

**FACULDADES INTEGRADAS  
“ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”**

FACULDADE DE DIREITO DE PRESIDENTE PRUDENTE

**O CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE  
FUTEBOL**

Juliana Neves Crisostomo

Presidente Prudente/SP  
2008

**FACULDADES INTEGRADAS  
“ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”**

FACULDADE DE DIREITO DE PRESIDENTE PRUDENTE

**O CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE  
FUTEBOL**

Juliana Neves Crisostomo

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

Presidente Prudente/SP  
2008

# **O CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL**

Monografia aprovada como requisito parcial para  
obtenção do Grau de Bacharel em Direito

Edson Freitas de Oliveira  
Orientador

Examinador

Examinador

Presidente Prudente/SP, 11 de março de 2008.

“Cada um viva de acordo com a graça recebida e coloquem-se a serviço dos outros, como bons administradores das muitas formas da graça que Deus concedeu a vocês. Quem fala, seja porta-voz de Deus; quem se dedica ao serviço, faça com as forças que Deus lhe dá, a fim de que em tudo Deus seja glorificado por meio de Jesus Cristo, ao qual pertencem a glória e o poder para sempre. Amém! “

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço o presente trabalho primeiramente ao Meu Único e Fiel Salvador, Senhor Jesus Cristo, que esteve presente em cada linha e pensamento do árduo trabalho de elaborar este estudo.

Aos meus pais, que com muita força e dignidade lutaram arduamente para que eu enfrentasse a longa caminhada do curso de Direito e me apoiaram para que eu pudesse concluir o mesmo.

Ao meu orientador, Prof. Edson Freitas de Oliveira, que aceitou prontamente a minha idéia de elaboração do presente estudo, tão incomum para tantos.

E, ainda, agradeço de coração aos ilustres advogados desportistas, os Doutores. Heraldo Luis Panhoca, Mauro César Martins e Domingos Sávio Zainagh que me apoiaram e se empenharam com afinco para que eu pudesse desenvolver o presente estudo.

## RESUMO

O presente trabalho teve como objetivo precípua, estabelecer e esclarecer as principais dúvidas e particularidades existentes no contrato de trabalho do atleta profissional de futebol. Ressaltou a estreita ligação entre o Direito do Trabalho e o Direito Desportivo, que a cada dia que passa ganha mais espaço no cenário jurídico nacional. O Brasil, por ser considerado o país do futebol, e, por conseguinte esse ser o esporte que encanta centenas de milhares de cidadãos brasileiros, deve dar maior enfoque aos aspectos trabalhistas que margeiam as relações jurídicas profissionais dos atletas de futebol. Salientou que o Direito Desportivo encontra respaldo na Constituição Federal do Brasil de 1988 e, portanto, é um direito constitucional abrangente a todos, sem exceção. Visou este tema ressaltar a história e a crescente profissionalização do desporto no país e a necessidade eminente de uma regularização mais pertinente para os atletas profissionais. Não se pode olvidar que o futebol, em sua característica básica, foi criado a ser praticado como forma de “diversão”, mas que ao se expandir tomou novos rumos e agora, é tido como profissão de muitos. Portanto, o tema visou enfocar as peculiaridades trazidas por legislações específicas e ainda, mencionar as normas celetistas aplicadas ao contrato de trabalho destes “empregados” especiais. Assim sendo, foram mencionadas todas as questões trabalhistas que envolvem os profissionais deste esporte, ressaltando ainda mais as semelhanças e diferenças do contrato de trabalho puramente celetista para com o contrato de trabalho específico dos atletas profissionais de futebol.

**Palavras-chave:** Direito Desportivo. Evolução do Futebol. Profissionalização. Lei 6.354/76. Lei 9.615/98 – Lei Pelé e outras leis específicas. Direito do Trabalho. Consolidação das Leis do Trabalho. Justiça Desportiva. Justiça do Trabalho.

## ABSTRACT

The present work had as objective right to a preferential share, to establish and to clarify the main doubts and existing particularities in the employment contract of the professional athlete of soccer. The narrow linking stood out enters the Right of the Work and the Porting Right, that to each day that passes gains more space in the national legal scene. Brazil, for being considered the country of the soccer, and, therefore this being the sport that enchants hundreds of thousand of Brazilian citizens, must give to greater approach to the working aspects that border the professional legal relationships of the soccer athletes. It pointed out that the Porting Right finds endorsement in the Federal Constitution of Brazil of 1988 and, therefore, it is an including constitutional law to all, without exception. It aimed at this subject to stand out the history and the increasing professionalization of the sport in the country and the eminent necessity of a more pertinent regularization for the professional athletes. We can not forget that soccer, in its basic characteristic, was created to be practiced as form of "recreation", but that to if expanding it took new routes now and, is had as profession of many. Therefore, the subject aimed at to still focus the peculiarities brought for specific legislation and, to mention the applied special norms to the employment contract of these "employees" special. This way, the working questions had been mentioned all that involve the professionals of this sport still more, standing out the similarities and differences of the purely special employment contract stop with the employment contract specify of the professional athletes of soccer.

**Keywords:** Porting Right. Evolution of the Soccer. Professionalization. Law 6.354/76. Law 9.615/98 - Pelé law and other laws you specify. Right of the Work. Consolidation of the Laws of the Work. Porting Justice and Justice of the Work.

# SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	09
<b>2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO FUTEBOL NO MUNDO E NO BRASIL</b> .....	11
2.1 Surgimento e Evolução do Desporto no Mundo .....	11
2.2 Surgimento do Futebol no Mundo .....	12
2.3 Legislações Desportivas Trabalhistas no Mundo .....	14
2.4 Previsão Constitucional do Desporto no Brasil.....	15
2.5 Introdução do Futebol no Brasil.....	17
<b>3 PROFISSIONALIZAÇÃO DO FUTEBOL BRASILEIRO</b> .....	19
3.1 Evolução Legislativa Esportivo-Trabalhista no Brasil .....	19
3.2 Considerações acerca da “Lei-Pelé” .....	22
3.3 Atleta Profissional e o Não Profissional.....	24
<b>4 O CONTRATO DE TRABALHO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA</b> .....	26
4.1 Breves Considerações .....	26
4.2 Conceito de Contrato de Trabalho .....	27
4.3 Contrato de Trabalho do Atleta Profissional de Futebol .....	28
4.3.1 Vínculo empregatício e vínculo desportivo .....	29
4.4 Principais Diferenças entre o Contrato de Trabalho e o Contrato de Trabalho “Futebolístico” .....	30
<b>5 DA FORMAÇÃO DO CONTRATO</b> .....	34
5.1 Requisitos.....	34
5.1.1 Capacidade .....	34
5.1.2 Forma .....	35
5.1.3 Conteúdo .....	36
5.2 Prazo do Contrato .....	37
5.3 Registro no Órgão Competente.....	38
<b>6 DA JORNADA DE TRABALHO</b> .....	39
6.1 Introdução .....	39
6.2 Conceito .....	39
6.3 Constitucionalidade .....	41
6.4 A Jornada de Trabalho do Atleta Profissional de Futebol .....	42
6.5 Concentração e Horas-Extras .....	45
6.6 Trabalho Noturno .....	48
6.6.1 Trabalho noturno do atleta profissional de futebol.....	49
6.7 Intervalos.....	51
6.7.1 Intervalos intrajornada .....	51
6.7.2 Intervalos interjornadas .....	53
6.8 Repouso semanal remunerado .....	54

6.9 Férias .....	55
<b>7 DA REMUNERAÇÃO .....</b>	<b>58</b>
7.1 Conceito .....	58
7.2 Salário .....	59
7.2.1 Bichos.....	61
7.2.2 Luvas.....	62
7.2.3 FGTS.....	63
7.3 Direito de Arena .....	64
7.4 Direito de Imagem .....	66
<b>8 INTERRUPTÃO E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL .....</b>	<b>72</b>
8.1 Introdução .....	72
8.2 Interrupção do Contrato de Trabalho .....	72
8.3 Suspensão do Contrato de Trabalho.....	74
8.4.Seguro de Acidente do Trabalho.....	75
8.5 Prescrição do Contrato de Trabalho.....	76
<b>9 DA CESSAÇÃO DO CONTRATO.....</b>	<b>79</b>
9.1 Considerações Gerais .....	79
9.2 Rescisão Indireta.....	79
9.2.1 Multa rescisória .....	81
9.3 Rescisão por Justa Causa Motivada pelo Empregado .....	82
9.3.1 Cláusula penal.....	84
9.4 Direito de Preferência.....	87
9.5 Empréstimo do Atleta Profissional de Futebol.....	88
<b>10 DA COMPETÊNCIA.....</b>	<b>90</b>
10.1 Justiça do Trabalho ou Justiça Desportiva .....	90
<b>11 CONCLUSÃO .....</b>	<b>94</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>97</b>

# 1 INTRODUÇÃO

Até meados do século XX, o desporto em geral era visto como mera diversão. Com o decorrer dos anos, houve uma crescente massificação do mesmo. A partir daí pode-se imaginar que para se tornar uma prática organizada, o esporte necessitou de constante regulamentação. Foram criadas várias leis, e até mesmo institutos distintos que pudessem suprir todo este emaranhado de situações jurídicas novas.

Dentro do conceito de desporto, o futebol foi o que se difundiu de forma mais rápida e em poucos anos já era praticado em quase todos os cantos do globo. No Brasil, este foi o esporte que mais se expandiu, ao ponto de sermos conhecidos como o país do futebol. Não obstante, com a intensa e rápida massificação tornou-se imprescindível a criação de uma legislação específica que abordasse de forma elucidativa o tema Desporto e mais especificamente o futebol.

O futebol atingiu proporções gigantescas, aumentando significativamente o número de garotos que buscavam em sua prática, um meio de ganhar a vida e conseqüentemente obter sucesso. Ante ao exposto, tornou-se indubitável o fato de que esta modalidade do esporte deveria ser urgentemente profissionalizada. Pois, percebeu-se que havia uma estreita ligação deste ramo do Direito Desportivo com o Direito do Trabalho, devido ao vínculo trabalhista existente entre um determinado atleta de futebol e o seu respectivo clube.

O objetivo precípua deste trabalho foi o de apresentar a evolução legislativa não só de cunho desportista como também a evolução da legislação trabalhista que margeia a relação de emprego dos atletas profissionais de futebol.

Após a criação de várias portarias, decretos, leis complementares e outras legislações que regulavam a profissionalização do desporto de uma forma geral foram surgindo legislações específicas acerca da profissionalização do futebol.

Talvez o Decreto-Lei n. 51.008/63 tenha sido a primeira legislação brasileira que retratou em seus artigos os direitos dos atletas profissionais de futebol e ainda deu margem para a criação da Lei n. 6.354/76, que apesar de ter sido parcialmente revogada pela Lei n. 9.615/98 (Lei Pelé), continua em vigor até a presente data.

No que tange ao contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, essas duas leis são as mais relevantes, ressaltando o fato de que a Consolidação das Leis do Trabalho ainda é aplicada de forma subsidiária aos atletas visto que a relação destes com os respectivos clubes configuram além do vínculo desportivo, um vínculo trabalhista.

No discorrer do presente estudo foi estudado que o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol apresenta uma série de nuances peculiares que o diferencia do contrato de trabalho puramente celetista, tais como: formalidades e registro em órgãos competentes, duração do contrato, capacidade para ser parte, remuneração por direito de imagem e de arena, prêmios e gratificações que integram o salário, jornada de trabalho diferenciada, cláusula penal, entre outras. Tais fatores continuam a suscitar dúvidas e discussões sobre quais são os legítimos direitos destes atletas, deixando claro que todos os componentes de um eventual contrato de trabalho devem ser revistos quando tiver como parte um atleta profissional de futebol.

Foram apresentados os dispositivos relacionados às principais particularidades apontadas acima e ainda, as discussões doutrinárias e jurisprudências que as rodeiam.

Este estudo visou, portanto, contribuir para a elucidação do tema e evolução de debates científicos que auxiliem na construção de um regime próprio, tutelando assim, todas as necessidades que o assunto merece, já que apesar da importância é pouco explorado e de mínimo conhecimento por parte dos profissionais de direito.

## 2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO FUTEBOL NO MUNDO E NO BRASIL

### 2.1 Surgimento e evolução do Desporto no Mundo

Desde os primórdios da civilização, os seres humanos se exercitavam através de atividades físicas. Em um primeiro momento, estas atividades eram realizadas de forma desordenada e com o fim de lazer, diversão, distração apenas.

O ilustre doutrinador Domingos Sávio Zainagh (1998, p. 17) elenca da seguinte forma esta remota existência de práticas desportivas:

Há evidências importantes da existência da prática de esportes nas civilizações antigas, mas seus registros não são exatos. As civilizações primitivas (maias, incas, egípcios etc.) praticavam jogos com caráter esportivo, muitas vezes com o intuito religioso. A própria natação encontra sua origem numa prática "esportiva" que consistia em afogar o adversário, sagrando-se vencedor aquele que conseguisse sobreviver.

Com o passar do tempo, estas atividades foram adquirindo formas e tomando novos rumos. Foram diferenciando-se uma das outras, de modo a criar, diversas modalidades de atividades.

Por volta do século XVIII, em decorrência da expansão do capitalismo e conseqüentemente da competitividade, nas High-Schools inglesas, os jovens passaram a criar regras envolvendo determinadas atividades. Surgiram então as primeiras concepções esportivas, já que iniciavam os primeiros campeonatos e competições.

É o que nos ensina Domingos Sávio Zainagh (1998, p. 20):

O esporte ganha estruturação no final do século XVIII e início do século XIX, quando na Inglaterra surgem as organizações específicas denominadas clubes, com regulamentações e codificações as quais facilitaram a internacionalização das modalidades desportivas (...).

Independente da modalidade, o esporte passou a ser praticado nas mais diversas comunidades e com uma velocidade impressionante foi ganhando cada vez mais adeptos não só na Inglaterra e Europa, mas também no mundo inteiro, passando a ser visto como uma medida sócio-cultural.

Muitas vezes visto como mera diversão porque acarreta emoções que envolvem pessoas das mais variadas etnias, cores, classes sociais num maravilhoso mundo mágico, onde o amor e o ódio andam lado a lado, a euforia toma conta do ser, sincronizando milhares de pessoas num mesmo sentimento, ou seja, a paixão pelo futebol, tomou proporções inigualáveis.

Proporções estas que levaram o esporte a ser considerado como fonte de lucros, rendas, marketing, projeção social e até mesmo política, entre inúmeras outras.

É o que demonstra Álvaro Melo Filho (2004, p. 4):

No momento em que o desporto, na “sociedade do espetáculo”, e, talvez o primeiro setor efetivamente *globalizado*, passou a esfera do ÓCIO (tempo livre, lazer) para o NEGÓCIO (*sport business*), produzindo repercussões em todos os campos, em razão da *profissionalização, mediatização e mercantilização* que o caracterizam o desporto na atualidade.

A partir daí pode-se imaginar que para se tornar uma prática organizada, o esporte necessitou de constantes regulamentações. Foram criadas várias leis, e até mesmo institutos distintos que pudessem suprir todo este emaranhado de situações novas.

## 2.2 Surgimento do Futebol no Mundo

O Futebol é nos dias atuais, o esporte mais difundido no mundo, com o maior número de adeptos e torcedores. É uma das maiores controvérsias no meio desportivo remonta sobre a origem deste esporte.

Alguns afirmam que o surgimento do futebol se deu nas civilizações antigas da Ásia e da Europa, quando em países como a China, Japão, Grécia, Roma, entre outros, foram se desenvolvendo atividades físicas que apesar de terem algumas semelhanças com o futebol moderno, estas não possuíam as regras e as formas deste, pois era jogado de forma aleatória e desorganizada.

Conforme preceitua Marcos Antunes de Lima<sup>1</sup>, as origens remotas do futebol se remontam a civilizações antigas da China:

---

<sup>1</sup> Artigo publicado em <<http://www.klepsidra.net/klepsidra14/futebol.html>>. Acesso em 10 de fev. 2008

O futebol, como esporte moderno, foi criado na Inglaterra do século XIX. Entretanto, muitas pesquisas mostram que o jogo de bola, tanto praticado com os pés como com as mãos é praticado bem anteriormente ao século XIX. Alguns estudiosos dizem que a origem deste esporte está na China, há muitos séculos atrás. Dizem que um "esporte" muito parecido com o futebol era praticado por soldados do Imperador Xeng Ti 25 séculos A.C.. A bola era de pele de animal recheada com ferragens. Colocamos o termo esporte entre aspas pois, como sabemos tal palavra só pode ser empregada após o século XIX, e as atividades físicas do período anterior ao contemporâneo podiam ser consideradas mais como rituais religiosos ou como preparação militar do que esporte.

Conforme citado por Domingos Sávio Zainagh (1998, p. 25), alguns historiadores remontam as origens do futebol à países como a Itália:

Na Idade Média também apareceu, na Itália, uma prática desportiva denominada cálcio, mais precisamente em Florença. Este jogo era disputado por 27 pessoas, com a utilização das mãos e dos pés, e o objetivo era levar uma bola até dois postes localizados nas extremidades do campo, que era, por sua vez, dividido ao meio; conta-se que, deste jogo, participavam até papas e monarcas.

A corrente predominante é de que o futebol surgiu na Inglaterra, por volta do século XVIII, nas escolas e fábricas inglesas, quando o capitalismo predominava em toda a Europa, o que evidenciava ainda mais o espírito de competitividade e, portanto, fez com que os adeptos passassem a reger e organizar estas atividades. Tanto que essa profissão começou neste mesmo País, por volta de 1885.

É o que traz em artigo publicado na Internet, o historiador Marcos Antunes de Lima<sup>2</sup>:

Enfim, em 1863 foi fundada na Inglaterra a Football Association, fazendo com que se criasse regras para a prática do jogo entre as equipes. Formavam-se assim tabelas, datas dos jogos, ou seja, controlava-se a prática. Os times eram formados pelas fábricas espalhadas pelas diversas cidades do país. Os jogadores destes times eram os próprios funcionários destas fábricas, que disputavam jogos, geralmente nos sábados a tarde (tradição existente até hoje no Campeonato Inglês de Futebol) no dia em que tinham folgas. Muitas pessoas iam assistir esses jogos.

Com todo este crescimento e evolução, surgiu a necessidade proeminente de constantes regulamentações, criação de órgãos, justiça

---

<sup>2</sup> Artigo publicado no site <<http://www.klepsidra.net/klepsidra14/futebol.html>>. Acesso em 10 de fev. de 2008

especializada e atenção dos profissionais da área jurídica, tanto no que tange ao desporto em geral como mais especificamente no que se concerne o futebol.

### **2.3 Legislações Desportivas Trabalhistas no Mundo**

Com a rápida expansão dos esportes, surgiram as mais variadas competições a nível mundial envolvendo práticas desportivas, dentre estas as de maior relevância foram as Olimpíadas. Como era de se imaginar surgiram também competições futebolísticas com este mesmo caráter mundial com destaque para a Copa do Mundo de Futebol.

Devido a este crescimento, fora necessário o início de uma regulamentação apropriada para que a prática do futebol adquirisse caráter mais profissional. O que se deu já em meados do século XX.

É o que defende Álvaro Melo Filho (2004, p. 4):

Nesse contexto, o desporto é, sobretudo, e antes de tudo, uma criatura da lei, pois, sem o direito, o desporto carece de sentido, porquanto nenhuma atividade humana é mais regulamentada que o desporto. Com efeito, “regras de jogo”, “códigos de justiça desportiva”, “regulamentos técnicos de competições”, “leis de transferências de atletas”, “estatutos e regimentos de entes desportivos”, “regulamentação de dopping” atestam que, sem regras e normatização, o desporto torna-se caótico e desordenado, à falta de regras jurídicas para dizer quem ganha e quem perde

Ao redor do mundo, conforme os países aderiam a este esporte, surgiam mais adeptos que jogavam o futebol não apenas com a finalidade de lazer e diversão, mas sim com o objetivo precípua de praticar o esporte como forma de trabalho. A partir daí os atletas profissionais de futebol começaram a ser tutelados pelas primeiras legislações desportivas trabalhistas.

Na Bélgica, o Contrato de Trabalho Desportista Trabalhista foi regulado por uma lei específica, em 1978. Esta determinava que quando praticado de forma remunerada, além de ser regido pela lei específica também seria tutelado pelo direito do trabalho em geral.

Com um dos países de futebol mais atraente e lucrativo do mundo, a Espanha viu-se na iminência de regular os contratos dos atletas profissionais desportivos. O Decreto n. 1.006, criado no ano de 1985, determinou que os

contratos devessem ter caráter especial, com muitas peculiaridades mas também eram regulados pelo Estatuto dos Trabalhadores do país.

A Itália, que também exerce grande fascínio no que tange a prática do futebol, também tutela a prática profissional do esporte. Algumas relações e transações desportivas eram regidas pelo Decreto n. 367 de 1978, mas atualmente o contrato de trabalho desportivo está previsto na Lei n. 91 de 23 de março de 1981.

Vários outros países, como França, Portugal, Argentina, Peru, Bolívia, entre outros, possuem legislação específica que tutela o contrato de trabalho desportivo, principalmente voltado para o futebol, que como dito anteriormente exerce fascínio em milhares de pessoas no mundo inteiro.

## **2.4 Previsão Constitucional do Desporto no Brasil**

Devido a sua complexidade, é inconcebível pensar que o desporto não merece previsão constitucional, não podendo ser ele regulado apenas pela legislação ordinária.

Diante disso e da crescente constitucionalização do desporto no mundo, o Brasil também aderiu a esta iminência. Álvaro Melo Filho (1995, p. 38), reforça a necessidade desta previsão ao dizer:

Além disso, a inserção de dispositivos desportivos na nova Constituição indica que já não se tem uma visão perempta, repetitiva e cansativa de matérias constitucionais, ensejando cunhar-se na Lei Maior novas esperanças e realidades individuais e coletivas.

As Constituições Federais Brasileiras anteriores a 1988 não tratavam do desporto. A Constituição de 1967 apenas trazia, no seu art. 8, XVII, “q”, a competência privativa da União para legislar sobre o desporto.

A atual Constituição Federal Brasileira, promulgada em 1988, trouxe uma inovação quanto a competência para legislar sobre desporto, dando autonomia tanto à União como aos Estados Membros e ao Distrito Federal, delimitando alguns pontos, conforme percebe-se na leitura do art. 24, IX:

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

(...)

IX - educação, cultura, ensino e desporto;

(...)

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

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

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

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

Além dessa modificação substancial à Constituição Federal de 1967, a Constituição Federal de 1988 traz uma seção específica, no seu art. 217, que ajuda a organizar o desporto, senão vejamos:

:

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

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

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

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

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

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

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

Espalhados ao longo do texto constitucional encontram-se diversos outros artigos que tratam de temas envolvendo o desporto, alguns deles serão estudados em momento oportuno.

*A priori*, constata-se uma maior intervenção estatal nas atividades desportivas, decorrentes da crescente evolução e proeminentes necessidades que o desporto carecia e ainda carece. Esta previsão constitucional ajudou a interdisciplinaridade do Direito Desportivo com outros ramos do Direito, como o Tributário, Cível, Comercial e o Trabalhista, que é tema do presente estudo.

## 2.5 Introdução do Futebol no Brasil

Assim como existem controvérsias sobre a origem do futebol no mundo, no Brasil o assunto também não deixa de ser polêmico.

Muitos historiadores acreditam que o futebol, nos moldes do atual, foi introduzido no país, por Charles Miller no ano de 1894, quando após ter passado dez anos estudando e morando na Inglaterra (berço do futebol), voltara ao Brasil munido de todos os apetrechos para a prática deste esporte.

Orlando Duarte (1996, p.88), afirma esta corrente ao comentar sobre o “lendário” introdutor do esporte no Brasil: “Charles Miller não trouxe só as duas bolas. Trouxe também calções, chuteiras, camisas, bombas de encher a bola e a agulha. Foi o início dessa loucura que é o futebol entre nós”.

Outra corrente, desta vez minoritária, defende que a origem do futebol remonta ao ano de 1878 quando marinheiros ingleses atracaram no Brasil e disputaram a primeira partida de futebol em terras nacionais. Existem outras versões que tratam sobre assunto, mas de menor relevância.

Domingos Sávio Zainagh (1998, p. 28) apesar de também defender a corrente de que o futebol chegou no Brasil por intermédio de Charles Miller comenta acerca da hipótese de o surgimento do futebol ser anterior a esta época. Senão vejamos:

O futebol chegou ao Brasil em 1878, através de tripulantes do navio “Criméia”, que ao chegarem no Rio de Janeiro disputaram uma partida na R. Paçandu. Nesse período foram disputadas várias partidas em São Paulo e Jundiá, havendo informações de que um sacerdote introduziu a novel prática entre os alunos do colégio São Luiz de Itu.

Claro está que para o presente estudo, pouco importa a forma como foi introduzido o futebol no Brasil. Importante será ressaltar a influência que este exerceu na população brasileira, ganhando um incontável número de praticantes e torcedores dos mais variados times que foram surgindo ao longo dos anos.

No Brasil, a prática do futebol se tornou tão maciça e importante para a sociedade brasileira que além de exercer a função de lazer e medidas sócias culturais, este esporte exerce um magnetismo no brasileiro, amor e ódio andam lado a lado.

Em decorrência dessa paixão os clubes de futebol foram se tornando “empresas” que comercializam produtos oficiais do time, ajudando na economia do país, mas acima de tudo comercializam o seu “lucro” maior que é o jogador de futebol.

E nos dizeres de Domingos Sávio Zainagh (1998, p. 53), apesar de a princípio ser tutelado pela CLT, as relações jurídicas trabalhistas entre atletas e clubes de futebol deveriam ser previstas por legislações específicas:

A partir de 1943, com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho, as relações entre clubes e atletas foram disciplinadas por ela. Todavia, fazia-se necessário um disciplinamento específico da profissão de atleta de futebol, já que se aplicava a este as disposições da CLT que regulavam a situação dos artistas.

Em razão desta grande mobilidade e influência, o futebol foi o primeiro esporte a buscar a profissionalização. Difundiu-se ao ponto de merecer uma atenção especial do Estado e conseqüentemente da justiça, tanto trabalhista quanto de outros ramos do Direito.

## 3 PROFISSIONALIZAÇÃO DO FUTEBOL BRASILEIRO

### 3.1 Evolução Legislativa Esportivo-Trabalhista no Brasil

É fato que com a expansão do desporto no mundo, este também alcançou de forma avassaladora o nosso país. E para suprir esta nova realidade, fez-se necessário a criação de uma legislação que regulasse de forma específica todas estas situações novas.

A legislação desportiva no Brasil teve seu início promissor, com o advento do Decreto-Lei n° 526 de 01 de julho de 1938 que instituiu o Conselho Nacional da Cultura. Este órgão era incumbido de supervisionar todas as atividades culturais no Brasil, dentre estas atividades se incluía o esporte.

Para efetivar definitivamente a construção de uma legislação desportiva, em 1939 foi decretado o Decreto n. 1.056 de 19 de janeiro, que criou a Comissão Nacional de Desportos.

Segundo os dizeres de João Lyra Filho (1952, p. 119), nasceu com a “incumbência de realizar minucioso estudo do problema desportivo nacional e apresentar o plano geral de sua regulamentação”.

Em 1941, na vivência da Segunda Guerra Mundial, foi decretado em 14 de abril, o Decreto-Lei n. 3.199, que ajudou a organizar a prática desportiva no país. Na redação do art. 3º, “b”, desse mesmo diploma legal, podia-se encontrar a competência dada ao Conselho Nacional de Desportos na época. Senão vejamos:

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

(...)

b) Incentivar, por todos os meios, o desenvolvimento do amadorismo, como prática de desportos educativos por excelência e ao mesmo tempo exercer rigorosa vigilância sobre o profissionalismo, com o objetivo de mantê-lo dentro dos princípios da estrita moralidade.

Algumas das alterações mais importantes feitas no Decreto-Lei n. 3.199 de 1941, foram as introduzidas pela Portaria Ministerial n° 254, de 01 de outubro de 1941, que entre outras preocupações, centrava-se na regulamentação do desporto profissional.

É o que nos ensina Alcirio Dardeau de Carvalho (1996, p. 88): “Nos termos dessa Portaria, deveriam as confederações e federações adotar um manual que especificasse ‘todos os direitos e deveres dos atletas profissionais”.

Esta mesma portaria introduziu diversos outros nuances envolvendo o atleta profissional praticante de qualquer modalidade esporte. Por exemplo, estabeleceu considerações acerca dos requisitos para que um atleta fosse considerado como profissional e deu a este o direito de férias, assim como estabeleceu alguns limites para instituição de multas aos atletas.

Na seqüência dessa portaria, diversas outras disposições legislativas trataram do desporto profissional antes que fosse criada uma lei que regulasse como um todo e de forma concisa o assunto.

Algumas de grande relevância foram a Resolução de 4 de novembro de 1942, expedida pelo Conselho Nacional do Desporto; o Decreto Lei de n° 5.342 de 1943; o Decreto n° 51.008 de 1961 e o Decreto n° 53.820 de 1964.

O Decreto-Lei n. 5.342/43, por exemplo, estipulou que os atletas profissionais deveriam ter carteira de atleta, registrada devidamente no Conselho Nacional de Desportos juntamente com os eventuais contratos celebrados entre os clubes e eles. Pincelou as primeiras previsões sobre transferência de atletas.

Já o Decreto-Lei n. 51.008/63, talvez tenha sido a primeira legislação que tratou de forma específica acerca da prática desportiva profissional de futebol. Seguido do Decreto 53.820/64 que estabeleceu diversos direitos também aos profissionais do futebol. Alcirio Dardeau de Carvalho (1996, p.93), exemplifica alguns desses direitos:

O atleta profissional de futebol, pelo Decreto 53.820/64, obteve do poder público, dois importantes e fundamentais direitos, talvez os maiores desde que o profissionalismo foi introduzido no país: o direito à percepção de 15% sobre o valor de sua cessão para outra associação e o direito de ser previamente consultado, sob pena de nulidade de transação, quando o clube a que estiver vinculado pretenda utilizar-se da faculdade de cedê-lo.

Certo é que este Decreto-Lei impulsionou a criação da Lei n° 6.354/76, mais conhecida como “lei do passe”, que dispôs sobre as relações de trabalho do atleta profissional de futebol e deu outras providências. Esta lei foi tão importante que ainda hoje influência o futebol brasileiro, com a vigência de alguns artigos.

Apesar de ter instituído o “passe” do atleta profissional de futebol, a Lei n. 6.354/76 não ficou só nisso e teve um alcance muito maior, regulando diversas outras situações e direitos nunca antes tutelado pelo Direito. Carlos Miguel Aidar (2003, p. 19), assim dispôs sobre a sua criação:

Essa lei veio dar à atividade do atleta profissional de futebol condições de trabalho mais razoáveis e adequadas, na medida em que estabeleceu os critérios mínimos que deviam nortear essa relação, sobretudo quanto ao prazo, premiação, a forma de prestação de serviço e a transferência tanto para times brasileiros como para os do exterior. Foi estabelecida a premiação do atleta de 15% (quinze por cento) do valor da transação no momento da transferência para outra equipe.

Como dito anteriormente, alguns dos artigos desta lei ainda se encontram em vigência no nosso ordenamento, o que veremos com mais profundidade, no discorrer do presente estudo.

Em 6 de julho de 1993, após a promulgação da Constituição Federal de 1988, que claramente incentivou a prática desportiva em todos os seus âmbitos, no art. 217, I, foi criada a Lei n° 8.672 que ficou mais conhecida como “Lei Zico”, em homenagem a um dos ícones do futebol não só brasileiro como mundial.

Esta lei foi de vital importância no que tange a estabilização da legislação desportiva. Foi criada com intuito de proteger o desporto, que se encontrava em crescente expansão e ainda sem o apoio legal necessário. Porém, mesmo com a sua redação, grandes lacunas permaneciam nesse novo ramo do direito. Fez-se necessário a sua revogação.

Passado mais tempo que o recomendável, em 24 de março de 1998, foi criado a Lei n° 9.615, que também foi acunhada por um “apelido”. Dessa vez, a lei ficou conhecida como “Lei Pelé, agora em homenagem ao melhor e mais conhecido jogador de futebol do mundo de todos os tempos, Edson Arantes do Nascimento, vulgo Pelé”.

Ocorre que, logo após a sua entrada em vigor, a Lei n°. 9.615/98 foi reformada pelo Decreto-Lei n.º.574, de 29 de abril de 1998. Logo depois, sofreu profundas alterações de várias leis e decretos leis, tais como: Lei n° 9.981, de 14 de julho de 2000; Lei de n° 10.264, de 16 de julho de 2001; Lei n°10.672, de 15 de maio de 2003 e também pelo Decreto 5000, de 01 de março de 2004.

Em momento oportuno veremos as principais peculiaridades e diferenças da “Lei Pelé” comparada a “Lei Zico”. Cabe salientar agora que mesmo com a criação da Lei Pelé, esta não conseguiu seu maior intuito, que era o de sanar as lacunas e esclarecer pontos obscuros deixados pela Lei Zico.

Um dos principais problemas apontado para esta falta de objetividade das leis referentes ao desporto é que quase todas dão preferência apenas a proteção do futebol, deixando de lado os outros esportes. Como nos ensina Carlos Miguel Aidar (2000, p.183): “O modelo do legislador foi basicamente o futebol esquecendo outras modalidades desportivas”.

Nesse mesmo sentido, Álvaro Melo Filho (2006, p.86) assim dispõe:

Por isso mesmo, impõe-se à nova base jurídica do desporto brasileiro arrancar as raízes mortas para que exsurja uma legislação desportiva transparente, justa e consistente tendo em conta, simultaneamente, as especificidades do desporto nacional e a autonomia das organizações desportivas. (...)

E continua (2006, p. 86):

(...)  
Nesse diapasão, não se pode deixar de considerar a transversalidade do fenômeno desportivo, destacadamente nas suas funções social, educativa e lúdica, tendo sempre na Carta Magna seu ponto de partida, como fundamento, e ponto de chegada, como objetivo, de modo a “transformar as utopias em topias e trazer o amanhã para o hoje”.

Várias portarias já foram criadas, com o objetivo de tornar a prática profissional do desporto, cada dia mais tutelada pelo Estado. E nesse sentido, várias medidas provisórias já foram convertidas em lei ou tramitam pelo Poder Legislativo, com este mesmo fim.

### **3.2 Considerações Acerca da “Lei Pelé”**

É indubitável a importância que a Lei n. 9.615/9, também conhecida como “Lei Pelé”, exerceu e ainda exerce na composição da legislação desportiva atual.

É de se lembrar que tanto a Lei n. 8.672, de 06 de Julho de 1993 (Lei Zico) quanto a Lei n. 9.615, de 24 de março de 1998 (Lei Pelé), foram criadas com o intuito precípua de regular e instituir normas e regras sobre o desporto em geral.

E como já visto anteriormente, a Lei Pelé nasceu com a finalidade de alcançar com mais amplitude as crescentes necessidades das atividades desportivas.

Ocorre que o legislador não foi feliz e acabou por transcrever, na Lei que ficou conhecida como Lei Pelé, grande parte da Lei Zico, até então alvo de enormes críticas.

Como nos ensina, Álvaro Melo Filho (2006, p. 66):

Em 24 de março de 1998 surge a “Lei Pelé” (Lei n° 9.615/98), dotada de natureza reativa, pontual e errática, fez a “clonagem jurídica” de 58% da “Lei Zico”, trazendo como inovações algumas “contribuições de pioria”: o fim do “passe” dos atletas profissionais e o conseqüente reforço à predatória relação empresário (...)

Apesar de todos estes problemas, a “Lei Pelé”, no que tange a prática desportiva profissional do futebol, foi de tamanha contribuição que chegou ao ponto de muitos dizerem que a referida Lei foi criada pra proteger o futebol tão somente, aumentando ainda mais as críticas sobre ela.

Com a entrada em vigor da Lei n. 9.615/98, foram reforçados os conceitos de prática desportiva profissional e a prática não profissional, o que conseqüentemente deu maior ênfase aos conceitos de empregado e empregador, dentro das relações laborativas dos atletas profissionais de futebol.

Grandes novidades foram trazidas por esta lei, dentre elas estão a extinção do instituto do “passe” e a obrigatoriedade dos clubes se tornarem empresas.

Fato é que, mesmo após a sua criação, a “Lei Pelé”, não conseguiu alcançar todos os seus objetivos iniciais e por isso sofreu alterações introduzidas por diversas leis.

O objetivo do presente estudo é justamente esse, o de delimitar a aplicação não só da Lei n. 9.615/98 com todas as referidas alterações sofridas, como também estudar quais normas presentes na Lei n. 6.354/76 que ainda estão em vigência, mesmo com a entrada em vigor da referida Lei Pelé. E, ainda, delimitar

a aplicação subsidiária da Consolidação das Leis do Trabalho no âmbito futebolístico.

### **3.3 Atleta Profissional e Não Profissional**

Em decorrência da evolução do desporto e para fins do presente estudo é mister salientar a crescente necessidade de cada vez mais aperfeiçoar a profissionalização da prática desportiva do futebol.

A priori, as primeiras leis criadas na década de 30 e 40 que regulamentavam o futebol, não se revestiam das formalidades necessárias e deixavam muito a desejar.

Entretanto contribuíram e muito para que o futebol desse seus primeiros passos rumo ao profissionalismo, deixando de lado o amadorismo predominante na época.

Ainda hoje, cabe ressaltar a existência da prática desportiva amadora, semi-profissional e profissional, pois existem muitos atletas destes diferentes níveis de formação.

A prática do futebol é considerada amadora quando exercida por “atletas”, como forma de lazer e não de trabalho, sem o fim precípua de lucro, sem criar vínculo empregatício e sem receber nenhuma remuneração por tal prática.

Conforme o artigo 43 da Lei n. 9.615/98 é expressamente vedada a participação de “atletas” amadores em competições futebolísticas profissionais: “É vedada a participação em competições desportivas profissionais de atletas não-profissionais com idade superior a vinte anos”.

O futebol também pode ser praticado de forma a não configurar o amadorismo nem o profissionalismo.

São considerados semi-profissionais aqueles atletas com idade entre quatorze a vinte anos, que ainda não possuem vínculo empregatício com nenhum clube, não firmaram contrato de trabalho desportivo e que, portanto também não recebem remuneração, mas que não praticam o futebol apenas como lazer.

Estes atletas geralmente estão em fase de formação e visam a melhora na capacitação profissional. Em contrapartida, os clubes necessitam cada dia mais

de revelações que componham seu elenco e posteriormente gerem lucros e visibilidade no mundo desportivo.

Em decorrência deste fato, os clubes acabam investindo muito na formação de atletas e por isso, o número de semi-profissionais é muito grande. Em tese, contribui para ambas as partes.

Mesmo sem celebrar contrato desportivo com o clube, o atleta semi-profissional, a partir dos 16 anos, pode participar de competições a nível profissional. A participação do atleta semi-profissional só é vedada quando ele completa 21 anos de idade, quando a profissionalização se torna obrigatória.

É o que preceitua o art. 43 da Lei n. 9.615/98, modificada pela Lei n. 9.981/00: “É vedada a participação em competições desportivas profissionais de atletas não profissionais com idade superior a vinte anos”.

Sobre o assunto, Antônio Sérgio Figueiredo (2003, pg. 28), assim dispõe:

A extensão da profissionalização obrigatória, a partir de 21 anos de idade, flexibiliza as entidades de prática desportiva no sentido de manterem os atletas como não profissionais por um período mais dilatado, ressaltando ainda que poderão jogar entre os profissionais na condição de não profissionais, por interpretação analógica da legislação que não prevê qualquer restrição a respeito, entretanto, a Confederação Brasileira de Futebol registra contratos somente de natureza profissional.

Nada impede que os atletas se profissionalizem antes de completarem os 21 (vinte e um) anos de idade.

A prática profissional de futebol se inicia com o devido registro do atleta na Confederação Brasileira de Futebol. Nesta modalidade o atleta está apto a celebrar contrato de trabalho desportivo desde que preenchidos os outros requisitos, que serão estudados em momento oportuno.

## **4 DO CONTRATO DE TRABALHO**

Antes de se adentrar mais profunda e especificamente no contrato de trabalho dos atletas profissionais de futebol faz-se mister salientar o surgimento das principais legislações trabalhistas brasileiras que deram ensejo à criação da Consolidação das Leis do Trabalho, que de forma subsidiária também é aplicada aos jogadores profissionais de futebol.

Ainda, há que se levar em conta como o contrato de trabalho é conceituado pela doutrina, estabelecendo um paralelo entre esses dois tipos distintos de contratos de trabalho, o puramente celetista e o contrato tema do presente estudo, para que se possa desbravar com maior afinco as peculiaridades existentes nesse último.

### **4.1 Breves Considerações**

O direito do trabalho brasileiro começou a ser regulamentado, de forma mais veemente, com a criação de leis esparsas que tratavam de assuntos trabalhistas específicos. Como exemplo, a criação, em 1891, da Lei ordinária que tratava do trabalho dos menores ou a criação, em 1903 e 1907, dos sindicatos rurais e urbanos, respectivamente.

A primeira Constituição Brasileira que tratou especificamente do Direito do Trabalho, foi a de 1934. Getúlio Vargas, até então, Presidente da República Federativa do Brasil, motivado pelas influências européias que o país sofria, criou diversos direitos até então inexistentes no ordenamento pátrio.

Dentre estes direitos, os que ganharam mais repercussão foram: a liberdade da garantia sindical, a isonomia salarial, o salário mínimo, a jornada de 8 horas de trabalho, o repouso semanal, as férias remuneradas entre outros direitos e garantias.

Vejamos o que nos ensina Sérgio Pinto Martins (2007, pg. 10):

As transformações que vinham ocorrendo na Europa em decorrência da Primeira Guerra Mundial e o aparecimento da OIT, em 1919, incentivaram a criação de normas trabalhistas em nosso país. Existiam muitos imigrantes no Brasil que deram origem a movimentos operários reivindicando melhores condições de trabalho e salários. Começa a surgir uma política trabalhista idealizada por Getúlio Vargas em 1930.

Com o passar do tempo, com um número cada vez maior de leis esparsas, tornou-se necessário a sistematização de todas estas normas trabalhistas. Portanto, em 1943, o Decreto Lei nº5.452, institui a Consolidação das Leis do Trabalho, comumente chamada de CLT.

As Constituições e as legislações ordinárias seguintes, também trouxeram diversas inovações no direito trabalhista brasileiro. O ápice ocorreu com a elaboração da Constituição Federal de 1988, que elenca diversos direitos e garantias aos trabalhadores em geral, nos arts. 7º a 11. Estes direitos tutelam tanto o direito individual quanto o coletivo.

## **4.2 Conceito de Contrato de Trabalho**

Inicialmente, pode se dizer que o contrato de trabalho configura o vínculo empregatício existente entre determinado empregador com o empregado. Certo é que, para definirmos o conceito de contrato de trabalho, necessário se faz diferenciar relação de trabalho da relação de emprego.

A relação de trabalho é aquela que engloba todos os tipos de atividades desempenhadas por determinado indivíduo, com o fim precípua de auferir lucros pela prestação de serviços dispensada, ou seja, envolve não só o contrato de trabalho regulamentado pela CLT, como diversas outras formas de trabalho, regulamentados em leis específicas, como é o caso do trabalho autônomo, eventual, entre outros.

Já a relação de emprego é aquela que envolve conceitos de empregador e empregado, assim como obedece a certos requisitos trazidos pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Sérgio Pinto Martins (2007, p. 80), faz a diferenciação de relação de trabalho e relação de emprego, da seguinte forma: “Relação de Trabalho é o gênero, que compreende o trabalho autônomo, eventual, avulso, etc. Relação de emprego trata do trabalho subordinado do empregado em relação ao empregador”.

A legislação trabalhista brasileira faz grande confusão em relação a estes dois termos, trazendo-os, às vezes, como sinônimos. O que causa grande dificuldade na conceituação de contrato de trabalho, gerando acaloradas discussões sobre a sua denominação.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu art. 442, conceitua “contrato individual de trabalho como sendo o acordo tácito ou expreso, correspondente à relação de emprego”.

O conceito de contrato de trabalho trazido por Sérgio Pinto Martins (2007, p. 82), ajuda-nos a diferenciar ainda mais estes termos, conforme se vê a seguir:

Representa o contrato de trabalho um pacto e atividade, pois não contrata um resultado. Deve haver continuidade na prestação de serviços, que deverão ser remunerados e dirigidos por aquele que obtém a referida prestação. Tais características evidenciam a existência e um acordo de vontades, caracterizando a autonomia privadas das partes.

Portanto, o contrato de trabalho na legislação brasileira é visto sob o prisma da relação de emprego, e é regido pela Consolidação das Leis de Trabalho, que por sua vez, traz vários requisitos para que este se configure eficazmente, tais como subordinação, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, entre outros.

### **4.3 Contrato de Trabalho do Atleta Profissional De Futebol**

O art. 28 da Lei n. 9.615/98 define dessa maneira, o contrato de trabalho oriundo de atividade de atletas profissionais do esporte:

A atividade do atleta profissional, de todas as modalidades desportivas, é caracterizada por remuneração pactuada em contrato formal de trabalho firmado com entidade de prática desportiva, pessoa jurídica de direito privado, que deverá conter, obrigatoriamente, cláusula penal para as hipóteses de descumprimento, rompimento ou rescisão unilateral.

O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol é definido por José Martins Catharino (1969, p.9) da seguinte forma: “é aquele pelo qual uma (ou mais) pessoa natural se obriga, mediante remuneração, a prestar serviços desportivos a outra (natural ou jurídica), sob a direção desta”.

Apesar do contrato de trabalho do atleta de futebol se enquadrar dentro do conceito do contrato de trabalho desportivo, apresenta ainda, algumas peculiaridades trazidas pela própria Lei Pelé ou por legislação específica, como veremos no decorrer do presente estudo.

Fato este, que evidencia ainda mais a necessidade da relação existente entre o atleta profissional de futebol e determinado clube, obedecer as regras atinentes ao contrato de trabalho celetista, naquilo que não for contrário a legislação especial que o envolve.

#### **4.3.1 Vínculo empregatício e vínculo desportivo**

Diante da conceituação feita tanto para o contrato de trabalho oriundo de relação laboral normal quanto para o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, deverá haver especificações dos requisitos necessários para a configuração do vínculo empregatício.

Da leitura dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho e do art. 28 da Lei n. 9.615/98, extrai-se o entendimento de que para que haja o vínculo empregatício entre empregado e empregador, é necessário os requisitos da subordinação, onerosidade, pessoalidade, continuidade e alteridade.

A subordinação é o requisito que estabelece uma relação de subordinação do empregado para com o empregador, ou seja, aquele recebe ordens deste e tem que cumpri-las.

Já a onerosidade significa que as funções desempenhadas pelo empregados serão remuneradas, de forma fixa e periódica pelo empregador.

A pessoalidade é o requisito que impossibilita a substituição do eventual empregado contratado, isto é, as funções deverão ser exercidas pessoalmente por ele.

O trabalho dar-se-á de maneira continua entrando aí o requisito da não eventualidade, isto é, o trabalho não pode ser exercido esporadicamente, exige-se a continuidade.

Para muitos doutrinadores, ainda há o requisito da alteridade, que se relacionaria ao fato de que o empregador assume integralmente o risco pelo seu negócio, fazendo com que o empregado trabalhe por conta alheia.

No caso dos atletas profissionais de futebol, além desse vínculo empregatício, com a assinatura do contrato de trabalho, surge também o vínculo desportivo.

O vínculo desportivo nasce quando o contrato de trabalho do atleta é registrado na Confederação Nacional de Futebol (CBF), pelo respectivo clube contratante. Caso não ocorra esse registro, a relação entre clube/atleta terá apenas caráter trabalhista.

Antes da Lei n. 9.615/98, o vínculo desportivo estava extrinsecamente ligado com o instituto do “passe”, que foi extinto pela referida lei, o que faz hoje o vínculo desportivo se extinguir com o término do contrato de trabalho.

É o que preceitua o §2 do art. 28 da Lei n.9.615/98, alterado pela Lei n. 10.672, de 2003:

(...)

§ 2º O vínculo desportivo do atleta com a entidade desportiva contratante tem natureza acessória ao respectivo vínculo trabalhista, dissolvendo-se, para todos os efeitos legais.

I - com o término da vigência do contrato de trabalho desportivo; ou  
II - com o pagamento da cláusula penal nos termos do caput deste artigo;  
ou ainda

III - com a rescisão decorrente do inadimplemento salarial de responsabilidade da entidade desportiva empregadora prevista nesta Lei.

#### **4.4 Principais Diferenças entre o Contrato de Trabalho e o Contrato de Trabalho “Futebolístico”**

O contrato de trabalho desportivo tem o mesmo teor que o contrato normal, ressalvado algumas peculiaridades.

Como visto anteriormente, o contrato de trabalho desportivo vem regulado, a principio, por legislação específica (“Lei Péle”). Mas a própria Lei n.

9615/98, em seu artigo 28, § 1º, prevê a aplicação de forma subsidiária, nos contratos de trabalho desportivo, da Consolidação das Leis do Trabalho:

(...)

§1º Aplicam-se ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista e da seguridade social, ressalvadas as peculiaridades expressas nesta Lei ou integrantes do respectivo contrato de trabalho.

Enfatizando ainda mais estes termos, a Lei n. 6.354/76, que regula em caráter específico o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, embora tenha sido parcialmente revogada, traz em seu art.28 o mesmo entendimento da Lei Pelé: “Aplicam-se ao atleta profissional de futebol as normas gerais da legislação do trabalho e da previdência social, exceto naquilo que forem incompatíveis com as disposições desta lei”.

Portanto, naquilo que não for contrário às disposições específicas, as normas impostas pela Consolidação das Leis do Trabalho aplicam-se ao contrato de trabalho dos atletas profissionais de futebol, objeto do presente estudo.

De forma sucinta, explicaremos as principais diferenças entre o contrato de trabalho e o contrato de trabalho futebolístico. E no momento oportuno, estudaremos com maior afinco as peculiaridades deste último.

A CLT traz a tona, em seu art. 443, o fato de que o contrato de trabalho pode ser celebrado tanto na forma escrita como na forma verbal, com prazo determinado ou indeterminado.

Em regra, o direito do trabalho brasileiro prestigia o princípio da continuidade da relação de emprego. Por este princípio, o contrato de trabalho deve ter o prazo de vigência, indeterminado. Portanto, o ordenamento visa dar maior solidez ao vínculo trabalhista, dando maior estabilidade ao empregado.

Somente em algumas hipóteses, a legislação prevê o contrato de trabalho por prazo determinado, como é o caso do contrato de experiência. Observa-se essa limitação também no fato de que a lei traz um limite de dois anos, nos casos de contrato de trabalho por prazo determinado.

O contrato de trabalho desportivo, mais especificamente, o contrato de trabalho dos jogadores de futebol, visando atender as características peculiares, enfatiza o contrato por prazo determinado e proíbe o contrato de trabalho por prazo indeterminado.

É o que se verifica no artigo 30 da Lei Pelé, que assim preceitua:

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 de trabalho do atleta profissional o disposto no art. 445 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT

Seguindo este mesmo princípio da continuidade da relação de emprego e se aliando a outros, tais como o princípio da primazia da realidade, da condição mais benéfica ao trabalhador, entre outros, a CLT prevê como contrato de trabalho aquele que se dá de forma verbal e tácita.

Apesar da Lei n. 9615/98, em seu art. 26, fazer menção apenas ao fato de que o contrato de trabalho desportivo deve ser formal, grande parte da doutrina acredita que na verdade o legislador quisera dizer que o contrato deve ser escrito e que, portanto, não há como se caracterizar o contrato de trabalho desportivo, apenas verbalmente.

Esta corrente doutrinária é encontrada nos dizeres de Domingos Sávio Zainagh (1998, p. 60) que afirma: “O contrato de trabalho do atleta deverá ser celebrado obrigatoriamente por escrito, sendo, pois, vedado o verbal”.

E pode ser confirmada na doutrina escrita por Heraldo Luís Panhoca (2007, p. 128):

O contrato de trabalho de atleta só pode ser concebido por escrito, observando, hierarquicamente, o contido na Lei nº. 9.615/98, o que livre e tacitamente foi pactuado pelas partes e por derradeiro as normas trabalhistas vigentes à época da contratação.

Outro ponto divergente é a respeito da limitação da jornada diária de trabalho. A CLT prevê a jornada máxima em 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, embasada no art. 7º da Constituição Federal,

Já o art. 6º da Lei n. 6.354/76, que trazia a mesma previsão da CLT, foi revogado, causando sérias dúvidas doutrinárias no que tange a contagem ou não como jornada de trabalho, do período que os jogadores de futebol ficam concentrados, interferindo seriamente no instituto das horas extras.

A jornada de trabalho gera tanta controvérsia que interfere também, em relação aos atletas profissionais de futebol, nos intervalos extras e intrajornadas,

adicional noturno, entre outros. Dúvidas que serão estudadas em momento oportuno.

Outra questão controversa é a que diz respeito ao descanso semanal remunerado, que tanto a CLT quanto a CF trazem como regra, a preferência pelos domingos. Fato é que não só no Brasil como na grande maioria dos países, pela tabela dos eventuais campeonatos de futebol, domingo é dia de jogo, tornando impossível a aplicação dessa regra.

A questão relacionada ao instituto das férias também causa discussões, visto que a CF e CLT trazem o direito de gozo de férias remuneradas, proporcionais a duração do contrato de trabalho durante o período de um ano, que se completado dará o ensejo de 30 dias de descanso mais um acréscimo de um terço sobre a remuneração das férias.

Mais uma vez, haja vista as peculiaridades do contrato ora em estudo, este direito não é respeitado pela grande maioria dos clubes, sob a justificativa do calendário apertado entre o fim de uma temporada e o início de outra.

Quando se discute o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, é correto afirmar que a remuneração também ganha contornos diversos da relação laboral normal, visto que tem vários outros fatores incidentes sobre elas, como o “bicho”, direito a “luvas”, direito de “arena”, entre outros.

Assim como a rescisão contratual deste tipo especial de empregado, é diferente das relações empregatícias consideradas normais, pois envolve institutos não existentes nestas últimas, tais como: cláusulas penais e multas rescisórias que geralmente possuem um valor elevado, quando se trata de transferências de atletas profissionais de futebol, antes do efetivo término do contrato de trabalho.

Além dessas diferenças evidenciadas até o presente momento, há diversas outras questões que devem ser estudadas, tais como: outros motivos de justas causas do empregado e empregador, direito de imagem, fim da lei do passe, direitos do empregador-formador dos atletas, seguro desportivo, entre outros.

Portanto, é salutar o fato de que este tipo especial de contrato de trabalho deve ser estudado com mais afinco. É o que pretende o presente estudo.

## **5 DA FORMAÇÃO DO CONTRATO**

### **5.1 Requisitos**

Após o estudo do conceito de contrato de trabalho com a devida caracterização do vínculo empregatício e o apontamento de peculiaridades que diferenciam o contrato de trabalho desportivo é de suma importância o estudo aprofundado de cada uma dessas peculiaridades.

Para que o contrato de trabalho desportivo tenha a devida existência, validade e eficácia no mundo jurídico é necessário que haja o preenchimento de diversos elementos.

Os requisitos necessários para a formação do contrato de trabalho obedecem à regra da teoria geral dos contratos e, portanto, são: capacidade para ser parte, objeto lícito e possível e a forma prescrita em lei.

#### **5.1.1 Capacidade**

A capacidade é um dos requisitos de validade de um contrato de trabalho. Para que haja a correta formação do contrato é necessário que tanto empregador como empregado sejam capazes de firmar tal acordo.

No que tange ao contrato de trabalho desportivo, não é qualquer um que pode ser intitulado como empregador.

Segundo o art. 1º da Lei nº 6.354/76, somente pode ser considerado empregador, as entidades de cunho desportivo: “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”.

Portanto, é expressamente vedado um contrato de trabalho desportivo que envolva pessoa física ou quaisquer outras associações ou pessoa jurídica que não seja de caráter desportivo, na figura de empregador.

É o que nos ensina o ilustre doutrinador Heraldo Luis Panhoca (2007, p124):

Entendemos que neste universo, embora apareça duplicado em textos legais, a qualificação de empregador desportivo, fica remetida a uma só identificação, ou seja: entidade de prática desportiva (clube, associação, sociedade empresária), entidade de direito privado, integrante do Sistema Nacional do Desporto, que mediante contrato formal de trabalho, a prazo determinado, devidamente registrado na Entidade Nacional de Administração do Desporto utiliza e remunera atleta desportivo maior de 16 anos.

Desse entendimento é possível extrair-se que no caso do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, também há restrições na capacidade para ser empregado.

A legislação brasileira permite a atividade do futebol como formação profissional, a partir dos 14 anos de idade. Mas somente são legalmente capazes para firmarem contrato de trabalho futebolístico, os atletas que possuem idade igual ou superior a 16 anos.

Insta salientar que a idade de 16 anos para a devida formalização do contrato de trabalho “futebolístico” é de cunho facultativo, podendo o momento ser postergado até a idade de 20 anos. Quando para a prática regular do futebol, é necessário que haja um contrato de trabalho devidamente firmado entre atleta e clube.

É o que nos ensina Heraldo Luis Panhoca (2007, p. 127):

Pela forma prevista no art. 26 da Lei 9.615-98, o exercício da atividade profissional a partir dos 16 anos é garantia legal, porém não é obrigatório, podendo, o clube e atleta postergarem essa formalização sem qualquer violação à norma legal até um dia antes de completar 20 anos, desde que unidos em formal contrato de qualificação e formação profissionalizante (atleta não-profissional em formação).

### **5.1.2 Forma**

O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol ao contrário do que vige na legislação trabalhista celetista deve ser necessariamente elaborado na forma escrita, não se admitindo em nenhuma hipótese o contrato verbal.

José Martins Catharino (1969, p. 15), assim dispõe:

Quanto a forma, o contrato de emprego atlético apresenta-se diferente do gênero a que se pertence. Realmente, enquanto o contrato de emprego comum pode até ser tacitamente ajustado (CLT, art. 442), aquela forma ao lado dos contratos de emprego marítimo, artístico e discente (de aprendizagem). Quanto a eles, a forma escrita é de substância do negócio jurídico, e não apenas ad probationem (ver Cód. Civ., art. 14, III). Assim sendo, o contrato em causa só é válido se celebrado por escrito, na presença de duas testemunhas.

Caso haja apenas o contrato de trabalho de forma verbal, o vínculo desportivo não existirá e o atleta não será considerado como tal, depreendendo-se a conclusão de que o que restará firmado é apenas o contrato de trabalho celetista, e o atleta será considerado como um empregado “normal”.

### 5.1.3 Conteúdo

O conteúdo do contrato de trabalho futebolístico, conforme preceitua o art. 3º da Lei n. 6.354/76, traz bem mais requisitos do que os previstos na legislação celetista. Assim dispõe:

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 da 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.

§ 2º Os contratos de trabalho serão numerados pelas associações empregadoras, em ordem sucessiva e cronológica, datados e assinados, de próprio punho, pelo atleta ou pelo responsável legal, sob pena de nulidade.

Como se pode perceber, a legislação específica elencou diversos outros requisitos que são de primordial importância no que tange ao conteúdo do contrato profissional do atleta de futebol, com ênfase à anotação na CTPS e a menção de institutos peculiares ao contrato, caso previamente estipulado entre as partes.

## 5.2 Prazo do Contrato

Neste aspecto o prazo do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, como mencionado de forma primária no início do presente estudo, apresenta algumas peculiaridades em relação ao contrato de trabalho celetista.

Por ser um contrato especial, a legislação desportiva veda de forma salutar, contrato de trabalho por prazo indeterminado. O prazo tem que ser necessariamente de caráter determinado.

A redação primária da Lei n. 9.615/98, permitia no seu artigo 30 o prazo mínimo de 3 meses para o contrato de trabalho futebolístico e não fazia a previsão de qual seria o prazo máximo para o mesmo.

A discussão se concentrava exatamente na ausência desta determinação. Grande parte da doutrina acreditava que neste caso, o art. 445 da CLT deveria ser aplicado de forma subsidiária, o qual prevê o prazo máximo de dois anos para o contrato de trabalho por prazo determinado.

Devido ao fato da Lei Pelé ter abolido a figura do “passe”, os clubes começaram a reclamar da aplicação subsidiária do art. 445 da CLT, na qual o o prazo do contrato de trabalho com determinado atleta não poderia ultrapassar a marca dos dois anos.

Suscitavam ainda que não era vantajoso para o clube contratar um atleta por menos de dois anos, visto que pelas particularidades que envolvem o futebol, tanto clube quanto o atleta não poderiam desempenhar todos os seus esforços num contrato de trabalho de tão curto prazo.

Para solucionar este problema a Lei n. 9.981/00 deu nova redação ao referido art. 30 da “Lei Pelé”, que passou a vigor nos seguintes termos:

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 de trabalho do atleta profissional o disposto no art. 445 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Posição esta difundida por Diego Soares Ferrato<sup>3</sup>:

Outra peculiaridade do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol é o prazo de duração do instrumento. O prazo de vigência o contrato de trabalho do atleta profissional de trabalho deve ser determinado, vez que assim dispõe o artigo 30, da Lei n. 9.615/98. Esse prazo será de no máximo cinco anos e de no mínimo três meses.

Portanto, além de vedar expressamente a aplicação do art. 445 da CLT, dispôs que o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol deve ter o prazo de duração nunca inferior a três meses e nem superior a cinco anos.

### 5.3 Registro no Órgão Competente

Mais uma vez, dado as particularidades dessa relação de emprego, o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol é pautado por formalidades que vão além do que é exigido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O contrato, ora em estudo, além de ser revestido por diferenças já estudadas, necessita para a configuração do vínculo desportivo, do registro no órgão competente tanto do Estado ao qual o clube pertence quanto ao nível nacional.

Sobre o assunto Domingos Sávio Zanaigh (1998, p. 63) disserta da seguinte maneira:

A obrigatoriedade do registro do contrato no Conselho Regional dos Desportos e a de Inscrição nas entidades regionais e na CBF, representam procedimentos de ampla garantia para as duas partes, tendo em vista o caráter público da medida.

A Lei n. 6.354/76 ainda traz algumas outras formalidades para o devido registro nos órgão competentes, principalmente os elencados pelo art. 3º, §§ 1º e 2º. E como visto servem para dar confiabilidade aos contratos de trabalhos “futebolísticos” e ao respectivo vínculo desportivo.

---

<sup>3</sup> Artigo publicado no site <<http://conjur.estadao.com.br/static/text/60199,1>>. Acesso em 27 jan. 2008.

## 6 DA JORNADA DE TRABALHO

### 6.1 Introdução

Uma das maiores polêmicas envolvendo o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol insurge em face da jornada de trabalho que abrange questões das horas extras e férias.

Devido ao fato de ser novidade jurídica, as discussões acerca do tema ganham relevância a cada dia, no que tange as Justiça do Trabalho, com jurisprudências das Varas e Tribunais do Trabalho.

E mesmo assim, muitos atletas não conhecem realmente os seus direitos, portanto, este capítulo visa esclarecer eventuais dúvidas acerca das controvérsias e obscuridades existentes, à luz da nossa Constituição Federal e da Consolidação das Leis do Trabalho e leis especiais, tal como a Lei n. 9.615/98.

### 6.2 Conceito

Apesar de ser de suma importância, vários doutrinadores divergem quanto ao conceito de jornada de trabalho.

O enfoque dado por cada posição é diferenciado por três aspectos, quer seja: o tempo efetivamente trabalhado, do tempo à disposição do empregador e do tempo *"in itinere"*.

A primeira teoria, que não possui muitos adeptos, considera apenas o tempo que o empregado efetivamente trabalhou excluindo do computo da jornada de trabalho toda e qualquer paralisação que ocorra durante as atividades diárias desempenhadas por ele.

Em sua doutrina, Amauri Mascaro Nascimento (2005, p. 344) conceitua esta teoria da seguinte forma: "A primeira é a teoria da jornada diária de trabalho como tempo efetivamente trabalhado. Ficam excluídas, portanto, as paralisações da atividade do empregado, residindo nisso a crítica que se faz".

Já a segunda teoria defende que jornada de trabalho é o tempo que o empregado permanece dentro do estabelecimento no qual trabalha, a mercê do empregador.

Esta é vista por Amauri Mascaro Nascimento (2005, p. 345) como o “tempo à disposição do empregador no centro de trabalho. Entende-se por centro de trabalho o estabelecimento em que o empregado, após o trajeto de sua residência, apresenta-se, correndo daí por diante a sua jornada”.

Ainda segundo a doutrina de Amauri Mascaro Nascimento (2005, p. 344), a última teoria é aquela que defende a jornada de trabalho da seguinte forma:

A terceira teoria é a da jornada como o tempo à disposição do empregador no centro de trabalho ou fora dele, abrangendo, desse modo, o período in itinere, ou seja, aquele em que o empregado se desloca de sua residência para o trabalho e vice-versa, sem desvio no percurso.

A legislação brasileira, a julgar pelas regras elencadas na própria CLT, permite a conclusão de que há um sistema misto no que concerne a jornada de trabalho, mesclando para o seu cômputo total, tanto a teoria do tempo à disposição do empregador quanto a teoria do tempo in itinere.

Vejamos o conceito de jornada de trabalho trazido por Mauricio Godinho Delgado (2003, p. 824):

Jornada de trabalho é o lapso temporal diário em que o empregado se coloca a 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 os vincula.

Portanto, apesar das discussões doutrinárias a jornada de trabalho pode ser considerada como sendo o tempo em que o empregador esteve a disposição do empregador, que dependendo do caso, pode ser dentro ou fora do seu centro de trabalho principal.

### 6.3 Constitucionalidade

Na maioria dos países ocorre uma fixação do limite máximo da jornada de trabalho de um empregado. Em meados do século XIX, na maioria dos países europeus, a jornada de trabalho era fixada entre 12 a 16 horas diárias.

Após grandes manifestações, vários países começaram adotar uma jornada de trabalho diária mais branda. A partir daí, a grande maioria dos países passaram adotar uma jornada de trabalho de 8 horas diárias ou 48 horas semanais.

Certo é que a Declaração Universal dos Direitos do Homem apregoa em seu art. XXIV, que a duração da jornada de trabalho diária ou semanal tem que ser limitada de forma razoável.

No Brasil, a evolução histórica da jornada de trabalho sofreu grandes variações ao longo dos anos. Vários decretos a partir de 1932 regularizaram a jornada de trabalho de diversas profissões em específico. Por exemplo, o Decreto-Lei nº. 23.084/33 regularizou a jornada diária de trabalho nas farmácias. Já o decreto nº 24.696/34 regularizou a situação dos empregados de hotéis e restaurantes.

Estes decretos vinham a complementar o texto constitucional. Desde a Constituição Federal de 1934 a jornada de trabalho aparece elencada em seus preceitos.

Na Constituição Federal de 1988 a jornada de trabalho encontra respaldo no art. 7º, que elenca os direitos de todos trabalhadores, quer seja eles rurais ou urbanos. Senão vejamos:

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;

É o entendimento encontrado na doutrina de Amauri Mascaro Nascimento (2005, p. 326), que elenca as regras trazidas para este instituto pelo artigo que acabemos de estudar logo acima:

Primeira, a duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução de jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Jornadas menores podem ser fixadas, pela lei, convenções coletivas, regulamento de empresa, contrato individual ou até mesmos usos e costumes. Jornadas maiores, todavia, são ilegais.

Portanto, a jornada de trabalho na ordem trabalhista brasileira não pode ter duração superior a oito horas diárias ou quarenta e quatro horas semanais, salvo em alguns casos.

Pertinente se faz esclarecer que há a possibilidade do trabalho em jornada de trabalho com duração diária menor do que oito horas, no caso de compensação de horas, desde que respeitado a previsão legal, como é o caso do turno de revezamento.

O entendimento da nossa Carta Magna encontra-se também na Consolidação das Leis do Trabalho, pois esta tratou de limitar a jornada de trabalho, é o que vemos no seu art. 5: “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”.

Ainda, é de suma importância ressaltar que apesar da CF-88 limitar a jornada de trabalho à 8 (oito) horas diárias ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais, ela também possibilita que haja durante uma jornada de trabalho horas trabalhadas de forma extraordinária, que veremos mais adiante a aplicação dada aos casos específicos dos atletas profissionais de futebol.

#### **6.4 A Jornada de Trabalho do Atleta Profissional de Futebol**

Como visto anteriormente, o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol apresenta diversas peculiaridades se comparado ao contrato de trabalho previsto na CLT.

Não poderia ser diferente no concernente à jornada de trabalho. Esta também apresenta nuances, sendo aplicáveis a ela apenas normas celetistas que não contrariam as disposições especiais que versam sobre o assunto.

Apesar disso, obedecendo ao plano hierárquico do nosso ordenamento jurídico, as leis especiais criadas para o atleta profissional de futebol não podem de forma alguma, se sobrepor à legislação constitucional.

Como estudado no subitem anterior, há uma limitação constitucional acerca da duração da jornada de trabalho diária ou semanal dos empregados em geral e, nos parece claro que não seria diferente para os jogadores de futebol profissional.

Ocorre que há muitas divergências quanto a não aplicação da norma constitucional nesse caso. E, doutrinadores de relevância no cenário desportivo são adeptos desta teoria.

O artigo 6º da Lei n. 6354/76 foi redigido da seguinte forma:

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 fique o atleta à sua disposição.

Em decorrência da redação da nossa carta magna em seu art. 7º, o artigo 93 da Lei Pelé revogou o dispositivo 6º da Lei n. 6.354/76, citado acima.

E desde então surgiram várias polêmicas acerca do assunto devido ao fato de a lei revogadora não ter trazido expressamente em seu corpo de texto, artigo que substituísse o dispositivo ora revogado.

Alice Monteiro de Barros (2003, p. 183), disserta sobre o tema da seguinte maneira:

Dispunha o art. 6º da Lei n. 6.354/76, 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 de alteração constitucional, tempo em que o empregador poderia exigir que o empregado permanecesse à sua disposição. Lembra-se, entretanto, que esse dispositivo vigorou apenas até 25 de março de 2001, quando foi revogado pelos arts. 93 e 96 da Lei n. 9.615, de 1998. Embora a Constituição de 1998 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 de futebol.

A ilustre doutrinadora sustenta a tese de que as alterações introduzidas pela Lei n. 9.615/98 mais precisamente pelos artigos 93 e 96, ao revogarem o artigo que tratava especificamente da jornada de trabalho do jogador de futebol e de não ter introduzido regras que substituíssem o texto, ora revogado, implicitamente excluíram a aplicação das normas constitucionais atinentes ao caso.

Ou seja, para esta corrente apesar do texto constitucional limitar a jornada de trabalho, com a revogação do art. 6 da Lei n.6.354/76, os atletas profissionais de futebol estariam desprotegidos da limitação de jornada e duração semanal do trabalho.

Em uma linha totalmente diferente da ilustre doutrinadora, Domingos Sávio Zanaigh (2001, p.20) disserta da seguinte forma:

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.

Na mesma vertente o conceituado jurista desportivo Luis Heraldo Panhoca (2007, p. 131) dispõe assim:

Por força constitucional, o empregado atleta tem por obrigação uma jornada de trabalho normal definida em 44 horas semanais.

Mesmo sendo atividade profissional atípica (atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer) o legislador nada estabeleceu a esse título. Vale assim a regra da CLT. Da mesma forma, a jornada diária deverá ser no máximo de 8 horas, podendo ser compensáveis.

É fato que os jogadores de futebol se enquadram num tipo atípico de trabalhadores e têm a relação de emprego envolta em várias peculiaridades trazidas por leis especiais, sendo aplicáveis apenas normas celetistas que não contrariam tais dispositivos.

Apesar da diferenciação, a ordem constitucional prevalece hierarquicamente sobre as demais e, portanto, nos parece claro que não deve ser diferente no que tange aos atletas profissionais do futebol.

Estes, portanto, tem o direito constitucional de ter jornada de trabalho de oito horas diárias e o tempo que exceder a esse limite ser considerado como horas extras e conseqüentemente ter a duração semanal de trabalho em 44 horas, assim como os empregados em geral.

## 6.5 Concentração e Horas Extras

Uma outra peculiaridade do contrato de trabalho futebolístico se resume no dever do atleta profissional de se concentrar antes de jogos programados pelo seu respectivo clube.

É de suma importância antes de adentrarmos nas discussões doutrinárias e jurisprudenciais sobre o tema, definirmos o conceito de concentração e a previsão legal da mesma no caso específico do atleta profissional de futebol.

A Lei n. 6.354/76, que trata especialmente do assunto, apesar de ter sido parcialmente revogada prevê no seu art. 7º o cabimento da concentração. Senão vejamos:

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.

A doutrinadora Alice Monteiro de Barros (2003, p. 186) conceitua concentração da seguinte forma: “A concentração é um costume peculiar ao atleta e visa resguardá-lo para obtenção de melhor rendimento na competição”.

Domingos Sávio Zanaigh (1998, p. 91), após conceituar concentração faz menção à finalidade da mesma:

A concentração serve para que o clube-empregador exerça uma vigilância sobre o empregado-atleta, no sentido deste alimentar-se adequadamente, obedecer à hora de sono, não ingerir bebidas alcoólicas ou outras drogas nocivas ou proibidas aos jogadores de futebol.

O ponto crítico acerca do assunto está na discussão sobre a natureza deste tempo em que o atleta encontra-se concentrado.

Alguns consideram este período de concentração como um tempo em que o atleta está à disposição do empregador e, portanto, se o computo delas com as horas efetivamente trabalhadas for superior a 44 horas semanais, os atletas teriam o direito de receber por eventuais horas extras.

Já a outra corrente considera a concentração simplesmente uma peculiaridade da atividade futebolística, visando exclusivamente a boa performance dos atletas durante os jogos e ao longo de determinada competição e, portanto, não enseja o pagamento de horas extras.

A referida lei que traz como dever do atleta a sua concentração, não se manifestou quanto o cabimento ou não de eventuais horas extras, o que remete a possível aplicação subsidiária da Consolidação das Leis do Trabalho.

Da leitura dos artigos celetistas que tratam das horas extras, é possível extrair o entendimento de que toda hora de trabalho excedente ao limite diário de 8 horas será automaticamente considerada como hora suplementar ensejando o pagamento de pelo menos 20% (vinte por cento) a mais do que a hora normal.

Ressalte-se que a CLT traz como limite 2 horas diárias de horas suplementares, sendo que flexibiliza esta limitação ao prever que é possível exceder as duas horas permitidas, desde que o empregador comprove necessidade imperiosa, ou seja, em casos de força maior e caso fortuito.

Sacramentando esta flexibilização, o caput do art. 58 da CLT assim dispõe:

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

Para parte da doutrina e da jurisprudência, por se tratar de uma relação de emprego especial e peculiar, apenas será considerado horas extras àquelas horas efetivamente trabalhadas.

Domingos Sávio Zanaigh (1998, p. 91) exemplifica o caso assim:

Terá direito ao recebimento de horas extras o atleta que, durante uma jornada, cumprir mais de oito horas de trabalho. Exemplificando: um atleta faz exercícios básicos pela manhã, das 7 às 11 horas, retorna às 13 e

participa de treinos até às 19 hora. Neste caso, o jogador trabalhou dez horas num mesmo dia.

Ainda segundo o entendimento do ilustre doutrinador, não se pode computar na respectiva jornada de trabalho diário ou semanal, as horas em que o atleta descansa, mesmo que concentrado, pois este não está a disposição do empregador e muito menos de sobreaviso ou prontidão.

A jurisprudência tem vários julgados nesse sentido. Vejamos:

HORAS EXTRAS INDEVIDAS - ATLETA PROFISSIONAL PERÍODO DE CONCENTRAÇÃO - O período de concentração do jogador de futebol não induz ao pagamento de horas extraordinárias, pois trata-se de uma característica especial do contrato de trabalho desse profissional. A Lei nº 6354/76 admite essa hipótese, desde que respeitado o limite de três dias por semana, fora do limite da jornada máxima semanal." (TRT 3ª R. - RO 2680/02 - 4ª T. - Relª Juíza Mônica Sette Lopes - DJMG 27.04.2002 - p. 10)

Diferentemente da posição acima citada, se encontra a teoria defendida por Ralph Cândia (1987, p. 18):

O prazo de três dias estabelecido como limite, a nosso ver, não pode deixar de ser considerado como de trabalho normal e, portanto, computável na jornada semanal já examinada, de sorte que, somado às horas colocadas, à disposição antes da concentração, não ultrapassem as quarenta e oito horas (agora 44 horas), caso em que o excesso será considerado trabalho extraordinário, com incidência do adicional de vinte por cento sobre as horas excedentes.

Portanto, para os adeptos do ilustre doutrinador, o período de concentração é computado na jornada diária e semanal de trabalho do atleta profissional, sendo cabíveis horas extras.

Nesse sentido também se encontram posicionamentos jurisprudenciais:

Horas extras. Jogador de futebol. É devido o pagamento de horas extras ao jogador de futebol por todo o período que ficou em concentração, sem compensação de horário, à disposição do empregador (TRT/PR – 9ª Reg., Ac. 236/82 – Proc. |RO. 1079/81 – Rel. Juiz Indalécio Gomes – p. sessão de 18.2.82)

No nosso entendimento, a concentração não deve ser considerada como tempo a disposição do empregador e também não se enquadra em casos de prontidão e sobreaviso, assim como ocorre com os ferroviários.

A concentração se traduz num período em que o atleta de futebol deve ficar em resguardo, sob a orientação de seu empregador, no caso, do clube, para que mantenha um nível de vida compatível ao esforço físico que é peculiar ao bom desempenho de sua atividade laboral.

Portanto, as horas extras somente seriam devidas em casos que o atleta realmente esteve a disposição do empregador, exercendo suas atividades laborativas, incluindo treinos, musculação, treinamentos, jogos e etc. mais do que 8 (oito) horas diárias ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

## **6.6 Trabalho Noturno**

As relações de emprego podem ocorrer tanto no período matutino, diurno ou noturno. Por questões de ordem biológica, familiar e social o trabalho noturno inspira mais atenção por parte da legislação trabalhista.

A Constituição Federal de 1988 atribui em seu artigo 7º, inciso IX, remuneração superior do trabalho noturno em relação ao diurno.

Segundo o §2 do art. 73 da CLT, toda atividade que é exercida entre as 22 horas de um dia até as 5 horas da manhã do outro se enquadra como jornada de trabalho em horário noturno urbano.

O horário noturno ainda encontra uma diferença primordial se comparada com o horário matutino e diurno. A hora noturna se completa com 52 minutos e 30 segundos, enquanto a hora diurna completa-se com 60 minutos.

Portanto, para fins de cômputo de horário noturno, se o empregado trabalhar sete horas é como se tivesse trabalhado por oito horas consecutivas.

A legislação trabalhista ainda prevê os horários mistos. Estes ocorrem quando a jornada de trabalho começa em horário diurno e transpassa para o horário noturno, neste caso é possível a aplicação do adicional de horário noturno. Não é o que ocorre quando se inverte a situação.

Cabe salientar, que a legislação prevê a remuneração do horário noturno, em pelo menos 20 % a mais do que à do diurno.

### 6.6.1 Trabalho Noturno do Atleta Profissional de Futebol

Após a análise superficial do trabalho noturno dos trabalhadores em geral, cabe salientar que dado às peculiaridades da profissão de atleta de futebol, alguns aspectos ficam visivelmente impossíveis de serem aplicados e outros são pontos de discussões intermináveis.

Geralmente, os jogos de futebol não acontecem no período considerado como noturno pela legislação trabalhista. Hoje, alguns jogos, dado ao grande interesse das emissoras televisivas, começam em horários tidos como nobre, ou seja, às 20h30; 21h30, 21h45.

Em virtude das regras específicas do futebol, que determinam o tempo de 90 minutos de jogo, divididos em dois tempos, com direito a 15 minutos de descanso entre um tempo e outro, os horários acima mencionados, geram a ocorrência do chamado horário misto.

Ou seja, os atletas de futebol acabam por praticar a sua profissão em horários noturnos, mesmo que seja parcialmente.

A discussão se concentra no fato de que a lei que versa exclusivamente do trabalho do atleta profissional não fez menção ao cabimento do adicional noturno aos jogadores de futebol.

Portanto, parte da doutrina e da jurisprudência afirma que assim como a redução da hora noturna não se aplica nesse caso específico, o direito ao adicional noturno também não seria cabível.

Vejamos a posição de Domingos Sávio Zanaigh (1998, p.95):

É fato que a Constituição Federal determina que o trabalho noturno deverá ter remuneração superior à do trabalho diurno. Ocorre que a Lei n. 6.354/76 silenciou quanto ao adicional para trabalho noturno. Logo, não parece que a norma celetizada tenha aplicação às relações de trabalho envolvendo atletas profissionais de futebol. E nem se afirme que a previsão contida na CLT possa ser aplicada analogicamente ou que se trate de lacuna da norma especial.

E continua (1998, p. 96):

Conclui-se, portanto, que o adicional de 20 % previsto na CLT não tem aplicação à atividade do atleta profissional de futebol, uma vez que não há

previsão na Lei n. 6.354/76, e, ainda, pelo fato de ser uma atividade sui generis, não podendo, neste particular, ser equiparado a uma atividade normal de trabalho.

E, notadamente, já há jurisprudência<sup>4</sup> nesse sentido:

As condições peculiares do contrato do atleta profissional de futebol não toleram incursão do adicional noturno, em louvor dos critérios universalmente consagrados na exibição profissional do atleta. Esse tipo de prestação noturna participa visceralmente do contrato e se há de tê-la como abrangida na remuneração pactuada.

A contrário sensu, a outra parte da doutrina acredita que o atleta profissional de futebol faz jus ao direito de receber pelo adicional noturno, desde que ocorra atividade laboral dentro dos horários estabelecidos pela CLT para tal.

Esta corrente se apóia no fato de que apesar da legislação específica não tratar do assunto, o adicional por trabalho noturno é um direito constitucional previsto a todos os trabalhadores.

Para os adeptos desta posição, o fato do art. 28 da Lei n. 9.615/98 prever a aplicação subsidiária da CLT em casos de omissão na legislação específica, ratifica ainda mais, o direito do atleta profissional em receber quantia a mais pelas horas trabalhadas noturnamente.

É a posição de Sérgio Pinto Martins, que assim dispõe no artigo Direitos Trabalhistas Do Atleta Profissional De Futebol<sup>5</sup>:

É devido o adicional noturno ao atleta profissional. A Lei n.º 6.354 é omissa sobre o assunto, porém o 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.

Parece-nos óbvio o fato de que o direito ao adicional noturno é antes de tudo tutelado constitucionalmente.

Portanto, nada mais justo do que aplicá-lo ao atleta profissional de futebol, se este fizer jus a este recebimento, ou seja, exercer suas atividades laborais no período estipulado legalmente como noturno.

---

<sup>4</sup> TST - RR 3.866/82 - Ac. 1a. T. - Rel. Min. Idélio Martins - j. 16.12.83

<sup>5</sup> Artigo publicado no site <[www.trt18.gov.br/revista/03Public/Artigos/001-Pmartins-Futebol.pdf](http://www.trt18.gov.br/revista/03Public/Artigos/001-Pmartins-Futebol.pdf)> Acesso em 13 jan. 2008.

## 6.7 Intervalos

Quando se estuda a duração do trabalho é de suma importância a menção dos períodos de descanso concedidos aos empregados.

Devido a circunstâncias físicas, mentais e sociais, o empregado necessita para um bom desempenho de suas atividades laborais, de períodos de descanso em que possa se recuperar do esforço dispensado durante a jornada de trabalho.

Mauricio Godinho Delgado (2003, p. 910), conceitua estes períodos de descansos, da seguinte forma:

Os períodos de descanso conceituam-se como lapsos temporais regulares, remunerados ou não, situados intra ou intermódulos diários, semanais ou anuais do período de labor, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador, com o objetivo de recuperação e implementação de suas energias ou de sua inserção familiar, comunitária e política.

Estes períodos de descansos são comumente chamados de intervalos, que por sua vez subdividem-se em intervalos intrajornada e interjornadas.

Estudaremos neste subitem a aplicação de cada um deles dentro do cenário do jogador profissional de futebol.

### 6.7.1 Intervalos Intrajornadas

Atualmente, não há regras específicas sobre períodos de descanso para os atletas profissionais de futebol, nem mesmo nas legislações que tutelam esse contrato especial.

Ocorre que, o atleta profissional de futebol por não ter regulamentação específica cai na regra do art. 28, §1 da Lei n. 9615/98.

Logo, aplicam-se subsidiariamente as normas previstas nos artigos 71 e 72 da CLT:

Art. 71. Em qualquer trabalho contínuo cuja duração exceda de seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será no mínimo, de uma hora e, salvo acordo ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de duas horas.

§ 1º Não excedendo de seis horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de quinze minutos quando a duração ultrapassar quatro horas.

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

§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso e refeição poderá ser reduzido por ato do Ministério do Trabalho, quando, ouvido o Departamento Nacional 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. (Acrescentado pela L-008.923-1994)

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

É de se notar, que a CLT prevê descansos intrajornadas dentro de uma gama de possibilidades, ou seja, acaba por não fixar um horário só para todos os tipos de jornadas de trabalho.

Nesse diapasão, os intervalos intrajornadas podem ter um período mais curto ou mais elástico, ou seja, podem variar entre 10 minutos até duas horas no máximo, dependendo da jornada de trabalho desempenhada pelo empregado ao longo do dia.

Da leitura dos artigos acima mencionados é possível a extração do entendimento de que a jornada de trabalho com quatro horas diárias não possui obrigatoriedade de concessão de intervalo para descanso.

Enquanto que a jornada de trabalho entre quatro a seis horas diárias deverá ter um intervalo de no mínimo quinze minutos. E, a jornada que ultrapassar seis horas diárias tem que ter um intervalo intrajornada entre uma a duas horas.

O descanso intrajornada é aquele desfrutado pelo empregado dentro da própria jornada diária de trabalho. É um pequeno lapso temporal da qual ele se aproveita para descansar brevemente e se alimentar.

O imbróglio existente se refere ao intervalo de 15 minutos que o jogador de futebol tem entre um tempo e outro de uma eventual partida. Esse descanso é ou não computado na duração normal do trabalho.

O §2º do art. 71 da CLT reza que os intervalos de descanso não são computados na duração do trabalho, mas em contrapartida o art. 72 do mesmo diploma traz que nos serviços permanentes de mecanografia os intervalos de 10 minutos a cada 90 trabalhados serão computados.

A doutrina se divide na aplicação desses dois dispositivos. Há que se pensar que nesses 15 minutos de descanso, o atleta ainda está à disposição do seu empregador, no caso o clube.

O posicionamento correto é o que nos ensina Zainagh (2001, p. 21):

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.

Portanto, o atleta de futebol faz jus ao direito de ter durante sua jornada de trabalho um descanso de no mínimo uma hora e ainda de ver os 15 minutos de descanso durante os jogos computados normalmente na sua jornada de trabalho diária ou semanal.

### **6.7.2. Intervalos Interjornada**

Os intervalos interjornadas são aqueles compreendidos entre uma jornada de trabalho diária e outra.

Este vem previsto no art. 66 da CLT da seguinte forma: “Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso”.

O referido artigo celetista também é aplicado no contrato de trabalho futebolístico, de forma subsidiária.

O cômputo dessas horas de descanso inicia-se com a cessação da jornada de trabalho e deve ser ininterrupto. Estes intervalos têm o intuito de descansar o empregado para que este recupere suas energias físicas e mentais.

Por falta de regras específicas, está claro que os atletas profissionais de futebol também fazem jus ao intervalo mínimo de 11 horas entre uma jornada de trabalho e outra.

## 6.8 Repouso Semanal Remunerado

A Lei n. 605/49 prevê em seu art. 1º que todo empregado, quer seja ele urbano ou rural, tem o direito de um repouso semanal remunerado de 24 horas ininterruptas. Senão vejamos:

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.

E ratificando este entendimento, a Constituição Federal Brasileira de 1988, também prevê em seu art. 7º, XV, a concessão por parte do empregador de um dia de descanso remunerado ao respectivo empregado, de preferência aos domingos.

Neste caso, dado a falta de previsão expressa na Lei n. 6.354/76 e Lei n. 9.615/98, os referidos artigos que tratam sobre o repouso semanal remunerado, também são aplicados de forma subsidiária aos atletas profissionais de futebol.

Em virtude das peculiaridades do espetáculo do futebol, os atletas não podem ser dispensados, em regra, aos domingos e feriados já que os jogos são marcados especialmente nestas datas.

Cabe ao clube empregador, conceder-lhes outro dia durante o decorrer da semana, para que possam ter o devido descanso semanal remunerado. Comumente, estes atletas desfrutam desse descanso às segundas-feiras.

Faz-se necessário salientar que se o descanso remunerado não for concedido pelo empregador, este terá que pagar o dia trabalhado indevidamente, em dobro.

Portanto, todas as regras pertinentes ao repouso semanal remunerado deverão ser aplicadas aos jogadores profissionais de futebol, respeitando as peculiaridades notórias deste vínculo empregatício.

## 6.9 Férias

As férias constituem outro direito que o empregado obteve ao longo da história. O seu grande objetivo é garantir descanso físico e mental, possibilitando-lhe oportunidade de realizar atividades corriqueiras e de lazer.

Mauricio Godinho Delgado (2003, p. 942) conceitua férias de uma forma elucidativa:

Lapso temporal remunerado, de frequência anual, constituído de diversos dias seqüenciais, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador, com o objetivo de recuperação e implementação de suas energias e sua inserção familiar, comunitária e política.

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, XVII, também prevê o direito as férias, que, portanto, é um direito constitucional dado ao empregado. Vejamos:

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 específico dos atletas profissionais de futebol, as férias vêm regulamentadas em legislação própria, ou seja, as normas celetistas, em tese, não são aplicadas a este contrato especial de trabalho.

Apesar disso é mister salientar, que o atleta possui o direito às férias e este encontra respaldo no art. 25 da Lei n. 6.354/76, que diz:

Art. 25. O atleta terá direito a um período de férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, que coincidirá com o recesso obrigatório das atividades do futebol.  
Parágrafo Único: Durante os 10 (dez) dias seguintes ao recesso é proibida a participação do atleta em qualquer competição com ingressos pagos.

Diferentemente do que ocorre com os empregados regidos pela CLT, os atletas profissionais de futebol não precisam cumprir o período aquisitivo integralmente por um clube, para adquirir o direito às férias.

É o que nos ensina Domingos Sávio Zainagh (1998, p. 105):

Portanto, quanto ao jogador de futebol, o período aquisitivo é o correspondente ao da temporada, isto é, o compreendido entre janeiro e dezembro de um mesmo ano, pouco importando se o jogador celebrou contrato após o início da mesma.

As férias destes trabalhadores especiais ainda apresentam diversas outras peculiaridades aos trabalhadores celetistas.

Nesse caso, as férias não podem ser cumpridas em dois períodos diversos, por exemplo. Os 30 dias previstos por lei terão que ser cumpridos ininterruptamente, não cabendo, portanto, tirar 20 dias de folga e receber o restante em dinheiro.

Além disso, terão que coincidir com o período de recesso dos clubes, que geralmente ocorrem entre dezembro e janeiro de cada ano.

Conclui-se que o período concessivo de 12 meses previsto no art. 134 da CLT, onde o empregador dispõe para conceder as férias ao empregado celetista, não tem a mínima aplicação no caso ora em tela, visto que obrigatoriamente as férias dos jogadores ocorrem no recesso do calendário futebolístico brasileiro.

Ainda em análise do art. 25 da Lei n. 6.354/76 percebe-se que o legislador visando a proteção dos jogadores de futebol, determinou que não poderá ocorrer nenhuma partida de futebol oficial nos 10 dias seguintes ao retorno dos atletas aos seus respectivos clubes.

É o que nos ensina Domingos Sávio Zainagh (1998, p. 109):

O parágrafo único do art. 25 da Lei n. 6.354/76, proíbe a participação dos atletas em quaisquer disputas com ingressos pagos durante os dez dias seguintes ao recesso. Esta objeção legal objetiva um período mínimo de readaptação do jogador, levando-se conta o aspecto de condicionamento físico; visa resguardar o jogador de um maior esforço, permitindo-se que readquira aos poucos sua condição física normal para a disputa dos jogos.

No Brasil, há de se lembrar que as férias dos atletas de futebol são consideradas como férias coletivas, pois todos os atletas em exercício da profissão no país, saem de férias juntos. Há discricionariedade de cada clube em determinar a data de início e término das mesmas.

Portanto, respeitando a previsão legal, o atleta profissional de futebol além de ter o direito de desfrutar 30 dias de descanso de forma remunerada, também terá direito de receber um terço a mais sobre o valor de suas férias.

E como visto acima, o art. 7, XVII da CF, traz como direito do trabalhador, a remuneração pelas férias acrescidas de um terço. E como não poderia deixar de ser, esse direito também é do atleta profissional de futebol.

Ralph Cândia (1987, p. 148), assim dispõe:

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 no art. 142 da Consolidação, com a redação atual, que taxativamente declara ser devida a 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. 3 / da Lei sob comentários. Esse critério, inclusive, estava amplamente consagrado pela jurisprudência majoritária dos tribunais trabalhistas.

As normas previstas na CLT que regulam o direito às férias dos empregados em geral, somente serão aplicáveis aos atletas do futebol, no que for compatível, ou seja, no que não contrariar as disposições específicas ao caso.

## 7 DA REMUNERAÇÃO

### 7.1 Conceito

A remuneração, ao contrário do que muitos pensam, não tem o mesmo significado que salário. Esta diferenciação reflete diretamente em outras questões de suma importância para o direito do trabalho.

Antes de estudarmos os componentes da remuneração, necessário se faz o esclarecimento do conceito de remuneração.

A consolidação das leis do trabalho não a conceitua, apenas elenca os componentes que a integram. Senão vejamos:

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

§ 1º Integram o salário 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 excedem de 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 à distribuição aos empregados.

Da leitura do artigo acima, extrai-se o entendimento de que remuneração é gênero e salário é espécie. Dentro do conceito de remuneração se engloba o salário e todas outras quantias que o empregado receber tanto do empregador quanto de terceiros, desde que vinculado ao contrato de trabalho.

A missão de conceituar remuneração, portanto, é dos doutrinadores. Sérgio Pinto Martins (2007, p. 209) a conceitua da seguinte maneira:

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.

No que concerne ao contrato de trabalho dos atletas profissionais de futebol, a remuneração engloba mais do que o salário e as gorjetas. Vejamos o que diz o art. 3º da Lei n. 6.354/76:

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

(...)

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

A grosso modo percebe-se, que remuneração é o salário mais possíveis gratificações, prêmios e outros pagamentos realizados ao empregado-atleta, em virtude do respectivo vínculo trabalhista e desportivo.

Vejamos o que disserta sobre o assunto, Domingos Sávio Zainagh (1998, p. 73):

Isto quer dizer que qualquer pagamento que um jogador de futebol receba em virtude do exercício de sua profissão, será remuneração, com os reflexos em todas as demais verbas previstas pela legislação laboral, como, por exemplo, o FGTS e o décimo terceiro salário (...)

No discorrer desse capítulo estudaremos os principais componentes da remuneração dos atletas profissionais de futebol, e ainda todos os reflexos que estes podem causar no âmbito trabalhista.

## **7.2 Salário**

Como dito anteriormente, a remuneração engloba salário mais outros pagamentos realizados ao atleta em decorrência do respectivo contrato de trabalho.

O salário por sua vez, é o valor dado pelo empregador ao empregado, em virtude da contraprestação de serviços prestados pelo último.

Ou seja, todos os pagamentos que o empregador realizar em virtude da contraprestação de serviços do empregado serão considerados como salário.

Em consonância com as peculiaridades existentes nesta relação empregatícia, não há equiparação salarial entre os diversos atletas de um mesmo clube, devido principalmente à diferença técnica existente entre eles.

É praxe dentro do mundo futebolístico, os clubes fixarem um salário mensal aos seus atletas, concedendo-lhes outros benefícios em virtude de circunstâncias que estudaremos mais adiante.

Como dito anteriormente o salário tem previsão no art. 457 da CLT e os componentes nele inseridos são aplicáveis de forma subsidiária aos atletas.

Todavia, o art. 31, §1, da Lei n. 9.615/98, equipara à salário, para efeitos de mora salarial, todas as gratificações, prêmios, valores referentes a 13º salário ou a outras verbas decorrentes do contrato de trabalho.

Cabe salientar, que a legislação especial de 1976, proíbe aos clubes empregadores, pagarem a título de prêmios ou gratificações especiais por jogos, quantias maiores que a remuneração mensal que determinados atletas receberiam normalmente.

Alice Monteiro de Barros (2003, p. 174) dispõe assim acerca desta proibição:

Por força do art. 24 da Lei n. 6.354, de 1976, é vedado à associação empregadora pagar como incentivo, em cada partida, prêmios ou gratificações superiores à remuneração mensal do atleta. A medida visa impedir discriminação e conseqüente favorecimento aos jogadores famosos. Entretanto, é muito difícil um controle sobre o pagamento de prêmio, pois muitas vezes ele não é concedido pela associação empregadora, podendo vir de um clube adversário que tenha interesse em uma vitória, de um torcedor fanático ou de uma outra pessoa.

Percebe-se claramente, que é praticamente impossível haver um controle rígido acerca das quantias recebidas por determinados jogadores ao longo dos campeonatos e competições, o que prejudica a integralidade de valores tidos como remuneração e conseqüentemente, este fato reflete de forma ilegal nas verbas trabalhistas.

Como dito anteriormente, apesar de estarem enquadradas dentro do conceito de remuneração, a Lei Pelé equipara à salário, diversas peculiaridades existentes na forma com que os atletas profissionais de futebol são retribuídos pela respectiva contraprestação de serviços.

Dentre elas, as mais relevantes no nosso estudo são as chamadas luvas, bichos, direito de arena e direito de imagem.

### **7.2.1 Bichos**

A expressão “bichos”, no futebol moderno, é oriunda da época em que este esporte ainda não era regulamentado como profissão e que, portanto, os atletas que o praticavam não recebiam salário ou qualquer outro tipo de remuneração.

E em virtude disso recebiam determinadas quantias referentes às vitórias e títulos eventualmente conquistados. Como na época o jogo do bicho ainda era uma prática legal, começaram a denominar estas quantias recebidas como “bichos”, pois os jogos de futebol eram considerados também como jogos de sorte ou azar.

José Martins Catharino (1969, p. 32), conceitua a figura do bicho da seguinte forma:

Um prêmio pago ao atleta-empregado por entidade-empregadora, previsto ou não no contrato de emprego do qual são partes. Tal prêmio tem sempre a singularidade de ser individual, embora resulte um trabalho coletivo desportivo. Além disto, geralmente, é aleatório, no sentido de estar condicionado a êxito alcançado em campo, sujeito à sorte ou azar.

Atualmente, esta quantia paga ao atleta também é referente a conquista de vitórias e títulos, com o intuito de incentivar os jogadores a se dedicarem com maior afinco na prática desportiva do futebol.

Com isso, se reveste de natureza jurídica de bonificação, pois é oferecida certa quantia ao atleta pelo desempenho demonstrado em determinada partida.

Portanto, devido ao fato das circunstâncias apontadas aqui, o valor tido como “bicho” é considerado, para todos os efeitos, como complemento ao salário, devendo com isso refletir em todas as questões trabalhistas pertinentes.

### 7.2.2 Luvas

Outro termo peculiar ao contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, são as chamadas “luvas”.

Estas diferentemente do que ocorre com os “bichos”, são pagas quando o atleta assina eventual contrato de trabalho com determinado clube e, portanto, não tem relação nenhuma com o seu desempenho no time.

O art. 12 da Lei n. 6.354/76 define luvas assim: “Entende-se por luvas a importância paga pelo empregador ao atleta na forma do que for convencionado, pela assinatura do contrato”.

As luvas funcionam como o fundo de comércio numa relação de locação, pois suas quantias são pagas de acordo com a capacidade técnica de determinado jogador. Ou seja, são pagas em referência a uma expectativa criada em cima da habilidade do mesmo.

A quantia referente às luvas pode ser paga tanto em uma única parcela como dividida em várias. Além disso, não precisa necessariamente ser paga em dinheiro, ou seja, pode ser ofertada como “in natura”, através de um imóvel ou um carro, por exemplo.

Acerca do assunto, Alice Monteiro de Barros (2003, p. 175) em alusão a outros doutrinadores, disserta:

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. Logo, embora de natureza retributiva, não se confunde com prêmios e gratificações, cujas causas ocorrem no curso do contrato. As luvas têm natureza de salário pago por antecipação, não se confundindo com indenização, pois nelas não se encontra presente o caráter ressarcitório advindo de perda.

Apesar de não ser uma questão pacífica na doutrina e na jurisprudência desportiva, as “luvas” devem ser consideradas com natureza salarial, integrando para todos os efeitos as verbas trabalhistas.

### 7.2.3 FGTS

O FGTS surgiu pela primeira vez na legislação trabalhista brasileira, através da Lei n. 5.507/76. Atualmente, o FGTS é regulado pela Lei de n.8.036/90. E ainda é um instituto constitucional previsto no art. 7º da CF-88 que assim dispõe:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:  
(...)  
III – fundo de garantia por tempo de serviço.

O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço é a contribuição paga pelo empregador no importe de 8% (oito por cento) sobre o valor da última remuneração mensal recebida pelo empregado. Quantia esta depositada em conta vinculada à este último.

Sérgio Pinto Martins (2007, p. 442) define FGTS da seguinte forma:

O FGTS é um depósito bancário destinado a formar uma poupança para o trabalhador, que poderá ser sacada nas hipóteses previstas na Lei, principalmente quando é dispensado sem justa causa. Outrossim, servem os depósitos como forma de financiamento para aquisição de moradia pelo Sistema Financeiro da Habitação.

Já há diversas discussões acerca da aplicação ou não do instituto do FGTS ao atleta profissional de futebol.

Hoje, a doutrina e a jurisprudência já chegaram a um ponto pacífico sobre o assunto e, portanto, determinam o recolhimento do FGTS por parte do clube-empregador em prol do atleta-empregado.

É o entendimento de Domingos Sávio Zainagh (1998, p. 77):

Logo, vê-se que o atleta profissional de futebol é alcançado pela legislação do FGTS, incidindo o percentual de 8 % sobre todos os itens que compõem a remuneração deste trabalhador, isto é, o salário mais “bichos”, luvas e quaisquer outros pagamentos que forem efetuados pelo empregador, inclusive sobre parcelas *in natura*, após, quanto a estas, a apuração do valor das mesmas.

Portanto, o FGTS deve ser recolhido normalmente por parte do clube empregador, tomando por base o valor da remuneração integral do atleta, o que abrange quaisquer pagamentos recebidos pelo mesmo ao longo do mês.

Por conta desse detalhe é que se fez mister o estudo dos principais componentes da remuneração do atleta profissional de futebol.

### **7.3 Direito de Arena**

O termo arena era comumente utilizado na antiguidade, principalmente em Roma, quando indivíduos marcavam encontros num local, onde o chão era coberto de areia e os mesmos se confrontavam entre si.

Com o decorrer do tempo o termo arena passou a ser utilizado em outras expressões, e hoje é previsto no art.5º, inciso XVIII, “a”, da CF da seguinte maneira: “É assegurada a proteção, nos termos da lei, às participações individuais em obras coletivas e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive nas atividades desportivas”.

Décio Luiz José Rodrigues, em sua obra *Direitos do Torcedor e Temas Polêmicos do Futebol* (2003, p. 61), elucida de forma brilhante o presente instituto ao afirmar que “direito de arena” é aquele pertencente às entidades desportivas, podendo, estas, “negociar, autorizar e proibir a fixação, a transmissão ou retransmissão de imagem de espetáculo ou eventos desportivos de que participem”.

Entende-se, portanto, que o direito de arena é uma proteção estendida ao atleta desportivo, no que tange a sua personalidade ou a sua imagem, perante os focos globalizados da mídia e da sociedade.

Álvaro Melo Filho (1995, p. 41) dispõe: “Por isso mesmo, reconhecer, constitucionalmente, o direito de arena, nos termos da lei, era imperativo da mais estrita justiça para com aqueles que fazem o público espetáculo desportivo”.

Ratificando este posicionamento constitucional, o art. 42, §1 da Lei n. 9.615/98, diz:

Art. 42. Às entidades de prática desportiva pertence o direito de negociar, autorizar e proibir a fixação, a transmissão ou retransmissão de imagem de espetáculo ou eventos esportivos de que participem.

§ 1º Salvo convenção em contrário, vinte por cento do preço total da autorização, como mínimo, será distribuído, em partes iguais, aos atletas profissionais participantes do espetáculo ou evento.

§ 2º O disposto nesse artigo não se aplica a flagrantes de espetáculo ou evento desportivo para fins, exclusivamente, jornalísticos ou educativos, cuja duração, no conjunto, não exceda de três por cento do total do tempo previsto para o espetáculo.

Da leitura do artigo extrai-se o entendimento de que do valor obtido com o direito de arena, no mínimo, 20 % terá que ser rateado entre os jogadores que participaram do jogo e, portanto, expuseram sua imagem.

Portanto, o clube e seus respectivos atletas podem firmar contrato fixando um valor mais alto para o rateio do direito de arena entre os atletas.

Considerando o tempo regular previsto para uma partida de futebol, que é de 90 minutos, os 3% (três por cento) previstos pela lei, corresponderia a 2 minutos e 7 segundos de transmissão, com fins meramente jornalístico ou educativo, que não há de se pensar em direito de arena.

É o que disserta Inácio Nunes no artigo Lei Pelé Comentada e Comparado. Lei Pelé X Lei Zico<sup>6</sup>:

Entendemos que em se tratando de direito de arena, a regra correta é a seguinte: o tempo previsto para uma partida de futebol é 90 (noventa) minutos. Modo pelo qual os flagrantes com fins exclusivamente jornalísticos ou educativos que, no conjunto, não excedam a 3% (três por cento) de 90 (noventa) minutos, ou seja, 2,7 (dois inteiros e setenta décimos) minutos, ou ainda 81 (oitenta e um) segundos, estão isentos do pagamento referente ao direito de arena.

Apesar da contrariedade ao fim precípua do direito de arena, este não era devido em casos de jogos que não tivessem cobrados ingressos para entrada de respectivos torcedores.

A Lei n. 5.988/73 resolveu este aparente equívoco, outorgando direito de arena ao atleta mesmo que determinada partida de futebol não venha a cobrar ingressos dos respectivos torcedores.

---

<sup>6</sup> Artigo publicado no site <<http://www.inacionunes.com.br>>. Acesso em 27 jan. 2008.

A discussão mais assídua acerca deste instituto constitucional é sobre a natureza jurídica. Muitos acreditam que o direito de arena não compõe a remuneração do atleta e, portanto, não reflete em nada nas verbas trabalhistas.

Por outro lado, a maior parte da doutrina e da jurisprudência atual compara direito de arena às gorjetas e define a sua natureza jurídica, como remuneratória e, portanto, incidente em todas as verbas trabalhistas da respectiva natureza, tais quais: 13 salário e FGTS.

Por ser comparada às gorjetas, o direito de arena só incide sobre as verbas de natureza remuneratória e nunca sobre as verbas de natureza salarial, tais como aviso prévio, horas extras e etc.

É o entendimento que encontramos na doutrina de Domingos Sávio Zainagh (1998, p. 148):

Logo, as gorjetas, segundo entendimento pretoriano uniformizado, não integram as verbas de natureza salarial. Por isso, tendo em vista a mesma natureza jurídica da verba advinda do direito de arena, conclui-se que esta deverá ser declarada como remuneração, ou seja, não incidirá no cálculo do aviso prévio, das horas extras, do repouso semanal e do adicional noturno, se fosse o caso.

Portanto, de natureza remuneratória, o direito de arena é previsto constitucionalmente e é devido ao atleta profissional de futebol, resguardado as limitações que a própria lei impõe.

#### **7.4 Direito de Imagem**

O direito de imagem é um direito previsto constitucionalmente, que se estende a todo cidadão brasileiro. Visa proteger a própria imagem de determinado indivíduo perante a sociedade.

Vejamos a previsão constitucional prevista no art. 5, incisos X e XVIII:

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:

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

XXVIII - são assegurados, nos termos da lei:

- a) a proteção às participações individuais em obras coletivas e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive nas atividades desportivas;
- b) o direito de fiscalização do aproveitamento econômico das obras que criarem ou de que participarem aos criadores, aos intérpretes e às respectivas representações sindicais e associativas;

Antonio Sérgio Figueiredo (2003, p. 83) conceitua direito de imagem da seguinte forma:

O direito de imagem é o direito exclusivo e pessoal privativo de todo o cidadão em expor publicamente a sua própria imagem amparado pelo artigo 5º, X e XVIII, "a", da Constituição Federal. Esse direito pode ser cedido mediante autorização a terceiros como ocorre com o atleta profissional de futebol perante ao clube.

Logo, vê-se que o jogador de futebol não pode transferir este direito, o que pode ocorrer é a concessão por parte dele de licença de uso da imagem ao clube, ao qual se encontra vinculado ou até mesmo para terceiros estranhos ao vínculo empregatício.

O art. 87 da Lei n. 9.615 além de fazer previsão deste direito, ainda o assegura ao seu titular sem a necessidade de registro. Senão vejamos:

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.

O direito de imagem constitui um direito indisponível e inviolável e, somente poderá ser utilizado por terceiros, mediante prévia autorização. Caso isso não ocorra, o titular poderá pleitear judicialmente por danos morais e até mesmo materiais.

Essa é a posição defendida por Décio Luis José Rodrigues (2003, p. 59):

Também a destinação para fins comerciais é em regra, vedada, somente podendo haver o uso para esse fim com autorização do titular do direito à imagem. Portanto, se houver utilização da imagem para fins comerciais e sem autorização do titular do direito, cabe indenização por danos morais e

inclusive por danos materiais, estes englobando, como é sabido na doutrina e na jurisprudência, um “cachê” a que faria jus a pessoa para liberação do uso da imagem.

Como dito anteriormente, a cessão pelo uso da imagem é pactuada mediante pagamento de pecúnia ao respectivo atleta. Vejamos posição de Alan Menezes Pessotti (2003, p. 43):

A lei presume onerosa a cessão de direito de imagem, devendo o contrato conter o valor ajustado, o local e a duração. Uma exceção é a utilização gratuita da imagem em campanhas beneficentes, mas, quando há intuito de lucro, deve-se pagar pelo direito de utilizar a imagem.

Atualmente, tanto a doutrina desportiva quanto a jurisprudência têm entabulado uma acirrada discussão, acerca da natureza jurídica do direito de imagem. A dúvida persiste em enquadrá-lo como natureza salarial ou não.

Certo é que o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol é totalmente distinto do contrato de cessão de uso de direito de imagem celebrado entre o clube e o atleta. Enquanto o primeiro tem natureza trabalhista, o último possui natureza cível.

A princípio, não há que se atribuir natureza salarial ao direito de imagem, visto que este é celebrado em contrato totalmente estranho ao âmbito trabalhista.

Felipe Legrazie Ezabella (2006, p. 114), assim discorre sobre o assunto:

Esse contrato firmado com o atleta tem por intuito utilizar a sua imagem fora da jornada de trabalho, extracampo, de forma diferente da que é utilizada no âmbito da relação empregatícia, implícita a sua profissão. Isso porque a profissão de atleta, assim como a de ator, jornalista, apresentador de programa, possui uma característica especial no qual se pressupõe a difusão de sua imagem durante sua atividade laboral.

E continua (2006, p.116):

Implícita à relação laboral do atleta está a utilização de sua imagem pelo clube durante a sua jornada e trabalho. Assim, têm a obrigação de utilizar o uniforme oficial com patrocinadores de sua equipe durante treinos, jogos, viagens, entrevistas.

Segundo a corrente defendida pelo ilustre doutrinador, há situações em que o próprio contrato de trabalho firmado entre atletas e clubes permitem a exploração da imagem dos jogadores. Já em outras situações é necessário que haja um contrato de licença de uso de imagem.

Os adeptos desta corrente doutrinária defendem que este contrato de licença de uso de direito de imagem não é uma forma de evasão fiscal e sim de elisão, pois é um planejamento para reduzir encargos.

Vejamos o que nos diz Álvaro Melo Filho (2001, p. 125):

Mas, voltando ao contrato de cessão do direito de uso da imagem, destaque-se que este é geralmente firmado entre o clube e o uma empresa constituída pelo jogador com a animus de, licitamente, reduzir encargos sociais e tributários, ou seja, usando interposta pessoa jurídica, enquanto o contrato de trabalho desportivo, em face da exigível pessoalidade e intransferibilidade da prestação de serviço pelo atleta, não permite esse artifício jurídico ser firmado por pessoa jurídica da qual o atleta, em regra geral, é o sócio principal e majoritário e o clube empregador o seu único cliente.

Ocorre que na maioria das vezes, o contrato de cessão de direito de imagem celebrado entre as partes interessadas possui valor remuneratório ajustado muito maior do que o próprio salário do atleta.

Portanto, podem tanto o clube-empregador quanto o atleta empregado, objetivar ao celebrar um contrato de cessão de direito de imagem, fraudar a legislação trabalhista e conseqüentemente diminuir cargas previdenciárias e até mesmo tributárias devidas pelo clube ao INSS ou Fisco, por exemplo.

Por conta disto, grande parte da doutrina e da jurisprudência classifica o direito de imagem como sendo de natureza salarial equiparando o valor recebido às gorjetas.

É a posição de Sérgio Pinto Martins em seu artigo Direitos Trabalhistas do Atleta Profissional de Futebol<sup>7</sup>:

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. Incide na hipótese o artigo 9.º da CLT, pois está havendo fraude em relação ao direito à remuneração do atleta. Como o pagamento é feito por terceiro, alheio ao contrato de trabalho, pode-se dizer que é uma

---

<sup>7</sup> Artigo publicado no site <<http://www.trt18.gov.br/revista/03Public/Artigos/001-PMartins-Futebol.pdf>>. Acesso em 13 out. de 2007.

espécie de gorjeta, mas decorre do contrato de trabalho. Inexistindo esse, não haveria o respectivo pagamento.

Esta posição também é defendida por Luis Antônio Grisard, no seu artigo Considerações sobre a relação entre contrato de trabalho de atleta profissional de futebol e contrato de licença de uso de imagem<sup>8</sup>:

Com a intenção de reduzir a base de incidência para a aplicação de tributos e contribuições sociais na relação de trabalho, não só os clubes, mas também os atletas – porque nada é deito sem a anuência destes – adotam a postura de justificar (grande) parte da remuneração como sendo relativa a licença de uso de imagem.

Atualmente, a jurisprudência trabalhista<sup>9</sup> tem se posicionado a favor da natureza salarial do direito de imagem. Senão vejamos:

ATLETA PROFISSIONAL - DIREITO DE IMAGEM – Constitui desvirtuamento dos preceitos intuitivos do direito do trabalho, o pagamento de remuneração ao atleta profissional sob a denominação de exploração de direito à imagem, ainda que a percepção de tal vantagem remuneratória se opere através de empresa constituída para esse fim.

E ainda:

ATLETA – DIREITO DE IMAGEM – O direito de imagem, sob o âmbito coletivo, amparado pela Constituição da República em seu art. 5º, item XXVIII, alínea “a”. No enfoque presente, diz respeito à exposição pública do atleta profissional e à remuneração recebida pelo clube para expor publicamente suas habilidades. Concede ao titular direito aos lucros que esta proporcione. Não se trata de direito propriamente trabalhista, mas decorrente da personalidade, e a paga que lhes corresponde não integra a remuneração do atleta empregado. A matéria encontra-se regulada pelo art. 42 da Lei nº 9615/98 (Lei Pelé). Mas, se não demonstrada a existência de prévia contratação do direito de imagem, não se pode atribuir ao valor pago mensalmente pela empregadora por fora a natureza de direito de imagem, mormente se a aparição do atleta profissional (jogador de basquete), restrita eventos jornalísticos (entrevistas), por período inferior ao previsto no parágrafo 2º do art. 42 da Lei Pelé<sup>10</sup>.

Por ser um tema de grande relevância jurídica e influenciar não só na seara trabalhista, como também na previdenciária, cível e fiscal tributária, o instituto

---

<sup>8</sup> Artigo publicado no site <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3490>>. Acesso em 10 de outubro de 2007.

<sup>9</sup> (TRT 3º R. – RO 8604/02 – 3º T. – Rel. Juiz José Eduardo de Ressende Chaves Júnior – DJMG 07.09.2002 – p.5).

<sup>10</sup> TRT 3ª R. – RO 3497/02 – 6ª T. – Rel. Juiz Ricardo Antônio Mohallem – DJMG 30.05.2002 – p. 07.

do direito de imagem merece ser tema de estudo próprio e apartado, restando apenas as questões aqui apresentadas como aquelas pertinentes ao presente estudo, quer seja o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol.

## **8 INTERRUPTÃO E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL**

### **8.1 Introdução**

Primeiramente, é oportuno destacar que os termos suspensão e interrupção são de difícil conceituação, já que a própria CLT não prevê definições apropriadas para ambos.

Cabe a doutrina conceituar e até mesmo estabelecer de forma mais clara, as diferenças substanciais destes dois institutos.

Em linhas gerais, ambos os institutos cessam temporariamente a prestação de serviços pelo empregado, sendo que na interrupção o contrato de trabalho continua a surtir efeitos, mesmo que parcialmente e na suspensão deixa de surtir qualquer tipo de efeitos.

### **8.2 Interrupção do Contrato de Trabalho**

A interrupção do contrato de trabalho é conceituada por Mauricio Godinho Delgado (2003, p. 1044) da seguinte forma:

Já a interrupção contratual é a sustação temporária da principal obrigação do empregado no contrato de trabalho (prestação de trabalho e disponibilidade perante o empregador), em virtude de um fato juridicamente relevante, mantidas em vigor todas as demais cláusulas contratuais. Como se vê, é a interrupção a sustação restrita e unilateral de efeitos contratuais.

Contudo, na interrupção, apesar do empregado não estar exercendo suas atividades e funções de forma normal, o contrato de trabalho continua produzindo efeitos.

Por exemplo, mesmo afastado do serviço, o empregado tem o direito de receber por seu salário e ocorre a contagem de tempo de serviço normalmente.

No caso do atleta profissional de futebol, a legislação específica não trouxe nenhuma previsão que tratasse do assunto. Por isso, é aplicada à eles todas as disposições oriundas da CLT ou de outras normas gerais.

A interrupção do contrato de trabalho vem prevista no art. 473 da CLT. Senão vejamos:

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 1 (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 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).

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

VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a júri. (acrescentado pela L-009.853-1999)

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.

Este rol trazido pela CLT não é taxativo e, portanto, existem outras hipóteses de interrupção do contrato de trabalho, que podem ser aplicadas ao jogador de futebol, tais como: os primeiros 15 dias de afastamento por doença, as férias e etc.

O que é certo é que nestes casos, é lícito ao atleta deixar de comparecer no clube na qual exerce suas atividades laborais, sendo que o empregador não terá o direito de descontar, pela ausência deste atleta, do salário ganho por ele.

Ratificando o posicionamento mencionado logo acima, Domingos Sávio Zainagh (2001, p. 38), assim disserta acerca da interrupção:

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 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.

Outra hipótese de interrupção do contrato de trabalho futebolístico está prevista no art. 41 da Lei n. 9.615/98. Vejamos:

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.

Da leitura minuciosa do §1º do art. 41 da referida Lei extrai-se o entendimento de que este período em que o atleta permanece afastado do clube seria interrupção do contrato de trabalho.

Antônio Sérgio Figueiredo Santos (2003, p. 60) defende a teoria de que nestes casos ocorre a interrupção contratual e não a suspensão:

O contrato de trabalho não pode ser suspenso no período em que o atleta estiver à disposição da seleção brasileira, em razão do princípio da estabilidade do emprego e por estar o atleta prestando serviços de relevante interesse nacional.

### **8.3 Suspensão do Contrato de Trabalho**

Em contrapartida, Mauricio Godinho Delgado (2003, p. 1043) define suspensão do contrato de trabalho da seguinte forma:

A suspensão contratual é a sustação temporária dos principais efeitos do contrato de trabalho no tocante às partes, em virtude de um fato juridicamente relevante, sem ruptura, contudo, do vínculo contratual formado. É a sustação ampliada e recíproca de efeitos contratuais, preservado, porém, o vínculo entre as partes.

Percebe-se, que a suspensão contratual apresenta diferenças se comparada com o instituto da interrupção do contrato de trabalho.

Na suspensão, o empregador não tem o dever de pagar o salário do respectivo empregado, enquanto este estiver ausente e também este tempo de afastamento não será computado como tempo de serviço efetivamente trabalhado.

É o que sustenta Sérgio Pinto Martins (2007, p. 322):

Na suspensão o empregado não trabalha temporariamente, porém nenhum efeito produz em seu contrato de trabalho. São suspensas as obrigações e os direitos. O contrato de trabalho ainda existe, apenas seus efeitos não são observados.

As normas celetistas que versam acerca da suspensão do contrato de trabalho também são aplicadas, no que for cabível, ao contrato de trabalho do atleta profissional de futebol.

Como já fora estudado, os 15 (quinze) primeiros dias de afastamento por doença são considerados como interrupção ao contrato de trabalho, passado este tempo o contrato de trabalho fica suspenso.

Domingos Sávio Zainagh (2001, p. 64), elenca esta e outras hipóteses de suspensão do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol:

Logo, terá seu contrato de trabalho suspenso, o atleta afastado por enfermidade, após 15 dias, quando os salários não serão mais devidos, cabendo ao INSS o pagamento do auxílio doença, este na forma da lei previdenciária; quando estiver suspenso disciplinarmente, pelo clube ou pela federação ou confederação e desde que não treine ou cumpra com qualquer outra obrigação contratual, etc.

#### **8.4 Seguro de Acidente do Trabalho**

Entre as peculiaridades envolvendo a profissão de atleta profissional de futebol, encontra-se a obrigatoriedade do clube-empregador em assegurar um contrato de seguro contra acidentes pessoais para a proteção do respectivo atleta-empregado.

Esta obrigatoriedade vem prevista no art. 45 da Lei n. 9.615/98 da seguinte maneira:

Art. 45. As entidades de prática desportiva são obrigadas a contratar seguro de acidentes de trabalho para atletas profissionais a ela vinculados, com o objetivo de cobrir os riscos a que eles estão sujeitos.

Parágrafo único. A importância segurada deve garantir direito a uma indenização mínima correspondente ao valor total anual da remuneração ajustada no caso dos atletas profissionais.

Antônio Sérgio Figueiredo Santos (2003, p. 87) discorre sobre a forma na qual este contrato de seguro deve ser celebrado:

No ato da assinatura do contrato, os clubes são obrigados a garantirem o seguro de acidente do trabalho aos atletas nos termos do artigo 45 da Lei 9.615, de 24.03.1998, constando no contrato o nome da seguradora, o valor do seguro e o número da apólice com indicação do beneficiário o que, anteriormente, era facultativo e ocorria somente em circunstâncias especiais.

Cabe ainda salientar, que enquanto o contrato de trabalho estiver suspenso em virtude de acidente de trabalho, a lei determina que o mesmo seja prorrogado por igual período, desde que as obrigações contratuais estejam todas em ordem.

Esta posição encontra respaldo no ilustre doutrinador Heraldo Luis Panhoca (2007, p. 134) que assim disserta:

Por ser um contrato de trabalho que só pode ser celebrado a prazo determinado, o legislador garantiu, ainda, a prorrogação do referido contrato pelo tempo que durar o afastamento acidentário, desde que cumpridas, pelo empregador, todas as obrigações para com o acidentado. Já são presentes algumas decisões judiciais nesse sentido. É o equilíbrio da relação.

Portanto, dado ao grande esforço físico e ao intenso contato com os demais atletas em campo, o jogador de futebol faz jus a este direito de seguro de acidentes de trabalho e, conseqüentemente a todos os efeitos trabalhistas oriundos dele.

## **8.5 Prescrição do Contrato de Trabalho**

Primeiramente é de suma importância estudar o conceito de prescrição em geral, para que depois se possa adaptar este instituto dentro do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol.

Dado a complexidade do instituto, há controvérsias doutrinárias a respeito do conceito de prescrição.

Segundo Sérgio Pinto Martins (2007, p. 676) define prescrição como sendo: “A perda da exigibilidade do direito, em razão da falta do seu exercício dentro de um determinado período”.

E mais, Mauricio Godinho Delgado (2001, p. 237) discorre assim acerca da prescrição:

A prescrição extintiva constrói-se sob a ótica do titular do direito atingido. Conceitua-se, pois, como a perda da ação (no sentido material) de um direito em virtude do esgotamento do prazo para seu exercício. Ou: a perda da exigibilidade judicial de um direito em consequência de não ter sido exigido pelo credor ao devedor durante certo lapso de tempo.

O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol também é regido pela norma constitucional que versa sobre a prescrição. Esta vem previsto no art. 7º, XXIX, da CF-88, que assim dispõe:

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

Daí entende-se que existem dois prazos prescricionais, um de 5 (cinco) anos para reivindicar direitos pretéritos e outro de 2 (dois) anos a contar do término da vigência do contrato de trabalho.

Acerca do assunto disserta Alice Monteiro de Barros (2003, p. 198) da seguinte forma:

Os atletas são titulares de direitos oriundos de um contrato e trabalho, gerador da relação de emprego, logo a prescrição da ação para reivindicá-los é de cinco anos, salvo se houver ruptura do pacto, quando, então, a prescrição estará sujeita ao limite de dois anos, tudo na forma do art. 7º, inciso XXIX, da Constituição da República de 1988. Em consequência estão revogadas as disposições contrárias previstas no art. 221 do Código Brasileiro Disciplinar de Futebol.

Portanto, o atleta profissional de futebol poderá reivindicar junto à Justiça do Trabalho, os direitos que achar devido em até dois anos após o término

do respectivo contrato de trabalho, sendo que só serão passíveis de cobranças aqueles direitos que não ultrapassaram os cinco anos pretéritos a relação de emprego.

## **9 DA CESSAÇÃO DO CONTRATO**

### **9.1 Considerações Gerais**

Este capítulo visa estudar a forma e em quais os casos que ocorrem a cessação do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol.

Primeiramente, cabe salientar o conceito de cessação do contrato de trabalho. Segundo Sérgio Pinto Martins (2007, p. 348), a "cessação do contrato de trabalho é a terminação do vínculo de emprego, com a extinção das obrigações para os contratantes".

Existem várias formas de cessação do contrato de trabalho, ou seja, ela pode se dar em decorrência da vontade do empregador, do próprio empregado, um acordo entre as partes e etc.

Dentro do âmbito desportivo, especialmente dentro do futebol, a cessação do contrato de trabalho além de cessar o vínculo empregatício, cessa também o vínculo desportivo, que como vimos anteriormente é acessório daquele.

É o que nos ensina Domingos Sávio Zainagh (1998, 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 pra firmar contrato de trabalho com outro clube, como assim desejar.

Portanto, o presente estudo tem como objetivo precípuo, a elucidação das formas de cessação do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol e, ainda quais são as conseqüências desse ato.

### **9.2 Rescisão Indireta**

Toda vez que o empregado tomar a decisão de rescindir o seu contrato de trabalho, em virtude de algum ato impróprio do empregador que constitua justa causa, será considerada rescisão indireta.

As hipóteses trazidas pelo legislador para a configuração de rescisão indireta são elencadas no art. 483 da CLT:

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.

A legislação vigente para os atletas profissionais de futebol, além de aceitar as hipóteses trazidas pela CTL, admite ainda como rescisão indireta de contrato de trabalho, os casos previstos no art. 31 da Lei n. 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 três meses, terá o contrato de trabalho daquele atleta rescindido, ficando o atleta livre para se transferir para qualquer outra agremiação de mesma modalidade, nacional ou internacional, e exigir a multa rescisória 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.

§ 3º Sempre que a rescisão se operar pela aplicação do disposto no *caput* deste artigo, a multa rescisória a favor do atleta será conhecida pela aplicação do disposto no art. 479 da CLT.

Portanto, a mora salarial de eventual clube por mais de 3 (três) meses repercutirá de forma incisiva no contrato de trabalho ora em questão, visto que configura justa causa do empregador, ensejando o atleta-empregado a rescindir seu vínculo trabalhista e conseqüentemente o desportivo com o respectivo clube.

Este também é o entendimento de Alice Monteiro de Barros (2003, p. 188):

Além das causas arroladas no art. 483 da CLT, o art.31 da Lei n. 9.615, de 1988, 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.

Conclui-se, no entanto, que dentro do conceito de mora contumaz, para efeito de configuração de rescisão indireta por justa causa do empregador, enquadram-se outros pagamentos que não o salário e até mesmo a falta de recolhimento do FGTS.

Quando ocorre a rescisão indireta do contrato de trabalho, o atleta empregado tem os mesmos direitos trazidos pela CLT, inclusive o direito de pleitear ao clube-empregador, indenização prevista no art. 479 da CLT.

É a posição de Heraldo Luis Panhoca (2007, p. 136): “O Atleta receberá todas as indenizações previstas na CLT, acrescidas da cláusula penal e liberdade de vínculo desportivo”.

### **9.2.1 Multa rescisória**

A multa rescisória é devida, quando ocorre a rescisão indireta, ou seja, quando o clube empregador pratica algum ato que configura justa causa para a rescisão contratual, nos termos do que foi estudado no tópico acima.

Da leitura do §3º do artigo 31 da Lei n. 9.615/98, extrai-se o entendimento de que ao ocorrer a rescisão indireta, o clube empregador tem que pagar a título de indenização ao atleta, multa rescisória nos termos do art. 479 da Consolidação das Leis do Trabalho, que estabelece o seguinte:

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.

Parágrafo único. Para a execução do que dispõe o presente artigo, o cálculo da parte variável ou incerto dos salários será feito de acordo com o prescrito para o cálculo da indenização referente à rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

Portanto, ao ter seu contrato rescindido indiretamente em decorrência de justa causa do clube empregador, o atleta terá o direito de receber pelo menos 50% do valor que teria que receber até o término previsto do contrato.

É a posição defendida por Luciano Brustolini Guerra em seu artigo Consectários da extinção do passe no futebol brasileiro<sup>11</sup>:

Já a multa rescisória é devida quando há o descumprimento do contrato pelo clube, o que se denomina rescisão indireta do contrato de trabalho. A determinação é legal, haja vista a redação do § 3º do art. 31 da Lei Pelé, que atribui ao descumprimento das obrigações trabalhistas pelo clube os efeitos do art. 479 da CLT, que trata da dispensa do empregado nos contratos a termo. O atleta faria jus, em tal circunstância, ao recebimento de quantia equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor restante do contrato.

### 9.3 Rescisão por Justa Causa Motivada pelo Empregado

A rescisão do contrato de trabalho também pode ocorrer em virtude de falta grave cometida pelo empregado.

Sérgio Pinto Martins (2007, p. 352) define esta situação da seguinte forma:

O empregador poderá dispensar o empregado que comete falta grave, ou seja, com justa causa. A justa causa vem a ser o procedimento incorreto do empregado, tipificado na lei, que dá ensejo à ruptura do vínculo empregatício.

Este mesmo conceito é utilizado no caso específico dos jogadores de futebol. O que diferencia os empregados regidos pela CLT e os atletas profissionais de futebol são as hipóteses caracterizadoras de justa causa.

No caso dos atletas, além destas hipóteses celetistas há outras previstas especificamente no art. 20 da Lei n. 6.354/76 que não foi revogado nem alterado pela Lei Pelé (Lei n. 9.615/98). Vejamos:

Art. 20 Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho e eliminação do futebol nacional:  
I - ato de improbidade;  
II - grave incontinência de conduta;  
III - condenação a pena de reclusão, superior a 2 (dois) anos, transitada em julgado;

---

<sup>11</sup> Artigo publicado no site <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4434>>. Acesso em 31 jan. 2008.

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

A diferença reside no fato de que as hipóteses específicas além de configurarem justa causa, podem eliminar o atleta do cenário futebolístico nacional ou até mesmo internacional.

A improbidade é a primeira das hipóteses que ensejam a rescisão do contrato por justa causa do jogador de futebol. Caracteriza-se quando o indivíduo age de forma desonesta e pratica algum ato que indica o seu mau caráter.

Sérgio Pinto Martins (2007, p. 358) relata acerca de improbidade:

A improbidade revela mau caráter, perversidade, maldade, desonestidade, ímproba é uma pessoa que não é honrada. O ato ensejador da falta grave pode ocorrer com furto, roubo, apropriação indébita de materiais da empresa, a falsificação de documentos para obtenção de horas extras não prestadas, a apropriação indébita de importância da empresa, o empregado justificar suas faltas com atestados médicos falsos etc.

Dentro do âmbito desportivo pode-se destacar como ato de improbidade o suborno, que no dizer de Alice Monteiro de Barros (2003, p. 192) “consiste numa dádiva ou entrega e recebimento de dinheiro, com o fim de facilitar ou assegurar um resultado irregular de uma competição desportiva, ou, ainda, o desempenho anormal de um participante”.

Já a incontinência de conduta está ligada a um mau comportamento no que tange a vida sexual de um indivíduo. Segundo Amauri Mascaro Nascimento (2005, p. 57) “a incontinência de conduta traduz-se pelo comportamento irregular do empregado, incompatível com a moral sexual (Ex: assédio sexual).”.

Dado as peculiaridades dessa relação de emprego, o jogador de futebol é mais vigiado no que se refere a incontinência de conduta pois não muito raro, tem que manter a boa forma e fama fora do seu ambiente físico de trabalho.

Alice Monteiro de Barros (2003, p.193) na mesma linha defende que é “imprescindível, para a configuração dessa falta, que haja a habitualidade, residindo aí um dos limites à intromissão da agremiação na conduta privado do empregado.”.

Outro motivo ensejador de justa causa e expulsão do futebol nacional é a condenação penal com reclusão superior a dois anos. Esta hipótese também visa a proteção da imagem e do rendimento do atleta junto ao clube empregador.

E ainda, pode configurar justa causa também o fato da eliminação imposta pela entidade de direção máxima do futebol nacional ou internacional. Esta hipótese ocorre quando o Superior Tribunal de Justiça Desportiva (STJD) ou até mesmo a Federação Internacional e Futebol Associação (FIFA), por motivos administrativos (violência) determina a eliminação do atleta dos gramados.

Conclui-se ainda, que na hipótese de rescisão contratual motivada pelo atleta, as normas celetistas serão aplicadas a este caso, com a ressalva de que aqui, o atleta para ter o seu vínculo desportivo liberado terá que pagar uma multa contratual ao clube empregador, a título de cláusula penal, que será estudada em tópico posterior.

Vejamos posicionamento de Heraldo Luis Panhoca (2007, p. 137):

O atleta receberá as verbas da relação mantida até a ruptura, não sacará o FGTS e terá que indenizar o clube na forma do art. 48º da CLT, pelo valor da cláusula penal contratual, sem a qual não receberá a liberação do vínculo desportivo. Ficará livre para contratar com outro clube, sem, entretanto, receber registro de seu novo vínculo desportivo (não poderá jogar – Art. 33 da Lei 9.615/98).

### **9.3.1 Cláusula penal**

É de bom tom antecipar que a cláusula penal não é um instituto exclusivo do contrato desportivo, pois é cabível em todas as espécies de obrigações e contratos cíveis.

A cláusula penal é um instituto antigo previsto desde o Código Civil Brasileiro de 1916. O novo e atual código civil brasileiro também não trouxe conceito para o instituto e, portanto, mais uma vez cabe aos doutrinadores a tarefa árdua de conceituá-la.

Clóvis Beviláqua (1932, p. 132), define cláusula penal como sendo “(...) um pacto acessório, em que se estipulam penas e multas, contra aquele que deixar de cumprir o ato ou fato, a que se obrigou, ou, apenas, o retardar”.

A cláusula penal no direito desportivo é presente em quase todos os contratos de trabalho dos atletas profissionais e, portanto, merece um tratamento mais aprofundado.

Alice Monteiro de Barros (2003, p.171) define este instituto da seguinte maneira: “a cláusula penal, consoante a legislação civil, é uma cláusula acessória e tem como principal finalidade ‘reforçar o vínculo obrigacional’”.

A cláusula penal é de cunho obrigatório nos contratos de trabalho dos atletas profissionais de futebol, conforme preceitua a atual redação do art. 28 da Lei n. 9.615/98:

Art. 28. A atividade do atleta profissional, de todas as modalidades desportivas, é caracterizada por remuneração pactuada em contrato formal de trabalho firmado com entidade de prática desportiva, pessoa jurídica de direito privado, que deverá conter, obrigatoriamente, cláusula penal para as hipóteses de descumprimento, rompimento ou rescisão unilateral.

(...)

§ 3º O valor da cláusula penal a que se refere o *caput* deste artigo será livremente estabelecido pelos contratantes até o limite máximo de cem vezes o montante da remuneração anual pactuada. (incluído pela Lei nº 9.981, de 2000)

§ 4º Far-se-á redução automática do valor da cláusula penal prevista no *caput* deste artigo, aplicando-se, para cada ano integralizado do vigente contrato de trabalho desportivo, os seguintes percentuais progressivos e não-cumulativos:

I - dez por cento após o primeiro ano;

II - vinte por cento após o segundo ano;

III - quarenta por cento após o terceiro ano;

IV - oitenta por cento após o quarto ano.

§ 5º Quando se tratar de transferência internacional, a cláusula penal não será objeto de qualquer limitação, desde que esteja expresso no respectivo contrato de trabalho desportivo.

Da leitura deste artigo é possível extrair o entendimento de que a cláusula penal é devida sempre que o atleta-empregado rescindir de forma unilateral o respectivo contrato de trabalho com o clube e, portanto, caberá a ele atleta “indenizar” o clube por este contratempo.

O objetivo precípua da cláusula penal neste contrato de trabalho é incentivar o cumprimento do mesmo por ambas as partes, ou seja, pelo clube e pelo atleta. Para o primeiro, esta cláusula acaba por compensar toda a esperança depositada num atleta e o respectivo investimento para o desenvolvimento físico e hábil do mesmo.

Domingos Sávio Zainagh (2002, p. 15) tenta explicar o objetivo deste instituto e disserta da seguinte forma: “a cláusula penal não é uma forma disfarçada da manutenção da extinção do passe, e sim um meio de se evitar o aliciamento de jogadores durante uma competição, o que é bastante comum nos dias atuais”.

Muitos doutrinadores acreditam que tanto empregado quanto empregador devem a cláusula penal. Tanto em caso de rescisão contratual feita de forma unilateral antes do término previsto para eventual contrato, como em casos de descumprimento do contrato.

A conceituada doutrinadora Alice Monteiro de Barros (2003, p. 171) se rende a esta corrente, dissertando:

Admitir-se a cláusula penal apenas em favor da associação desportiva implica tratamento desigual e vai de encontro com o princípio teleológico da normativa inserida na Lei n. 9.615, de 1988, que é exatamente abolir as dificuldades no desligamento do atleta, em nome da liberdade de contratar e de distratar.

Porém parte da doutrina acredita que a cláusula penal somente será devida em caso de rescisão ou descumprimento do contrato por parte do atleta-empregado.

Sobre o assunto, assim se posiciona Álvaro Melo Filho (2001, p.128):

É importante aduzir que a cláusula penal desportiva (art. 28) é aplicável apenas ao atleta que "quebra" unilateralmente o contrato, pois no caso de esse rompimento ser de iniciativa do clube, aplica-se multa rescisória (art. 31) em favor do atleta. Quanto o § 3º do art. 28 não fixar limite para avençar a cláusula penal nas transferências internacionais, deixa evidenciado que o transferido é o atleta, e não o clube, daí porque a cláusula penal incide exclusivamente sobre o atleta. Além disso, quando o art. 33 refere-se a condição de jogo (conceito aplicável tão-somente a atleta, e nunca a clube), que só será concedida com a "prova do pagamento da cláusula penal", reforça o entendimento de que a cláusula penal incide apenas sobre a resolução unilateral pelo atleta profissional. (...) o mesmo legislador no art. 57, II, dissipa qualquer dúvida ao grafar que cláusula penal será paga pelo atleta. Assim, vê-se, em face de interpretação sistemática, que a cláusula penal desportiva é devida somente pelo atleta ao clube nos valores pactuados no respectivo contrato profissional desportivo.

E, ainda o § 5º, do art. 28, supracitado, prevê que quando o contrato de trabalho for rescindido pelo empregado em decorrência de negociações internacionais, o clube-empregador não sofrerá qualquer limitação quanto a quantia estipulada pela cláusula penal, desde que assim preveja o respectivo contrato de trabalho.

## 9.4 Direito de Preferência

Como visto anteriormente, a Lei Pelé extinguiu a figura do “passe” e, portanto, é de se presumir que os clubes ficaram desprotegidos em relação a venda de jogadores quando pelo término do prazo contratual.

Formou-se então um grande manifesto por parte dos principais clubes brasileiros, reivindicando a solução dos supostos prejuízos que esta mudança introduzida pela Lei n. 9.615/98 trouxe ao mundo futebolístico.

Visando solucionar o impasse a Lei n. 10.672/03 alterou a redação do §3º do art. 29 da Lei n. 9615/98 que passou a vigor nos seguintes termos:

Art. 29. A entidade de prática desportiva formadora do atleta terá o direito de assinar com esse, a partir de dezesseis anos de idade, o primeiro contrato de trabalho profissional, cujo prazo não poderá ser superior a cinco anos.

§ 3º A entidade de prática desportiva formadora detentora do primeiro contrato de trabalho com o atleta por ela profissionalizado terá o direito de preferência para a primeira renovação deste contrato, cujo prazo não poderá ser superior a dois anos.

Em tópico anterior viu-se que o clube formador de determinado atleta de futebol possui o direito de celebrar o primeiro contrato profissional do mesmo.

Aqui, a hipótese é outra. Além desse direito previsto no caput do art. 29 da “Lei Pelé”, com a criação do respectivo § 3º, o clube passou a ter direito de preferência em renovar este primeiro contrato.

Ou seja, a princípio o atleta ao término do seu primeiro contrato profissional somente defenderá outros clubes se o clube formador não exercer o direito de preferência, em renovar o contrato por no máximo mais dois anos.

É o que nos ensina Heraldo Luis Panhoca (2007, p. 133):

A lei de regência concedeu um novo direito ao clube formador, além de firmar o primeiro contrato de trabalho, assegurou um direito de preferência na sua renovação, estabelecendo, porém, um teto máximo de 2 anos de duração.

Da leitura do art. 29 e seu §3º percebe-se que o vínculo trabalhista entre o atleta e o clube empregador poderá ter o prazo de até sete anos, levando em

consideração que o primeiro contrato profissional pode se estender por cinco anos e o clube tem o direito em renová-lo por mais dois anos.

O que se observa na prática é que ao terminar o prazo de vigência de determinado contrato de trabalho, tanto o atleta quanto o clube recebem propostas para eventualmente desfazer o vínculo definitivamente.

Presume-se, no entanto, que o clube pode optar em não renovar com o respectivo atleta que fica livre pra estabelecer vínculo com qualquer outro clube. Quando ocorre a situação inversa, ou seja, o clube quer renovar e o atleta não, o último tem que pagar uma indenização, a chamada cláusula penal, ao respectivo clube.

### **9.5 Empréstimo do Atleta Profissional de Futebol**

O empréstimo do atleta profissional de futebol é mais uma particularidade que circunda o direito desportivo, e conseqüentemente o contrato de trabalho futebolístico.

Antônio Sérgio Figueiredo Santos (2003, p. 79) destaca o empréstimo como “modalidade legal de transferência temporária do atleta pertencente ao clube contratante para outro clube com caráter de transitoriedade e reversibilidade”.

Este instituto encontra previsão nos artigos 38 e 39 da Lei n. 9.615/98, quando se tratar de cessão nacional e no art. 40 da mesma lei quando a cessão for de cunho internacional.

Portanto, é salutar o entendimento de que para haver o empréstimo de determinado jogador a outro clube, é necessário o consentimento sem viúio do atleta.

O artigo supracitado determina que o prazo do empréstimo varie entre 3 (três) meses e o período estipulado no contrato de trabalho anterior e ainda, estipula que deve ser incluso no contrato de empréstimo cláusula de reversibilidade de contratos.

É de imprescindível importância a celebração do contrato de empréstimo para que o atleta seja devidamente registrado junto aos órgãos competentes e com isso esteja apto a desenvolver regularmente sua profissão.

O respectivo atleta, mesmo emprestado, continua com o vínculo trabalhista ligado ao clube cedente e conseqüentemente, o contrato de trabalho primário continua produzindo todos os efeitos legais.

Sobre o assunto disserta com extrema lucidez Antônio Sérgio Figueiredo Santos (2003, p. 80):

O contrato de empréstimo caracteriza a dupla relação jurídica trabalhista, sendo mister que seja mantido o vínculo laborativo do atleta com o clube cedente, isto é, o atleta continua como empregado deste clube com todos os seus direitos assegurados, inclusive encargos sociais sem interrupção ou suspensão do contrato e, sempre com a sua expressa anuência, conforme artigos 38 e 39 da Lei 9.615/98.

Entretanto, dado a extensão desta matéria que indubitavelmente poderia ser estudada com maior afinco em trabalho próprio, este trabalho aponta apenas os efeitos práticos para o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol.

## 10 COMPETÊNCIA

### 10.1 Justiça do Trabalho ou Justiça Desportiva

Um dos temas mais polêmicos envolvendo o presente estudo se concentra em saber qual o órgão competente para julgar as questões pertinentes às relações de emprego dos atletas profissionais de futebol.

O art. 29 da Lei n. 6.354/76 dispunha em seu corpo de texto o seguinte:

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.

Com isso, por muito tempo discutiu-se tanto na doutrina quanto na jurisprudência o fato de que os litígios decorrentes dos vínculos trabalhistas entre atletas e seus respectivos clubes seriam de competência única e exclusiva da Justiça Desportiva.

Esta corrente alega que o artigo 217 da CF-88 recepcionou o art. 29 da Lei n. 6.354/76, vejamos o que diz:

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.

É o que defende Vicente José Malheiros da Fonseca, em artigo publicado na pág. 32 da revista do TRT da 15ª região, n. 16, de setembro de 2001:

Relativamente ao art. 29, da Lei n. 6.354/76, entendo que a lei não pode dificultar ou vedar o acesso à Justiça do Trabalho, porém pode estabelecer condições para esse acesso. Tanto é assim, que a Lei de Arbitragem tornou obrigatória a demanda pêra as Comissões, vedando ao Poder Judiciário conhecer do litígio, se descumprida essa obrigatoriedade. Em consequência, inexistente óbice para que a lei infraconstitucional estabeleça critérios que sirvam de condição para o exercício do direito de ação.

Portanto, para esta corrente doutrinária, da leitura do artigo supracitado compreende-se o fato de que a lei estabeleceu condições para que o atleta profissional entre na seara da Justiça Comum.

Com a alteração realizada pela emenda constitucional n. 45, especificamente no seu art. 114, esta discussão se tornou inócua. Vejamos a letra da lei:

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.

Em decorrência dessa previsão, tanto a doutrina quanto a jurisprudência se apaziguou em afirmar que a competência para julgar ações de cunho trabalhista na seara desportiva é da Justiça do Trabalho e não da Justiça Desportiva.

É o entendimento de Marcilio Krieger (2007, p. 482):

Por força da disposição constitucional constante do art. 114, compete à Justiça do Trabalho o processo e julgamento de litígios que tenham como referência as relações de trabalho entre entidade desportiva e jogador profissional.

E seguindo esta orientação encontra-se posicionamento jurisprudencial<sup>12</sup> dominante:

CAUSAS ESPORTIVAS. DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Os Tribunais Esportivos são entidades com competência para resolver questões para resolver questões de ordem estritamente esportiva. A matéria em questão envolve direitos de natureza trabalhista, sendo, portanto, esta Justiça Especializada competente para dirimi-los. Incabível a alegação de violação ao art. 217 da CF, por não abranger a hipótese prevista nos autos. Recurso de Revista não conhecido.

E mais:

ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. Resta claro in casu que não se trata de questão disciplinar ou relativas às competições, caso em que a competência seria da Justiça Desportiva, a teor do § 2º, do art. 217, da Constituição Federal. Questiona-se matéria afeta ao Direito do Trabalho, sendo que todos os pedidos constantes da inicial dizem respeito a verbas de natureza trabalhista, inexistindo qualquer postulação referente à área do desporto. Incide, portanto, o art. 114, da Carta Magna, sendo desta Justiça especializada a competência para julgar o feito. (TRT, 10ª R., 3ª T., Ac. N. 2920/95, Rel. Juiz Francisco Leocádio, DJDF 25.8.95, pág. 11877).

É o que entende a ilustre doutrinadora 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 n. 9.615, de 1988, com a nova redação dada pela Lei n. 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.

---

<sup>12</sup> TST, RR 493704/98, 2ª Turma, Rel. Min. José Alberto Rossi, DJ 18.6.1999, pág. 112

Portanto, é salutar o entendimento de que todas as questões relativas à disciplina e regras específicas acerca do esporte em si serão apreciadas pela Justiça Desportiva. Já as relações pertinentes ao Direito do Trabalho serão devidamente discutidas pela Justiça do Trabalho.

## 11 CONCLUSÃO

O resultado do presente estudo demonstrou que apesar de muitas vezes ser visto como mera diversão e sendo fato que o futebol acarreta emoções que envolvem pessoas das mais variadas classes sociais num maravilhoso mundo mágico, sincronizando milhares de pessoas em um mesmo sentimento de paixão, este ainda carece de uma contemplação jurídica mais aprofundada por parte dos profissionais de direito.

A intensa profissionalização e mercantilização da atividade futebolística fizeram com que surgisse a imperiosa necessidade de regulamentação da relação laboral entre atletas e clubes. Com o advento da Lei n. 6.354/76 e posteriormente da Lei n. 9.615/98, que mais tarde veio a ser alterada por diversas outras leis, a relação empregatícia dos profissionais do futebol passou a ter maior enfoque dentro do cenário jurídico nacional.

Impulsionado pela evolução legislativa iniciada com a criação de diversos decretos e outras legislações esparsas, a elaboração das leis acima citadas estabeleceu uma tênue ligação entre o direito desportivo e o direito do trabalho. Surgiram então, diversas particularidades que circundam o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, o que o torna tão especial e peculiar.

Ficou definido que ao celebrar contrato de trabalho, tanto o clube quanto o atleta profissional de futebol têm que estar cientes de todas as nuances que revestem este ato. As particularidades perante o contrato de trabalho puramente celetista estão presentes desde a celebração do contrato até a definitiva extinção do mesmo.

Foi visto, ainda, que logo após a celebração do contrato, que vem revestido de várias formalidades, é necessário o registro no órgão desportivo competente, para que surja além do vínculo trabalhista, o vínculo desportivo. Este liga o atleta ao respectivo clube. Para configurar como parte neste contrato, é necessário por parte do empregador ser algum ente de caráter puramente desportivo. Já para ser empregado, é necessário que o atleta tenha idade mínima para o início das atividades futebolísticas profissionais, ou seja, 16 anos de idade.

Não obstante, foram amplamente discutidas as peculiaridades que circundam a jornada de trabalho dos jogadores de futebol profissional, inclusive no que tange a concentração e respectivas horas extras, trabalho em horário noturno, intervalos, descanso semanal remunerado e férias.

Nesse ponto, nos pareceu claro que o atleta profissional de futebol tem os mesmos direitos dos trabalhadores em geral, conforme preceitua a CF-88, quer seja, trabalho semanal limitado a 44 horas. A concentração por ser um ponto particular ao desempenho do atleta na sua atividade laboral não deve ser vista como tempo a disposição do empregador e, portanto, não deve ser considerada como hora trabalhada. Por isso, não enseja o pagamento de horas extras.

Outro aspecto interessante apontado pelo tema ora estudado se refere à remuneração dos atletas. Conforme visto ao longo do presente estudo, têm-se institutos que não são peculiares a nenhuma outra relação laboral, tais como o pagamento de luvas e bichos e ainda o direito de arena e o direito de imagem. Alguns desses institutos são tachados pela doutrina e jurisprudência como de natureza salarial e outros como de natureza salarial.

Indubitável o fato de que alguns institutos tais como as quantias pagas a títulos de bichos e luvas possuem natureza salarial e, portanto, integram o montante que determinado atleta recebe como salário e reflete em todas as verbas trabalhistas devidas pelo clube-empregador.

Dentre esses pagamentos a parte, os que chamaram mais atenção foram os institutos do direito de arena e do direito de imagem. Apesar de ambos estarem ligados aos direitos constitucionais à privacidade e à imagem, se diferem entre si. Enquanto o primeiro é pago a título de transmissões de imagens e ou áudio durante a apresentação de jogos pela rede televisa ou rádio difusora (questões ligadas à atividade laboral exercida pelo atleta), o último é pago a título da exploração extracampo que determinado clube ou até mesmo outras empresas fazem de determinado atleta.

Verificou-se que o direito de arena sempre é considerado como natureza salarial já o direito de imagem dependendo da situação não é assim considerado. Como é um direito estranho ao direito trabalhista, pois a princípio é um instituto de natureza cível, se utilizado de forma a não prejudicar os direitos trabalhistas do atleta nem de burlar questões fiscais e previdenciárias, não terá natureza salarial muito menos remuneratória. Caso seja utilizado com os objetivos

apregoados negativamente logo acima, grande parte da doutrina e da jurisprudência defende que terá sim natureza salarial.

Outra peculiaridade de suma importância amplamente discutida se referiu à obrigatoriedade da cláusula penal no contrato de trabalho do atleta profissional de futebol. Ao contrário do que muitos pensam esta cláusula pode beneficiar tanto o clube-empregador quanto o atleta-empregado.

Por fim, nos pareceu óbvio o entendimento de que o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol deve ser amparado, em caso de descumprimento e outros tipos de controvérsias, pela Justiça do Trabalho e nunca pela Justiça Desportiva, pois esta é competente apenas para atos de indisciplina e outras questões envolvendo regras peculiares à seara desportiva.

Portanto, é mister ressaltar, que dado a magnitude que este esporte representa não só no Brasil como no Mundo inteiro, o tema ora em estudo deve ser tratado pelos profissionais da área jurídica de forma mais aprofundada, pois apesar de haverem leis específicas que retratam acerca do tema, ainda existem muitas lacunas legislativas que acabam por não proteger de forma mais segura esta profissão chamada futebol.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AIDAR, Carlos Miguel (Coordenador). **Curso de Direito Desportivo**. São Paulo: Ícone Editora, 2003.

\_\_\_\_\_. **Direito Desportivo**. Campinas: Editora Jurídica Mizuno, 2000.

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

BEVILÁQUA, C. **Código Civil dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro: Editora Estácio de Sá, 1932.

GUERRA, Luciano Brustolini. **Consectários da extinção do passe no futebol brasileiro**. Disponível em <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4434>>. Acesso em 31 de jan. 2008.

CÂNDIA, Ralph. **Comentários aos Contratos Trabalhistas Especiais**. São Paulo: LTr Editora, 1987.

CARVALHO, Alcirio Dardeau de. **Comentários à Lei sobre Desportos**. Rio de Janeiro: Destaque, 1996.

CATHARINO, José Martins. **O Contrato de Emprego Futebolístico no Direito Brasileiro**. São Paulo: LTr Editora, 1969.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

\_\_\_\_\_. **Introdução ao Direito do Trabalho: relações de trabalho e relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2001.

DUARTE, Orlando. **História dos esportes**. São Paulo: Makron Books, 1996.

EZABELLA, Felipe Legrazie. **O Direito Desportivo e a Imagem do Atleta**. São Paulo: IOB Thompson, 2006.

FERRATO, Diego Soares. **Trabalho de boleiro. Jogador de futebol deve ter contrato específico.** In: Revista Consultor Jurídico. Disponível em <<http://conjur.estadao.com.br/static/text/60199,1>>. Acesso em 05 de jan. 2008.

GRISARD, Luis Antônio. **Considerações sobre relação entre contrato de trabalho de atleta profissional de futebol e contrato de licença de uso de imagem.** Disponível em <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3490>>. Acesso em 10 de out. 2007.

LYRA FILHO, João. **Introdução ao Direito Desportivo.** Rio de Janeiro: Pongetti, 1952.

MACHADO, Rubens Approbato. et all. **Curso de Direito Desportivo Sistemico.** São Paulo: Quartier Latin, 2007.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** São Paulo: Atlas, 2007.

\_\_\_\_\_. **Direitos Trabalhistas Do Atleta Profissional De Futebol.** Disponível em: <[www.trt18.gov.br/revista/03Public/Artigos/001-Pmartins-Futebol.pdf](http://www.trt18.gov.br/revista/03Public/Artigos/001-Pmartins-Futebol.pdf)>. Acesso em 13 de jan. de 2008.

MELO FILHO, Álvaro. **Direito Desportivo: Aspectos Teóricos e Práticos.** São Paulo: IOB Thompson, 2006.

\_\_\_\_\_. **O Desporto na Ordem Jurídico-Constitucional Brasileira.** São Paulo: Editora Malheiros, 1995.

\_\_\_\_\_. **Novo Regime Jurídico do Deporto: comentários à Lei 9.615 e suas alterações.** Brasília: Brasília Jurídica, 2001.

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

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2005.

NUNES, Inácio. **Lei Pelé Comentada e Comparado. Lei Pelé X Lei Zico .** Disponível em <<http://www.inacionunes.com.br>>. Acesso em 27 de jan. 2008.

PESSOTTI, Alan Menezes. **Direito do Atleta**. Rio de Janeiro: Editora Lúmen Júris, 2003.

RODRIGUES, Décio Luis José. **Direitos do Torcedor e Temas Polêmicos do Futebol**. São Paulo: Rideel, 2003.

SANTOS, Antônio Sérgio Figueiredo. **Direito Desportivo e Justiça do Trabalho: Atletas e clubes de futebol; direitos e deveres. Estatuto do torcedor**. Santos: Edição do Autor, 2003.

ZAINAGH, Domingos Sávio. **Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

\_\_\_\_\_. **Nova Legislação Desportiva – Aspectos Trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2001.