

FACULDADES INTEGRADAS
“ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”

FACULDADE DE DIREITO DE PRESIDENTE PRUDENTE

CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE
FUTEBOL

Leandro Hideki Akashi

Presidente Prudente/SP

2013

FACULDADES INTEGRADAS
“ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”

FACULDADE DE DIREITO DE PRESIDENTE PRUDENTE

CONTRATO DE TRABALHO DE ATLETA PROFISSIONAL DE
FUTEBOL

Leandro Hideki Akashi

Monografia apresentada como requisito parcial de Conclusão de Curso para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob a orientação do Prof. Edson Freitas de Oliveira.

Presidente Prudente/SP

2013

CONTRATO DE TRABALHO DE ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado como requisito parcial para obtenção do Grau de Bacharel em Direito, sob a orientação do Prof. Edson Freitas de Oliveira.

Edson Freitas de Oliveira

Orientador

Jefferson Fernandes Negri

Examinador

Fernando Batistuzo Gurgel Martins

Examinador

Presidente Prudente, 08 de novembro de 2013.

“A moral, propriamente dita, não é a doutrina que nos ensina como sermos felizes,
mas como devemos tornar-nos dignos da felicidade.”

Immanuel Kant

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente ao meu grandioso e abençoado, Senhor Jesus Cristo, que me deu força, sabedoria e principalmente saúde para a realização do presente trabalho.

Ao meu orientador, Professor Edson Freitas de Oliveira, que não hesitou em aceitar me ajudar na elaboração deste trabalho.

A todos os meus amigos e familiares, principalmente meus pais, pois são deles que recebo todo suporte para concluir essa árdua caminhada do curso de Direito.

Também agradeço aos Professores Jefferson Fernandes Negri e Fernando Batistuzo Gurgel Martins, que aceitaram prontamente o meu convite para a banca examinadora.

RESUMO

Trata-se de um trabalho que visou abranger toda sistemática jurídica que envolve um contrato de trabalho firmado entre um atleta profissional de futebol e uma entidade desportiva. Foi demonstrada toda a evolução da prática futebolística no Brasil o que instigou a própria adaptação legislativa do Desporto Brasileiro, proporcionando assim, a profissionalização da atividade e o estreitamento, cada vez maior, entre o Direito Desportivo e o Direito do Trabalho. Ainda é de ressaltar todo o amparo constitucional, principalmente na Constituição Federal do Brasil de 1988, dado ao Desporto Brasileiro. Pois bem, basicamente o presente trabalho visou destringir as principais peculiaridades jurídicas, principalmente às relacionadas à esfera trabalhista, presentes em um contrato de trabalho futebolístico. Para tanto, foi realizada uma análise da legislação especial e a aplicabilidade, em determinados casos, das normas gerais trabalhistas, realizando assim, sempre que necessário, um comparativo entre o contrato de trabalho em estudo e o contrato de trabalho do trabalhador considerado “comum”.

Palavras-chave: Evolução Legislativa Desportiva. Direito do Trabalho. Direito Desportivo. Lei 6.354/76. Lei 9.615/98. Lei 12.395/11. Atleta Profissional. Aspectos Trabalhistas no Futebol. Contrato de Trabalho Futebolístico. Concentração. Remuneração do Atleta. Justiça do Trabalho.

ABSTRACT

It is a work that aimed to cover all systematic legal involving an employment contract entered into between a professional soccer player and a sports entity . Was demonstrated throughout the evolution of the practice football in Brazil which prompted his own adaptation legislative Sports Brazilian , thus providing the professional activity and narrowing , increasingly , between the Sports Law and Labor Law . Still is to highlight all the constitutional protection , especially in the Federal Constitution of Brazil in 1988 , as the Brazilian Sports . Well, basically the present work aimed at unraveling the main peculiarities of law, especially with regard to the labor sphere , present on an employment contract football . Therefore , an analysis was made of special legislation and applicability in certain cases , of the general labor performing well , whenever necessary , a comparison between the employment contract under consideration and the contract with the employee considered " common ."

Keywords: Legislative Evolution Sports. Right of the Work. Porting Right. Law 6.354/76. Law 9.615/98. Law 12.395/11. Professional Sport. Labor Aspects in Football. Employment Contract football. Concentration. Remuneration Athlete. Justice of the Work.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA E LEGISLATIVA DO FUTEBOL NO BRASIL	11
2.1 Surgimento do Futebol no Brasil.....	11
2.2 Evolução Legislativa do Futebol no Brasil.....	13
2.2.1 Previsão Constitucional.....	16
3 CONTRATO DE TRABALHO FUTEBOLÍSTICO NO ORDENAMENTO JURÍDICO	19
3.1 Conceito.....	19
3.2 Caracteres.....	20
3.3 Deveres de atleta e de clubes.....	22
3.4 Formação do Contrato.....	24
3.4.1 Capacidade - Sujeitos.....	25
3.4.2 Forma.....	26
3.4.3 Conteúdo.....	27
3.5 Duração do Contrato.....	28
3.6 Vínculo empregatício e vínculo desportivo.....	29
3.7 Cessão Temporária.....	31
3.7.1 Interrupção.....	31
3.7.2 Suspensão.....	33
4 JORNADA DE TRABALHO	35
4.1 Introdução.....	35
4.2 Jornada de Trabalho do Atleta Profissional do Futebol.....	37
4.2.1 Treino e Jogo.....	40
4.2.2 Concentração.....	41
4.2.3 Intervalo Intrajornada, Interjornada e Anual (Férias).....	44
4.2.4 Adicional Noturno.....	51

4.2.5 Repouso semanal remunerado.....	54
5 REMUNERAÇÃO.....	56
5.1 Introdução.....	56
5.2 Salário.....	57
5.3 Bichos.....	59
5.4 Luvas.....	60
5.5 Direito de Arena.....	62
5.6 Direito de Imagem.....	66
5.7 FGTS.....	71
6 DA CESSAÇÃO DO CONTRATO FUTEBOLÍSTICO E TRANSFERÊNCIA.....	73
6.1 Introdução.....	73
6.2 Cláusula Indenizatória e Cláusula Compensatória.....	74
6.3 Rescisão por Justa Causa Motivada pelo Empregador.....	77
6.4 Rescisão por justa causa motivada pelo empregado.....	80
7 DA PRESCRIÇÃO E DA COMPETÊNCIA.....	84
7.1 Prescrição.....	84
7.2 Competência da Justiça do Trabalho.....	85
8 CONCLUSÃO.....	89
9 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	92

1 INTRODUÇÃO

O futebol brasileiro no período entre a sua criação até meados do século XX foi caracterizado como um mero entretenimento entre as pessoas. Porém, ao passar dos anos e a maneira como foi conduzido, o futebol brasileiro deixou de lado o rótulo de mera diversão. Com tamanha evolução, tornou-se inevitável uma constante regulamentação, ou seja, tornou-se necessário a criação de diversas normas que pudessem direcionar as constantes situações jurídicas que surgiam a partir do desenvolvimento do desporto nacional.

Certamente a prática do futebol foi a mais aceita e praticada dentre o Desporto Brasileiro, ganhando ares gigantescos, não sendo à toa que passou a ser considerado o “País do Futebol”. Tal fato reforçou ainda mais a necessidade de profissionalizar tal atividade a partir de uma legislação específica, haja vista que, como já mencionado, deixou de lado o seu rótulo de mera diversão para ser instituído como um meio de ganhar a vida financeiramente.

E um dos principais objetivos do presente trabalho foi exatamente demonstrar tal evolução legislativa em todos os ramos de direito relacionados ao tema.

A partir do momento em que se percebeu a estreita ligação do Direito Desportivo, mais especificamente o futebol, com o Direito do Trabalho, começaram a surgir às primeiras legislações específicas acerca da profissionalização dos atletas boleiros, dentre as quais a mais impactante seja a Lei nº 6354/76 que posteriormente acabara sendo revogada pelas Leis 9.615/98 (Lei Pelé) e 12.395/11.

No estudo em questão, também foi visto diversos aspectos peculiaridades presentes em um contrato de trabalho futebolístico, tais como: o período de concentração, os componentes da remuneração do atleta, o direito de imagem e de arena, as cláusulas indenizatória e compensatória, duração do contrato, entre outros. Todos esses aspectos estão dotados de grande divergência, mas que foram detalhadamente discutidos, o que propiciou a escolha do melhor

posicionamento para definir quais são os legítimos direitos do empregado em destaque.

Para uma melhor compreensão, foram apresentados dispositivos legais correspondentes a cada tema abordado no trabalho, principalmente em relação às nuances peculiares apontadas acima. Igualmente foram abordados posicionamentos doutrinários juntamente com decisões jurisprudenciais.

O presente trabalho foi realizado de acordo com o método dedutivo, haja vista que as normas gerais trabalhistas e desportivas serviram como base para as devidas colocações especiais do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol.

Por fim, o presente estudo visou não só elucidar a história legislativa do futebol brasileiro, mas também esclarecer pontos diferenciados presentes no contrato de trabalho futebolístico, os quais são poucos abordados pelos profissionais do direito, com o fim de estimular futuros debates jurídicos que certamente contribuirão para a solução de controvérsias e o preenchimento das lacunas presentes no tema.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA E LEGISLATIVA DO FUTEBOL NO BRASIL

Antes de partir para as nuances trabalhistas do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, é importante um breve estudo do desenvolvimento histórico e legislativo do futebol no cenário nacional.

2.1 Surgimento do Futebol no Brasil

O Brasil é reconhecido mundialmente por ser o “país do futebol”, não por ser o seu criador, mas sim pela mística que envolve o esporte e a sociedade brasileira.

Muito se discute quanto à origem dessa parceria que deu tão certo. Atualmente é quase que unânime que o grande precursor do futebol no Brasil foi o tão conhecido Charles Willian Miller.

Charles Miller era brasileiro que aos nove anos, em 1884, foi morar e estudar na Inglaterra (considerado o berço do futebol). Com o passar dos tempos Miller foi se tornando um admirador ferrenho dessa atmosfera futebolística e após dez anos, em 1894, retorna ao Brasil para dar início às primeiras práticas esportivas relacionadas ao futebol, como descreve Orlando Duarte (2000, p. 100):

Charles Miller não trouxe só as duas bolas. Trouxe também calções, chuteiras, camisas, bomba de encher a bola e a agulha. Foi o início dessa “loucura” que é o futebol entre nós. Charles Miller faleceu em 1953m em São Paulo, na cidade onde nasceu. Foi um ótimo jogador, artilheiro, estimulador da prática do futebol, criador da jogada “Charles”, que depois virou “chaleira”. Miller foi também um bom árbitro. Era um apaixonado “torcedor” do futebol, o responsável por tudo que aconteceu depois.

Porém alguns abordam versões diversas e apontam que antes mesmo de Charles Miller desembarcar no Brasil a prática do futebol já se fazia presente.

Sergio Pinto Martins (2011, p.3) reforça o citado acima: “Em 1878, os tripulantes do navio Criméia chegaram ao Rio de Janeiro e disputaram uma partida de futebol na Rua Paiçandu”.

Outro a discordar da tese que Charles Miller foi o precursor do futebol no Brasil é Fábio Menezes de Sá Filho (2010, p. 22):

Prova-se que já se jogava futebol antes do retorno de Charles Miller para o Brasil, em face de haver sido fundado em 13 de maio de 1888, o São Paulo Athletic Club. Neste período, só praticava a modalidade esportiva quem se encontrava inserido na classe aristocrática.

Como abordado no citado acima, nos primórdios do futebol a prática desse esporte era extremamente restrita a alta sociedade. Nesta época o preconceito era extremado, razão pela qual somente em meados da década de 1920 os negros passaram a ser aceitos no futebol ao passo que o mesmo se firmava.

Após a fundação do São Paulo Athletic Club vários outros clubes foram fundados, como a Associação Atlética Mackenzie College (primeiro clube destinado aos brasileiros) em 1898, o Sport Club Internacional e Sport Club Germânia em 1899, em 1900 merece destaque o Sport Club Rio Grande, e dentre outros que alavancaram a criação de ligas, campeonatos, federações, etc., o que contribuiu para o desenvolvimento do futebol no país.

Pois bem, foi apresentado apenas um breve histórico com intuito de noção introdutória, pois em razão do conteúdo principal do presente trabalho, pouco importa quem instituiu o futebol no Brasil ou mesmo aprofundar o tema.

2.2 Evolução Legislativa do Futebol no Brasil

Desde o seu surgimento até os dias atuais, houve um desenvolvimento extraordinário, embora lento, dentro do futebol como também em qualquer outra prática desportiva.

O desporto em geral, ao longo do tempo, passou da esfera do lazer para se transformar em um verdadeiro negócio. Foi então, diante dessa imensa evolução, que surgiram as primeiras posições a favor da necessidade da criação de normas que regulamentassem as relações jurídicas relacionadas à prática do futebol e qualquer outro esporte, como afirma Fábio Menezes de Sá Filho (2010, p.23):

Sendo assim, com o passar do tempo, o futebol foi deixando os resquícios de um esporte amador e passou a incorporar características profissionais. Fato este que tornou necessária a criação de normas para disciplinar as relações de trabalho, face à profissionalização do esporte.

Foi na era em que Getúlio Vargas esteve no poder que a legislação sobre o desporto começou a despontar, tendo seu início promissor a partir do Decreto-Lei n. 526 em 1938 que basicamente criou o Conselho Nacional de Cultura, cujo objetivo era fiscalizar todas as atividades culturais realizadas no Brasil, incluindo as práticas desportivas. Logo em seguida surgiu o Decreto-Lei n. 527 em 1º de julho de 1938, que estabeleceu uma cooperação financeira da União com as Organizações privadas.

Em 19 de janeiro de 1939 foi marcado pelo Decreto-Lei n. 1056 que criou a Comissão Nacional de Desportos.

A primeira norma de maior impacto dentro do desporto brasileiro foi o Decreto-Lei n. 3199 de 14 de abril de 1941, norma esta criada em plena Segunda Guerra Mundial. Tem como ponto marcante a criação do Conselho Nacional de Desportos (CND) e os Conselhos Regionais de Desporto (CRDs).

O Conselho Nacional tinha total autonomia para coordenar o desporto nacional, como demonstra o artigo 3º deste decreto:

Art. 3º Compete precipuamente ao Conselho Nacional de Desportos:

- a) estudar e promover medidas que tenham por objetivo assegurar uma conveniente e constante disciplina à organização e à administração das associações e demais entidades desportivas do país, bem como tornar os desportos, cada vez mais, um eficiente processo de educação física e espiritual da juventude e uma alta expressão da cultura e da energia nacionais;
- b) incentivar, por todos os meios, o desenvolvimento do amadorismo, como prática de desportos educativa por excelência, e ao mesmo tempo exercer rigorosa vigilância sobre o profissionalismo, com o objetivo de mantê-lo dentro de princípios de estrita moralidade;
- c) decidir quanto à participação de delegações dos desportos nacionais em jogos internacionais, ouvidas as competentes entidades de alta direção, e bem assim fiscalizar a constituição das mesmas;
- d) estudar a situação das entidades desportivas existentes no país para o fim de opinar quanto às subvenções que lhes devam ser concedidas pelo Governo Federal, e ainda fiscalizar a aplicação dessas subvenções.

Embora tenha sido de suma importância na organização desportiva do país, tal norma, em sua essência, significou muito mais um controle do Estado sobre as práticas desportivas que vinham em franca expansão do que realmente no intuito de promovê-las, como ressalta Álvaro Melo Filho (2006, p. 64):

(...) foi concebida para que o Estado Novo controlasse as atividades desportivas, menos pelo intuito de promovê-las e mais com a intenção de “vigiar” e “fiscalizar” as atividades dos entes desportivos onde era visível a intenção do Estado em estabelecer uma tutela sobre o desporto nacional.

O ano de 1943, através do Decreto-Lei n. 5.342, foi marcado, principalmente, pela existência da Carteira Desportiva para os atletas, devendo os contratos estabelecidos entre atletas profissionais e clubes serem registrados no Conselho Nacional do Desporto. Simbolizou também o surgimento das primeiras normas sobre transferências de jogadores entre clubes, como descreve o artigo 7º de tal diploma:

Art. 7º - O Conselho Nacional de Desportos estabelecerá as normas para a transferência dos atletas profissionais de uma para outra entidade desportiva, na mesma federação ou entre federações distintas, determinando, de acordo com as normas desportivas internacionais, as indenizações ou restituições devidas.

Em 1943 ocorreu também a criação da conhecida Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto Lei nº 5.452/43). Embora tenha sido de grande valia para a maioria dos trabalhadores, tal decreto, naquela época, não provocou grande impacto na esfera futebolística profissional.

Na sequência merecem destaque o Decreto-Lei nº 51.008 juntamente com o Decreto-Lei nº 53.820 (leis específicas ao atleta de futebol), criados em 1961 e 1964, respectivamente. O primeiro foi importante ao estabilizar as competições esportivas, regulamentando a participação dos atletas nas partidas. Já o segundo, embora tenha mantido disposições do decreto anterior, teve como ponto marcante a instituição do “passe”, que basicamente “era um valor cobrado pelo clube para transferir o jogador para outro clube” (MARTINS, 2011, p. 7).

Este último Decreto-Lei impulsionou a criação em 2 (dois) de setembro de 1976 da Lei 6.354/76, conhecida como “Lei do Passe”. O doutrinador Álvaro Melo Filho (2006, p. 65) define bem a referida lei:

Merece registro, nesse período, a Lei nº 6.354, de 2 de setembro de 1976, que dispôs sobre as relações de trabalho do atleta profissional de futebol, traçando normas gerais atinentes aos contratantes, reconhecendo as peculiaridades do contrato de trabalho desportivo até então desconsideradas, bem como fixando os contornos dos direitos e obrigações das partes da avença jus-laboral-desportiva.

A lei mencionada acima foi de extrema importância para o desenvolvimento da relação trabalhista jogador-clube, tendo alguns artigos vigentes até tempos atrás. Será destrinchada com o desenvolvimento do trabalho.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 217, outorgou ao desporto o status constitucional.

Após ganhar ares constitucionais foi inevitável a expansão do desporto brasileiro, sendo necessária a criação de uma legislação desportiva específica. Nesta situação surge a Lei 8.672/93, conhecida como “Lei Zico”, em homenagem a um grande jogador brasileiro. Embora impondo normas gerais sobre desporto, tal lei não conseguiu amoldar todas as situações, sendo posteriormente revogada.

Em 1998 a Lei nº 8.672/93 acabou sendo revogada pela Lei nº 9.615/98, sendo está apelidada como “Lei Pelé” (homenagem ao melhor jogador do

mundo de todos os tempos). Grande parte da lei revogada foi transcrita na lei revogadora, como destaca novamente Álvaro Melo Filho (2006, p. 66): “Em 24 de março de 1998 surge a Lei Pelé (Lei nº 9.615/98) dotada de natureza reativa, pontual e errática, fez a ‘clonagem jurídica’ de 58% da Lei Zico”.

Tal lei conhecida como “Lei Pelé” é, atualmente, a norma regulamentadora do Direito Desportivo Brasileiro, abordando assim, o atleta profissional de futebol. Suas peculiaridades relacionadas à esfera futebolística serão melhores abordadas ao longo do trabalho.

Embora vigente, a Lei 9.615/98 ainda sofreu com lacunas legislativas, sendo assim, objeto de várias e sucessivas alterações. Dentre as que merecem destaque são as alterações impostas pela Lei nº 12.395/11, que culminou na revogação da Lei nº 6.354/76.

Vale deixar bem claro novamente, que a lei vigente traz normas gerais do Desporto e não específica à profissão de atleta profissional de futebol, muito embora atualmente tal lei esteja basicamente declinada ao profissional futebolístico, deixando, muitas vezes, lacunas normativas no que tange a outras práticas desportivas, sendo assim, alvo de críticas por alguns.

2.2.1 Previsão Constitucional

Diante de tal desenvolvimento, era inegável que o desporto brasileiro tomasse proporção constitucional.

A Constituição Federal de 1967 trazia em seu artigo 8º, inciso XVII, alínea “q”, a competência da União para legislar sobre normas gerais do desporto. Porém somente na Constituição Federal de 1988, especialmente nos artigos 24, IX e 217, que o desporto ganhou ares consideráveis na orla constitucional:

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

(...)

IX - educação, cultura, ensino e desporto;

(...)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Da análise dos dispositivos, extraem-se alguns pontos importantes. Um que merece atenção diz respeito ao aumento da intervenção estatal frente ao desporto, como dispõe o artigo 24. Porém ao mesmo tempo em que ganha autonomia para legislar, a União carrega o dever de estimular e proporcionar à prática desportiva, principalmente a educacional, dando, ainda, tratamento diverso ao desporto profissional e o não profissional.

Outro ponto que merece atenção é o parágrafo 1º do artigo 217 que traz como pressuposto para as ações desportivas tramitarem no Poder Judiciário, esgotar as instâncias da justiça desportiva. Alguns podem questionar se o referido disposto não restringe o acesso à justiça, porém parece um questionamento sem fundamento, haja vista que não ocorre nenhuma vedação total e obrigatória frente

ao direito fundamental da liberdade de acesso à Justiça Comum. Importante ressaltar que as referidas ações desportivas são as relativas à disciplina e às competições e não propriamente as trabalhistas. Tal assunto será destrinchado adequadamente em momento oportuno.

Vale destacar ainda, a autonomia dada às entidades desportivas dirigentes e associações, como por exemplo, a CBF (Confederação Brasileira de Futebol), tendo esta, total autonomia quanto à sua organização e funcionamento.

Tais dispositivos, principalmente o artigo 217, representam a evolução da Carta Magna, haja vista que foram na época, previsões inéditas no Brasil. Por esta razão é inegável a importância e o respeito que foi dado ao desporto brasileiro após a Constituição Federal de 1988.

3 CONTRATO DE TRABALHO FUTEBOLÍSTICO NO ORDENAMENTO JURÍDICO

Após o breve histórico sobre os primórdios do futebol brasileiro e a evolução normativa das práticas desportivas, demonstrado no capítulo anterior, o estudo partirá para um patamar mais específico sobre o contrato de trabalho futebolístico propriamente dito, não se esquecendo de analisar paralelamente o contrato de trabalho celetista que logicamente enaltecerá as peculiaridades buscadas pelo presente trabalho.

3.1 Conceito

Deixando de lado a discussão que envolve a diferença entre uma relação de trabalho e de uma relação de emprego, é certo que o contrato de trabalho comum, diante do ordenamento jurídico brasileiro, é regido pela Consolidação das Leis do Trabalho, tendo como base a relação empregador-empregado.

É o que define o artigo 442 do diploma acima citado: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

Em uma linha mais técnica e destrinchada, Mauricio Godinho Delgado (1999, p.16) define um contrato de trabalho:

Também pode ser definido o contrato empregatício como o acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física coloca seus serviços à disposição de outrem, a serem prestados com pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação ao tomador.

Já em relação ao contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, o artigo 28 da Lei 9.615/98 o define basicamente como sendo um contrato especial de trabalho desportivo, firmado com entidade de prática desportiva e caracterizado por uma remuneração pactuada entre as partes.

Um ponto a ser destacado é que mesmo se enquadrando ao conceito geral do contrato de trabalho desportivo, o contrato de trabalho futebolístico traz algumas peculiaridades que serão abordadas ao longo do trabalho.

Outro ponto que merece atenção é a aplicação subsidiária das normas gerais trabalhistas, prevista no § 4º do artigo 28 da Lei 9.615/98. Ou seja, o regramento que envolve a relação clube e atleta deve seguir as regras de um contrato de trabalho comum impostas pela Consolidação das Leis do Trabalho quando a legislação especial não dispuser ao contrário.

Com isso, mesmo possuindo certa autonomia, é inevitável a interferência estatal, através da CLT, na celebração do contrato de trabalho futebolístico, conforme destaca Maria Helena Diniz (1993, p. 279): "(...) o contrato entre jogador e entidade desportiva, bastante próximo do direito do trabalho, conquista sua autonomia, apesar de sofrer limitações estatais na sua celebração e desenvolvimento".

3.2 Caracteres

Qualquer contrato de trabalho de um trabalhador comum apresenta características que levam a efetivação do vínculo empregatício firmado entre as partes.

Neste sentido, leciona Mauricio Godinho Delgado (1999, p.19):

Na caracterização do contrato de trabalho pode-se indicar um significativo grupo de elementos relevantes. Trata-se de um pacto de direito privado, em primeiro lugar. É contrato sinalagmático, além de consensual, e celebra-se intuito personae quanto ao empregado. É ele, ainda, pacto de trato

sucessivo e de atividade. Finalmente, é contrato oneroso, dotado também de alteridade, podendo, além disso, ser acompanhado de outros contratos acessórios.

É necessário o contrato ser sinalagmático, pois ambas as partes são dotadas de direitos e deveres. Devendo o mesmo ser celebrado de maneira consensual, ou seja, é essencial a existência do elemento volitivo em ambas as partes para efetivar o vínculo empregatício.

O intuito personae pode ser entendido como o requisito da personalidade do empregado, ou seja, o mesmo não pode ser substituído, sendo assim, suas atividades somente poderão ser realizadas por ele.

A onerosidade impõe que as atividades realizadas pelos empregados são compensadas mediante remuneração de cunho econômico.

Importante ainda ressaltar que o pacto firmado deve carregar a característica do trato sucessivo, isto é, o trabalho deve ser prestado de forma contínua, habitual e não eventualmente.

Outro elemento relevante é o da alteridade onde o atleta presta serviços, por conta alheia.

Outro elemento importante para a caracterização do contrato e não destacado pelo referido doutrinador é o da subordinação, onde o empregado se submete às atividades laborais estabelecidas pelo empregador.

Pois bem, como já destacado anteriormente, mesmo o contrato futebolístico sendo considerado especial nunca poderá, de maneira absoluta, abandonar regras gerais trabalhistas, por isso todas as características apresentadas acima se fazem presente também em um contrato de trabalho de atleta profissional de futebol. Porém, em relação ao elemento da subordinação, as características são diferenciadas, sendo ela, na esfera futebolística, muita mais rígida e complexa, como aborda Sergio Pinto Martins (2011, p. 14):

A subordinação do contrato de trabalho do atleta de futebol tem características diferenciadas, pois o empregador determina treinos, concentração, excursões, sua alimentação, horas de sono, controle de peso, abstinência de relações sexuais antes dos jogos. Já ocorreu de os atletas serem proibidos pelo clube de dar entrevistas. As entrevistas muitas vezes são dadas em local onde existiam os logotipos do patrocinador etc.

Outro ponto de diferença entre o contrato especial do atleta futebolístico e o comum é a presença da característica da exclusividade somente no primeiro, como descreve novamente Sergio Pinto Martins (2011, p. 15):

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

Pois bem, são essas as principais características que efetivam um contrato de trabalho firmado entre clube e atleta. Em seguida, serão apresentados os deveres de ambas as partes.

3.3 Deveres do atleta e do clube

A própria legislação especial (Lei 9.615/98), em seus artigos 34 e 35, apresenta um rol de deveres, tanto do atleta profissional quanto do clube:

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

I - registrar o contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional na entidade de administração da respectiva modalidade desportiva;

II - proporcionar aos atletas profissionais as condições necessárias à participação nas competições desportivas, treinos e outras atividades preparatórias ou instrumentais;

III - submeter os atletas profissionais aos exames médicos e clínicos necessários à prática desportiva.

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

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

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

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

Muitos entendem que o rol apresentado pelos artigos acima é exemplificativo.

Neste sentido, posiciona-se Domingos Sávio Zainaghi (2001, p. 35):

Como a legislação trabalhista geral tem aplicação, o rol constante dos artigos acima transcritos é exemplificativo, ou seja, traz deveres específicos da profissão de atleta, mas não veda a aplicação dos deveres previstos na legislação trabalhista geral.

Com isso, seguindo o entendimento mais coerente e majoritário, as regras contidas na Consolidação das Leis do Trabalho devem incidir também na lista de deveres de clubes e atletas. Regras estas transmitidas pelos artigos 157 e 158 do referido diploma:

Art. 157 - Cabe às empresas:

- I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Art. 158 - Cabe aos empregados:

- I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;
 - II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.
- Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:
- a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;
 - b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

No caso do dever do atleta profissional de futebol relativo à segurança e medicina do trabalho, Jean Marcel Mariano de Oliveira (2009, p. 96) consegue amoldá-lo perfeitamente através de uma situação hipotética:

Seria o caso, por exemplo, do atleta que se recusasse a, num treinamento, usar a caneleira, caso esta fosse a determinação de seu empregador, vindo a sofrer lesões que poderiam ser evitadas com o uso deste equipamento, situação que caracteriza ato faltoso.

Pois bem, esses são os principais deveres de ambas as partes, porém é importante deixar claro que outros direitos e deveres podem vir embutidos no contrato, desde que estabelecidos de maneira consensual. Importante também abordar a importância da boa-fé na realização dos inúmeros deveres já mencionados.

3.4 Formação do Contrato

Seguindo a teoria geral do contrato de trabalho, Mauricio Godinho Delgado (1999, p. 25) descreve:

Os elementos jurídico-formais (elementos essenciais) do contrato de trabalho são aqueles classicamente enunciados pelo Direito Civil: capacidade das partes; licitude do objeto; higidez da manifestação da vontade (ou consenso válido); forma prescrita ou não vedada por lei (art. 82 do CCB). Esses clássicos elementos comparecem ao Direito do Trabalho obviamente com as adequações próprias a esse ramo jurídico especializado.

O contrato de trabalho futebolístico não foge à regra, sendo composto por elementos próprios e que serão analisados a seguir.

3.4.1 Capacidade – Sujeitos

Para que o contrato venha a ter eficácia é necessário que tanto o atleta e clube tenham capacidade para tanto.

Antes de dar início sobre a capacidade das partes, é importante conceituar os figurantes desse contrato especial. Para tanto é interessante resgatar na Lei 6.354/76, em seus artigos 1º e 2º, tais conceitos, pois embora já esteja revogada, foi uma lei importante no que tange aos aspectos trabalhistas dessa relação em estudo:

Art. 1º — Considera-se empregador a associação desportiva que, mediante qualquer modalidade de remuneração, se utilize dos serviços de atletas profissionais de futebol, na forma definida nesta Lei.

Art. 2º — Considera-se empregado, para os efeitos desta Lei, o atleta que praticar o futebol, sob a subordinação de empregador, como tal definido no art. 1º, mediante remuneração e contrato, na forma do artigo seguinte.

Em relação à conceituação do empregado, importante ressaltar o elemento da não-eventualidade, como ensina Ralph Cândia (1995, p. 116):

A nosso ver, deverá ser considerada igualmente, como condição substancial, a prática continuada do futebol, por parte do atleta, afastando-se a possibilidade de participação eventual que, embora remunerada, não configure um contrato, ainda que o jogador se apresente, de forma intermitente, num prazo mínimo de três meses, aludido no artigo 3º.

Pois bem, no que tange a capacidade do empregador primeiramente é necessário partir da premissa que tal associação tenha caráter desportivo. Porém, não basta apenas ter caráter desportivo, mas também ser reconhecida como tal diante do Sistema Desportivo amoldado no Brasil.

Domingos Sávio Zainaghi (2001, p. 12) ressalta o disposto acima:

“Vê-se, pois, que empregador só poderá ser uma pessoa jurídica, ou seja, uma associação. E esta, como entidade de prática desportiva, deverá revestir-se das formalidades exigidas na legislação específica, como, por exemplo, seu registro na Federação Estadual e na Confederação Brasileira de Futebol.”

Já em relação ao empregado-atleta, o artigo 29 da Lei 9.615/98, em consideração ao artigo 7º, inciso XXXIII da Constituição Federal, estabelece que a entidade desportiva só possa firmar contrato de trabalho desportivo com atleta que tenha idade igual ou superior a 16 (dezesesseis) anos.

Essa determinação mínima vem com claro intuito de preservar o desenvolvimento físico adequado e natural do jovem.

Importante destacar que o jovem atleta maior de quatorze anos e menor de vinte e um anos poderá a vir firmar um contrato formal com seu clube de formação recebendo uma bolsa de aprendizagem, conforme dispõe o artigo 29, § 4º da Lei 9.615/98. Lembrando que neste caso não se falará em vínculo empregatício entre as partes.

3.4.2 Forma

Em relação ao elemento formal do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, este será sempre celebrado de forma escrita diferentemente do contrato de trabalho comum, onde à legislação trabalhista geral (Consolidação das Leis do Trabalho) possibilita expressamente o contrato de trabalho ser celebrado verbalmente ou escrito.

Anteriormente, o artigo 28 da legislação especial trazia de forma expressa que o pacto entre o atleta e a entidade seria firmado em contrato formal de trabalho, ou seja, era obrigatória a forma escrita do contrato. Atualmente, a escrita do referido artigo foi modificada, trazendo agora a expressão “contrato especial de trabalho desportivo” que pode ser entendido como contrato escrito, como defende

Sérgio Pinto Martins (2011, p. 15): “o contrato especial de trabalho a que se refere a lei é o contrato escrito.”

A forma escrita se justifica principalmente pelo fato de se tratar de um contrato de trabalho muito complexo e que apresenta inúmeras particularidades, onde caso sendo celebrado de forma verbal poderia causar certa insegurança jurídica em uma eventual ação no Poder Judiciário.

3.4.3 Conteúdo

Em relação ao conteúdo do contrato de trabalho futebolístico, novamente será resgatada a já revogada Lei 6.354/76, que, como já destacado, trazia normas de grande valia.

O artigo 3º da referida lei, em seus incisos I, III, IV e VI, apresentava um rol de imposições:

Art. 3º — O contrato de trabalho do atleta, celebrado por escrito, deverá conter:

I — os nomes das partes contratantes devidamente individualizadas e caracterizadas;

III — o modo e a forma de remuneração, especificados o salário, os prêmios, as gratificações e, quando houver, as bonificações, bem como o valor das luvas, se previamente convencionadas;

IV — a menção de conhecerem os contratantes os códigos, os regulamentos e os estatutos técnicos, o estatuto e as normas disciplinares da entidade a que estiverem vinculados e filiados;

VI — o número da Carteira de Trabalho e Previdência Social de Atleta Profissional de Futebol.

Além do rol acima destacado é essencial também a presença das cláusulas desportivas instituídas pelo artigo 28 da Lei 9.615/98:

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

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

- a) transferência do atleta para outra entidade, nacional ou estrangeira, durante a vigência do contrato especial de trabalho desportivo; ou
- b) por ocasião do retorno do atleta às atividades profissionais em outra entidade de prática desportiva, no prazo de até 30 (trinta) meses; e

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

(...)

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

(...)

III - com a rescisão decorrente do inadimplemento salarial, de responsabilidade da entidade de prática desportiva empregadora, nos termos desta Lei;

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

V - com a dispensa imotivada do atleta.

Com a junção das imposições estabelecidas nos referidos artigos, o conteúdo formal do contrato de trabalho futebolístico se concretiza.

3.5 Duração do Contrato

No que tange ao prazo do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol a própria legislação específica é objetiva e clara ao estabelecer em seu artigo 30 que:

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

Parágrafo único. Não se aplica ao contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional o disposto nos arts. 445 e 451 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

É importante ressaltar que a redação primária da Lei 9.615/98 trazia somente um limite mínimo de 3 (três) meses para o contrato, não especificando um prazo máximo. Esta antiga disposição trouxe inúmeros questionamentos na época, vindo assim, a ser alterada em 2000, pela Lei nº 9.981, para a atual redação.

É inegável que a atual redação do artigo 30 se melhor comporta diante do atual panorama futebolístico.

Esse é o entendimento de Álvaro Melo Filho (2006, p. 125):

O prazo não inferior a três (3) meses garante um tempo mínimo indispensável para o atleta demonstrar suas qualidades e habilidades técnicas, enquanto o limite máximo de cinco (5) anos tem duas vantagens. De um lado, previne-se qualquer duração desumana de liames laborais desportivos que comprometeria a liberdade dos atletas por uma vinculação excessivamente duradoura. Por outro lado, garante aos atletas estabilidade e segurança em um mundo de desemprego crescente, e, aos clubes obter o retorno de investimento na formação ou contratação dos atletas.

Importante notar também, de acordo com o parágrafo único do artigo em questão, a exclusão das regras da legislação trabalhista geral neste ponto, abrindo a possibilidade do contrato de trabalho futebolístico ser estabelecido por um prazo determinado superior a dois anos, podendo o mesmo ser renovado quantas vezes as partes consentirem. Lembrando que, como já mencionado, o contrato em estudo é considerado especial e regrado por uma legislação específica o que torna viável o auferido acima.

3.6 Vínculo empregatício e vínculo desportivo

Como visto anteriormente, ao detectar na relação entre clube e atleta requisitos como a subordinação, onerosidade, não-eventualidade, intuito personae (pessoalidade), exclusividade e alteridade é possível afirmar a existência de um vínculo empregatício vigente entre as partes.

Pois bem, a existência desse vínculo empregatício é requisito substancial para a existência do vínculo desportivo, ou seja, o último possui natureza acessória em relação ao primeiro. É o que descreve o artigo 28, §5º da Lei 9.615/98:

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

I - com o término da vigência do contrato ou o seu distrato;

II - com o pagamento da cláusula indenizatória desportiva ou da cláusula compensatória desportiva;

III - com a rescisão decorrente do inadimplemento salarial, de responsabilidade da entidade de prática desportiva empregadora, nos termos desta Lei;

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

V - com a dispensa imotivada do atleta

É inegável a íntima relação entre os vínculos ao passo que, como demonstra os incisos do artigo, com a extinção do contrato de trabalho (vínculo empregatício) estará dissolvido também o vínculo desportivo.

O vínculo desportivo somente terá origem quando registrado o contrato de trabalho do atleta na entidade administrativa do futebol brasileiro, conhecida atualmente como Confederação Brasileira de Futebol (CBF).

Fábio Menezes de Sá Filho (2010, p. 61) reafirma o citado acima:

O instituto jurídico do vínculo desportivo surgirá com a inscrição do atleta por seu clube em determinada federação local ou confederação nacional ao qual é filiado, a fim de que o jogador torne-se apto a disputar competições organizadas por aquelas entidades federativas.

Caso não ocorra o devido registro do contrato de trabalho, o jogador não possuirá a conhecida “condição de jogo”, ou seja, não terá aptidão para participar de jogos oficiais, existindo entre as partes somente um vínculo de cunho trabalhista.

3.7 Cessão Temporária

Ao analisar a Consolidação das Leis do Trabalho é perceptível a existência de dois institutos capazes de cessarem temporariamente um contrato de trabalho em vigência. Esses institutos são conhecidos como interrupção e suspensão.

Pois bem, o contrato de trabalho especial celebrado entre um atleta profissional de futebol e um clube também pode ser cessado temporariamente através da interrupção e suspensão, inclusive adotando também normas do regramento comum.

A seguir serão analisados, detalhadamente, os institutos em destaque, dando ênfase aos exemplos que podem proporcionar a interrupção ou suspensão do contrato de trabalho futebolístico.

3.7.1 Interrupção

A primeira espécie de cessão temporária do contrato de trabalho a ser estudada será a interrupção.

Domingos Sávio Zainaghi (2001, p. 38) a conceitua da seguinte forma: “A interrupção ocorre quando o empregado não presta serviços, mas subsiste ao empregador a obrigação de pagar salários e o tempo de paralisação é computado como tempo de serviço”.

A partir dessa conceituação, conclui-se que quando ocorre à interrupção o contrato de trabalho cessa temporariamente, porém continua a produzir efeitos, como por exemplo, o empregador é obrigado a pagar salários mesmo o empregado não realizando suas atividades laborais.

No contrato de trabalho futebolístico, em razão da omissão da legislação específica, os exemplos de interrupção serão basicamente os mesmos seguidos pelo contrato de trabalho comum. Com isso, os exemplos são: férias, repouso semanal, os primeiros 15 (quinze) dias de afastamento por doença, licença paternidade, além do rol contido no artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho apresentado a seguir:

Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;

II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

III - por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana;

IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva.

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo.

IX - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.

Porém, existe uma única hipótese de interrupção exclusiva do contrato de trabalho do atleta de futebol, qual seja, a convocação do atleta pela seleção de seu país, conforme o artigo 41 da Lei 9.615/98:

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

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

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

Ao analisar o respectivo artigo, principalmente o seu parágrafo primeiro, é claro o entendimento que mesmo o clube cedente recebendo uma indenização, será ainda o responsável por pagar o salário do jogador enquanto este serve à seleção de seu país. Por isso, é sábio confirmar que a situação abordada pelo artigo 41 é um claro exemplo de interrupção.

3.7.2 Suspensão

Já em relação à suspensão, Sergio Pinto Martins (2011, p. 38) a conceitua da seguinte maneira:

Na suspensão, o empregado não trabalha temporariamente, porém nenhum efeito produz no seu contrato de trabalho. São suspensas as obrigações e os direitos. O contrato de trabalho ainda existe, apenas seus efeitos não são observados. Nesse período, o empregador não tem obrigação de pagar o salário e nem de contar o tempo de serviço do empregado pelo fato de o último deixar de trabalhar.

Como analisado, na suspensão, diferentemente da interrupção, o empregador (clube) não possui obrigação alguma de pagar salários ou mesmo computar o tempo parado como tempo de serviço prestado.

Importante ressaltar que, como na interrupção, as normas trabalhistas comuns serão seguidas, no que for possível, pelo contrato de trabalho futebolístico.

No que tange aos períodos de suspensão do contrato especial em estudo, Fábio Menezes de Sá Filho (2010, p. 58) elenca os principais:

Tem-se como exemplo de suspensão:

a) o afastamento por doença, após os primeiros 15 (quinze) dias, visto que não mais será obrigação do clube remunerá-lo, ficando a cargo do INSS o pagamento do auxílio doença;

b) a licença sem remuneração, por exemplo, quando há interesse do empregado em aprender outro idioma para futura transferência ao exterior;

c) as suspensões disciplinares sancionadas pelo Tribunal de Justiça Desportiva ou pelo Superior Tribunal de Justiça Desportiva;

d) a cessão-transferência temporária, momento em que o atleta terá o seu contrato com o clube cedente suspenso, recaindo a obrigação pela remuneração ao clube para o qual será cedido.

Diante de tudo o que foi exposto, é inegável a importância da aplicação subsidiária das normas trabalhistas gerais, não existindo com isso qualquer controvérsia em torno das principais hipóteses em que o contrato de trabalho firmado entre o atleta profissional e o clube de futebol ficará suspenso ou interrompido temporariamente.

4 JORNADA DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL

Em qualquer estudo direcionado ao contrato de trabalho, a análise da jornada de trabalho do empregado é quase que obrigatória tamanha a sua importância. Com isso, a seguir será analisada a jornada de trabalho decorrente de um contrato de trabalho futebolístico.

4.1 Introdução

Antes de partir para um estudo específico sobre a jornada de trabalho de um atleta profissional, é necessário um estudo introdutório a respeito de conceitos básicos e gerais sobre uma jornada de trabalho.

Ao pensar em jornada de trabalho logo vem à ideia de quantas horas por dia o empregado deve cumprir.

Em uma conceituação mais técnica e jurídica, Mauricio Godinho Delgado (2012, p. 862) a define:

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.

Pois bem, atualmente muito se discute no universo jurídico quais são os critérios para definir o conceito de jornada de trabalho de um empregado. Diante de tal indagação surgiram três métodos diferentes para delimitar a jornada de trabalho de um empregado: o tempo efetivamente laborado, do tempo à disposição

do empregador no centro do trabalho e por último do tempo gasto no deslocamento do trajeto residência-trabalho-residência (tempo “*in itinere*”) mais o tempo à disposição no centro do trabalho.

A cerca da problemática, a Consolidação das Leis do Trabalho é bem clara e objetiva em seus artigos 4º e 58º, §2º:

Art. 4º – Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

Art. 58º – A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

(...)

§ 2º – O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

Ao analisar os dispositivos citados acima, pode-se concluir que a jornada de trabalho será instituída de acordo com o tempo em que o empregado esteve à disposição do empregador, não descartando, em alguns casos, o período “*in itinere*”, como mostra a seguinte jurisprudência:

HORAS "IN ITINERE". CÔMPUTO NA JORNADA DE TRABALHO. Presentes os requisitos insertos na parte final do § 2º do art. 58 da CLT, faz jus o reclamante ao cômputo em sua jornada de trabalho do tempo despendido na travessia do Rio Madeira. Na situação retratada nos autos, ante os vários precedentes desta Corte, fixou-se entendimento no sentido de que as horas "in itinere" perfazem o equivalente a 20 (vinte) minutos por dia de efetivo labor. Aplicação do entendimento consubstanciado na Súmula n. 90 do TST. Art. 58, CLT. (TRT-14 Recurso Ordinário trabalhista 259 RO 0000259, Relator: DESEMBARGADOR CARLOS AUGUSTO GOMES LÔBO, Data de Julgamento: 28/10/2011, SEGUNDA TURMA, Data de Publicação: DETRT14 n.203, de 03/11/2011).

Como demonstrado acima, o Poder Judiciário brasileiro não ignora as horas “*in itinere*” sendo extremamente aceitas em alguns casos.

Lembrando novamente que o que foi relatado até agora serve como uma noção introdutória para o desenvolvimento do assunto em questão. Foi realizada uma análise conceitual superficial baseada em um universo geral dos

empregados e não especificamente ao atleta desportivo, análise esta que será feita nos próximos tópicos.

4.2 Jornada de Trabalho do atleta profissional de futebol

É notório aos olhos de todos que o contrato de trabalho de um profissional do futebol não se equipara ao de um trabalhador comum, pois mesmo levando algumas regras gerais presentes na Consolidação das Leis do Trabalho, traz consigo várias peculiaridades e divergências, não sendo diferente na jornada de trabalho. Como já estudado, é valido lembrar que o contrato de trabalho de um atleta se apoiará em disposições previstas na Lei nº 9.615/98 (Lei Pelé), lei esta reguladora do desporto brasileiro.

É sabido que a partir de grandes manifestações históricas pró-trabalhadores a jornada de trabalho diária foi ficando cada vez mais branda.

Atualmente o ordenamento jurídico brasileiro impõe limites para a quantidade de horas cumpridas, tanto diárias como semanais. É o que dispõe o artigo 7º da Constituição Federal de 1988, artigo este que elenca direitos gerais de todos os trabalhadores:

Art.7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XIII – 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;

XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

Outro dispositivo, já mencionado anteriormente, que merece atenção acerca do tema, é o artigo 58º da Consolidação das Leis do Trabalho: “A duração do

trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.”

Pois bem, no que tange, de forma específica, à jornada de trabalho de um atleta de futebol, mencionava o artigo 6º da Lei 6.354/76 (lei esta já revogada e que tratava de forma específica dos aspectos jurídicos relacionados ao atleta profissional do futebol):

Art. 6º - O horário normal de trabalho será organizado de maneira a bem servir ao adestramento e à exibição do atleta, não excedendo, porém, de 48 (quarenta e oito) horas semanais, tempo em que o empregador poderá exigir que fique o atleta à sua disposição.

Porém com o advento da Constituição Federal de 1988, este dispositivo tornou-se incongruente com a norma constitucional, haja vista que esta última estabeleceu quarenta e quatro horas semanais, sendo assim, acabara sendo revogado a partir de 26 de março de 2001, pelos artigos 93 e 96 da Lei nº 9.615/98.

Eis que através dessa questão surgiu uma grande divergência doutrinária sobre qual regra seguir como base para o cálculo da jornada de trabalho de um atleta futebolístico, haja vista que a norma revogadora do artigo 6 da Lei 6.354/76 não trouxe expressamente conteúdo que substituísse o da norma revogada.

Com relação ao tema, a doutrinadora Alice Monteiro de Barros (2003, p.182) pronuncia-se da seguinte forma:

Dispunha o artigo 6º da Lei 6.354, de 1973, que o horário normal de trabalho do atleta seria organizado de forma a bem servir o seu adestramento e exibição, não podendo exceder de quarenta e oito horas semanais, hoje, quarenta e quatro horas semanais, em face da alteração constitucional, tempo em que o empregador poderia exigir que o empregado permanecesse à sua disposição. Lembre-se, entretanto, que esse dispositivo vigorou apenas até 25 de março de 2001, quando foi revogado pelos art. 93 e 96 da Lei n. 9615, de 1998. Embora a Constituição de 1988 assegure aos empregados urbanos e rurais jornada de oito horas, dadas as peculiaridades que envolvem a função do atleta, entendemos que as normas a respeito de limitação de horas semanais, a partir de 26 de março de 2001, não mais serão aplicadas ao profissional do futebol.

Com o demonstrado acima, logo se percebe que a corrente capitaneada pela doutrinadora entende que em razão das funções exercidas por um atleta, este estaria desprotegido da limitação da jornada de trabalho, o que implicaria na não aplicação da norma constitucional.

Ao contrário do pensamento acima defendido, descreve Sergio Pinto Martins (2011, p. 76):

O atleta profissional é empregado, devendo também observar o inciso XIII do artigo 7º da Constituição, ou seja, trabalhar oito horas diárias e 44 semanais. O que exceder esse período será considerado como hora extra, pois o parágrafo 4º do artigo 28 da Lei 9.615/98 manda aplicar ao atleta profissional de futebol as normas gerais da legislação trabalhista. O inciso XIII do artigo 7º da Lei Maior não exclui o jogador de futebol de suas regras, pois trata de todos os trabalhadores urbanos e rurais. Apenas o doméstico fica excluído da aplicação do referido inciso, por força do parágrafo único do artigo 7º da Lei Magna.

Complementa ainda Domingos Sávio Zainaghi (2001, p. 20):

A norma Constitucional só não se aplica às relações de trabalho doméstico, pois o parágrafo único do art. 7º não estendeu a esses empregados a limitação do inciso XIII.

(...)

Portanto, os atletas profissionais têm jornada de trabalho de 8 horas e duração semanal de 44, incluindo-se os treinamentos e os períodos de exibição.

Porém, atualmente, essa questão parece não ter mais fundamento, pois através do advento da Lei nº 12.395/11, o inciso VI do parágrafo 4º do artigo 28 da Lei 9615/98 passou a estabelecer a jornada de trabalho desportiva normal em 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Por isso, conclui-se que embora a profissão de jogador de futebol seja mesmo uma profissão bem mais complexa e diferente das demais, não se pode descartar a hierarquia da Lei Maior, haja vista que a mesma faz menção a todos os empregados, apontando uma única exceção referente aos empregados domésticos. Hierarquia esta, que preponderou para a elaboração do inciso VI do artigo 28 da Lei nº 9615/98.

4.2.1 Treino e jogo

Em relação aos períodos de treinos e jogos, diferentemente dos demais assuntos abordados no presente trabalho, não apresenta grandes divergências jurídicas, porém é válido um breve comentário acerca do tema.

O advogado Joseph Robert Terrel (2005), em seu artigo Da Jornada de Trabalho, conceitua de forma interessante os referidos períodos:

O treinamento no meio futebolístico profissional, assim como em qualquer outra modalidade esportiva profissional, legalmente falando, nada mais é que o adestramento físico e tático, proporcionado ao atleta pela entidade de prática desportiva.

Já em relação ao jogo, tratando-se de futebol ou de outra modalidade desportiva, podemos dizer que é o período em que este atleta profissional participa de partida amistosa ou oficial, o qual é legalmente denominado como exibição.

Atualmente é quase que unânime na doutrina e jurisprudência que os respectivos períodos devem ser computados na jornada de trabalho do atleta, sendo comprovado por um citado já mencionado anteriormente de Domingos Sávio Zainaghi (2001, p. 20): "(...) os atletas profissionais têm jornada de trabalho de 8 horas e duração semanal de 44, incluindo-se os treinamentos e os períodos de exibição".

Sergio Pinto Martins (2011, p. 77) também comenta sobre o assunto:

Os jogos e treinos são considerados tempo à disposição do empregador. Considera-se como serviço efetivo 'o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada' (art. 4º da CLT), que é o caso.

Com isso, não restam dúvidas que independentemente das circunstâncias que se apresentam os períodos dos jogos e dos treinamentos, estes fazem parte da jornada de trabalho do empregado-atleta.

4.2.2 Concentração

Será abordado agora um dos temas mais peculiares que envolvem um jogador de futebol: concentração. Atualmente, é comum ouvir em qualquer meio de comunicação esportivo que determinado time ou a própria seleção nacional “está em concentração” para determinado jogo ou torneio.

Eis que o doutrinador Sergio Pinto Martins (2011, p. 80) conceitua a concentração como:

Concentração é o período em que o atleta irá ficar num hotel antes das partidas para descansar, se alimentar adequadamente, evitar a ingestão de bebidas alcoólicas, de drogas ou substâncias proibidas para o esporte etc. É uma forma de preservar a saúde do atleta para que ele possa bem desempenhar o seu mister de jogar a partida desportiva.

A antiga Lei nº 6.354/76, em seu artigo 7º, relatava a respeito da concentração:

Art. 7º — O atleta será obrigado a concentrar-se, se convier ao empregador, por prazo não superior a 3 (três) dias por semana, desde que esteja programada qualquer competição amistosa ou oficial, e ficar à disposição do empregador quando da realização de competição fora da localidade onde tenha sua sede.

Parágrafo único — Excepcionalmente, o prazo de concentração poderá ser ampliado quando o atleta estiver à disposição de Federação ou Confederação.

Embora o referido dispositivo acima citado já tenha sido revogado por lei mais atual, é notório que o seu conteúdo não sofreu grandes alterações, sendo agora previsto no artigo 28, §4º, I, II e III da Lei 9615/98. Observa-se a seguir:

Art. 28 – (...)

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

I - se conveniente à entidade de prática desportiva, a concentração não poderá ser superior a 3 (três) dias consecutivos por semana, desde que esteja programada qualquer partida, prova ou equivalente, amistosa ou oficial, devendo o atleta ficar à disposição do empregador por ocasião da realização de competição fora da localidade onde tenha sua sede;

II - o prazo de concentração poderá ser ampliado, independentemente de qualquer pagamento adicional, quando o atleta estiver à disposição da entidade de administração do desporto;

III - acréscimos remuneratórios em razão de períodos de concentração, viagens, pré-temporada e participação do atleta em partida, prova ou equivalente, conforme previsão contratual;

Porém, por ser um assunto tão específico da profissão, que para o seu entendimento jurídico é normal o surgimento de divergências doutrinárias e até jurisprudenciais. E a principal delas, em razão da omissão da própria lei, diz respeito à inclusão ou não da concentração na jornada de trabalho, o que consequentemente, em caso de excesso, poderia ocasionar em pagamento de horas extras.

A corrente majoritária entende que a concentração não faz parte da jornada de trabalho do jogador.

É o entendimento, por exemplo, de Domingos Sávio Zainaghi (2001, p. 22):

Portanto, face às peculiaridades da profissão de atleta de futebol e pelo fato de a concentração ter sido deliberadamente excluída pelo legislador do art. 6º da Lei 6354/76, conclui-se que não é computada como jornada suplementar as horas em que o empregado estiver concentrado. Até porque, aqui caberia uma pergunta: estando dormindo, o atleta estaria recebendo como horas extras o período de sono?

Outro defensor ferrenho do posicionamento acima mencionado é Fábio Menezes de Sá Filho (2010, p. 81):

A concentração, regra geral, não é computada na jornada de trabalho, visto que ela visa, principalmente, controlar o físico e a alimentação; e evitar o doping involuntário do atleta, pela ingestão de drogas, sem a devida supervisão dos funcionários competentes do clube. É um meio que o empregador tem de preservar a saúde de seus trabalhadores.

A jurisprudência, em sua maioria, manifesta-se também nesse sentido, como demonstra o seguinte julgado:

HORAS EXTRAS. JOGADOR DE FUTEBOL. PERÍODO DE CONCENTRAÇÃO. "A concentração é obrigação contratual e legalmente admitida, não integrando a jornada de trabalho, para efeito de pagamento de hora extras, desde que não exceda de 3 dias por semana". Recurso de revista a que nega provimento. (TST – RECURSO DE REVISTA: 405769-69.1997.5.02.5555, Relator: Antônio José de Barros Levenhagen, Data de Julgamento: 29/03/2000, 4ª Turma, Data de Publicação: DJ 05/05/2000).

Por outro lado, há quem defenda que o período da concentração faz sim parte da jornada de trabalho, tendo como um dos principais defensores dessa tese o doutrinador Ralph Cândia (1995, p. 123):

A concentração se traduz em resguardo costumeiro dos atletas e peculiar às competições de importância, daí ter sido consagrada na legislação em causa. Se afigura útil para obtenção de um melhor rendimento dos jogadores. O prazo de três dias estabelecido como limite, a nosso ver, não pode deixar de ser considerado como de trabalho normal e portando, computável na jornada semanal já examinada, de sorte que, somado às horas colocadas, à disposição, não ultrapassem as quarenta e oito horas semanais (agora quarenta e quatro), caso em que o excesso será considerado trabalho extraordinário, com incidência do adicional de 50% sobre as horas excedentes (CF-88, art. 7º, item XVI).

Íntimo da corrente minoritária, Jean Marcel Mariano de Oliveira (2009, p.80) também considera que o período da concentração faz parte sim da jornada do atleta:

Assim, diante dos ditames do atual texto constitucional limitativo da jornada, e com especial atenção ao princípio da dignidade da pessoa humana, é de se entender que, embora ainda minoritária na doutrina e na jurisprudência, assiste razão àqueles que consideram o período de concentração como tempo à disposição do empregador, passível de ser remunerado com horas extras.

Destaca o doutrinador que nesse período o atleta está sim à disposição do clube, tendo como principal justificativa a privação de viver uma vida normal nesse período, dando ênfase também ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Após alguns posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais é possível concluir que do lado majoritário do conflito predomina a tese da peculiaridade da profissão, onde a concentração nada mais é que uma característica especial do contrato de trabalho do ilustre atleta-empregado, não repercutindo assim em horas extras. Já por outro lado sustentam a tese que no período da concentração o atleta fica sim à disposição do empregador, sendo assim, o excedente de 8 horas diárias será computado como horas extras.

No que tange ao melhor entendimento, embora o atleta fique mesmo privado de sua liberdade quando concentrado a mando do clube, a concentração, principalmente na realidade brasileira, já ficou marcada como um costume peculiar ao atleta visando sempre resguardá-lo para obtenção de melhor rendimento nos jogos, ou seja, no fundo não deixa de ser um grande benefício ao próprio atleta, que poderá, em decorrência da concentração, mostrar todas as suas habilidades em sua plenitude. Para este caso, é importante atentar também para o inciso III, do parágrafo 4º, do artigo 28 da Lei nº 9.615/98, que dispõe que acréscimos remuneratórios em razão de períodos como o da concentração serão devidos conforme previsão contratual.

Portanto, a teoria majoritária circunda como a mais correta, onde o computo para a jornada de trabalho seria somente aos períodos em que o atleta esteja realmente à disposição do clube elaborando suas atividades corriqueiras como treinos e jogos, onde ai sim, tendo algum excesso nos limites da carga horária, falar-se-á em horas extras.

4.2.3 Intervalo intrajornada, interjornada e anual (férias)

É inegável que a parte física do atleta é um dos pontos mais trabalhados para um bom rendimento dentro dos campos. O futebol é tratado como uma modalidade desportiva que requer um desgaste físico extremado tanto em razão de treinamentos, mas principalmente, nos jogos. Por esta razão é inevitável

que haja intervalos de descanso para que o jogador possa se recompor fisicamente e até mentalmente. Com isso, segue-se o estudo de cada intervalo correspondente à vida do atleta.

O primeiro deles é o chamado Intervalo Intra jornada, que nada mais é aquele descanso concedido dentro da própria jornada de trabalho, normalmente destinado ao repouso e à alimentação do empregado.

A legislação específica e a constitucional não fazem menção a respeito do assunto em seus respectivos corpos textuais, sendo necessário o uso do artigo 28, §4º da Lei 9.615/98 para estudar o caso em questão. Tal dispositivo dispõe basicamente sobre a aplicação subsidiária das normas gerais da legislação trabalhista e da Seguridade Social em caso de omissão da legislação específica sobre o contrato de um atleta profissional do futebol.

Com base no atestado acima, o intervalo intrajornada do atleta reger-se-á, como também para os trabalhadores comuns, pelo artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que dispõe:

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.

§ 3º – O limite mínimo de 1 (uma) hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho quando, ouvida a Secretaria de Segurança e Higiene do Trabalho, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

§ 4º – Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Como demonstrado, em uma jornada contínua que exceda a 6 (seis) horas, o intervalo de repouso variará entre 1 (uma) hora à 2 (duas) horas. Já em uma jornada que não exceda a 6 (horas) e ultrapasse a 4 (quatro) horas o repouso

será de 15 (quinze) minutos, o que leva a crer que abaixo de 4 (quatro) horas não necessitará de repouso. Todos esses intervalos não serão computados na duração do trabalho.

Pois bem, a partir desta constatação eis que surge a seguinte questão: como fica o intervalo de uma partida que detém por volta de 90 (noventa) minutos? Diante de tal indagação, Domingos Sávio Zainaghi (2001, p.21) apresenta a melhor resposta:

O § 2º do art. 71 não tem aplicação neste caso, uma vez que se trata de intervalo típico da prática desportiva, ou seja, serve para que o atleta reponha suas energias e se reconstitua dentro do próprio jogo. Este intervalo assemelha-se ao previsto no art. 72 da CLT:

“Art. 72. Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculos), a cada período de noventa minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de dez minutos não deduzidos da duração normal do trabalho.”

Por analogia, aplica-se às relações de trabalho de atleta profissional o estatuído no art. 72 supra, ou seja, serão computados os intervalos na jornada em sua duração semanal.

O posicionamento acima defendido demonstra ser a mais coesa, pois, como já mencionado, a legislação especial não se posiciona a respeito, sendo iminente a aplicação da Consolidação das Leis do Trabalho, sendo assim, os 15 (minutos) de intervalo durante os jogos não serão deduzidos da jornada de trabalho.

O segundo intervalo estudado será o intervalo interjornada, instituído como aquele concedido ao trabalhador entre duas jornadas diárias de trabalho.

Como já conhecido, não existia na Lei nº 6.354/76 e nem na atual Lei 9.615/98, qualquer disposição expressa acerca dos intervalos, não sendo aqui exceção.

Diante de tal omissão, se faz necessário o uso do artigo 28, §4º da Lei 9.615/98 novamente, sendo aplicadas subsidiariamente as normas gerais da legislação trabalhista, mais especificamente o artigo 66 da Consolidação das Leis do Trabalho. Tal dispositivo dispõe: “Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.”

Como exposto acima, o atleta terá no mínimo uma carga de onze horas de descanso entre uma jornada e outra. Porém, ao analisar o assunto eis que surge uma indagação se seria possível à aplicabilidade do período de onze horas entre uma partida e outra. Dever-se-ia entender que, fisicamente falando, onze horas é um período muito curto para a recuperação física e psicológica de um atleta entre uma partida e outra. Em razão disso, a Confederação Brasileira de Futebol (CBF), órgão máximo administrativo do futebol brasileiro, estabeleceu no Regulamento Geral das Competições de 2013, em seu artigo 25º, dizeres voltados para esse período entre as partidas:

Art. 25 - Nenhum clube e nenhum atleta profissional poderão disputar partidas sem o intervalo mínimo de 66 horas.

§ 1º - O disposto no presente artigo não se aplica aos casos de nova disputa de partidas suspensas e de partidas de desempate em certames oficiais.

§ 2º - No caso de partidas entre clubes de uma mesma cidade ou que distem entre si menos de 150 km, o intervalo entre as partidas poderá ser de 44 horas.

§ 3º - Em casos excepcionais a DCO, de forma justificada, poderá autorizar a participação de jogadores sem a observância dos intervalos mínimos fixados no presente artigo.

§ 4º - Para partidas em categorias não profissionais, exceto em competições interestaduais, a autorização a que se refere o parágrafo 3º deste artigo, deverá ser dada pela própria federação estadual à qual estejam filiados os clubes interessados.

Com esta previsão protetiva aos atletas, estabelecida pela Confederação, a regra é que em dias normais de treinamentos, o intervalo interjornada será de 11 (onze) horas como estabelecido no artigo 66 da Consolidação das Leis do Trabalho, já o período entre uma partida e outra o intervalo mínimo será de 66 (sessenta e seis) horas conforme destaca o artigo acima citado, lembrando-se das ressalvas dos parágrafos que compõem o mesmo.

Por fim, o estudo se direcionará ao intervalo anual ou simplesmente “férias”, sendo este indiscutivelmente o mais conhecido e almejado por todos os trabalhadores.

Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 1168) conceitua férias de forma elucidativa:

Por férias anuais remuneradas entende-se um certo número de dias consecutivos durante os quais, cada ano, o trabalhador que cumpriu certas condições de serviço suspende o seu trabalho, recebendo, não obstante, sua remuneração habitual.

Ao interpretar tal conceituação, o período das férias pode ser entendido como um direito do empregado, destinado basicamente para o descanso, o desenvolvimento da vida social do empregado, bem como passar mais tempo com a família. Tamanha a sua importância que a própria Constituição Federal de 1988 a prevê em seu artigo 7º, inciso XVII:

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

No caso do jogador de futebol, o mesmo também detém direito a férias, como prevê o artigo 28, §4º, V, da Lei 9.615/98, dispositivo este considerado novo, pois acabara de ser incluído pela Lei 12.395/11:

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

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

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

Diferentemente dos outros intervalos já estudados, a legislação especial, em relação às férias, não se omite, afastando assim qualquer aplicação subsidiária da norma geral, devendo apenas obediência à norma constitucional.

Como esperado, ao analisar o artigo mencionado, as férias dos atletas apresentam algumas peculiaridades importantes se comparadas com as de um trabalhador comum.

É pacífico na doutrina que estes trabalhadores “especiais” não precisam cumprir o período aquisitivo (um ano), período este necessário ao trabalhador celetista, ou seja, se imaginar uma hipótese aonde o atleta chegue ao clube no meio da temporada restando aproximadamente 6 (seis) meses para o término do ano, o mesmo não precisará trabalhar um ano para ter o direito das férias, pois, como notado, o período ocorre anualmente e de maneira coletiva, por isso, independentemente de quanto tempo o jogador esteja no clube este receberá férias como todos os outros.

Em consonância com o ditado acima, descreve Sérgio Pinto Martins (2011, p. 88):

Mesmo que o jogador tenha sido contratado no curso do ano, terá direito a 30 dias de férias, que são dadas coletivamente a todos os jogadores. Mesmo que se entendesse que o empregado teria direito proporcionalmente apenas a dez dias de férias, por ter sido contratado no curso do ano, iria receber por 30 dias e não trabalhar, pois no recesso todos os jogadores não trabalham.

Outra peculiaridade importante a ser destacada é em relação ao período concessivo de férias, conhecido como o prazo que a lei estabelece para que o empregador conceda as férias ao empregado. Este prazo equivale aos 12 (doze) meses subsequentes a contar da data em que o período aquisitivo foi completado. Para uma melhor compreensão do assunto, é imprescindível ressaltar os artigos 134 e 136 da Consolidação das Leis do Trabalho, os quais seguem:

Art. 134 – As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

Art. 136 – A época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do empregador.

Esta regra exposta faz referência aos trabalhadores comuns. Já em relação aos atletas futebolísticos esse período não será concedido de acordo com os interesses do empregador, ou seja, essa discricionariedade não existe no mundo futebolístico, porque, como mencionado no artigo 28, §4º, V da Lei 9.615/98, as férias coincidirão com o recesso obrigatório das atividades do futebol, onde os

clubes param totalmente com as suas atividades. Lembrando que atualmente no futebol brasileiro esse recesso ocorre em todo final de ano, logo após de encerrados todos os campeonatos, normalmente abrangendo os meses de dezembro e janeiro.

Já em relação à remuneração devida ao atleta ao sair de férias, a regra do um terço previsto constitucionalmente deve prevalecer, ou seja, o jogador terá direito à remuneração mais um terço da mesma, como ocorre normalmente com todos os trabalhadores.

Sobre a remuneração das férias, dispõe da melhor forma possível, Ralph Cândia (1995, p. 148):

No que tange à remuneração devida durante o descanso, entendemos que deverá observar o salário fixo, além da média dos prêmios, gratificações, bonificações, incluindo-se nestas os chamados "bichos" que tenha o atleta recebido durante o período aquisitivo, incidindo plenamente no caso, o princípio contido no art. 142 da Consolidação, com a redação atual, que taxativamente declara ser devida a remuneração da data da concessão. No conceito técnico de remuneração, estão abarcados os pagamentos adicionais e paralelos, efetuados em decorrência da vigência da contratação. No caso do atleta, com maior razão a retribuição variável integrará a remuneração, desde que ela deverá ser objeto de convenção escrita, conforme disposto no item III do art. 3º da Lei / sob comentários. Esse critério, inclusive, estava amplamente consagrado pela jurisprudência majoritária dos tribunais trabalhistas. Cabe, nas circunstâncias, discutir-se a eventual consideração de pagamento que não ficou expressamente acertado entre as partes. Entendemos que, revestindo-se de habitualidade, qualquer verba recebida pelo atleta, em decorrência da vigência do pacto, deverá ser avaliada obtendo-se a parcela duodecimal do período aquisitivo, atentando-se para o princípio que resguarda o direito de perceber as férias, com base na remuneração da data da concessão.

Em relação ao tema sobre o direito de férias por parte dos jogadores, é inquestionável que, mesmo diante de um extenso calendário desportivo nacional e de algumas peculiaridades, o jogador goza de férias como qualquer empregado, pois trata-se de um direito imprescindível aos olhos da Constituição Federal.

4.2.4 Adicional Noturno

Outro tema que merece atenção dentro da jornada de trabalho do empregado em destaque é o trabalho noturno, que propicia o conhecido adicional noturno. Neste caso, o empregado recebe um adicional, tanto em horas como em seu salário.

A própria Constituição Federal de 1988 prevê em seu artigo 7º, inciso IX, que a remuneração do trabalho noturno será superior à do diurno.

Existe também previsão do mesmo em lei infraconstitucional. A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 73, discorre detalhadamente sobre o assunto:

Art. 73 – Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

§ 1º – A hora do trabalho noturno será computada como de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

§ 2º – Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte.

§ 3º – O acréscimo a que se refere o presente artigo, em se tratando de empresas que não mantêm, pela natureza de suas atividades, trabalho noturno habitual, será feito tendo em vista os quantitativos pagos por trabalhos diurnos de natureza semelhante. Em relação às empresas cujo trabalho noturno decorra da natureza de suas atividades, o aumento será calculado sobre o salário mínimo geral vigente na região, não sendo devido quando exceder desse limite, já acrescido da percentagem.

§ 4º – Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos.

§ 5º – Às prorrogações do trabalho noturno aplica-se o disposto neste Capítulo.

Ao direcionar o assunto especificamente ao atleta, não há qualquer dispositivo legal previsto na legislação especial que versa sobre a aplicação do adicional noturno em face do jogador.

Atualmente é sabido que uma das maiores rendas dos clubes decorre de patrocinadores e principalmente das cotas pagas pelas emissoras televisivas responsáveis pelas transmissões dos jogos. Em razão disso, o que normalmente vem ocorrendo é que por interesse das emissoras televisivas, os jogos, principalmente os do meio de semana, ocorrem à noite em horário considerado nobre da televisão brasileira, decorrendo assim, o exercício dos atletas em período considerado noturno (art. 73, §2º, CLT). Lembrando que o principal horário que transmite os jogos é o que tem início as 21hs30min e término estipulado para meia noite.

Pois bem, a partir do esmiuçado acima, surge grande controvérsia no mundo jurídico. Teria o jogador direito ao adicional noturno ao disputar os jogos à noite, haja vista que a legislação especifica se omite em relação ao assunto?

Parte da doutrina entende que não há necessidade do adicional noturno ao jogador, tendo como fundamento a mesma tese elencada para a concentração, ou seja, defendem que trata-se de uma prática peculiar da atividade do atleta desportista e, além disso, as disputas ocorridas a noite trazem mais benefícios do que desvantagens ao atleta.

Adepto a essa corrente, Fábio Menezes de Sá Filho (2010, p. 90) descreve:

Não é o clube que impõe o trabalho noturno ao atleta, mas sim as condições inerentes à profissão, inclusive, cabendo á emissora de televisão estabelecer o horário das partidas para bem atender a sua grade de programação. As vantagens são múltiplas ao atleta profissional que disputa uma partida exibida na televisão aberta, a exemplo do horário das quartas-feiras. E a sua imagem que esta sendo divulgada para o mundo. Além disso, é dessa forma que patrocinadores, torcedores e apaixonados pelo futebol têm a possibilidade de assistir à atuação de determinado futebolista. Da mesma forma, tem benefícios por jogar à noite. É mais salutar para um profissional atuar nesse período, a ter de enfrentar os seus adversários em horários matutinos ou vespertinos. O desgaste seria maior. E há também que se ressaltar que o jogador profissional de futebol tem direito à percepção do direito de arena, o qual se trata de uma parcela remuneratória, garantida constitucionalmente, por estar exibindo a sua imagem no espetáculo, conforme o art. 5º, XXVIII, a, da CF/1988.

E continua (2010, p. 91):

Há de se convir que o legislador constituinte não levou em consideração as peculiaridades da atividade do atleta desportista ao redigir a referida garantia do adicional noturno. Trata-se de uma das garantias mínimas incluídas da Constituição Federal de 1988 aos trabalhadores em geral.

Se uma atleta profissional de futebol tem direito à percepção do direito de arena pela sua exibição televisionada ou do pagamento do bicho em partidas realizadas em qualquer horário, bastante seria para remunerá-lo não as atuações que ocorrem durante o período previsto para o adicional noturno.

Porém, a contrário sensu, a outra parte da doutrina, apoiando-se na base constitucional e no já trabalhado artigo 28, § 4º da Lei nº 9.615/98 que dispõe sobre a aplicação subsidiária das normas gerais, tende para a aplicação do direito do adicional noturno em face do atleta.

Um dos principais defensores dessa teoria é Sergio Pinto Martins (2011, p. 85), como mostra o citado seguinte:

É devido o adicional noturno ao atleta profissional. A Lei nº 9.615/98 é omissa sobre o assunto, porém o parágrafo 4º do artigo 28 da referida norma manda aplicar a CLT, no caso de omissão. Assim, é de se observar o artigo 73 da CLT, que trata do adicional noturno de 20% e da hora noturna reduzida de 52 minutos e 30 segundos.

Pois bem, como ponderado em vários pontos discutidos anteriormente, a aplicação subsidiária da Lei Geral é quase que imprescindível diante da omissão legislativa específica, existindo ainda neste caso a força constitucional que alavanca o direito do adicional noturno frente a todos os trabalhadores, sendo assim, independentemente de quanto ganha um profissional futebolístico ou se traz ou não benefícios, nada mais justo a aplicabilidade do entendimento da segunda corrente. Mesmo existindo fundamentos coerentes para a não aplicação do adicional não é de bom tom deixar de ressaltar a força da norma constitucional.

4.2.5 Repouso semanal remunerado

Sobre o repouso semanal remunerado do jogador de futebol não tem muito que se discutir. O artigo 1º da Lei nº 605/49 relata sobre o direito do repouso semanal remunerado a todo empregado. O mesmo segue:

Art. 1º Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.

A própria Constituição Federal em seu conhecido artigo 7º, que trata dos direitos inerentes ao trabalhador brasileiro, ratifica em seu inciso XV, a concessão por parte do empregador de um dia de descanso remunerado ao empregado, sendo de preferência aos domingos.

A única questão que pode causar algum embaraço sobre o tema será sobre a questão dos jogos aos domingos. Porém como citado nos dispositivos acima a questão do domingo é apenas de preferência e não de obrigação, sendo assim, cabível o repouso semanal remunerado às segundas-feiras como ocorre normalmente na rotina dos grandes clubes. Para não dar margem a qualquer divergência, a própria legislação especifica no artigo 28, §4º, IV da Lei nº 9615/98 (Lei Pele) estabeleceu sobre o repouso semanal remunerado do atleta:

Art.28 – (...)

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

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

Portanto, através da leitura dos dispositivos acima destacados, sendo os primeiros de abrangência geral e outro de abrangência específica, não há o que

discutir, ou seja, todas as regras inerentes ao repouso semanal remunerado deverão ser aplicadas aos jogadores profissionais de futebol, lembrando sempre de atentar às peculiaridades da profissão.

5 REMUNERAÇÃO

A seguir, o presente trabalho abordará traços característicos da remuneração do atleta, que, em razão das altas cifras envolvidas, trata-se de um assunto de extrema complexidade.

5.1 Introdução

Após passar pela jornada de trabalho do atleta profissional de futebol, o presente estudo passará a discorrer sobre a remuneração devida ao atleta, em razão do contrato de trabalho firmado.

Antes de começar a traçar os elementos que compõem a remuneração do atleta futebolístico, é importante em primeiro momento conceituá-la.

Sergio Pinto Martins (2010, p. 227) a conceitua muito bem, dizendo:

Remuneração é o conjunto de prestações recebidas habitualmente pelo empregado pela prestação de serviços, seja em dinheiro ou em utilidades, provenientes do empregador ou de terceiros, mas decorrentes do contrato de trabalho, de modo a satisfazer suas necessidades básicas e de sua família.

Como imaginável, a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 457, também dispõe sobre a remuneração:

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

§ 1º - Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

§ 2º - Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado.

§ 3º - Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que for cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, e destinada a distribuição aos empregados.

Como demonstra o referido artigo, a remuneração do trabalhador comum não é composta por um simples salário, mas também, tudo o que receber em decorrência do contrato de trabalho. Outro ponto a ser destacado é a diferença entre remuneração e salário, porém tal diferença será melhor discutida em momento oportuno.

No que tange à remuneração do atleta profissional de futebol, a legislação especial não trouxe qualquer definição a respeito, tomando por base assim o regramento geral.

Logicamente, como já destacado, por se tratar de uma profissão completamente diferenciada aos padrões comuns, os elementos da remuneração dos atletas apresentam uma significativa complexidade sendo alguns considerados peculiares à profissão.

Os principais componentes da remuneração do atleta serão analisados separadamente a seguir.

5.2 Salário

Como ressaltado no tópico anterior, através do artigo 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, a remuneração e o salário não se equiparam. Seguindo o entendimento majoritário e o referido artigo, define-se a diferença entre ambos com a seguinte expressão: remuneração é gênero do qual o salário é espécie.

Para uma compreensão mais clara e objetiva do assunto, Domingos Sávio Zainaghi (2001, p. 23), ao analisar o artigo em questão, traz uma magnífica colocação:

Vê-se, portanto, que os vocábulos remuneração e salário têm distinções.

Salário é toda quantia que é paga pelo empregador ao empregado como contraprestação pelo serviço prestado.

A remuneração só existe porque se percebeu que entre os ganhos do empregado, existem parcelas que são pagas por terceiros (gorjetas).

Logo, todo e qualquer pagamento efetuado pelo clube ao atleta será considerado salário.

Portanto, salário será considerado como sendo o valor cedido diretamente pelo empregador ao empregado, em virtude dos serviços prestados pelo último, serviços estes decorrentes do contrato de trabalho.

Algumas considerações decorrentes do salário do jogador profissional de futebol são importantes destacar.

A primeira delas diz respeito ao caso de atraso salarial. Sobre o assunto não tem o que discutir. Caso o clube fique sem pagar o salário por um período igual ou superior a três meses, poderá o contrato de trabalho desportivo vir a ser rescindido, como estabelece o artigo 31 da Lei 9.615/98:

Art. 31. A entidade de prática desportiva empregadora que estiver com pagamento de salário de atleta profissional em atraso, no todo ou em parte, por período igual ou superior a 3 (três) meses, terá o contrato especial de trabalho desportivo daquele atleta rescindido, ficando o atleta livre para se transferir para qualquer outra entidade de prática desportiva de mesma modalidade, nacional ou internacional, e exigir a cláusula compensatória desportiva e os haveres devidos.

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

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

Em se tratando de um período de atraso salarial igual ou superior a dois meses, o jogador poderá se recusar a competir pela entidade desportiva (artigo 32 da Lei 9.615/98).

Outro ponto importante é a ausência do direito da equiparação salarial em relação aos atletas profissionais.

É o que defende Sergio Pinto Martins (2011, p. 58):

Em relação aos atletas profissionais de futebol, não há direito a equiparação salarial, pois cada atleta tem uma característica, joga numa posição etc. Não há trabalho de igual valor (art. 461 da CLT). Por exemplo: não há como equiparar um jogador qualquer com Pelé, Garrincha, Zico, etc., pois o futebol não é o mesmo.

E por último, como no caso de todos os trabalhadores brasileiros, o atleta não poderá receber menos que um salário mínimo vigente no país (artigo 7º, IV da Constituição Federal).

5.3 Bichos

Atualmente, principalmente no futebol brasileiro, é comum a presença da expressão “bicho” entre dirigentes de clubes e jogadores. Embora vigente nos dias atuais “sustenta-se 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” (BARROS, 2003, p. 175).

Pois bem, segundo Sergio Pinto Martins (2011, p. 56):

Bicho é a importância paga pelo clube ao jogador por vitórias, empates ou título alcançado. Normalmente, é pago aos atletas que participam da partida, mas pode ser pago a todos os atletas. Visa estimular ou incentivar os atletas pelo resultado positivo na partida. Pode representar salário-condição, pois depende do atingimento do objetivo determinado pelo clube. Pode representar gratificação ajustada, por ser liberalidade do empregador ou espécie de prêmio pelo desempenho coletivo da equipe, embora seja pago individualmente, tem característica aleatória, por depender da sorte na partida de vencer o adversário. O pagamento pode ser estabelecido por vitória ou empate, mas pode ser determinado em razão da conquista do campeonato pelo clube, ocasião em que o valor será maior do que é pago normalmente por vitórias ou empates.

Como notável, o bicho, atualmente, desenvolve-se como uma maneira de incentivar, estimular os jogadores a atingirem seu desempenho máximo com intuito de alcançar determinado objetivo almejado pelo clube, não mais como nos primórdios do futebol brasileiro, onde o “bicho” se relacionava muito mais com o jogo do bicho.

Com o que foi demonstrado e seguindo o entendimento majoritário, está correto afirmar que o bicho se reveste de natureza jurídica de gratificação ou prêmio ou mesmo bonificação, tendo assim, natureza salarial, como descreve o já mencionado, artigo 31, § 1º da Lei 9.615/98 que equipara a salário as gratificações e prêmios.

Com o intuito de reforçar o afirmado acima, a Súmula 207 do STF reafirma que “as gratificações habituais, inclusive a de Natal, consideram-se tacitamente convencionadas, integrando o salário”.

O mesmo entendimento se faz presente também nos Tribunais, como destaca a seguinte jurisprudência:

Jogador de futebol. Pagos que são, habitualmente, os denominados "bichos" (gratificações ajustadas), integram a remuneração do atleta, para todos os fins, não obstante os peculiares critérios que norteiam sua fixação. (TRT-2 - RO: 11979200290202007 SP 11979-2002-902-02-00-7, Relator: LEILA APARECIDA CHEVTCHUK O. DO CARMO, Data de Julgamento: 02/07/2002, 3ª TURMA, Data de Publicação: 23/07/2002).

Portanto, diante de todo esse embasamento jurídico apresentado, o valor pago como “bicho” possui natureza salarial, refletindo assim no cálculo das verbas trabalhistas pertinentes.

5.4 Luvas

Outro assunto de destaque dentro do sistema remuneratório do atleta de futebol são as conhecidas “luvas”. Principalmente em época de contratações de

novos jogadores por parte dos clubes ou mesmo ao tempo da renovação de contrato daquele renomado boleiro, é comum ouvir na mídia desportiva a palavra “luvas”.

Pois bem, a já revogada Lei 6.354/76, em seu artigo 12, trazia que “entende-se por luvas a importância paga pelo empregador ao atleta, na forma do que for convencionado, pela assinatura do contrato”.

Brevemente falando, as luvas podem ser classificadas como sendo aquele valor pago antecipadamente pelo clube ao jogador em razão da assinatura de um contrato de trabalho desportivo ou em razão da renovação do contrato.

Em relação ao valor das luvas pagas pelos clubes, é importante ressaltar que basicamente será levado em conta o histórico profissional do atleta, podendo vir a ser em dinheiro ou bens, como bem ilustra, com base em outros doutrinadores, Alice Monteiro de Barros (2003, p. 175):

Elas podem ser em dinheiro, títulos ou bens, como automóveis. Seu valor é fixado tendo em vista a eficiência do atleta antes de ser contratado pela entidade desportiva, ou seja, o desempenho funcional já demonstrado no curso de sua vida profissional.

Importante esclarecer que o pagamento das luvas poderá ser feito em uma única prestação ou em parcelas.

Em relação à sua natureza jurídica, o entendimento que predomina, embora não pacificado na doutrina, é que, tal qual a dos bichos, as luvas possuem natureza jurídica de gratificação, tendo assim caráter salarial (artigo 31, § 1º da Lei 9.615/98).

Com intuito de reforçar o disposto acima, Fábio Menezes de Sá Filho (2010, p. 103) afirma:

A natureza jurídica das luvas, tal qual a dos bichos, é de gratificação, uma vez que visa premiar o atleta que está aceitando mudar de empregador, cuja mudança enseja, muitas vezes, a necessidade de se transferir de um município, estado ou, até mesmo, país, para outro, isto é, deverá se adaptar a uma nova cultura, condição climática, entre outras situações. A própria mudança de clube pode ser salientada, visto que as estruturas financeira e administrativa, de cada agremiação desportiva, são bastante díspares. Além da mudança de ambiente de trabalho, esse prêmio serve também para compensá-lo pelos serviços prestado ao longo da carreira.

A jurisprudência já se manifestou nesse sentido:

RECURSO DE REVISTA. INTEGRAÇÃO DOS VALORES PAGOS A TÍTULO DE CONTRATO DE MÚTUO. LUVAS NATUREZA SALARIAL. RECURSO DE REVISTA. INTEGRAÇÃO DOS VALORES PAGOS A TÍTULO DE CONTRATO DE MÚTUO. LUVAS. NATUREZA SALARIAL. Evidenciada a figura equiparada às -luvas- do atleta profissional, paga pelo empregador com o objetivo de tornar mais atraente o ingresso do Reclamante em seu quadro funcional, é de se concluir que as parcelas concedidas ostentam nítida natureza salarial, razão pela qual devem integrar o salário para todos os efeitos legais. Nesse sentido, precedentes desta Corte. Recurso de Revista conhecido e provido. (TST - RR: 1109900152005509 1109900-15.2005.5.09.0012, Relator: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 01/06/2011, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/06/2011).

Com isso, tendo natureza salarial, as luvas incidem diretamente em verbas trabalhistas pertinentes.

5.5 Direito de Arena

Atualmente é notório o grande interesse da mídia desportiva nos jogos disputados pelos times nacionais mais tradicionais, uma vez que o futebol se enraizou como grande paixão esportiva entre os brasileiros. Tal paixão se reflete no mundo audiovisual do espetáculo desportivo, transformando o espetáculo futebolístico em um produto valioso dentro das programações das grandes entidades televisivas.

É diante desse cenário de exploração televisiva da mídia sobre clubes e jogadores, que o direito de arena aparece para o mundo jurídico. Hoje é inquestionável que tanto o direito de arena como o direito de imagem são os principais motivos para a propositura da maioria das ações, haja vista que são considerados temas de grande complexidade.

De maneira elucidativa, Fábio Menezes de Sá Filho (2010, p.109), conceitua o direito de arena:

O direito de arena é, basicamente, uma retribuição recebida pelo atleta profissional, pela exposição comercial da sua voz e imagem, durante o desempenho da principal atividade desportiva, isto é, a de disputar uma partida de futebol.

No que tange à sua previsão legal, a Constituição Federal de 1988 explana em seu artigo 5º, inciso XXVII, alínea “a”:

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:

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;

Em sede infraconstitucional, o direito de arena se faz valer a partir do artigo 42 da Lei 9.615/98, com a seguinte escritura:

Art. 42. Pertence às entidades de prática desportiva o direito de arena, consistente na prerrogativa exclusiva de negociar, autorizar ou proibir a captação, a fixação, a emissão, a transmissão, a retransmissão ou a reprodução de imagens, por qualquer meio ou processo, de espetáculo desportivo de que participem.

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

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

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

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

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

§ 3º O espectador pagante, por qualquer meio, de espetáculo ou evento desportivo equipara-se, para todos os efeitos legais, ao consumidor, nos termos do art. 2º da Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990.

Com a leitura do dispositivo, extrai-se o entendimento que a titularidade do direito de arena é da entidade desportiva, ou seja, do clube, sendo 5% da receita obtida pelos clubes rateada em partes iguais aos atletas participantes do espetáculo. Lembrando que tal porcentagem pode vir a ser maior, nunca inferior, se acordada entre as partes, mediante convenção coletiva de trabalho.

O artigo ainda demonstra que a exibição de *flashes* do espetáculo futebolístico, para fins exclusivamente jornalísticos, desportivos ou educativos, não durando mais de 3 % do tempo total do espetáculo e seguindo outros requisitos expressos no §2º do referido artigo, não haverá o pagamento de direito de arena. Considerando que uma partida de futebol têm 90 (noventa) minutos, os 3 % representam uma quantia de 2 (dois) minutos e 7 (sete) segundos.

Seguindo tal disposição, Sergio Pinto Martins (2011, p. 71) disserta:

A lei faz referência ao espetáculo e não aos comentários sobre o jogo ou ao intervalo do jogo. O jogo de futebol dura 90 minutos. Assim, se forem passados flashes do jogo de até três minutos, não haverá pagamento de direito de arena. Geralmente, são passados os melhores momentos do jogo ou os gols da partida em telejornais ou programas desportivos.

Até anos atrás, a grande discussão que envolvia o direito de arena era a respeito de sua natureza jurídica. A referência ao passado ocorre, pois a partir de 17 de março de 2011, por força da Lei nº 12.395/11, o artigo 42, § 1º da Lei nº 9.615/98, artigo este já mencionado anteriormente, impõe expressamente a natureza civil do direito de arena.

Antes mesmo de 2011, Mariana Ribeiro Santiago (2007) em seu artigo Direito de Arena, já defendia tal posicionamento, justificando da seguinte maneira:

No âmbito do direito civil, pode se dizer que, embora o direito de arena não se confunda com o direito à imagem, do qual o atleta é titular, o direito de arena envolve a divulgação da imagem do atleta, que é protegida constitucionalmente como direito fundamental e civilmente como direito da personalidade. A participação do atleta no direito de arena decorre, então, de um direito da personalidade, embora o titular do direito de arena seja a entidade esportiva e exista polêmica sobre a possibilidade de existirem direitos da personalidade para as pessoas jurídicas.

Porém, como já ressaltado, antes da atual redação do respectivo dispositivo, esse era um tema que envolvia grandes discussões e opiniões.

Anteriormente, por não existir qualquer previsão legal contrária, predominava na doutrina e jurisprudência, o entendimento que o direito de arena equiparava-se às gorjetas, em razão de ser pago por terceiro e decorrente da prestação de serviços na vigência do contrato de trabalho. Possuindo assim, como as gorjetas, natureza remuneratória, vindo a incidir em verbas trabalhistas devidas ao atleta profissional de futebol, tais como FGTS, férias, 13º salário.

Vale lembrar que por ser comparado às gorjetas, o direito de arena não incidiria em verbas trabalhistas de natureza salarial como as horas extras, repouso semanal remunerado, aviso prévio, etc., como expressa a Súmula 354 do Tribunal Superior do Trabalho:

Gorjeta. Natureza jurídica. Repercussões. As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.

Sobre tal entendimento, Aline Monteiro de Barros (2003, p. 181/182) disserta:

A doutrina e uma vertente jurisprudencial têm atribuído a natureza de remuneração ao direito de arena, de forma semelhante às gorjetas que também são pagas por terceiro. A onerosidade desse fornecimento decorre de lei e da oportunidade concedida ao empregado para auferir a vantagem. O valor alusivo ao direito de arena irá compor apenas o cálculo do FGTS, 13º salário, férias e contribuições previdenciárias, pois o Enunciado nº 354 do TST, aplicado por analogia, exclui sua incidência do cálculo do aviso prévio, repouso, horas extras e adicional noturno.

Pois bem, por tudo que foi exposto, era entendimento predominante na doutrina que o direito de arena possuía natureza jurídica remuneratória (trabalhista), porém em virtude da vontade do legislador, atualmente, o mesmo se faz presente na esfera cível.

5.6 Direito de Imagem

É inegável que nos dias atuais o mundo do futebol extrapolou os limites das quatro linhas. A fama, os fãs, o reconhecimento internacional, tudo isso valoriza ainda mais a imagem dos jogadores. É diante dessa atmosfera que circula o direito de imagem do atleta profissional de futebol, que pode ser definido como sendo um direito que o jogador possui em se ver ressarcido em razão da vinculação ou exposição da sua imagem ao clube diante a sociedade. Sem sombra de dúvida é a principal fonte de renda dos principais jogadores de futebol.

Em uma linha geral, o direito de imagem possui proteção constitucional, como prevê o artigo 5º, incisos V, X e XXVIII, alínea “a” da Constituição Federal de 1988:

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;

Logo nota-se que se trata de um direito personalíssimo, onde apenas o titular (atleta) pode autorizar a sua concessão através do contrato de licença de uso da imagem, sendo assim, um direito individualmente usufruído. Lembrando que ocorrerá apenas a concessão e não a transferência do direito de imagem, pois estar-se-á diante de um direito indisponível.

Na ausência de tal autorização é possível o pagamento de indenização, como ilustra a doutrinadora Maria Cecília Naréssi Munhoz Affornalli (2003, p. 33):

Para que caiba a indenização do dano à imagem, basta que a fixação ou representação da imagem ou a sua utilização sejam feitas sem a autorização do seu titular, não se indagando se houve finalidade comercial ou se paralelamente ao dano à imagem, conforme seu conceito e conteúdo técnico-jurídico (...), também foram atingidos outros direitos da personalidade como a honra, a privacidade, a intimidade etc.

Como não deveria de ser, a Lei nº 9.615/98, em seus artigos 87 e 87-A, assegura legalmente tal direito:

Art. 87. A denominação e os símbolos de entidade de administração do desporto ou prática desportiva, bem como o nome ou apelido desportivo do atleta profissional, são de propriedade exclusiva dos mesmos, contando com a proteção legal, válida para todo o território nacional, por tempo indeterminado, sem necessidade de registro ou averbação no órgão competente.

Parágrafo único. A garantia legal outorgada às entidades e aos atletas referidos neste artigo permite-lhes o uso comercial de sua denominação, símbolos, nomes e apelidos.

Art. 87-A. O direito ao uso da imagem do atleta pode ser por ele cedido ou explorado, mediante ajuste contratual de natureza civil e com fixação de direitos, deveres e condições inconfundíveis com o contrato especial de trabalho desportivo.

Com a expressão “propriedade exclusiva dos mesmos”, reforça ainda mais a tese da personalidade do direito.

Através de tal informação, se torna claro a grande diferença existente entre o direito de arena e o direito de imagem. Tal diferença está relacionada à titularidade dos referidos direitos. Enquanto o primeiro é devido à entidade desportiva, sendo o pagamento feito por terceiro interessado em transmitir as partidas de futebol, o segundo pertence exclusivamente ao atleta sendo o pagamento feito pelo clube.

Em relação à natureza jurídica do direito de imagem, o artigo 87-A é claro e objetivo ao considera-lo de natureza civil e não trabalhista. Como no caso do

direito de arena, a redação de tal dispositivo é atual, sendo dada também pela Lei 12.395/11.

Reforçando o trecho acima, Sergio Pinto Martins (2011, p. 65) descreve:

A lei passa a dispor que o ajuste é de natureza civil e não trabalhista. Assim, a partir de 17 de março de 2011, os pagamentos feitos a título de direito de imagem passam a ter natureza civil. Não terão mais repercussão em férias, 13º salário e incidência do FGTS ou da contribuição previdenciária.

Como ocorreu com o direito de arena, a dúvida em relação à natureza jurídica do direito de imagem é motivo de acalorada discussão, tanto na doutrina como na jurisprudência.

A princípio, haja vista que o contrato de licença de uso da imagem é completamente diverso do contrato de trabalho e pelo simples fato do direito de imagem não ter qualquer previsão na Consolidação das Leis do Trabalho, seria coerente entender como tendo natureza civil.

É o que defende Álvaro Melo Filho (2006, p.132/133):

Já o direito de imagem, ou seja, - “o direito de ninguém ver seu retrato, físico ou social, exposto em público em seu consentimento” – tem tido larga aplicação na esfera desportiva, com os clubes ajustando com os atletas (que geralmente constituem pessoas jurídicas para, licitamente, reduzir as incidências tributárias e encargos previdenciários), o direito de uso de sua imagem. É evidente que a cessão do direito de uso da imagem, no plano teórico-jurídico, é ajuste de natureza civil e não trabalhista, vale dizer, a paga que corresponde a exploração comercial da imagem do desportista não pode ser considerada integrante da remuneração do atleta empregado.

Ocorre que na maioria dos casos, os clubes, aproveitando a situação, vêm desvirtuando a verdadeira finalidade do contrato de licença do uso da imagem do jogador. Na prática, os clubes, com a intenção de diminuir tributos devidos na legislação trabalhista, fazem com que o jogador constitua empresa, estabelecendo um valor no contrato que assegura o direito de imagem muito maior que o próprio salário do atleta, sendo esta uma situação clara de fraude, podendo vir a incidir no artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho que possui a seguinte descrição:

“serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”

Com isso, majoritariamente, a doutrina e a própria jurisprudência em alguns casos posicionaram a favor da natureza remuneratória do direito de imagem, ou seja, os pagamentos feitos aos atletas em decorrência de tal direito são direitos trabalhistas.

É o que defende Sergio Pinto Martins (2011, p. 63):

Os clubes têm tentado mascarar o pagamento feito a título de direito de imagem, determinando que o atleta constitua empresa, sendo o pagamento feito a esta, justamente para descaracterizar a natureza salarial do pagamento. Há casos em que se constatou que o clube paga uma pequena parte no recibo de pagamento de salários do atleta e todo o restante é pago a pessoa jurídica, constituída pelo atleta. O objetivo dos clubes é diminuir os encargos trabalhistas e previdenciários sobre os pagamentos feitos aos atletas, pois grandes jogadores ganham até R\$ 1.000.000,00 por mês. Empresas de televisão têm feito o mesmo em relação a determinados apresentadores ou artistas.

Incide na hipótese o artigo 9º da CLT, pois está havendo fraude ou simulação em relação ao direito à remuneração do atleta. Está sendo criada interposta pessoa inexistente para o pagamento do direito de imagem. Vale a realidade dos fatos, que indicia que o pagamento tem natureza salarial, visando retribuir o trabalho do atleta.

Depois de tudo o que foi exposto, não é coerente descartar ambos os posicionamentos, haja vista que ambos apresentam fundamentos contundentes. Com isso, atualmente, o mais coerente seria o posicionamento defendido pelos bacharéis em direito Evandro Cirilo de Anhaia Gaieski e Paula Moreira Sordi e o mestre em direito Rogério Moreira Lins Pastl no artigo Considerações Sobre a Licença de Uso de Imagem do Atleta Profissional e suas Implicações na Esfera Cível e Trabalhista (2013):

Entendemos que o contrato de licença de direito de imagem é um contrato de natureza jurídica de direito civil, pois o próprio artigo 87-A o menciona como sendo um contrato de natureza civil. Se utilizado de forma correta, nas conformidades da lei, não há o que discutir quanto à sua natureza civil. Contudo, se utilizado para caracterizar fraudes, com objetivos claros de burlar a incidência de encargos fiscais, previdenciários e sobre tudo trabalhistas, o que ocorre na maioria dos casos, tal contrato deverá ser considerado como um contrato de natureza trabalhista, com todas as consequências que lhe são próprias.

A seguinte jurisprudência se posiciona a favor do citado acima:

ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. CONTRATO DE LICENÇA DO USO DE IMAGEM. INEXISTÊNCIA DE FRAUDE. CARÁTER NÃO SALARIAL DA VERBA RECEBIDA A TÍTULO DE DIREITO DE IMAGEM. Trata-se o direito de imagem, direito fundamental consagrado no artigo 5º, V e X, da Constituição Federal de 1988, de um direito individual do atleta, personalíssimo, que se relaciona à veiculação da sua imagem individualmente considerada, diferentemente do direito de arena, o qual se refere à exposição da imagem do atleta enquanto participe de um evento futebolístico. É bastante comum a celebração, paralelamente ao contrato de trabalho, de um contrato de licença do uso de imagem, consistindo este num contrato autônomo de natureza civil (artigo 87-A da Lei nº 9.615/98) mediante o qual o atleta, em troca do uso de sua imagem pelo clube de futebol que o contrata, obtém um retorno financeiro, de natureza jurídica não salarial. Tal contrapartida financeira somente teria natureza salarial caso a celebração do referido contrato se desse com o intuito de fraudar a legislação trabalhista. Nesses casos, quando comprovada a fraude, deve-se declarar o contrato nulo de pleno direito, nos termos do artigo 9º da CLT, com a atribuição do caráter salarial à parcela recebida fraudulentamente a título de direito de imagem e sua consequente integração na remuneração do atleta para todos os efeitos. Todavia, na hipótese dos autos, não restou comprovado o intuito fraudulento na celebração do contrato de licença do uso de imagem (premissa fática inconteste à luz da Súmula nº 126), razão pela qual decidiu bem a egrégia Corte Regional ao não conferir natureza salarial à parcela percebida pelo reclamante a título de direito de imagem. Recurso de revista conhecido e não provido.2. HABITAÇÃO. NATUREZA JURÍDICA. SÚMULA Nº 367, ITEM I. No caso, a egrégia Corte Regional concluiu que o fornecimento de habitação não se caracteriza como salário-utilidade, porquanto era imprescindível à prestação laboral. Portanto, a decisão está em harmonia com a iterativa, notória e atual jurisprudência desta colenda Corte no sentido de que tal utilidade fornecida pelo empregador ao empregado, quando indispensável para a realização do trabalho, não têm natureza salarial. Inteligência da Súmula nº 367, item I. Incidência do artigo 896, § 4º, da CLT. Recurso de revista não conhecido. (TRT-RS. RR - 82300-63.2008.5.04.0402. Data de Julgamento: 28/03/2012, Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/04/2012.)

Ao longo do trabalho, se tornou perceptível que tanto o direito de arena como o direito de imagem são temas de grande complexidade e que merecem um estudo mais aprofundado, onde somente foram abordados assuntos relacionados ao presente trabalho.

5.7 FGTS

No que tange a qualquer relação empregador-empregado, seja ela especial ou não, não é coerente deixar de analisar a respeito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, conhecido simplesmente por FGTS.

Como ensina Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 1117):

Denomina-se Fundo de Garantia do Tempo de Serviço um sistema de depósitos efetuados pelo empregador em conta bancária do empregado, sob a gestão da Caixa Econômica Federal, e com um Conselho Curador, para utilização pelo trabalhador em hipóteses previstas em lei.

Esse depósito efetuado pelo empregador em conta vinculada ao empregado será de 8% (oito por cento) da remuneração paga ou devida no mês anterior (artigo 15 da Lei 8.036/90).

Atualmente é regido pela Lei n. 8.036/90, tendo inclusive, previsão constitucional, como mostra o artigo 7º, III da Constituição Federal de 1988:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

Em relação à profissão de atleta profissional de futebol é pacífico na doutrina e tribunais o entendimento que a mesma é alcançada pela legislação do FGTS.

Esse é o entendimento de Jean Marcel Mariano de Oliveira (2009, p. 71):

Diante do regramento legal a esse respeito, resta claro que o atleta profissional de futebol também foi abrangido pelo regime do FGTS, incidindo o percentual de 8% sobre todas as parcelas que compõem a

remuneração do atleta (luvas, bichos, direito de arena e quaisquer outros pagamentos que forem efetuados pelo empregador a título remuneratório).

É perfeitamente coerente o entendimento acima defendido ao analisar o regramento legal que envolve o assunto.

Uma justificativa plausível baseia-se no artigo 15 da Lei 8.036/90, ao impor que todos os empregadores são obrigados a depositar o FGTS. Outra justificativa baseia-se na redação do artigo 31, § 2º da Lei nº 9.615/98 que descreve que a mora costumaz será considerada também pelo não recolhimento do FGTS. Por último, não se esquecer da força constitucional do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (artigo 7, III da CF/88).

6 DA CESSAÇÃO DO CONTRATO FUTEBOLÍSTICO E TRANSFERÊNCIA

Após o estudo de todo o corpo de um contrato de trabalho futebolístico, importante também destacar as formas de cessar este mesmo contrato.

6.1 Introdução

Como noção introdutória, Sergio Pinto Martins (2010, p. 368) conceitua que “a cessação do contrato de trabalho é a terminação do vínculo de emprego, com a extinção das obrigações para os contratantes”.

Em dias atuais, a troca de clubes por parte dos atletas tornou-se extremamente corriqueira, sendo raros casos em que o atleta permaneça em um único clube durante toda a sua vida profissional.

As formas e os procedimentos de quebra do contrato de trabalho futebolístico não se distanciam muito da forma comum, com isso, destacar-se-ão, como principais, as seguintes formas: a partir da vontade de ambas as partes, da vontade do empregador e a partir da vontade do empregado, sendo esta última, o principal motivo pelas exorbitantes cifras econômicas envolvidas em transferências envolvendo dois clubes pelo serviço do atleta.

Importante ressaltar que, como visto anteriormente, em decorrência da celebração do contrato de trabalho entre um clube e um jogador, surgia também à figura do vínculo desportivo, sendo este necessário para que o atleta desenvolva todas as obrigações. Pois bem, com a cessação do contrato de trabalho nada mais coerente que ocorra a cessação do vínculo desportivo, como estabelece o artigo 28, § 5º, I da Lei nº 9.615/98:

Art.28 – (...)

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

I - com o término da vigência do contrato ou o seu distrato;

Neste sentido, complementa Domingos Sávio Zainaghi (2001, p. 42):

Conforme já estudado, o contrato de atleta profissional quando termina, põe fim também ao vínculo desportivo, ou seja, extinto o pacto celebrado entre as partes, o jogador é livre para firmar contrato de trabalho com outro clube, caso assim o desejar.

Com intuito de realizar um estudo mais específico e discutível, serão deixadas de lado algumas formas extintivas do contrato futebolístico, tais como: o término do prazo do contrato (sem interesse em renovação), a morte e a incapacidade superveniente do atleta. A explicação para tal exclusão apoia-se pelo fato que tais formas não trazem qualquer conteúdo que foge do raciocínio universal.

6.2 Cláusula Indenizatória e Cláusula Compensatória

É comum sair nos noticiários esportivos que clube e jogador rescindiram o contrato. Quando o acordo é mútuo, ou seja, decorre da vontade de ambas as partes, não falar-se-á em indenização. O grande problema para uma eventual rescisão de contrato se encontra quando a vontade é unilateral.

Caso o clube pretenda dispensar algum jogador de seu plantel, ainda na vigência do contrato, é óbvio que tal jogador deve ser ressarcido. O mesmo ocorrerá quando o interessado na rescisão é apenas o jogador, devendo neste caso o clube ser ressarcido.

Pois bem, é em relação a estas situações que surgem à cláusula indenizatória e a cláusula compensatória. São duas cláusulas inovadoras trazidas recentemente pela Lei nº 12.395/11, com o claro intuito de resguardar ainda mais o vínculo obrigacional.

Tais cláusulas deverão ser obrigatoriamente expressas dentro do contrato de trabalho desportivo, como demonstra o artigo 28 da Lei Pelé:

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

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

- a) transferência do atleta para outra entidade, nacional ou estrangeira, durante a vigência do contrato especial de trabalho desportivo; ou
- b) por ocasião do retorno do atleta às atividades profissionais em outra entidade de prática desportiva, no prazo de até 30 (trinta) meses; e

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

Como visto, a cláusula indenizatória será sempre em benefício exclusivo do clube. Será devida principalmente nos casos de transferência, onde existe a vontade do jogador em se transferir a outro clube, sendo que se for paga integralmente, nada pode fazer o clube a não ser liberar o jogador. Atualmente, é comum a existência de cláusulas indenizatórias exorbitantes previstas nos contratos, porém na prática, em razão da necessidade de dinheiro em caixa, clubes têm aceitado valores bem inferiores para liberarem seus grandes jogadores, jogadores estes que despertam corriqueiramente o interesse de grandes times, principalmente os internacionais, que possuem um poder econômico bem mais privilegiado em relação aos clubes brasileiros.

Notadamente, tal cláusula tem nítida finalidade de resguardar um investimento do clube, ou seja, se eventualmente ocorrer uma rescisão contratual antecipada em decorrência de transferência, o clube cedente será devidamente ressarcido.

Outro ponto a ser analisado a respeito do tema é sobre o valor da cláusula indenizatória. O valor será pactuado livremente entre as partes, possuindo

uma única limitação em relação às transferências nacionais, ou seja, entre clubes brasileiros.

Neste sentido, o artigo 28, § 1º da Lei 9.615/98 descreve:

Art. 28. (...)

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

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

II - sem qualquer limitação, para as transferências internacionais.

O mesmo artigo agora em seu parágrafo 2º define que “serão solidariamente responsáveis pelo pagamento da cláusula indenizatória o atleta e a nova entidade desportiva empregadora”.

Por outro lado, existe a cláusula compensatória que, como a cláusula indenizatória, tende pelo cumprimento do vínculo empregatício. Porém, a finalidade desta cláusula é exclusivamente defender a estabilidade do atleta, como dispõe o inciso II do artigo 28, acima mencionado.

O pagamento de tal cláusula ocorrerá em casos de inadimplemento salarial ou demais hipóteses de rescisão indireta previstas na legislação trabalhista ou ainda por dispensa imotivada do atleta (artigo 28, § 5º, III, IV, V da Lei 9.615/98).

Já em relação ao valor a ser pago na ocorrência de tais casos, será, como na cláusula indenizatória, pactuado livremente entre as partes dentro um valor máximo de 400 (quatrocentas) vezes o valor do salário mensal no momento da rescisão e um valor mínimo do total de salários mensais a que teria direito o atleta até o término do referido contrato.

Tal entendimento está previsto na Lei nº 9.615/98 em seu artigo 28, § 3º:

§ 3º O valor da cláusula compensatória desportiva a que se refere o inciso II do caput deste artigo será livremente pactuado entre as partes e formalizado no contrato especial de trabalho desportivo, observando-se, como limite máximo, 400 (quatrocentas) vezes o valor do salário mensal no

momento da rescisão e, como limite mínimo, o valor total de salários mensais a que teria direito o atleta até o término do referido contrato.

Porém, até anos atrás, antes de ser revogado, o artigo 31, § 3º da Lei Pelé descrevia que o valor devido ao atleta era calculado conforme o artigo 479 da Consolidação das Leis do Trabalho que possui a seguinte redação:

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.

Como observado, é nítida a substancial interferência da Lei nº 12.395/11 para a atual configuração do regramento a respeito dos valores envolvidos em uma eventual rescisão contratual antecipada e unilateral. É certo que com a vigência da lei de 2011 (dois mil e onze) houve uma redução nas discussões em torno da cláusula penal e a multa rescisória. A principal controvérsia doutrinária ou mesmo jurisprudencial era se a cláusula penal era devida apenas à entidade desportiva ou se o atleta também se beneficiaria de tal cláusula, porém tal controvérsia não faz mais sentido diante da previsão das atuais cláusulas indenizatória e compensatória.

6.3 Rescisão por justa causa motivada pelo empregador

O contrato de trabalho estabelecido entre clube e o atleta profissional pode ser cessado também em decorrência de ato faltoso praticado pela entidade, ou seja, o clube proporciona uma justa causa para que o jogador possa rescindir o contrato com todas as verbas devidas. Essa espécie de rescisão é simplesmente conhecida como rescisão indireta.

Para apontar as hipóteses que podem proporcionar tal rescisão, além da legislação específica desportiva, é pacífico o entendimento da aplicação complementar da legislação geral trabalhista (artigo 28, §4º da Lei nº 9.615/98).

Reforçando o trecho acima, Alice Monteiro de Barros (2003, p. 188) disserta:

Além das causas arroladas no art. 483 da CLT, o art. 31 da Lei nº 9.615, de 1998, autoriza o atleta a postular a rescisão indireta de seu contrato de trabalho, ficando inclusive livre para se transferir para outra agremiação, quando o empregador ou o cessionário estiver em atraso com o pagamento de salário, no todo ou em parte, por período igual ou superior a três meses.

Como notável, as causas de rescisão indireta do contrato desportivo são as previstas no artigo 483 da Consolidação das Leis de trabalho juntamente com as causas do artigo 31 da Lei nº 9.615/98:

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.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

Art. 31. A entidade de prática desportiva empregadora que estiver com pagamento de salário de atleta profissional em atraso, no todo ou em parte, por período igual ou superior a 3 (três) meses, terá o contrato especial de trabalho desportivo daquele atleta rescindido, ficando o atleta livre para se transferir para qualquer outra entidade de prática desportiva de mesma modalidade, nacional ou internacional, e exigir a cláusula compensatória desportiva e os haveres devidos.

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

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

Infelizmente, mesmo com o crescimento do futebol brasileiro, é extremamente comum e corriqueira a notícia de atrasos salariais por parte dos clubes, sendo esta, sem dúvida, a principal causa de rescisão indireta.

Importante esclarecer que mesmo que a entidade desportiva realize e comprove o pagamento dos salários e o recolhimento do FGTS após os 3 (três) meses de atraso, a rescisão indireta estará configurada.

É o entendimento de Sergio Pinto Martins (2011, p. 105):

Muitas vezes tem ocorrido de o clube comprovar o pagamento dos salários e dos depósitos do FGTS depois de o atleta propor a ação na Justiça do Trabalho, logo após receber a citação para contestar a postulação do jogador. Comprova que o pagamento foi feito, mas foi feito depois da propositura da ação, o que configura também a rescisão indireta.

Diante de tal rescisão, o jogador passa a ficar livre para se transferir para outra entidade, sendo-lhe devido o valor acordado na cláusula compensatória (já estudada) e ainda os direitos trabalhistas trazidos pela CLT, como, por exemplo, a indenização de 40% (quarenta por cento) sobre o valor recolhido pelo FGTS.

6.4 Rescisão por justa causa motivada pelo empregado

O vínculo existente entre clube e jogador poderá ser quebrado também se comprovado a prática de um ato grave por parte do empregado.

No que tange à esfera específica, as hipóteses de justa causa do goleiro estavam previstas no artigo 20 da Lei nº 6.354/76, porém, como já mencionado ao longo do trabalho, tal lei foi integralmente revogada pela Lei nº 12.395/11. Com isso e diante da omissão da Lei Pelé, as causas gerais da legislação trabalhista (CLT) previstas no artigo 482 se aplicam ao jogador profissional de futebol (artigo 28, §4º da Lei nº 9.615/98):

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

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

O ato de improbidade se caracteriza basicamente pela desonestidade ou mesmo fraude por parte do atleta, provocando algum dano ao seu empregador para alcançar vantagem para si ou para outrem. Um ato de improbidade que poderá vir a ocorrer na esfera futebolística é o suborno, caracterizado, por exemplo, pela conhecida “mala preta”, onde o atleta recebe alguma vantagem econômica para perder a partida.

Na incontinência de conduta, Mauricio Godinho Delgado (2012, p. 1217) disserta que “a falta está vinculada à conduta sexual imoderada, desregrada, destemperada ou, até mesmo, inadequada, desde que afete o contrato de trabalho ou o ambiente laborativo”.

No que tange à justa causa da alínea “c”, Alice Monteiro de Barros (2003, p. 194) leciona que “se o atleta for desempenhar alguma função prejudicial ao serviço, sem conhecimento do empregador, a justa causa poderá configurar-se. O mesmo sucederá se praticar um ato que implique concorrência com o empregador”.

É coerente afirmar que a condenação criminal do jogador trata-se de uma justa causa, porém é importante esclarecer que só se caracterizará a justa causa caso a condenação transite em julgado, pois o atleta estaria inabilitado de realizar treinos, participar de jogos e outras coisas mais. Sendo caso de concessão do *sursis* a justa causa não estará caracterizada.

Em relação à desídia do jogador para desempenhar suas funções, poderá vir a se caracterizar, por exemplo, quando for visível o desinteresse nos treinos e partidas, pela péssima forma física sem o mínimo interesse em melhorar.

Considerada por muitos clubes como inaceitável, a embriaguez habitual em serviço, como não deveria de ser, é justa causa para rescindir o contrato. Normalmente é ocasionada por bebidas alcólicas, mas também pode se dar por meio de drogas e remédios. No caso do atleta profissional, existe o conhecido *doping* (uso de substância proibida), que também caracteriza justa causa.

Já a violação de segredo da empresa, que neste caso será o clube, Sergio Pinto Martins (2011, p. 99) defende a possibilidade dizendo que “em tese, pode ocorrer violação de segredo da empresa, como, por exemplo, na revelação de tática a ser empregada nas partidas, determinado lance ensaiado etc”.

O ato de indisciplina ou insubordinação por parte do jogador vem se tornando atualmente um grande tormento aos clubes, haja vista a aparência cada vez mais constante de jogadores considerados “rebeldes”. A indisciplina diz respeito ao descumprimento de ordens gerais, já a insubordinação está ligada ao descumprimento de ordens específicas dadas ao jogador, como por exemplo, se negar a praticar determinado exercício durante o treinamento.

Em relação ao abandono de emprego é importante ressaltar que o abandono deverá ocorrer por um determinado período e ininterruptamente, devendo ainda comprovar a intenção, ainda que tacitamente, do jogador em não retornar ao emprego. Lembrando que cabe ao empregador provar tais ocorrências para ficar caracterizada a rescisão por justa causa.

A respeito do período em que o empregado deve se ausentar para caracterizar o abandono de emprego, o Tribunal Superior do Trabalho, através de sua Súmula 32, entendeu que “presume-se o abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do benefício previdenciário nem justificar o motivo de não o fazer”. Caso o respectivo período não ocorra de maneira ininterruptamente, ou seja, o atleta vem treinar em um dia e falta no outro, neste caso não será considerado abandono de emprego, porém poderá configurar desídia.

E por fim, também se caracterizam como justas causas a prática constante de jogos de azar e logicamente a ofensa física, ofensa à honra e a boa fama praticada contra árbitro, torcedor, colegas de profissão bem como contra seus superiores hierárquicos.

Vale frisar em torno do rol apresentado acima, que determinadas condutas além de proporcionar a rescisão por justa causa, acarretam a eliminação do atleta do futebol brasileiro.

Neste sentido, Alice Monteiro de Barros (2003, p.197) posiciona-se:

Essas faltas, a que alude o art. 482 da CLT, podem autorizar a resolução do contrato de trabalho, por justa causa, sem acarretar a eliminação do atleta do futebol, com exceção do alcoolismo ou gestão de outras drogas, que se apresente de forma frequente, e da ofensa física ou à honra e boa fama praticada contra colega de profissão, árbitro, auxiliares, ou mesmo torcedores, de uma forma reiterada ou contra superior hierárquico, mesmo

fora do serviço. Estas últimas faltas, frise-se, podem acarretar, além da dispensa por justa causa, a eliminação do jogador do futebol nacional.

Pois bem, foram apresentadas as hipóteses onde, em decorrência de atitudes incorretas do atleta, a cessação antecipada do contrato de trabalho será completamente justa se desejada pelo clube empregador, não cabendo ao último o pagamento de qualquer indenização.

7 DA PRESCRIÇÃO E DA COMPETÊNCIA

Com tamanha complexidade do contrato de trabalho futebolístico, a existência de um eventual conflito jurídico entre as partes se torna quase que inevitável. Por isso, a importância de abordar, no presente estudo, o prazo prescricional para a propositura de uma eventual ação trabalhista, bem como, a competência para julgá-la.

7.1 Prescrição

A prescrição pode ser considerada como um instituto de grande importância no ordenamento jurídico brasileiro, tanto é que, corriqueiramente, aparece como figura principal na área trabalhista, na civil e penal.

Sérgio Pinto Martins (2010, p. 693) disserta clara e objetivamente a respeito da prescrição:

Representa a prescrição o fenômeno extintivo de uma ação ajuizável, em razão da inércia de seu titular, durante determinado espaço de tempo que a lei estabeleceu para esse fim. O silêncio da relação jurídica durante um espaço de tempo determinado pela lei significa a perda da exigibilidade do direito e da correspondente capacidade defensiva.

Como estudado ao longo do trabalho, o atleta profissional futebolístico é titular de inúmeras verbas trabalhistas decorrentes do contrato de trabalho, porém, como todo trabalhador, poderá ver seu direito de ação prescrito conforme prevê o artigo 7º, XXIX da Constituição Federal de 1988:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

E continua Fábio Menezes de Sá Filho (2010, p. 166):

Esse direito constitucional garante ao atleta profissional o direito de ajuizar a ação até o limite de 2 (dois) anos a contar da extinção do contrato de trabalho, podendo reclamar os últimos 5 (cinco) anos, iniciando esta contagem a partir do dia da propositura da ação.

Portanto, o prazo prescricional para o atleta cobrar judicialmente seus direitos trabalhistas será o mesmo de todo trabalhador comum, sendo assim, terá o prazo de dois anos após a data da extinção do contrato de trabalho para a propositura da ação, sendo de direito apenas as verbas devidas nos últimos 5 (cinco) anos, contados a partir da data da propositura da ação.

7.2 Competência da Justiça do Trabalho

Por fim, o estudo partirá agora para o último tema de grande relevância para a conclusão do trabalho.

Trata-se de um tema que até anos atrás, proporcionava grande discussão dentro da esfera jurídica, qual seja, a competência para julgar casos trabalhistas envolvendo desportista.

Antes da entrada em vigor da Lei nº 12.395/11, a Lei nº 6.354/76 ainda não tinha sido totalmente revogada o que proporcionava grande discussão. Tudo em razão do seu artigo 29, que estabelecia que eventuais reclamações trabalhistas, primeiramente, passariam pelo crivo da Justiça Desportiva:

Art. 29. Somente serão admitidas reclamações à Justiça do Trabalho depois de esgotadas as instâncias da Justiça Desportiva, a que se refere o item III do artigo 42 da Lei número 6.251, de 8 de outubro de 1975, que proferirá decisão final no prazo máximo de 60 (sessenta) dias contados da instauração do processo.

Parágrafo único. O ajuizamento da reclamação trabalhista, após o prazo a que se refere este artigo, tornará preclusa a instância disciplinar desportiva, no que se refere ao litígio trabalhista.

Diante da estreita relação que se formou entre o Direito do Trabalho e o Direito Desportivo, pairava na atmosfera desportiva grande dúvida sobre qual Justiça era a competente. Porém a partir do ano de 2004, através da alteração constitucional provocada pela emenda constitucional nº 45, principalmente no artigo 114, esta discussão teve seu fim. Pacificou o entendimento, tanto na doutrina como na jurisprudência, que as ações trabalhistas decorrentes de uma relação de trabalho desportiva seriam apreciadas pela Justiça do Trabalho.

Observa-se então a redação do artigo 114 da Constituição Federal:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II - as ações que envolvam exercício do direito de greve;

III - as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

IV - os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;

V - os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;

VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

VII - as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

VIII - a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;

IX - outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

Antes mesmo da referida alteração na Constituição Federal de 1988, já era forte o entendimento a favor da Justiça do Trabalho, como bem destaca Alice Monteiro de Barros (2003, p. 201):

Pelo que se pode constatar, apenas as ações relativas à disciplina e às competições desportivas deverão ser discutidas na Justiça Desportiva (art. 50 da Lei nº 9.615, de 1988, com a nova redação dada pela Lei nº 10.672, de 2003), não lhe cabendo decidir as questões trabalhistas, cuja competência é da Justiça do Trabalho, por força dos arts. 5º, inciso XXXV, e 114 da mesma Carta. Assim que o empregado ingressar na Justiça com a ação, torna-se preclusa a discussão de qualquer matéria na Justiça Desportiva. A instauração do processo na Justiça Desportiva não interrompe a prescrição.

Importante deixar claro que, diferentemente das ações de cunho trabalhista, as ações que envolvem assuntos sobre disciplina e competições desportivas serão discutidas primeiramente na Justiça Desportiva, como estabelece o artigo 217, § 1º da Constituição:

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

(...)

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

Como dito acima, é pacificado também na jurisprudência o entendimento da exclusividade da competência da Justiça do trabalho, como comprova o seguinte julgado do Superior Tribunal de Justiça:

AGRAVO REGIMENTAL NO CONFLITO POSITIVO DE COMPETÊNCIA. CONTRATOS COLIGADOS DE TRABALHO E DE CESSÃO DE IMAGEM FIRMADO ENTRE JOGADOR DE FUTEBOL E CLUBE DESPORTIVO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA TRABALHISTA. DECISÃO MANTIDA. AGRAVO REGIMENTAL IMPROVIDO. (STJ, Relator: Ministro LUIS FELIPE SALOMÃO, Data de Julgamento: 23/09/2009, S2 - SEGUNDA SEÇÃO)

Fábio Menezes de Sá Filho (2010, p.168) também é taxativo ao concluir que:

Sendo assim, qualquer litígio decorrente de contrato que seja fruto de uma relação trabalhista, firmado entre atleta profissional de futebol e determinado clube, com esta nova interpretação, a competência para processar e julgá-lo, indubitavelmente, é da Justiça do Trabalho.

Pois bem, com tudo o que foi exposto, não resta dúvida que as ações de cunho trabalhista decorrentes do âmbito desportivo serão exclusivamente julgadas pela Justiça do Trabalho, cabendo à Justiça Desportiva a responsabilidade sobre questões meramente administrativas, tais como, disciplinares ou que envolvam competições desportivas.

8 CONCLUSÃO

Após as devidas conclusões obtidas, o resultado do presente estudo é inequívoco no sentido que, embora tenha obtido uma grandiosa evolução legislativa, o Desporto Brasileiro, principalmente na esfera futebolística, ainda carece de uma maior atenção por parte dos profissionais do direito.

Diante de um cenário cada vez mais mercantil e da vasta necessidade de profissionalização, não restou alternativa a não ser criar uma regulamentação que fosse capaz de satisfazer as situações jurídicas trabalhistas relacionadas ao vínculo estabelecido entre clube e jogador.

Com o advento da Lei nº 6.354/76 e posteriormente com o advento das Leis 9.615/98 e 12.395/11 a regulamentação em torno do assunto principal do presente trabalho se tornou mais sólida, o que evidenciou ainda mais a íntima relação do Direito Desportivo com o Direito do Trabalho. Em razão dessa aproximação, houve o surgimento de várias peculiaridades legais que evidenciaram ainda mais o caráter especial que carrega o contrato de trabalho futebolístico.

Embora especial, ficou demonstrado que a legislação específica ainda sofre em alguns pontos pela omissão, se socorrendo muitas vezes às normas trabalhistas gerais previstas na Consolidação das Leis do Trabalho.

No que tange à formação do contrato de trabalho futebolístico, foi visto que para a configuração de tal contrato é imprescindível à presença de princípios básicos que regem qualquer espécie de contrato de trabalho, tais como: subordinação, pessoalidade, não eventualidade e outros. Ainda no que tange à sua formação, ficou definido que o mesmo deve ser manejado de forma escrita e com prazo determinado, devendo o empregador ser uma entidade puramente desportiva e reconhecida como tal pelo Sistema Desportivo Brasileiro. Já em relação ao empregado este tem que ter idade mínima de 16 (dezesseis) anos. Foi destacado também que paralelamente ao vínculo trabalhista existe o vínculo desportivo, sendo este acessório daquele e que somente estará configurado mediante registro em entidade responsável.

Outro tema discutido foi o da jornada de trabalho do atleta, este com certeza o mais divergente e problemático, principalmente no que tange ao período de concentração dos atletas. Ficou claro que mesmo se tratando de uma profissão com status especiais, não será descartada a força constitucional, que limita à jornada semanal em 44 horas para os trabalhadores em geral. Em relação à concentração, em razão de ser um aspecto peculiaríssimo da profissão, as horas em que os atletas não estiverem realizando suas atividades normais não serão computadas como horas trabalhadas, não incidindo assim no pagamento de horas extras.

No que tange as férias dos jogadores, não existe qualquer dúvida, haja vista que a legislação específica se manifestou a respeito, instituindo que, independentemente se já transcorreu ou não o período aquisitivo, a concessão das férias será anual (fim do ano) e coletiva.

Outro tema abordado pelo trabalho que apresentou diversos institutos particulares da relação trabalhista em estudo é o da remuneração. Institutos como o bicho, as luvas, o direito de imagem e o direito de arena compõem a orla remuneratória do atleta profissional.

Com a ajuda da doutrina e jurisprudência, verificaram-se quais os institutos, acima mencionados, possuem natureza salarial.

É inquestionável, em razão da maneira em que são pagos e as circunstâncias que os rodeiam, que os valores pagos a título de luvas e bichos possuem natureza salarial, por equiparação às gratificações e que, com isso, refletem diretamente nas verbas trabalhistas pertinentes devidas pelo clube.

Por outro lado, após as devidas colocações doutrinárias e mudanças legislativas, ficou entendido que a princípio, o direito de arena e o direito de imagem são institutos que permeiam na esfera cível, desde que seguidos legalmente, ao passo em que se ficar comprovada a presença de fraude com o intuito de burlar tributos fiscais ou mesmo trabalhista, estes sairão da esfera cível e serão considerados como parte no montante remuneratório.

Por fim, no que tange a competência de julgar eventuais conflitos decorrentes do contrato de trabalho firmado entre clube e jogador, ficou evidenciado que, após um longo período de incerteza e mudanças constitucionais, tal

competência é da Justiça do Trabalho e restando à Justiça Desportiva julgar questões meramente administrativas.

Pois bem, como notado ao longo do estudo, o contrato de trabalho futebolístico é tratado de forma especial em relação ao contrato de trabalho comum, muito em razão de abranger uma profissão de grande destaque entre a sociedade brasileira. Porém, embora especial, o mesmo contrato ainda sofre com divergências em alguns pontos em decorrência da omissão de sua legislação ou mesmo por causa da complexidade que rodeia os seus aspectos jurídicos, o que ressalta ainda mais a necessidade de um estudo mais aprofundado sobre o presente trabalho.

9 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

AFFORNALLI, Maria Cecília Naréssi Munhoz. *Direito à própria imagem*. Curitiba: Juruá, 2003.

BARROS, Alice Monteiro de. **As relações de trabalho no espetáculo**. São Paulo: LTr, 2003.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1967.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. Decreto-Lei nº 526, de 1º de julho de 1938. Institui o Conselho Nacional de Cultura. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 05 julho 1938. Disponível em: <<http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:decreto.lei:1938-07-01;526>>. Acesso em: 18 julho 2013.

BRASIL. Decreto-Lei nº 527, de 1º de julho de 1938. Regula a cooperação financeira da União com as entidades privadas, por intermédio do Ministério da Educação e Saúde. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 05 julho 1938. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1930-1939/decreto-lei-527-1-julho-1938-358395-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 18 julho 2013.

BRASIL. Decreto-Lei nº 1.056, de 19 de janeiro de 1939. Institui a Comissão Nacional de Desportos. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília,

DF, 21 jan. 1939. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1930-1939/decreto-lei-1056-19-janeiro-1939-349204-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 21 julho 2013.

BRASIL. Decreto-Lei nº 3.199, de 14 de abril de 1941. Estabelece as bases de organização dos desportos em todo o país. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 16 abril 1941. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/De13199.htm>. Acesso em: 21 julho 2013.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.342, de 25 de março de 1943. Dispõe sobre a competência do Conselho Nacional de Desportos e a disciplina das atividades desportivas, e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 27 março 1943. Disponível em: <<http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:decreto.lei:1943-03-25;5342>>. Acesso em: 22 julho 2013.

BRASIL. Decreto-Lei nº 51.008, de 20 de julho de 1961. Dispõe sobre competições desportivas, disciplina a participação dos atletas nas partidas de futebol e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 20 julho 1961. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1960-1969/decreto-51008-20-julho-1961-390632-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 30 julho 2013.

BRASIL. Decreto-Lei nº 53.820, de 24 de março de 1964. Dispõe sobre a profissão de atleta de futebol, disciplina sua participação nas partidas e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 25 março 1964. Disponível em: <<http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:decreto:1964-03-24;53820>>. Acesso em: 09 setembro 2013.

BRASIL. Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949. Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 14 jan.1949. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l0605.htm>. Acesso em: 24 abril 2013.

BRASIL. Lei nº 6.354, de 2 de setembro de 1976. Dispõe sobre as relações de trabalho do atleta profissional de futebol e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 03 set. 1976. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6354.htm>. Acesso em: 18 abril 2013.

BRASIL. Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 14 maio 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm>. Acesso em: 09 outubro 2013.

BRASIL. Lei nº 8.672, de 06 de julho de 1993. Institui normas gerais sobre desportos e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 07 julho 1993. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8672.htm>. Acesso em: 02 agosto 2013.

BRASIL. Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998. Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 25 março 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9615consol.htm>. Acesso em: 20 abril 2013.

BRASIL. Lei nº 9.981, de 14 de julho de 2000. Altera dispositivos da Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998, e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 17 julho 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9981.htm>. Acesso em: 7 agosto 2013.

BRASIL. Lei nº 12.395, de 16 de março de 2011. Altera as Leis nºs 9.615, de 24 de março de 1998, que institui normas gerais sobre desporto, e 10.891, de 9 de julho de 2004, que institui a Bolsa-Atleta; cria os Programas Atleta Pódio e Cidade Esportiva; revoga a Lei nº 6.354, de 2 de setembro de 1976; e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 17 março 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12395.htm>. Acesso em: 9 maio 2013.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Região, 2ª. Terceira Turma. **Jogador de futebol. Pagos que são, habitualmente, os denominados "bichos" (gratificações ajustadas), integram a remuneração do atleta, para todos os fins,**

não obstante os peculiares critérios que norteiam sua fixação. Recurso Ordinário 11979200290202007 SP 11979-2002-902-02-00-7. Recorrente: Sport Clube Corinthians Paulista. Recorrido: Claudinei Alexandre Pires. Relator(a): Leila Aparecida Chevtchuk O. do Carmo. São Paulo, 02 de Julho de 2002. Publicação: 23/07/2002. Disponível em: <<http://trt2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/15800610/recurso-ordinario-ro-11979200290202007-sp-11979-2002-902-02-00-7>>. Acesso em: 9 Outubro 2013.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Região, 4ª. Segunda Turma. **Atleta profissional de futebol. Contrato de licença do uso de imagem. Inexistência de fraude. Caráter não salarial da verba recebida a título de direito de imagem.** Recurso de Revista nº 82300-63.2008.5.04.0402. Recorrente: Valdir Antônio do Nascimento Silva Júnior. Recorrido: Sociedade Esportiva e Recreativa Caxias do Sul. Relator: Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos. Rio Grande Do Sul, 28 de Março de 2012. Publicação: DEJT 03/04/2012. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=772792&anoInt=2009>>. Acesso em: 8 Outubro 2013.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Região, 14ª. Segunda Turma. **Horas "in itinere". Cômputo na Jornada de Trabalho.** Recurso Ordinário nº 0000259 (00259.2011.008.14.00-6). Recorrente: Marcos Roberto dos Santos Carvalho. Recorrida: Consórcio Santo Antônio Civil. Relator: Desembargador Carlos Augusto Gomes Lôbo. Porto Velho, 28 de novembro de 2011. Publicação: DETRT14 n.203, de 03/11/2011. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/21373000/recurso-ordinario-trabalhista-ro-259-ro-0000259-trt-14>>. Acesso em: 18 abril 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Quarta Turma. Horas extras. **Jogador de futebol. Período de concentração. "A concentração é obrigação contratual e legalmente admitida, não integrando a jornada de trabalho, para efeito de pagamento de hora extras, desde que não exceda de 3 dias por semana".** Recurso de revista a que nega provimento. Recurso de Revista nº 4057696919975025555 405769-69.1997.5.02.5555. Recorrente: Antônio Gilberto Maniaes. Recorrido: Sport Club Corinthians Paulista. Relator: Ministro Antônio José de Barros Levenhagen. 29 de março de 2000. Publicação: DJ 05/05/2000. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/3072710/recurso-de-revista-rr-4057696919975025555-405769-6919975025555-tst>>. Acesso em: 7 maio 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Quarta Turma. **Integração dos valores pagos a título de contrato de mútuo. Luvas. Natureza Salarial.** Recurso de

Revista 1109900152005509 1109900-15.2005.5.09.0012. Recorrente: Luiz Gonzaga do Amaral Júnior. Recorrido (s): Massa Falida do Banco Santos S.A; Santos Seguradora S.A. (em liquidação extrajudicial; Procid Participações e Negócios S.A. e outra; Santos Corretora de Câmbio e Valores S.A. (em liquidação); Alpha Negócios e Participações Ltda; Alphatec Investing Corp.. Relator (a): Maria de Assis Calsing. Brasília, 01 de Junho de 2011. Publicação: DEJT 10/06/2011. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19570461/recurso-de-revista-rr-1109900152005509-1109900-1520055090012>>. Acesso em: 09 Outubro 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n.º 32. **Presume-se o abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do benefício previdenciário nem justificar o motivo de não o fazer.** Disponível em:

<http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_0032.htm>. Acesso em: 28 set. 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n.º 354. **As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.** Disponível em:

<[http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_0331a0360.htm#TSTEnunciado nº 354](http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_0331a0360.htm#TSTEnunciado_nº_354)>. Acesso em: 20 set. 2013.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula n.º 207. **As gratificações habituais, inclusive a de natal, consideram-se tacitamente convencionadas, integrando o salário.** Disponível em:

<http://www.dji.com.br/normas_inferiores/regimento_interno_e_sumula_stf/stf_0207.htm>. Acesso em: 9 outubro 2013.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Segunda Seção. **Agravo Regimental no Conflito Positivo de Competência.** Agravo Regimental nº 69.689 - RJ

(2006/0213793-4). Agravante: Clube de Regatas do Flamengo. Agravado: Carlos Alberto Gamarra Pavon. Relator: Ministro Luis Felipe Salomão. 23 de Setembro de 2009. Publicação: DJe 02/10/2009. Disponível em:

<<http://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/6030081/agravo-regimental-no-conflito-de-competencia-agrg-no-cc-69689-rj-2006-0213793-4>>. Acesso em: 14 de Setembro 2013.

CABRAL, Adelmo de Almeida. **Jornadas de Trabalho na CLT e na Legislação Complementar**. São Paulo: LTr, 1995.

CÂNDIA, Ralph. **Comentários aos contratos trabalhistas especiais: doutrina, jurisprudência, legislação**. 3. ed. São Paulo: LTr, 1995.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Contrato de Trabalho: caracterização, distinções, efeitos**. São Paulo: LTr, 1999.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

DINIZ, Maria Helena. **Tratado teórico e prático dos contratos**. São Paulo: Saraiva, 1993. 5 v.

DUARTE, Orlando. **História dos esportes**. São Paulo: Makron Books, 2000.

FUTEBOL, Confederação Brasileira de. **Regulamento Geral das Competições**. 1 de Janeiro de 2013. Disponível em:
<<http://imagens.cbf.com.br/201212/1644694637.pdf>>. Acesso: em 23 abril 2013.

GAIESKI, Evandro Cirilo de Anhaia; SORDI Paula Moreira; PASTL, Rogério Moreira. **Considerações Sobre a Licença de Uso de Imagem do Atleta Profissional e suas Implicações na Esfera Cível e Trabalhista**. Disponível em
<[http://www.universidadedofutebol.com.br/_adm/Files/pdf/ARTIGO%20DA%20PO%CC%81S%20ULTIMO\(2\).pdf](http://www.universidadedofutebol.com.br/_adm/Files/pdf/ARTIGO%20DA%20PO%CC%81S%20ULTIMO(2).pdf)>. Acesso em 20 ago. de 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direitos Trabalhistas do Atleta Profissional de Futebol**. São Paulo: Atlas, 2011.

_____. **Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MELO FILHO, Álvaro. **Direito Desportivo: aspectos teóricos e práticos**. 1. ed. São Paulo: Thompson, 2006.

_____. **Direito Desportivo: Novos Rumos**. Belo Horizonte: Del Rey, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 24. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.

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

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

SANTIAGO, Mariana Ribeiro. **Direito de Arena**. Disponível em: <<http://www.flaviotartuce.adv.br/index2.php?sec=artigos&totalPage=10>>. Acesso em 14 de agosto de 2013.

TERRELL, Joseph Robert. Da jornada de trabalho do atleta profissional. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 10, n. 664, 1 maio 2005. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/6661>>. Acesso em: 6 maio 2013.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Nova Legislação Desportiva: aspectos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2001.