardando ordens, conforme o artigo 244, § 3º, da CLT.

Discordamos, portanto, do posicionamento majoritário exposto pela doutrina e pela jurisprudência, entendendo que a previsão da legislação específica a respeito da concentração vai de encontro às disposições constitucionais relativas à jornada de trabalho, tratando-se de tempo à disposição do empregador, portanto, deveria ser remunerado.

A alegação de que se trata de uma peculiaridade do trabalho do atleta e não poderia ser vista da mesma forma que em relação a um trabalhador comum é inválida. Caso os operadores do direito trabalhista observassem as peculiaridades de cada uma das profissões chegar-se-ia à conclusão de que quase nenhum adicional previsto na legislação trabalhista deveria ser pago, uma vez que, por exemplo, um frentista de posto de gasolina não deveria receber adicional de periculosidade, já que o contato com agente inflamável é uma peculiaridade de sua profissão; da mesma forma, um enfermeiro também não teria direito ao adicional de insalubridade.

Gize-se, ainda, que a afirmação de que a legislação específica deve se sobrepor à lei geral também não prospera em decorrência do princípio da norma mais favorável no direito do trabalho, uma vez que a regra a ser aplicável é aquela que traz mais benefícios ao trabalhador, independente de sua posição hierárquica.

Infelizmente, não acreditamos que este posicionamento favorável ao trabalhador será adotado pelos doutrinadores e julgadores, devendo ser considerado, para fins gerais, que o atleta não faz jus a qualquer remuneração a mais em virtude dos períodos de concentração, exceto quando houver previsão contratual específica.

4.3. Trabalho noturno do atleta profissional de futebol

Uma das novidades trazidas pela Lei Geral do Esporte diz respeito a previsões a respeito do trabalho noturno do atleta profissional de futebol. Enquanto a Lei Pelé nada dispunha a respeito, o artigo 97 da LGE trata em seu inciso VII e parágrafos 3º e 4º a respeito do tema:

VII – será assegurada, no caso de participação em jogos e em competições realizados em período noturno, remuneração com acréscimo de pelo menos 20% (vinte por cento) sobre a hora diurna, salvo condições mais benéficas previstas em convenção ou acordo coletivo;

§ 3º Para os efeitos do inciso VII do caput deste artigo, considera-se trabalho noturno a participação em jogos e em competições realizados entre as 23h59 (vinte e três horas e cinquenta e nove minutos) de um dia e as 6h59 (seis horas e cinquenta e nove minutos) do dia seguinte.

§ 4º A hora do trabalho noturno será calculada como de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

O inciso VII e o parágrafo 4º apenas reproduzem os dispositivos celetistas que versam a respeito do trabalho noturno dos trabalhadores urbanos, estabelecendo um adicional noturno de 20% e

ressaltando que a hora noturna reduzida equivale a 52 minutos e 30 segundos.

O parágrafo 3º, no entanto, dirime uma questão que era bastante problemática no que diz respeito ao atleta profissional de futebol, tendo em vista que diversas partidas são realizadas à noite, ultrapassando as 22h, quando inicia o período noturno para os trabalhadores urbanos. Estabelecendo que a hora noturna para o atleta profissional de futebol inicia às 23h59 e se estende até às 6h59 do dia seguinte, de modo que o adicional devido para as horas trabalhadas neste ínterim, são definidas por condições condizentes com as peculiaridades do trabalho nesta profissão.

4.4. Intervalos interjornada e intrajornada

Para finalizar a questão da jornada de trabalho do atleta profissional, deve-se colocar a respeito dos intervalos interjornada e intrajornada, uma vez que não existe previsão específica na legislação e este respeito. Quanto ao intervalo interjornada, diante da omissão na Lei Geral do Esporte e da Lei Pelé, deve ser observado o artigo 66 da CLT como forma de preservar da saúde do trabalhador e garantir que ele não seja submetido a longos períodos de trabalho de forma ininterrupta, tendo direito o atleta, portanto, a um intervalo para descanso de no mínimo 11 horas consecutivas entre duas jornadas de trabalho.

No que tange ao intervalo intrajornada, da mesma forma, deve ser utilizada a previsão celetista a respeito do assunto:

Art. 71 – Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual

será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º – Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º – Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

Nesta senda, sempre que o trabalho do atleta ultrapassar quatro horas será devido um intervalo de 15 minutos e quando exceder seis horas deverá ser concedido intervalo de, no mínimo, uma hora e, no máximo, de duas horas. Cabe ressaltarmos o entendimento de Domingos Sávio Zainaghi⁷⁹ quanto ao intervalo concedido dentro de uma partida de futebol:

O jogador de futebol goza de um intervalo especial, em virtude da legislação desportiva, qual seja o de quinze minutos, nos dias de jogos, entre os dois tempos da partida. Os intervalos durante a semana de treinos, para repouso e alimentação, não serão computados na jornada. Já os quinze minutos de intervalo durante a realização dos jogos, não serão descontados, isto é, trata-se de tempo à disposição do empregador, computados, portanto, na jornada de trabalho.

Com todo o respeito devido ao maior doutrinador brasileiro de direito desportivo, discordamos da caracterização do intervalo entre os dois tempos da partida como intervalo concedido ao trabalhador, uma vez que o atleta não está repousando plenamente du-

⁷⁹ ZAINAGHI apud OLIVEIRA, Jean Marcel Mariano de. *O Contrato de Trabalho do Atleta Profissional de Futebol*. São Paulo: LTr, 2009, p. 77.

rante os quinze minutos fora do campo, período no qual os jogadores recebem orientações por parte do treinador, estando, portanto, trabalhando, fato que diferencia este período do intervalo especial concedido, por exemplo, aos trabalhadores que exercem trabalhos contínuos de digitação, previsto no artigo 72 da CLT⁸⁰.

4.5. Férias do atleta profissional de futebol

O mesmo artigo 97 da Lei Geral do Esporte traz a previsão a respeito das férias do atleta profissional de futebol em seu inciso V:

Serão devidas férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, acrescidas do abono de férias, ficando a critério da entidade de prática de futebol conceder as férias coincidindo ou não com o recesso das atividades esportivas, admitido ajuste individual entre as partes de forma diversa.

As férias, segundo Vecchi:⁸¹

Como os demais períodos de descanso, [...] também têm finalidades várias, como: possibilitar a recuperação física e psíquica do empregado; propiciar tempo para que possa exercer seu direito ao lazer com as pessoas que lhe são afetas; possibilitar a diminuição da fadiga com o intuito de garantir a produtividade.

⁸⁰ Art. 72 – Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), a cada período de 90 (noventa) minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 (dez) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho.

⁸¹ VECCHI, Ipojucan Demétrius. *Direito Material do Trabalho*: execução, desenvolvimento e extinção do contrato de trabalho. Curitiba: Juruá, 2015, p. 211.

Em uma primeira e superficial leitura, a previsão específica contida na Lei Geral do Esporte não parece destoar das disposições acerca das férias do trabalhador comum, porém, na realidade, o instituto das férias em relação ao atleta profissional se diferencia em determinados pontos das previsões celetistas. As principais diferenças dizem respeito aos períodos aquisitivo e concessivo das férias.

Em relação ao período aquisitivo, não se aplica ao atleta o disposto no artigo 130 da CLT⁸², ou seja, independente do número de meses trabalhados ou da quantidade de faltas injustificadas do atleta durante seu período aquisitivo, este sempre terá direito a 30 dias de férias, ao contrário dos demais trabalhadores, que são submetidos à proporção constante no referido artigo celetista.

Quanto ao período concessivo, as férias podem ser concedidas durante o recesso das atividades desportivas ou não, dependendo das necessidades do clube, apesar do mais comum ser que a ocorrência disso, ou seja, a coincidência do recesso dos campeonatos com a concessão de férias a todos os atletas.

Em relação à remuneração de férias, o atleta também possui direito ao abono de férias previsto na Constituição Federal em seu artigo 7º, XVII, que prevê: “gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal”. O valor referente às férias e seus abonos deve levar em conta, além do salário fixo, as demais verbas que compõem a remuneração do atleta, conforme o artigo 142 da CLT.

Ainda referente à remuneração das férias do atleta, a maior

⁸² Art. 130 – Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I – 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;
II – 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;
III – 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;
IV – 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

questão que pode emergir é se esta deve ser calculada pelas mesmas regras no caso de um jogador que cumpriu doze meses de período aquisitivo e outro que foi contratado posteriormente e conta com menos tempo de serviço antes do período concessivo.

Entendemos, neste caso, que deve ser aplicado por analogia o artigo 140 da CLT, que reza sobre a concessão de férias coletivas: “Os empregados contratados há menos de 12 (doze) meses gozarão, na oportunidade, férias proporcionais, iniciando-se, então, novo período aquisitivo”.

Dessa maneira, o atleta contratado há menos de doze meses também terá direito aos 30 dias de repouso, porém o abono de férias será proporcional ao tempo trabalhado, enquanto o restante do período deverá ser considerado como licença remunerada, iniciando-se, então, um novo período aquisitivo.

5.

Transferência do atleta profissional de futebol e extinção do contrato de trabalho desportivo

A questão da transferência do atleta de um clube para o outro é tratada inicialmente no artigo 73 da Lei Geral do Esporte: “Qualquer cessão ou transferência de atleta profissional ou não profissional depende de sua formal e expressa anuência”. Assim, destaca-se, em primeiro momento, que a concordância do atleta em relação à transferência é imprescindível, sendo inviável qualquer tipo de transação sem a sua anuência, a qual deve ser realizada de maneira “formal e expressa”, ou seja, por escrito.

A transferência do atleta pode ser temporária ou definitiva. A transferência definitiva, por sua natureza, será tratada junto da extinção do contrato de trabalho desportivo, restando, neste momento, versar acerca da temporária.

A transferência temporária, mais conhecida como empréstimo, era regrada pelo artigo 39 da Lei Pelé, alterado pela Lei n. 12.395/2011. Entendemos, porém, que a redação antiga do artigo elucida em diversos pontos como é realizado o empréstimo de um atleta:

A transferência do atleta profissional de uma entidade de prática desportiva para outra do mesmo gênero poderá ser temporária (contrato de empréstimo) e o novo contrato celebrado deverá ser por período igual ou menor que o anterior, ficando o atleta sujeito à cláusula de retorno à entidade de prática desportiva cedente, vigorando no retorno o antigo contrato, quando for o caso.

A Lei Geral do Esporte, por sua vez, prevê o seguinte no que diz respeito à cessão de atleta:

Art. 91. Será facultada a cessão de atleta profissional, desde que este aquiesça, da organização esportiva contratante para outra, durante a vigência de seu contrato especial de trabalho esportivo.

§ 1º A cessão de que trata o caput deste artigo consistirá na disponibilização temporária do atleta profissional pela organização esportiva empregadora para prestar trabalho a outra organização, observado que o poder de direção passará à cessionária e o vínculo contratual inicial ficará suspenso.

Na ocorrência de transferência temporária do atleta de um clube para outro, o contrato de trabalho desportivo existente com o clube cedente fica suspenso, devendo o novo contrato de trabalho ser realizado com prazo igual ou menor ao restante de seu contrato anterior, sendo obrigatório, quando for o caso, retornar ao clube cedente ao final do contrato de empréstimo.

O contrato de empréstimo pode ser resilido em caso de não pagamento dos salários do atleta pelo clube cessionário, na forma dos parágrafos 2º, 3º e 4º do mesmo artigo 91:

§ 2º O atleta profissional cedido que estiver com sua remuneração ou valores estabelecidos em contrato de direito de imagem em atraso, no todo ou em parte, por mais de 2 (dois) meses, notificará a organização esportiva cedente para, se quiser, purgar a mora, no prazo de 15 (quinze) dias, não se aplicando, nesse caso, o disposto no § 1º do art. 90 desta Lei.

§ 3º O não pagamento ao atleta de salário e de contribuições previstas em lei por parte da organização esportiva cessionária, por 2 (dois) meses, implicará a rescisão do contrato de cessão e a incidência da cláusula compensatória esportiva nele prevista, a ser paga ao atleta pela organização esportiva cessionária.

§ 4º Se ocorrer a rescisão referida no § 3º deste artigo, o atleta deverá retornar à organização esportiva cedente para cumprir o antigo contrato especial de trabalho esportivo.

Desta forma, incorrendo o clube cessionário em mora salarial pelo prazo de dois meses, o atleta deverá informar o clube cedente para, caso deseje, pagar os valores devidos. Não ocorrendo isto, o contrato de empréstimo será rescindido indiretamente, gerando o dever do clube cessionário de pagar a cláusula compensatória desportiva e o retorno do atleta ao clube cedente.

Cabe ressaltar que, no caso de empréstimo de atleta, não pode ocorrer redução do salário do trabalhador, em virtude do princípio da irredutibilidade salarial, devendo ele perceber pelo menos a mesma remuneração prevista no contrato anterior. Devido a este fato é que se torna possível observar diversas situações em que o clube cedente acaba se comprometendo a pagar parte dos salários do atleta quando este é transferido provisoriamente a outra equipe, somando-se a isto o fato de que a rescisão unilateral do contrato por parte do

empregador é mais dispendiosa em virtude da cláusula compensatória desportiva, remetendo-nos à extinção do contrato de trabalho desportivo.

5.1. Extinção do contrato de trabalho desportivo

Algumas formas de extinção do contrato de trabalho desportivo possuem profunda relação com temas já tratados, especialmente as questões do prazo do contrato, as cláusulas indenizatória e compensatória e os deveres do atleta e da entidade de prática desportiva. Portanto, neste momento, será realizada uma exposição acerca das formas de extinção do contrato de trabalho desportivo, remetendo, quando for o caso, a questões sobre as quais já foi exposto.

As hipóteses de extinção do contrato de trabalho desportivo estão previstas no artigo 90 da Lei Geral do Esporte:

Art. 90. O vínculo de emprego e o vínculo esportivo do atleta profissional com a organização esportiva empregadora cessam para todos os efeitos legais com:

I – o término da vigência do contrato ou o seu contrato;

II – (VETADO);

III – a rescisão decorrente do inadimplemento salarial ou do contrato de direito de imagem a ele vinculado, de responsabilidade da organização esportiva empregadora, nos termos desta Lei;

IV – a rescisão indireta, nas demais hipóteses previstas na legislação trabalhista;

V – a dispensa imotivada do atleta.

Passa-se, então, a expor acerca de cada uma das formas de extinção do contrato de trabalho desportivo previstos na legislação especial.

5.1.1. Término da vigência do contrato

O contrato de trabalho desportivo, conforme já exposto, deve ser realizado obrigatoriamente por prazo determinado, desta forma, o advento do termo prefixado é a forma “natural” de extinção do contrato, uma vez que esta ocorre pelo implemento do termo que já havia sido previsto quando em sua formação. Ocorrendo a extinção por esse motivo, o empregado não terá direito a qualquer compensação, apenas as seguintes verbas rescisórias: saldo de salário, 13º salário proporcional, férias proporcionais acrescidas de 1/3, além de poder sacar os valores depositados a título de FGTS⁸³.

5.1.2. Distrato

O distrato, conhecido popularmente como “acordo”, trata-se de uma forma bilateral de extinção do contrato de trabalho desportivo em que empregado e o empregador acordam com a finalização do contrato. Tal modo de extinção do contrato de trabalho é aceita pela doutrina, uma vez que “quem pode contratar, em regra, também pode distratar”. Ocorrendo o distrato, as partes podem negociar as parcelas devidas, devendo sempre serem observadas as normas imperativas e de ordem pública, assim, não se pode autorizar a liberação

⁸³ VECCHI, Ipojucan Demétrius. *Direito Material do Trabalho: execução, desenvolvimento e extinção do contrato de trabalho*. Curitiba: Juruá, 2015, p. 378.

do FGTS ou haver a entrega das guias para encaminhamento de seguro-desemprego⁸⁴.

5.1.3. Extinção do contrato de trabalho desportivo de forma antecipada e sem justa causa por iniciativa do empregado – transferência definitiva

A extinção do contrato de trabalho desportivo de forma antecipada e sem justa causa por iniciativa do empregado traduz-se no término antecipado do contrato antes do seu termo pela vontade unilateral do atleta. Essa vontade pode derivar de dois fatores: sua transferência para outro clube ou por interesses pessoais, como o intuito de terminar sua carreira como jogador de futebol.

Em geral, tem-se que a vontade de extinguir o contrato de trabalho por interesses pessoais do atleta resulta em um distrato, desde que existente a anuência do clube para tanto, não resultando no pagamento da cláusula indenizatória desportiva em favor da entidade de prática desportiva, excetuando-se a hipótese prevista no artigo 86, I, “b”, da Lei Geral do Esporte, que ocorre quando do “retorno do atleta às atividades profissionais em outra organização esportiva, no prazo de até 30 (trinta) meses”.

A extinção do contrato de trabalho com fins de transferência para outra agremiação, por sua vez, trata-se de uma transferência definitiva do atleta. Neste momento, cabe traçarmos um breve parêntese: muitas vezes os veículos midiáticos tratam a transferência definitiva do trabalhador como “venda do atleta”. A expressão “venda” é inadequada por três razões principais. Primeiro, pelo motivo de o trabalhador não ser uma coisa, portanto, não poder ser vendido.

⁸⁴ VECCHI, Ipojucan Demétrius. *Direito Material do Trabalho*: execução, desenvolvimento e extinção do contrato de trabalho. Curitiba: Juruá, 2015, p. 346.

Em segundo lugar, pois existe a necessidade imperativa de anuência do atleta, conforme visto, não sendo um ato unilateral do clube. Por fim, pelo fato de que, em determinadas situações, tal transferência não conta com a vontade da entidade de prática desportiva, sendo resultado da vontade do clube para o qual o atleta irá se transferir e do próprio atleta, uma vez que tal transferência será possível após o pagamento da cláusula indenizatória desportiva.

Sendo assim, desejando o atleta se transferir para outro clube, deverá haver o pagamento da cláusula indenizatória desportiva prevista no contrato de trabalho, ressaltando-se que, por força do artigo 86, § 2º, da Lei Geral do Esporte: “Serão solidariamente responsáveis pelo pagamento da cláusula indenizatória esportiva de que trata o inciso I do caput deste artigo o atleta e a nova organização esportiva empregadora.”

Importante colocar ainda neste momento a respeito da cláusula de solidariedade. Esta está prevista tanto na Lei Geral do Esporte quanto na regulamentação da FIFA, sinalizando que uma proporção dos valores recebidos quando da transferência onerosa, temporária ou definitiva, de atleta, deve ser dividida entre os clubes que contribuíram para a formação dele. Assim reza a Lei Geral do Esporte:

Art. 102. Sempre que ocorrer transferência nacional, definitiva ou temporária, de atleta profissional, até 6% (seis por cento) do valor pago pela nova organização esportiva serão obrigatoriamente distribuídos entre as organizações esportivas que contribuíram para a formação do atleta, na proporção de:

I – 0,5% (cinco décimos por cento) para cada ano de formação, dos 12 (doze) aos 13 (treze) anos de idade;

II – 1% (um por cento) para cada ano de formação, dos 14 (quatorze) aos 17 (dezesete) anos de idade, inclusive; e

III – 0,5% (cinco décimos por cento) para cada ano de formação, dos 18 (dezoito) aos 19 (dezenove) anos de idade, inclusive.

§ 1º Caberá à organização esportiva cessionária do atleta reter do valor a ser pago à organização esportiva cedente 6% (seis por cento) do valor acordado para a transferência e distribuí-los às organizações esportivas que contribuíram para a formação do atleta.

§ 2º Como exceção à regra estabelecida no § 1º deste artigo, caso o atleta se desvincule da organização esportiva de forma unilateral, mediante pagamento da cláusula indenizatória esportiva prevista no inciso I do caput do art. 86 desta Lei, caberá à organização esportiva que recebeu a cláusula indenizatória esportiva distribuir 6% (seis por cento) de tal montante às organizações esportivas responsáveis pela formação do atleta.

§ 3º O percentual devido às organizações esportivas formadoras do atleta deverá ser calculado sempre de acordo com certidão a ser fornecida pela organização esportiva que regula o esporte nacionalmente, cabendo a esta exigir o cumprimento do disposto neste parágrafo, e os valores deverão ser distribuídos proporcionalmente em até 30 (trinta) dias da efetiva transferência.

Assim, havendo transferência onerosa nacional de um atleta, 6% do valor pago pelo novo clube será distribuído entre aqueles que contribuíram para sua formação, na proporção acima exposta. No caso de transferências internacionais, o percentual é de 5% e as proporções também são diferentes, conforme o anexo 3 do Regulamento sobre o Status e Transferência de Jogadores:

Se um profissional se transferir no decurso de um contrato, 5% de qualquer compensação paga no âmbito desta transferência, não incluindo a compensa-

ção de formação paga ao seu antigo clube, será deduzida do valor total desta compensação e distribuída pelo novo clube como uma contribuição solidária ao(s) clube(s) envolvido(s) na sua formação e educação ao longo dos anos. Esta contribuição de solidariedade reflete o número de anos (calculado pro rata se for inferior a um ano) em que esteve inscrito no(s) clube(s) relevante(s) entre os anos civis do seu 12.º e 23.º aniversário, da seguinte forma:

- a) Ano civil do 12º aniversário: 5% de 5% de qualquer compensação
- b) Ano civil do 13º aniversário: 5% de 5% de qualquer compensação
- c) Ano civil do 14º aniversário: 5% de 5% de qualquer compensação
- d) Ano civil do 15º aniversário: 5% de 5% de qualquer compensação
- e) Ano civil do 16º aniversário: 10% de 5% de qualquer compensação
- f) Ano civil do 17º aniversário: 10% de 5% de qualquer compensação
- g) Ano civil do 18º aniversário: 10% de 5% de qualquer compensação
- h) Ano civil do 19º aniversário: 10% de 5% de qualquer compensação
- i) Ano civil do 20º aniversário: 10% de 5% de qualquer compensação
- j) Ano civil do 21º aniversário: 10% de 5% de qualquer compensação
- k) Ano civil do 22º aniversário: 10% de 5% de qualquer compensação
- l) Ano civil do 23º aniversário: 10% de 5% de qualquer compensação.

Desta forma, a legislação brasileira entende como clube formador aquele que contribuiu à formação e à educação do atleta entre seus 12 e 19 anos, enquanto a FIFA considera o período dos 12 aos 23 anos.

5.1.4. Extinção do contrato de trabalho desportivo de forma antecipada e sem justa causa por iniciativa do empregador - dispensa imotivada

Esta forma de extinção do contrato de trabalho desportivo está prevista no inciso V do artigo 90 da Lei Geral do Esporte. Trata-se de uma dispensa sem justa causa do empregado durante a vigência do contrato. Sendo dispensado o atleta antes do tempo previsto no contrato de trabalho este fará jus ao recebimento do valor estipulado da cláusula compensatória desportiva, a qual, conforme já referido, possui como limite máximo, 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.

Ainda terá direito o atleta ao 13º salário proporcional, às férias proporcionais acrescidas de 1/3, ao levantamento dos valores a título de FGTS, à multa de 40% sobre o saldo existente, ao saldo de salário e ao recebimento das guias de seguro-desemprego. Entendemos, ainda, que o atleta possui direito ao aviso prévio proporcional, independente de existência de cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antecipada, uma vez que tal previsão é exclusiva da CLT⁸⁵, não existindo correspondência na legislação especial.

⁸⁵ Art. 481 – Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

5.1.5. Extinção do contrato de trabalho desportivo de forma antecipada e com justa causa por iniciativa do empregado – rescisão indireta

Os incisos III e IV do artigo 90 da Lei Geral do esporte dizem respeito à possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho desportivo. Rescisão indireta, nos dizeres de Vecchi, “é o rompimento do contrato de trabalho promovido pelo empregado em virtude de comportamento faltoso grave praticado pelo empregador ou que a ele seja imputável”⁸⁶.

No caso do atleta profissional de futebol, portanto, são aplicáveis os motivos para rescisão indireta previstos no artigo 483 da CLT⁸⁷, segundo o já exposto. Não adentraremos em todas as modalidades ligadas a essa forma de extinção, atendo-nos às formas especiais relativas ao contrato de trabalho desportivo.

Além do previsto na CLT, o atleta poderá considerar rescindido o seu contrato de trabalho com o clube na hipótese previstas no art. 90, parágrafos 1º, 2º e 3º da Lei Geral do Esporte.

§ 1º É hipótese de rescisão indireta do contrato especial de trabalho esportivo a inadimplência da or-

⁸⁶ VECCHI, Ipojucan Demétrius. *Direito Material do Trabalho*: execução, desenvolvimento e extinção do contrato de trabalho. Curitiba: Juruá, 2015, p. 362.

⁸⁷ Art. 483 – O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

ganização esportiva empregadora com as obrigações contratuais referentes à remuneração do atleta profissional ou ao contrato de direito de imagem, por período igual ou superior a 2 (dois) meses, ficando o atleta livre para transferir-se a qualquer outra organização esportiva, nacional ou estrangeira, e exigir a cláusula compensatória esportiva e os haveres devidos.

§ 2º Consideram-se salário, para efeitos da remuneração prevista no § 1º deste artigo, o abono de férias, o décimo terceiro salário, as gratificações e as demais verbas inclusas no contrato de trabalho.

§ 3º Caracteriza também mora contumaz o não recolhimento do FGTS e das contribuições previdenciárias.

Assim, estando o clube em atraso por dois meses ou mais com o pagamento de salário, de verbas de direito de imagem, de abono de férias, de 13º salário, de gratificações, de prêmios (luvas e bichos), de FGTS, de contribuições previdenciárias ou de outras verbas previstas no contrato de trabalho, o atleta poderá requerer a rescisão indireta do seu contrato, podendo transferir-se para outro clube e fazendo jus a receber todas as verbas rescisórias como se tivesse sido dispensado sem justa causa, inclusive os valores referentes à cláusula compensatória desportiva.

Ainda cabe ressaltar que, nesse caso, havendo a rescisão indireta e a transferência do atleta para outra equipe, este não está restrito aos regulamentos da competição quanto à proibição de atuação após a disputa de um determinado número de partidas pelo clube anterior em virtude do parágrafo 4º do mesmo artigo:

§ 4º O atleta com contrato especial de trabalho esportivo rescindido na forma do § 1º deste artigo fica autorizado a transferir-se para outra organização

esportiva, 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, respeitada a data-limite de inscrições prevista nos regulamentos de cada modalidade esportiva.

Diante desta previsão, que já havia sido incluída na Lei Pelé, em 2015, o atleta que foi prejudicado em virtude de mora do clube na quitação das verbas trabalhistas devidas não sofrerá prejuízo ao requerer a extinção do contrato de trabalho e se transferir para outro clube, podendo seguir executando seu mister.

5.1.6. Extinção do contrato de trabalho desportivo de forma antecipada e com justa causa por iniciativa do empregador – dispensa com justa causa

O atleta pode ser demitido com justa causa quando ocorrer razão suficiente de natureza disciplinar em virtude de violação dos deveres contratuais do empregado, criando um abalo na confiança existente entre as partes, tratando-se da punição mais severa que pode ser aplicada pelo empregador, rompendo o vínculo empregatício sem quaisquer ônus para o clube⁸⁸.

A Lei n. 6.354/76 arrolava em seu artigo 20⁸⁹ os motivos que

⁸⁸ VECCHI, Ipojucan Demétrius. *Direito Material do Trabalho*: execução, desenvolvimento e extinção do contrato de trabalho. Curitiba: Juruá, 2015, p. 347.

⁸⁹ Art. 20 Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho e eliminação do futebol nacional:

I – ato de improbidade;

II – grave incontinência de conduta;

III – condenação a pena de reclusão, superior a 2 (dois) anos, transitada em julgado;

IV – eliminação imposta pela entidade de direção máxima do futebol nacional ou internacional.

poderiam levar à extinção do contrato de trabalho desportivo por falta grave cometida pelo atleta, porém, ela foi revogada pela Lei n. 12.395, de 2011, não sendo mais aplicável.

Restam, portanto, as violações aos deveres do empregado previstos na Lei Geral do Esporte, sobre as quais já dissertamos a respeito, e os motivos previstos na CLT, em seu artigo 482, os quais passamos a analisar calcados nas lições de Alice Monteiro de Barros⁹⁰.

O ato de improbidade é caracterizado quando há obtenção de vantagem para o atleta em detrimento ao clube. São exemplos de ato de improbidade o estelionato, o furto e o roubo. No caso específico do atleta, poderia se encaixar nesta hipótese o recebimento de suborno, a famosa “mala preta”, para que ele facilite ou assegure um resultado negativo de sua equipe em favor de outra.

A alínea “b” do artigo 482 da CLT prevê como justa causa a incontinência de conduta e o mau procedimento. Mau procedimento é caracterizado pelo comportamento incorreto do empregado, indo contra as regras de convivência, o respeito e a organização do meio ambiente do trabalho, encaixando-se nesta hipótese, por exemplo, o atleta que faz intrigas com os colegas, difama o clube ou o treinador nas redes sociais, entre outros⁹¹. Também acreditamos, apesar da autora citada não referir a respeito, que os casos de *doping*, em que o atleta toma medicamentos proibidos com fins de melhorar seu rendimento sem conhecimento da equipe médica do clube, ensejam a demissão por justa causa em virtude de mau procedimento.

A incontinência de conduta é uma espécie de mau procedimento caracterizada por estar ligada a comportamentos de natureza

⁹⁰ BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 133-138.

⁹¹ VECCHI, Ipojucan Demétrius. *Direito Material do Trabalho: execução, desenvolvimento e extinção do contrato de trabalho*. Curitiba: Juruá, 2015, p. 350.

sexual⁹². Como se sabe, diante do exposto a respeito dos deveres do atleta, o controle deste como empregado é muito superior ao que ocorre com os trabalhadores comuns, uma vez que seu mister exige um alto desempenho. Assim, o jogador que comparece com frequência a casas noturnas para realizar encontros sexuais e consumir álcool, por exemplo, comete a justa causa prevista na alínea “b” do artigo 482 da CLT.

A hipótese trazida pela alínea “c” do artigo supracitado ocorre quando o atleta pratica função prejudicial ao serviço, sem conhecimento do empregador ou realiza ato que se caracterize como concorrência com o empregador. A condenação criminal, prevista na alínea posterior, por sua vez, só é motivo de justa causa quando o atleta for condenado com trânsito em julgado e sem a concessão de *sursis* a pena privativa de liberdade, impossibilitando-o de prestar serviços ao empregador. Assim, a justa causa ocorre em virtude da impossibilidade de prestação de serviços por parte do trabalhador e não em decorrência da simples condenação criminal⁹³.

A desídia, prevista na alínea “e” também é aplicável ao atleta, sendo caracterizada pelo desleixo, pela preguiça e pela falta de zelo ao realizar suas funções, podendo se encaixar neste caso o jogador que falta ou se atrasa constantemente a treinos, demonstrando negligência no desempenho de suas funções. Da mesma forma, aplica-se a alínea “f”, que prevê a embriaguez habitual ou em serviço como motivo ensejador de justa causa, a qual ocorre quando o atleta consome álcool ou outras substâncias tóxicas e inebriantes com frequência, mesmo fora do local de trabalho. Evidente que, caso se trate de al-

⁹² VECCHI, Ipojucan Demétrius. *Direito Material do Trabalho*: execução, desenvolvimento e extinção do contrato de trabalho. Curitiba: Juruá, 2015, p. 350.

⁹³ VECCHI, Ipojucan Demétrius. *Direito Material do Trabalho*: execução, desenvolvimento e extinção do contrato de trabalho. Curitiba: Juruá, 2015, p. 352-353.

coolismo, tido como doença pela Organização Mundial da Saúde (OMS), o atleta deve ser afastado do serviço e direcionado para tratamento, assim como ocorre com os demais trabalhadores.

Também pode acontecer a justa causa prevista na alínea “g”, violação de segredo de empresa, quando o jogador, por exemplo, revela ao time adversário a tática que será utilizada pela sua equipe em uma determinada partida. A indisciplina e a insubordinação constantes na alínea seguinte são caracterizadas, respectivamente, pelo desrespeito por parte do atleta a regras de natureza geral, aplicáveis a todos os empregados daquele clube, ou a ordens específicas e lícitas emanadas pelo empregador diretamente a ele. Desta forma, o jogador que não obedecer às regras ditadas pelo clube aos seus atletas ou a uma ordem direta dada pelo treinador, por exemplo, incorre na justa causa prevista na alínea “h”.

O abandono de emprego, constante na alínea “i”, ocorrerá quando houver a conjugação de três elementos, dois de natureza material, a obrigação de prestar serviços e a ausência ininterrupta e prolongada do empregado, e um de natureza intencional, a vontade de abandonar o emprego. Apesar de existir um senso comum no sentido de se caracterizar o abandono de emprego com a ausência do empregado por trinta dias, não existe dispositivo legal que suporte esse entendimento retirado da Súmula 32 do TST, podendo, portanto, esse lapso temporal ser maior ou menor para caracterizar o abandono de emprego, dependendo apenas da conjugação dos elementos citados⁹⁴.

As alíneas “j” e “k” se referem a ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas pelo empregado, durante o serviço, no caso da primeira, e a qualquer momento, quando realizado

⁹⁴ VECCHI, Ipojuca Demétrius. *Direito Material do Trabalho*: execução, desenvolvimento e extinção do contrato de trabalho. Curitiba: Juruá, 2015, p. 358.

contra o empregador ou o superior hierárquico, no caso da segunda. Pode se encaixar nestas hipóteses o atleta que realiza declarações difamatórias contra colegas de equipe ou que faz gestos obscenos aos torcedores durante uma partida.

Quanto à hipótese trazida pela alínea “I”, prática constante de jogos de azar, entendemos que não é mais aplicável, uma vez que se encontra em desuso, sendo um mero reflexo da época da elaboração da CLT. O atleta demitido com justa causa tem direito a receber somente o saldo de salário e as férias vencidas acrescidas de 1/3, perdendo o direito às demais verbas rescisórias.

Finalizada a exposição a respeito destes tópicos ligados ao contrato de trabalho do atleta, pode-se passar neste momento a dissertar a respeito das verbas percebidas por este trabalhador ligadas à utilização de sua imagem: o direito de imagem e o direito de arena que, apesar de possuírem ligação íntima com o contrato de trabalho desportivo, merecem ser tratadas em capítulo próprio.

6.

Direito de imagem e direito de arena

Neste capítulo, vamos tratar a respeito do direito de imagem e do direito de arena, duas importantes verbas pagas a atletas profissionais de futebol. Para tanto, é importante traçar algumas linhas acerca dos direitos de personalidade, que estão positivados na Constituição da República no seu 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;

Na mesma senda, encontramos previsão infraconstitucional acerca da proteção dos direitos de personalidade do indivíduo no Código Civil:

Art. 20. Salvo se autorizadas, ou se necessárias à administração da justiça ou à manutenção da ordem pública, a divulgação de escritos, a transmissão da palavra, ou a publicação, a exposição ou a utilização da imagem de uma pessoa poderão ser proibidas, a seu requerimento e sem prejuízo da indenização que couber, se lhe atingirem a honra, a boa fama ou a respeitabilidade, ou se se destinarem a fins comerciais.

Os direitos de personalidade, segundo Sarlet e Moraes, são “um conjunto de direitos subjetivos incidente sobre a própria pessoa ou sobre algumas formas essenciais de ser, de natureza física ou moral, que tutelam bens ou interesses pessoais”⁹⁵.

Esses direitos, diante de sua indissociabilidade da pessoa, possuem determinadas características: generalidade, extrapatrimonialidade, intransmissibilidade, indisponibilidade, irrenunciabilidade, inexpropriabilidade e impossibilidade de sub-rogação⁹⁶.

Não pretendendo nos estender no tocante a regras gerais que tangem os direitos à personalidade, cabe colocarmos a sua importância, em específico, no contrato de trabalho do atleta profissional

⁹⁵ SARLET, Ingo Wolfgang; MORAIS, José Luis Bolzan de (Coord). *A constituição concretizada: construindo pontes com o público e o privado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2000, p. 62.

⁹⁶ OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. *O dano pessoal no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2002, p. 24.

de futebol. A utilização da imagem dos atletas por empresas e clubes é uma prática de quase oitenta anos. Nas palavras de Jorge Miguel Acosta Soares:

O fascínio que o esporte exerce sobre a população estimula o pagamento de cachês vultuosos pela utilização da imagem dos atletas. Após a conquista do terceiro lugar na Copa do Mundo de Futebol de 1938, os principais jogadores da Seleção Brasileira, Leônidas da Silva, o “Diamante Negro”, artilheiro da competição, e Domingos da Guia, o “Divino”, tornaram-se verdadeiros garotos-propaganda, ganhando com a publicidade muito mais que com os contratos com os clubes⁹⁷.

Frente à importância dos direitos de imagem recebidos pelo atleta, passamos a expor a respeito dos valores pagos a este título pelos clubes aos atletas, excluindo-se, portanto, aqueles despendidos por terceiros.

6.1. Direito de imagem do atleta

O contrato de trabalho possui como característica a complexidade, ou seja, é possível a sua associação com outros tipos de contratos que acabam por ser tidos como acessórios⁹⁸. O contrato de licença de uso de imagem é um exemplo disso, uma vez que o único clube que pode utilizar a imagem do atleta é aquele com o qual ele possui vínculo empregatício, por questões lógicas.

⁹⁷ SOARES, Jorge Miguel Acosta. *Direito de Imagem e Direito de Arena no Contrato de Trabalho do Atleta Profissional*. São Paulo: LTr, 2008, p.80.

⁹⁸ VECCHI, Ipojucan Demétrius. *Noções de Direito do Trabalho: um enfoque constitucional*. 2. ed. rev. e ampl. Passo Fundo: Ed. Universidade de Passo Fundo, 2007, p. 390.

Cabe ressaltar que a existência de uma relação de emprego entre o atleta e o clube envolve todos os aspectos da execução de sua profissão, inclusive a imagem do atleta dentro de campo⁹⁹, exercendo atividades inerentes ao trabalho, como a utilização de símbolos do clube e a concessão de entrevistas pós-jogo.

A exploração da imagem do jogador fora de campo, porém, é alheia ao contrato de trabalho e, portanto, para poder ser realizada, é necessária a realização de um contrato de cessão do direito de imagem¹⁰⁰.

O grande debate existente na doutrina e na jurisprudência anteriormente à Lei Geral do Esporte dizia respeito à natureza das verbas recebidas pelo atleta em decorrência da cessão dos direitos de imagem. Como bem expõe José Miguel Acosta Soares:

De um lado os autores que defendem os clubes, os quais são unânimes em afirmar que o “contrato de imagem” é assinado entre duas pessoas jurídicas de direito privado, tem natureza civil, sem qualquer implicação no contrato de trabalho, devendo ser apreciado pela Justiça Estadual Civil e não pela Justiça do Trabalho. De outro lado, aqueles que defendem o atleta de futebol, os quais afirmam que tais contratos não passam de mera fraude ao contrato de trabalho, devendo, com base no art. 9º da CLT, ser declarados nulos e seus valores agregados à remuneração do desportista, expandindo seus reflexos sobre todas as outras verbas trabalhistas¹⁰¹.

⁹⁹ SOARES, Jorge Miguel Acosta. *Direito de Imagem e Direito de Arena no Contrato de Trabalho do Atleta Profissional*. São Paulo: LT, 2008, p. 83.

¹⁰⁰ SOARES, Jorge Miguel Acosta. *Direito de Imagem e Direito de Arena no Contrato de Trabalho do Atleta Profissional*. São Paulo: LT, 2008, p. 83.

¹⁰¹ SOARES, Jorge Miguel Acosta. *Direito de Imagem e Direito de Arena no Contrato de Trabalho do Atleta Profissional*. São Paulo: LT, 2008, p. 81.

De fato, essa discussão possuía grande relevância. Caso se reconhecesse que tal verba possuía natureza civil, teríamos, de um lado, o clube, e de outro, o atleta, ou, geralmente, uma empresa que possua a licença para o uso da imagem do jogador. Nesta hipótese, reduzem-se as alíquotas de imposto de renda e as contribuições sociais a serem pagas pelo atleta e não são gerados reflexos nas verbas trabalhistas do atleta, como FGTS, INSS, 13º salário, férias, DSR, entre outras.

De outro lado, caso tal verba tivesse natureza trabalhista, o jogador deveria ter os descontos de INSS e de IRPF sobre tal pagamento, além disso, o clube precisaria calcular as demais verbas trabalhistas tendo por base também esses valores, uma vez que integrariam o salário.

À época, posicionamo-nos no mesmo sentido que coloca Acosta Soares¹⁰². Não se trata de uma questão que pode ser resolvida com uma resposta aplicável a todos os casos. Cada situação deveria ser analisada tendo como base, em especial, o princípio da primazia da realidade, basilar para o direito do trabalho.

Tal princípio, nos dizeres de Alice Monteiro de Barros, “significa que as relações jurídico-trabalhistas se definem pela situação de fato, isto é, pela forma como se realizou a prestação de serviços, pouco importando o nome que lhes foi atribuído pelas partes. Despreza-se a ficção jurídica”¹⁰³.

Isso significa que entendíamos que deveria ser observada a realidade fática. Atletas que participassem de atividades para angariar sócios, vender produtos do clube, participar de ações voltadas a con-

¹⁰² SOARES, Jorge Miguel Acosta. *Direito de Imagem e Direito de Arena no Contrato de Trabalho do Atleta Profissional*. São Paulo: LTr, 2008, p. 82.

¹⁰³ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 6. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2010, p. 186.

seguir mais patrocinadores etc., poderiam fazer jus a um percentual elevado de pagamento a título de direito de imagem.

Em outras ocasiões, porém, quando o pagamento de verbas a título de direito de imagem fosse utilizado com o intuito de fraudar a legislação trabalhista, a natureza salarial desses valores deveria ser reconhecida, condenando o clube ao pagamento de todos os reflexos correspondentes, mesmo no caso de existir uma empresa que possua a licença para o uso da imagem do atleta.

É emblemático para a exemplificação de pagamento de verbas a título de direito de imagem como fraude, o caso Luizão *versus* Corinthians, no qual foi reconhecido que o atleta, por meio de uma empresa constituída em seu nome, havia recebido pelo uso de sua imagem quase cem vezes o valor de seu salário. Mais importante é o argumento utilizado pelo juiz de primeiro grau, que não vislumbrou nos autos que o atleta havia realmente participado de ações que utilizassem sua imagem:

[...] não há nos autos qualquer prova de que o autor tenha participado de alguma campanha publicitária feito pelo reclamado ou pela empresa CORINTHIANS LICENCIAMENTOS que justificasse a alta quantia paga ao autor a título de contrato de imagem¹⁰⁴.

Logo, pode-se denotar a importância existente à época entre a real exploração da imagem do atleta e o pagamento de verbas referentes ao direito de imagem. Não existindo uma utilização da imagem do atleta que ultrapasse os limites do contrato de trabalho, ine-

¹⁰⁴ RODRIGUES, Francisco Xavier Freire; FONSECA, Christiany Regina. Análise sobre o direito de imagem do jogador de futebol. *Motrivivência – Revista de Educação Física, Esporte e Lazer* (UFSC). N. 37 (2011). Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/motrivivencia/article/view/2175-8042.2011v23n37p134>. Acesso em 17 dez. 2015.

xiste a necessidade de pagamento destas verbas, configurando fraude trabalhista.

A Lei Geral do Esporte veio no sentido de dirimir dúvidas quanto ao percentual que pode ser pago ao atleta a título de direito de imagem e sua devida utilização. Reza o artigo 164:

Art. 164. O direito ao uso da imagem do atleta profissional ou não profissional pode ser por ele cedido ou explorado por terceiros, inclusive por pessoa jurídica da qual seja sócio, mediante ajuste contratual de natureza civil e com fixação de direitos, deveres e condições inconfundíveis com o contrato especial de trabalho esportivo.

§ 1º Não há impedimento a que o atleta empregado, concomitantemente à existência de contrato especial de trabalho esportivo, ceda seu direito de imagem à organização esportiva empregadora, mas a remuneração pela cessão de direito de imagem não substitui a remuneração devida quando configurada a relação de emprego entre o atleta e a organização esportiva contratante.

§ 2º A remuneração devida a título de imagem ao atleta pela organização esportiva não poderá ser superior a 50% (cinquenta por cento) de sua remuneração.

§ 3º A utilização da imagem do atleta pela organização esportiva poderá ocorrer, durante a vigência do vínculo esportivo e contratual, das seguintes formas, entre outras:

I – divulgação da imagem do atleta no sítio eletrônico da organização e nos demais canais oficiais de comunicação, tais como redes sociais, revistas e vídeos institucionais;

II – realização de campanhas de divulgação da organização esportiva e de sua equipe competitiva;

III – participação nos eventos de lançamento da equipe e comemoração dos resultados.

§ 4º Deve ser efetivo o uso comercial da exploração do direito de imagem do atleta, de modo a se combater a simulação e a fraude.

§ 5º Fica permitida a exploração da imagem dos atletas e dos membros das comissões técnicas, de forma coletiva, assim considerada, no mínimo, 3 (três) atletas ou membros das respectivas comissões técnicas agrupados, em atividade profissional, em campo ou fora dele, captada no contexto das atividades esportivas e utilizada para fins promocionais, institucionais e de fomento ao esporte, pelas organizações que administram e regulam o esporte e pelas organizações que se dediquem à prática esportiva, respeitado o disposto neste artigo no que se refere ao direito de imagem de cada atleta e membro da comissão técnica, quando individualmente considerados.

Primeiramente, vemos que o direito ao uso de imagem pode ser cedido pelo atleta ou por uma empresa que tenha os direitos para fazer tal negociação. O contrato realizado é de natureza civil que, apesar de conexo com o contrato de trabalho (já que não seria cabível um atleta do Flamengo ter os direitos de imagem cedidos ao Fluminense, por exemplo) não se confunde com ele. Disso decorre o fato que a remuneração pela exploração da imagem do atleta não substitui aquela ocasionada pela execução de seu trabalho, até porque possui natureza civil.

É de extrema importância o previsto no parágrafo 2º, que estabelece limites para o valor pago a título de direito de imagem, não podendo exceder 50% da remuneração do atleta. Pensamos que tal limitação é razoável, apesar de que o ideal seria um percentual mais baixo, na casa dos 35%. Isso se deve a uma dedução lógica: se a remuneração do atleta diz respeito ao seu desempenho como jogador, com raríssimas exceções seria possível pensar em um atleta cuja

imagem é mais valiosa que seu futebol. Da forma prevista, um atleta de alto nível, que recebe um milhão de reais de remuneração, ainda pode firmar um contrato de cessão de direitos de imagem que lhe renda quinhentos mil reais, com natureza civil.

Relevante também o disposto no parágrafo 3º, que exemplifica casos que configuram utilização da imagem do atleta e, especialmente, a obrigação do clube de explorar efetivamente a imagem do atleta, sendo que, caso não o faça, pode estar configurada a fraude trabalhista. Assim, tais previsões vem ao encontro do que já defendíamos em relação ao direito de imagem do atleta, tratando-se de boas previsões trazidas pela Lei Geral do Esporte.

6.2. Direito de arena

Arena é uma palavra latina que significa “areia” e servia para designar o palco onde se realizavam os combates entre gladiadores e outros espetáculos no Império Romano. O direito de arena, ligado a esse conceito, está relacionado à participação do atleta em eventos desportivos que sejam transmitidos fora do estádio, estando previsto no artigo 160 da Lei Geral do Esporte:

Art. 160. Pertence às organizações esportivas mandantes o direito de arena, que consiste no direito de exploração e comercialização de difusão de imagens, abrangendo a prerrogativa privativa de negociar, de autorizar ou de proibir a captação, a fixação, a emissão, a transmissão, a retransmissão e a reprodução de imagens, por qualquer meio ou processo, de evento esportivo de que participem.

O direito de arena consiste, desta forma, nos valores negociados pelos clubes mandantes do jogo referentes à transmissão, à retransmissão e à reprodução de imagens do espetáculo desportivo, sendo que uma porcentagem do que for recebido deve ser distribuído entre os atletas que participaram do evento, constituindo-se para estes em verba de natureza civil, conforme o § 1º do artigo 160 da Lei Geral do Esporte:

§ 1º Salvo convenção ou acordo coletivo de trabalho em contrário, 5% (cinco por cento) da receita proveniente da exploração de direitos de difusão de imagens de eventos esportivos serão repassados pelas organizações esportivas de que trata o caput deste artigo aos atletas profissionais participantes do evento, proporcionalmente à quantidade de partidas ou provas por estes disputadas, como parcela indenizatória de natureza civil.

Quanto ao trazido até este momento, cabe colocarmos duas questões. Primeiro, pode-se ver que o direito de arena se trata de um instituto peculiar, uma vez que é permitido que um terceiro (o clube) negocie a transmissão da imagem de uma pessoa, direito que, conforme afirmamos, é personalíssimo. Tal permissão é justificada diante da impossibilidade de a emissora das imagens negociar de forma individual com todos os atletas atuantes em um campeonato, uma vez que a negativa de um dos profissionais anularia a anuência dos demais.

O segundo ponto de interesse consiste na expressa previsão de que as verbas recebidas pelo atleta a título de direito de arena possuem natureza civil, uma vez que são recebidas de terceiro (as emissoras de televisão, em geral) e repassadas ao sindicato dos atletas profissionais que realiza a divisão em partes iguais aos jogadores

que atuaram no evento desportivo. Assim, 5% do valor recebido por cada clube em virtude de transmissão de uma partida deve ser repassado ao sindicato, que o repartirá entre os atletas profissionais participantes do evento no prazo de 72 horas a contar do recebimento das verbas pelo sindicato, segundo o parágrafo 2º do artigo 160.

Este percentual, originalmente previsto na Lei Pelé, era de 20%, tendo sido reduzido quando da edição da Lei n. 12.395/2011 para 5%, o que foi mantido pela Lei Geral do Esporte.

Cabe ressaltar que essa porcentagem pode ser alterada para mais, em virtude de convenção coletiva de trabalho, nunca reduzindo o mínimo exposto em lei, conforme já se pronunciou o Tribunal Superior do Trabalho quando da vigência da redação anterior da Lei Pelé:

DIREITO DE ARENA. NORMA COLETIVA. PERCENTUAL FIXADO EM 5%. IMPOSSIBILIDADE.

Esta Corte Superior vem proferindo reiteradas decisões no sentido de que o percentual de 20%, estabelecido no art. 42, § 1º da Lei 9.615/98 é o percentual mínimo assegurado, que será distribuído aos atletas profissionais, pelo que não poderá ser reduzido por acordo judicial nem por negociação coletiva. A decisão encontra respaldo em reiterados julgamentos proferidos pelas 2ª, 3ª, 4ª, 5ª, 6ª, 7ª e 8ª Turmas desta Corte Superior.

Recurso de Revista provido.

Processo: RR – 273-19.2013.5.02.0009 Data de Julgamento: 28/10/2015, Relator Desembargador Convocado: José Rêgo Júnior, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/12/2015.

Dando sequência à questão do direito de arena, assim dispõe o artigo 163 da Lei Geral do Esporte:

Art. 163. O detentor dos direitos de difusão de imagens de eventos esportivos é obrigado a disponibilizar, em prazo não superior a 2 (duas) horas após o término do evento esportivo, imagens de parcela dos eventos aos veículos de comunicação interessados em sua retransmissão para fins exclusivamente jornalísticos, observado o seguinte:

I – a retransmissão destina-se à inclusão em noticiário, após a realização da partida ou do evento esportivo, sempre com finalidade informativa, proibida a associação de parcela de imagens a qualquer forma de patrocínio, de promoção, de publicidade ou de atividade de marketing;

II – a duração da exibição das imagens disponibilizadas restringe-se a 3% (três por cento) do tempo da prova ou da partida, limitada a 30 (trinta) segundos, exceto quando o evento tiver duração inferior, vedada a exibição por mais de uma vez por programa no qual as imagens sejam inseridas e quando ultrapassar 1 (um) ano da data de captação das imagens;

III – os veículos de comunicação interessados devem comunicar ao detentor dos direitos a intenção de ter acesso ao conteúdo das imagens disponibilizadas da prova ou da partida, por escrito, em até 72 (setenta e duas) horas antes do evento;

IV – a retransmissão deve ocorrer somente na programação dos canais distribuídos exclusivamente no território nacional.

Segundo essa previsão, é permitida a utilização das imagens de uma partida sem a exigência de contraprestação financeira quando seu uso possuir fins jornalísticos. Nesse caso, o interessado deve solicitar a disponibilização das imagens, sendo que a duração delas não pode exceder 3% do total do evento desportivo, limitada a 30 segundos, vedada a sua utilização para fins comerciais. As imagens recebidas podem ser utilizadas por um ano depois da realização do evento e a retransmissão pode ocorrer somente em território nacional.

7.

Treinadores e árbitros profissionais

Neste capítulo, trataremos a respeito de dois tipos de profissionais imprescindíveis para a prática do futebol, cujas atividades também estão regulamentadas pela Lei Geral do Esporte, cabendo, portanto, uma breve análise a respeito dos dispositivos concernentes.

7.1. O treinador profissional

A Lei Geral do Esporte versa a respeito da profissão de treinador profissional em seu artigo 75, que assim dispõe:

Art. 75. A profissão de treinador esportivo é reconhecida e regulada por esta Lei, sem prejuízo das disposições não colidentes constantes da legislação vigente, do respectivo contrato de trabalho ou de acordos ou convenções coletivas.

§ 1º Considera-se treinador esportivo profissional a pessoa que possui como principal atividade remunerada a preparação e a supervisão da atividade esportiva de um ou vários atletas profissionais.

Assim, será profissional o treinador que atue em nível de excelência esportiva, exercendo a atividade mediante remuneração voltada à preparação e à supervisão da atividade de atletas. Exceto quando se tratar de trabalhador voluntário ou de indivíduo que atue em organização esportiva de pequeno porte (conforme parágrafo 5º do artigo 75), a profissão só pode ser exercida pelas pessoas descritas nos parágrafos 2º e 3º do artigo supracitado¹⁰⁵:

§ 2º O exercício da profissão de treinador esportivo em organização de prática esportiva profissional fica assegurado exclusivamente:

- I – aos portadores de diploma de educação física;
- II – aos portadores de diploma de formação profissional em nível superior em curso de formação profissional oficial de treinador esportivo, devidamente reconhecido pelo Ministério da Educação, ou em curso de formação profissional ministrado pela organização nacional que administra e regula a respectiva modalidade esportiva;
- III – aos que, na data da publicação desta Lei, estejam exercendo, comprovadamente, há mais de 3 (três) anos, a profissão de treinador esportivo em organização de prática esportiva profissional.

§ 3º Os ex-atletas podem exercer a atividade de treinador esportivo, desde que:

- I – comprovem ter exercido a atividade de atleta por 3 (três) anos consecutivos ou por 5 (cinco) anos alternados, devidamente comprovados pela respectiva organização que administra e regula a modalidade esportiva; e
- II – participem de curso de formação de treinadores, reconhecido pela respectiva organização que administra e regula a modalidade esportiva.

¹⁰⁵ SALES, Fernando Augusto de Vita Borges de. *Direito Desportivo*. Leme: Mizuno, 2023.

O artigo seguinte, por sua vez, prevê os direitos do treinador esportivo profissional da seguinte maneira:

Art. 76. São direitos do treinador esportivo profissional:

I – ter ampla e total liberdade na orientação técnica e tática esportiva;

II – ter apoio e assistência moral e material assegurada pelo contratante, para que possa desempenhar bem suas atividades;

III – exigir do contratante o cumprimento das determinações dos organismos esportivos atinentes à sua profissão.

Assim, os direitos do treinador envolvem ter liberdade e apoio dos clubes no exercício da sua profissão, o que sabemos ser difícil de ocorrer na realidade brasileira. O artigo 77, por sua vez, diz respeito aos deveres do treinador profissional:

Art. 77. São deveres do treinador esportivo profissional:

I – zelar pela disciplina dos atletas sob sua orientação, ministrando os treinamentos no intuito de dotar os atletas da máxima eficiência tática e técnica em favor do contratante;

II – manter o sigilo profissional.

Os deveres do treinador profissional previstos na Lei Geral do Esporte também são bastante óbvios, já que ligados intrinsecamente à sua atividade, devendo ele impor a disciplina necessária aos atletas, ministrar treinamentos e manter o sigilo profissional. Mais interessantes, até mesmo para a finalidade deste livro, são os dispositivos ligados especificamente ao treinador profissional de futebol.

No que diz respeito ao treinador profissional de futebol, o arti-

go 98 da Lei Geral do Esporte traz a definição de empregadora e de empregado em seus incisos I e II:

I – empregadora: a organização esportiva que, mediante qualquer modalidade de remuneração, utiliza os serviços de treinador profissional de futebol, na forma definida nesta Lei;

II – empregado: o treinador profissional de futebol especificamente contratado por organização esportiva que promove a prática profissional de futebol, com a finalidade de treinar atletas da modalidade, ministrando-lhes técnicas e regras de futebol, com o objetivo de assegurar-lhes conhecimentos táticos e técnicos suficientes para a prática desse esporte.

Assim, no que diz respeito ao treinador profissional de futebol, a Lei Geral do Esporte conceitua de forma simples: empregadora é a organização esportiva (clube) que emprega um treinador profissional, enquanto empregado é o treinador profissional de futebol contratado para exercer tal atividade.

O parágrafo 1º do mesmo artigo, porém, versa a respeito de questões específicas e importantes a respeito do contrato de trabalho do treinador profissional de futebol. De acordo com o inciso I, o prazo de vigência do contrato não pode ser inferior a seis meses nem superior a dois anos.

Ainda, segundo o inciso II, devem estar previstos o salário, as gratificações e as bonificações, sendo que, em virtude do parágrafo 2º, os bichos, as luvas e os valores a título de direito de imagem não possuem natureza salarial, portanto, precisam ser previstos em contrato avulso de natureza civil¹⁰⁶.

¹⁰⁶ Art. 98 – § 1º Da anotação do contrato de trabalho do treinador profissional de futebol na carteira profissional, deverá obrigatoriamente constar:
I – o prazo de vigência, o qual, em nenhuma hipótese, poderá ser inferior a 6 (seis) meses ou

O contrato de trabalho do treinador profissional de futebol também deve ser registrado no prazo de dez dias na entidade que regula o esporte (parágrafo 3º). Caso isso não ocorra, o contrato mantém sua validade, porém, o treinador não poderá atuar pelo clube antes do registro e da publicação do boletim informativo pela entidade de administração do esporte (parágrafo 4º). No que não for incompatível com estas disposições específicas, vale a legislação do trabalho e da previdência social (parágrafo 5º)¹⁰⁷.

7.2. O árbitro profissional

A questão da relação de trabalho do árbitro profissional já suscitou diversos debates e foi alvo de reclamações trabalhistas que buscavam o reconhecimento do vínculo de emprego e das federações de futebol. Dispõe o artigo 78 da Lei Geral do Esporte:

Art. 78. A atividade de árbitro esportivo é reconhecida e regulada por esta Lei, sem prejuízo das disposições não colidentes constantes da legislação vigente.
§ 1º Considera-se árbitro esportivo profissional a pessoa que possui como principal atividade remunerada a direção de disciplina e conformidade com

superior a 2 (dois) anos;

II – o salário, as gratificações e as bonificações.

§ 2º Os prêmios por performance ou resultado, o direito de imagem e o valor das luvas, caso ajustadas, não possuem natureza salarial e constarão de contrato avulso de natureza exclusivamente civil.

¹⁰⁷ § 3º O contrato de trabalho será registrado no prazo improrrogável de 10 (dez) dias na organização que regula o futebol, não constituindo o registro, contudo, condição de validade do referido contrato.

§ 4º O treinador profissional de futebol somente poderá atuar pela organização esportiva empregadora após registro e publicação de seu nome em boletim informativo ou em documento similar por parte da organização que administra e regula a modalidade esportiva.

§ 5º Aplica-se ao treinador profissional de futebol a legislação do trabalho e da previdência social, ressalvadas as incompatibilidades com as disposições desta Lei.

as regras esportivas durante uma prova ou partida de prática esportiva.

Assim, o árbitro esportivo profissional é aquele que atua em partidas para dirigir a aplicação da disciplina e impor as regras esportivas, recebendo, para tanto, remuneração, configurando sua principal atividade. No que tange à relação trabalhista, é de extrema importância o parágrafo 2º:

§ 2º O trabalho do árbitro esportivo é regulado pelas organizações esportivas responsáveis pela atividade referida no § 1º deste artigo, mas não há relação de subordinação de natureza laboral entre esses profissionais e a organização esportiva que o contrata ou regula seu trabalho.

Esse parágrafo estabelece taxativamente que não há relação de emprego entre o árbitro profissional e as entidades esportivas que organizam os campeonatos ou partidas. Carecendo de subordinação, não seria possível caracterizar a relação de emprego entre árbitros e, por exemplo, a Confederação Brasileira de Futebol.

Importante destacar que, salvo algumas exceções, a jurisprudência anterior à Lei Geral do Esporte entendia não ser possível reconhecer vínculo empregatício entre o árbitro e as federações ou a confederação, em virtude de previsão expressa que constava na Lei Pelé:

Art. 88. Os árbitros e auxiliares de arbitragem poderão constituir entidades nacionais, estaduais e do Distrito Federal, por modalidade desportiva ou grupo de modalidades, objetivando o recrutamento, a formação e a prestação de serviços às entidades de administração do desporto.

Parágrafo único. Independentemente da constituição de sociedade ou entidades, os árbitros e seus auxiliares não terão qualquer vínculo empregatício com as entidades desportivas diretivas onde atuarem, e sua remuneração como autônomos exonera tais entidades de quaisquer outras responsabilidades trabalhistas, securitárias e previdenciárias.

Assim, conforme a Lei Geral do Esporte, a relação de trabalho existente entre o árbitro e a entidade organizadora é de trabalho autônomo, carecendo do requisito da subordinação para a caracterização do vínculo de emprego, uma vez que o árbitro, no exercício de sua atividade em campo, não está sujeito a ordens.

Considerações finais

Esperamos que a presente obra tenha alcançado o objetivo de deixar mais claras as regras aplicáveis aos atletas profissionais de futebol em suas relações de trabalho. A Lei Geral do Esporte, que entrou em vigor em 2023, foi alvo de grandes debates, mas acreditamos que, ao fim, acabou por colaborar no sentido de dirimir questões existentes anteriormente, apesar de que, em determinados pontos, discordamos do entendimento dos legisladores.

A título de encerramento, gostaríamos de ressaltar que o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol é um contrato especial, que detém diversas especificidades quando comparado às previsões gerais existentes e aplicáveis ao contrato de trabalho usual. Essas particularidades, porém, não retiram do atleta a sua condição de trabalhador, já que ao optar por essa profissão ele não deve renunciar aos direitos que lhe são inerentes.

Sendo o atleta profissional um trabalhador como os demais, devem ser aplicadas a ele todas as normas protetivas, especialmente os princípios de direito do trabalho, uma vez que, conforme exposto na introdução, apesar de muitas vezes pensarmos que o atleta é um

trabalhador muito bem remunerado e que, por esse motivo, deve ter seus direitos flexibilizados, essa não é a realidade da imensa maioria dos atletas profissionais no país.

Os contratos de trabalho dos atletas profissionais de futebol, dos árbitros e dos treinadores carecem de maior estudo por parte dos operadores do direito, uma vez que, muitas vezes, o retratado pela imprensa desportiva não condiz com a realidade, o que se traduz em um mau entendimento por parte dos apaixonados pelo esporte.

Finalizo com uma frase de Camus: “O que eu mais sei sobre a moral e as obrigações do homem eu devo ao futebol”.

Referências

ABAL, Felipe. O Contrato de Trabalho do Atleta Profissional de Futebol Frente aos Direitos Fundamentais Trabalhistas. *Espaço Jurídico: Journal of Law*. V. 13, n. 2.

AGOSTINO, Gilberto. *Viver ou Morrer: futebol, geopolítica e identidade Nacional*. Rio de Janeiro: Mauad Editora, 2011.

ARAÚJO, Alexandre. Futebol, glossário da bola. Disponível em: <<http://super.abril.com.br/esporte/futebol-glossario-bola-443099.shtml>>. Acesso em 10 dez. 2023.

BARREIROS NETO, Jaime. *Direito Desportivo*. Curitiba: Juruá, 2010.

BARROS, Alice Monteiro de. A Lei Pelé. *Revista Consulex*, Brasília, n. 38, fev. 2000.

BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 6. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2010.

BARROS, Luana. Baú da Política: o futebol feminino já foi proibido no Brasil e a política tem tudo a ver com isso. Disponível em: <<https://www.gov.br/memoriasreveladas/pt-br/assuntos/noticias/bau-da-politica-o-futebol-feminino-ja-foi-proibido-no-brasil-e-a-politica-tem-tu>>

do-a-ver-com-isso>. Acesso em: 5 jul. 2024.

CATHARINO, José Martins. *Contrato de emprego desportivo no direito brasileiro*. São Paulo: LTr, 1969.

CALDAS, Waldenyr. *O Pontapé Inicial: memória do futebol brasileiro (1894-1933)*. São Paulo: IBDC, 1990.

CBF. Impacto do Futebol Brasileiro. CBF: Brasília, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011

FIFA. *History of FIFA*. Disponível em: <<http://www.fifa.com/about-fifa/who-we-are/history/>>. Acesso em 10 dez. 2023.

FIFA. Regulations on the Status and Transfer of Players. FIFA: Zurich, 2024. Disponível em: <<https://digitalhub.fifa.com/m/6a0797ec-77cbc02c/original/Regulations-on-the-Status-and-Transfer-of-Players-February-2024-edition.pdf>>. Acesso em 12 jul. 2024.

FREITAS, Luiz Fernando Calil de. *Direitos fundamentais: limites e restrições*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Ed., 2007.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

Nike: Faturamento e Curiosidades. Disponível em: <<https://br.investing.com/academy/statistics/nike-faturamento-e-curiosidades/>>. Acesso em: 5 jul. 2024.

OLIVEIRA, Jean Marcel Mariano de. *O Contrato de Trabalho do Atleta Profissional de Futebol*. São Paulo: LTr, 2009.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. *O dano pessoal no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

RODRIGUES, Francisco Xavier Freire; FONSECA, Christiany Regina. Análise sobre o direito de imagem do jogador de futebol. *Motrivivência - Revista de Educação Física, Esporte e Lazer (UFSC)*. N. 37 (2011). Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/motrivivencia/article/view/2175-8042.2011v23n37p134>>. Acesso em 17 dez. 2023.

RODRIGUES FILHO, Mário. *O negro no futebol brasileiro*. Rio de Janeiro: Editora Mauad, 2003

ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. 2. ed. rev. e aum. São Paulo: LTr, 2007.

SÁ FILHO, Fábio Menezes de. *Contrato de Trabalho Desportivo: revolução conceitual de atleta profissional de futebol*. São Paulo: LTr, 2010.

SALES, Fernando Augusto De Vita Borges de. Leme: Mizuno, 2023.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 6. ed. rev. atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Ed., 2006.

SARLET, Ingo Wolfgang; MORAIS, José Luis Bolzan de (Coord). *A constituição concretizada: construindo pontes com o público e o privado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2000, p. 62.

SOARES, Jorge Miguel Acosta. *Direito de Imagem e Direito de Arena no Contrato de Trabalho do Atleta Profissional*. São Paulo: LTr, 2008

SPINELLI, Rodrigo. *A Cláusula Penal nos Contratos dos Atletas Profissionais de Futebol*. São Paulo: LTr, 2011.

TARDOQUE, Adriano. Futebol Brasileiro: Profissionalização, Tutela Política e Preconceito - Parte 1. Disponível em: <<http://cultcultura.com.br/multicultural/futebol-brasileiro-profissionalizacao-tutela-politica-e-preconceito-parte-1/>>. Acesso em 10 dez. 2023.

TOBAR, Felipe. *Atleta irregular: Condição de jogo X Condição legal*. Disponível em: <<http://www.pugliesegomes.com.br/atleta-irregular-condicao-de-jogo-x-condicao-legal-felipe-tobar>>. Acesso em 16 dez. 2023.

UOL. Mazzola. Disponível em: <<http://esporte.uol.com.br/futebol/copa58/selecaobrasileira/mazzola.jhtm>>. Acesso em 10 dez. 2023.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. *Noções de Direito do Trabalho: um enfoque constitucional*. 2. ed. rev. e ampl. Passo Fundo: Ed. Universidade de Passo Fundo, 2007.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. *Contrato de trabalho & eficácia dos direitos humanos fundamentais de primeira dimensão*. Curitiba: Juruá Editora, 2009.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. *Direito Material do Trabalho: noções introdutórias, relação de emprego e contrato de trabalho*. Curitiba: Juruá, 2014.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. *Direito Material do Trabalho: execu-*

ção, desenvolvimento e extinção do contrato de trabalho. Curitiba: Juruá, 2015.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Os Atletas Profissionais de Futebol no Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

Índice remissivo

A

Agente desportivo – pág. 36

Arbitragem – págs. 121, 122

Atleta estrangeiro – pág. 40

Atleta mulher – pág. 41

B

Bichos (remuneração) – pág. 64,

65, 66, 98, 120

C

CBF (Confederação Brasileira de Futebol) – pág. 36, 43, 44, 78

Cláusula compensatória desportiva – págs. 47, 50, 51, 60, 64, 72, 89, 96, 98

Cláusula de solidariedade – p. 93

Cláusula indenizatória desportiva – pág. 46, 64, 90, 92, 93

CONMEBOL (Confederação Sul-Americana de Futebol) – pág. 36, 44

Copa do Mundo – 16, 20, 21, 24 e ss, 107

Concentração – 61, 77 e ss

D

Direitos de imagem – págs. 51, 59, 66, 89, 90, 98, 101 e ss, 120

Direitos de arena – págs. 113 e ss

Dispensa imotivada – pág. 51, 90 e 96

Distrato – pág. 91

E

Empregador – pág. 33 e ss, 42, 43, 48, 50, 57 e ss, 78, 88, 90, 96, 97,

103, 120

Extinção do contrato de trabalho desportivo – pág. 87 e ss

F

FIFA (Federação Internacional de Futebol) – pág. 36, 44, 49, 93, 96

Férias– pág. 67, 84 e ss. 91, 98, 103 e 109

Futebol Feminino – 23, 26, 27, 28

I

Intervalos – 82, 83

Investidores – 49

J

Jornada de trabalho do atleta – págs. 75 e ss,

Justa Causa do atleta profissional de futebol – 73, 99 e ss,

L

Licença-maternidade – pág. 41

Luvas – págs. 66 e ss, 98, 120

M

Multa (penalidade) – 72, 73, 74

P

Pejotização no futebol – págs. 39, 40

Prazo do contrato – 42, 52 e ss, 70, 71, 88, 91, 120

R

Rescisão indireta – pág. 48, 51, 59, 60, 71, 89, 97 e 98

S

Subordinação– págs. 36, 37, 43, 122 e 123

T

Trabalho noturno – 81, 82

Transferência de atleta – pág. 46, 48, 49, 50, 71, 87, 88, 92 e ss, 98

Treinador– págs. 58, 59, 67, 84, 100, 102, 117 e ss

Sobre o autor

FELIPE CITTOLIN ABAL é graduado em Direito e mestre e doutor em História pela Universidade de Passo Fundo/RS. Atualmente é professor na Faculdade de Direito e no Programa de Pós-Graduação em História da Universidade de Passo Fundo/RS. O presente livro foi realizado com Auxílio Recém-Doutor da FAPERGS.

ESTA OBRA FOI COMPOSTA EM ECONOMICA E EM
GARAMOND PREMIER PRO PELA ACERVUS EDITORA



ACERVUS EDITORA

Av. Aspirante Jenner, 1274 – Lucas Araújo

Passo Fundo | Rio Grande do Sul | Brasil

Tel.: (54) 99676-9020

acervuseditora@gmail.com

acervuseditora.com.br



O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol possui diversas peculiaridades e a legislação a respeito do tema passa por constantes modificações. A presente obra busca analisar as especificidades deste contrato de acordo com a legislação mais recente, a Lei Geral do Esporte, tendo em conta a realidade dos atletas. Assim, é tratado a respeito das cláusulas obrigatórias, remuneração do atleta, jornada de trabalho, extinção do contrato de trabalho e direito de imagem, entre outros assuntos, trazendo, ainda, aspectos relativos ao trabalho dos treinadores e árbitros profissionais.