

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

PUC-SP

Fernando Rogério Peluso

O Atleta Profissional de Futebol e o Direito do Trabalho

MESTRADO EM DIREITO

SÃO PAULO

2009

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

PUC-SP

Fernando Rogério Peluso

O Atleta Profissional de Futebol e o Direito do Trabalho

MESTRADO EM DIREITO

Dissertação apresentada à banca examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Direito do Trabalho, sob orientação do Professor Doutor Paulo Sergio João.

SÃO PAULO

2009

Banca Examinadora

a Cyntia, minha amada esposa, sinônimo de amor e paciência;

ao José, meu amado pai, de quem tento seguir os passos de sabedoria;

a Maria, minha amada mãe, a responsável por insistir que eu iniciasse o curso de Direito; e

aos meus amados irmãos, cunhados, cunhadas e sobrinhos sempre compreensivos com minhas ausências.

ao mestre Dr. Paulo Sergio João, com quem aprendi não só valiosas lições de direito mas também lições de vida;

ao Professor Dr. Pedro Paulo Teixeira Manus, com quem aprendi lições de direito do trabalho durante todo o curso de Mestrado na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo;

a minha esposa, Cyntia Andrade Stüpp Peluso, pelo apoio incondicional e pelo auxílio no transcurso desse trabalho;

ao meu pai, José Ubirajara Peluso, pelo apoio incondicional e pelas inúmeras conversas que tanto auxiliaram esse trabalho; e

ao amigo, Rafael Arruda Botelho, que tanto auxiliou a realização desse trabalho.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo evidenciar as principais particularidades e condições aplicáveis ao contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, especificamente no que se refere aos sujeitos do contrato, ao vínculo desportivo, aos aspectos formais a serem observados na celebração do contrato, à jornada de trabalho, à remuneração e ao encerramento do contrato.

Para alcançar esse objetivo, em cada um dos aspectos analisaremos as condições gerais que normatizam os contratos de trabalho regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho e, em seguida, verificaremos o funcionamento do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol de acordo com a Constituição Federal, a legislação aplicável a essa modalidade de contrato e a aplicação subsidiária de outras regras e normas.

Procuraremos demonstrar que a profissão de jogador de futebol detém uma série de condições especiais, que influenciam na análise jurídica das questões decorrentes do contrato de trabalho, e, conseqüentemente, em alguns casos, geram um distanciamento jurídico entre o empregado que exerce a função de jogador profissional de futebol e os empregados que estão sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho.

Palavras-chave: atleta – futebol – profissional – contrato – trabalho

ABSTRACT

The objective of this work is to evidence the main peculiarities and conditions applicable to employment agreements with professional football athletes, specifically in relation to the parties to the agreement, players' registration, formal aspects that need to be observed for the entering into of such agreements, working hours, compensation and termination of the agreement.

In order to achieve such objective, we will in each respect analyze the general conditions that regulate employment agreements governed by the Restated Employment Laws (*Consolidação das Leis do Trabalho*) and next we will evaluate how a professional football athlete's employment agreement operates in accordance with the Federal Constitution and the legislation applicable to this type of agreement, as well as the subsidiary application of other rules and laws.

We will seek to demonstrate that the football player profession has a number of special conditions that influence the legal analysis of issues resulting from employment agreements and therefore in certain cases cause a legal distancing between employees performing the function of professional football players and employees under the regime of the Restated Employment Laws (*Consolidação das Leis do Trabalho*).

Key-words: athlete – football – professional – agreement – employment

ABREVIações

BID	Boletim Informativo Diário
CC	Código Civil
CBF	Confederação Brasileira de Futebol
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CF	Constituição Federal
FAAP	Fundo de Assistência ao Atleta Profissional
FIFA	<i>Fédération Internationale de Football Association</i>
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
IFAB	<i>International Football Association Board</i>
OIT	Organização Internacional do Trabalho
RETJ	<i>Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores</i>

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	1
Justificativa do Tema	1
Delimitação do Tema	3
 1 O FUTEBOL PROFISSIONAL.....	8
1.1 O Futebol no Brasil: História e Profissionalismo	8
1.2 A Evolução Legislativa do Futebol no Brasil	11
1.3 A Estrutura do Futebol no Mundo	17
1.3.1 Natureza impositiva das regras estabelecidas pela FIFA.....	19
1.4 A Estrutura Jurídica do Futebol no Brasil.....	21
 2 SUJEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO	26
2.1 Conceito de Atleta Profissional de Futebol	26
2.1.1 Capacidade jurídica do atleta de futebol	30
2.1.1.1 O Caso do Menino Jean Carlos Chera	32
2.1.2 O atleta estrangeiro	35
2.1.2.1 Limitação à Quantidade de Atletas Estrangeiros	37
2.2 Conceito de Entidade de Prática Desportiva.....	39
 3 VÍNCULO DESPORTIVO	40
3.1 Finalidade do Vínculo Desportivo	42
3.2 A Existência do Vínculo Desportivo e a Condição de Atleta Profissional de Futebol.....	43
3.3 Extinção do Vínculo Desportivo	44
 4 ASPECTOS ESPECIAIS DO CONTRATO DE TRABALHO.....	47
4.1 Quanto à Forma.....	48
4.2 Quanto ao Conteúdo.....	50
4.3 Quanto ao Tempo de Duração.....	51

4.4 Renovação do Contrato de Trabalho	56
4.5 Inobservância das Formalidades Legais no Contrato de Trabalho	58
4.6 O Pré-contrato	61
5 A FORMAÇÃO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL.....	64
5.1 Equipe Formadora: Primeiro Contrato de Trabalho Profissional.....	64
5.1.1 Descumprimento ao direito da equipe formadora.....	66
5.1.2 A constitucionalidade do direito da equipe formadora.....	68
5.2 O Direito de Preferência na Renovação do Primeiro Contrato de Trabalho.....	69
5.3 Compensação pela Formação do Atleta	71
5.4 Mecanismo de Solidariedade.....	74
6 A JORNADA DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL.....	76
6.1 Jornada de Trabalho	80
6.2 Períodos de Concentração	85
6.3 Períodos de Viagem e Períodos de Excursão	88
6.4 Trabalho Noturno	91
6.5 Períodos de Descanso.....	94
6.5.1 Intervalo intrajornada.....	95
6.5.2 Intervalo intermódulos	97
6.5.3 Intervalo semanal: descanso semanal remunerado	98
6.5.4 Intervalo anual: férias	100
7 A REMUNERAÇÃO	102
7.1 Isonomia Salarial	103
7.2 “Luvas”	105
7.3 “Bichos”.....	107
7.3.1 “Bichos” recebidos pelo atleta no período de participação em seleções..	110
7.4 Direito de Arena	113
7.4.1 Conceito	114
7.4.2 Breve Histórico	116
7.4.3 Natureza Jurídica	117
7.4.4 Limitações	120

7.4.5 Pagamento	121
7.5 Outras Parcelas	123
8 A IMAGEM “EXTRACAMPO”	124
8.1 Contrato de Licença de Uso de Imagem.....	124
8.2 Natureza Jurídica	126
8.3 Pagamento.....	133
8.4 O “Caso Luizão”	133
9 A EXTINÇÃO, A RESCISÃO E A RESILIÇÃO BILATERAL DO CONTRATO DE TRABALHO	136
9.1 O Aviso-Prévio e as Indenizações Previstas nos Artigos 479 e 480 da CLT ..	137
9.2 A Cláusula Penal	140
9.2.1 Cláusula penal nos contratos de trabalho que não preenchem os requisitos legais	145
9.2.2 Legitimidade	146
9.2.3 Valor da cláusula penal	151
9.3 A Extinção do Contrato de Trabalho	154
9.4 A Resilição Bilateral do Contrato de Trabalho	154
9.5 A Rescisão Unilateral e Imotivada do Contrato de Trabalho.....	156
9.6 A Rescisão Unilateral e Motivada do Contrato de Trabalho.....	157
9.6.1 Iniciativa da entidade de prática desportiva.....	157
9.6.2 Iniciativa do atleta profissional de futebol	159
CONCLUSÃO.....	162
BIBLIOGRAFIA.....	167
ANEXOS.....	177
Anexo 1 Boletim Informativo Diário (BID).....	178
Anexo 2 Reglamento sobre El Estatuto y La Transferencia de Jugadores (RETJ).....	179

INTRODUÇÃO

Justificativa do Tema

O futebol, apesar de amplamente difundido e praticado pelo mundo, sem dúvida alguma, encontra no Brasil e em alguns outros países o maior fascínio. No nosso país, além de o futebol ser o esporte com maior número de praticantes e de ocupar enorme espaço na mídia, a verdade é que tal modalidade esportiva movimenta verdadeiras paixões.

Esse fascínio encontra o ápice nos períodos de realização das competições entre os países – Copa do Mundo. Em tal época, a população brasileira simplesmente cessa a atividade laborativa, seja nas linhas de produção, no comércio, na prestação de serviços, seja em qualquer outra atividade, e coloca-se à frente de um aparelho de televisão ou de rádio para acompanhar a partida da seleção brasileira.

Além disso, diante das desigualdades sociais no Brasil, o futebol desempenha também um caráter social, pois consegue, durante o tempo de uma partida, igualar nas arquibancadas os ricos e os pobres num só objetivo, incentivar o time querido na busca pela vitória.

Como se não bastasse, o futebol, assim como muitas outras modalidades esportivas, é uma forma de inclusão social das camadas mais pobres, já que a projeção profissional decorrente dessa prática desportiva independente de condições financeiras ou educacionais.

No entanto, até há pouco tempo, as relações jurídicas advindas do futebol – aqui se inclui o contrato de trabalho – ficavam restritas aos muros que circulam o próprio esporte e todas as questões eram analisadas e solucionadas dentro da Justiça Desportiva.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988 e, mais recentemente, com a entrada em vigor da Lei Pelé, n.º 9.615/98, o atleta profissional de futebol deixou de ser, como era considerado até então, uma “propriedade da entidade de prática desportiva” para se tornar de vez um empregado.

Além disso, como divisor de águas na relação jurídica de trabalho do atleta profissional de futebol, a análise e a solução dos conflitos decorrentes do contrato de trabalho deixaram de ser competência da Justiça Desportiva e passaram a ser da Justiça do Trabalho.

Essas alterações aproximaram do mundo jurídico o mundo do futebol, de forma que uma pequena parcela da doutrina passou a estudar e analisar as questões que permeiam o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol.

No entanto toda essa movimentação é recente, e, assim, existem inúmeras controvérsias a respeito do melhor enquadramento jurídico a ser dado às questões decorrentes do contrato de trabalho.

Esse cenário de atualidade jurídica e pequena quantidade de material doutrinário, aliados a uma paixão imensurável pelo futebol, levou-nos à idéia de estudar algumas das principais questões do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol.

Delimitação do Tema

No presente estudo pretendemos abordar o que consideramos as principais questões relativas ao contrato de trabalho do atleta profissional de futebol inserido no sistema globalizado e formal do esporte.

Para tanto, em algumas passagens faremos referência às condições do atleta não-profissional, mas sempre com o intuito de demonstrar as particularidades envolvidas na relação jurídica entre o atleta de futebol e a entidade de prática desportiva.

Pelo mesmo motivo, as nossas análises sempre iniciarão pela regra geral estabelecida para os empregados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e, após, verificaremos as especificidades aplicáveis aos atletas profissionais de futebol.

Desde logo é importante mencionar que o nosso trabalho apresenta reduzida quantidade de informações relativas ao Direito estrangeiro, uma vez que os autores brasileiros pouco mencionam o funcionamento da legislação aplicável ao atleta profissional de futebol nos demais países.

Nesse cenário, iniciaremos o nosso estudo por meio de um panorama geral. Faremos breve relato a respeito do surgimento e da profissionalização do futebol no Brasil. Logo após, verificaremos a evolução legislativa e a estruturação do futebol em nosso país.

Além disso, analisaremos o futebol no cenário mundial e, assim, visualizaremos em breve passagem o surgimento do futebol no mundo, a criação da *Fédération Internationale de Football Association* (FIFA) e, por fim, a natureza jurídica das regras e normas estabelecidas por tal instituição.

A partir do segundo capítulo, entraremos propriamente nas particularidades que permeiam o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol. Dessa forma, iniciaremos o estudo com a análise dos sujeitos do contrato e, com isso, definiremos o conceito de atleta profissional de futebol empregado e de entidade de prática desportiva empregadora.

No mesmo capítulo, analisaremos a capacidade jurídica do atleta de futebol para a celebração do contrato de trabalho e, por isso, faremos considerações a respeito do atleta não-profissional.

Ademais, verificaremos as questões jurídicas referentes ao atleta estrangeiro, bem como as condições e requisitos necessários para que esses atletas possam celebrar contrato de trabalho no Brasil.

No terceiro capítulo, abordaremos as questões relativas ao vínculo desportivo do atleta profissional de futebol, uma vez que, nos termos da própria legislação aplicável ao atleta, esse vínculo é acessório ao contrato de trabalho. Nesse sentido, estudaremos a finalidade, os modos de extinção e, principalmente, verificaremos se o vínculo desportivo é condição para se considerar profissional de futebol um atleta.

No quarto capítulo, analisaremos os aspectos formais do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, especificamente no que se refere à forma, ao conteúdo e ao tempo de duração do contrato.

Além disso, estudaremos se tais especificidades são condições de validade ou meras formalidades legalmente previstas para o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol.

Ainda no quarto capítulo, verificaremos a possibilidade e as condições de validade para a celebração de pré-contrato de trabalho entre o atleta profissional de futebol e a entidade de prática desportiva.

No capítulo seguinte, abordaremos as questões relativas à formação do atleta profissional de futebol, essencialmente quanto ao aspecto das proteções legais destinadas a incentivar as entidades de prática desportiva a investirem nas categorias de base.

Nesse cenário, analisaremos o direito de a entidade de prática desportiva de celebrar o primeiro contrato de trabalho com o atleta que ela tenha formado, assim como a legalidade desse direito sob o enfoque constitucional.

Ademais, verificaremos o direito de preferência de essa mesma entidade formadora renovar o primeiro contrato de trabalho profissional e os mecanismos compensatórios, previstos especificamente no sistema de futebol organizado pela FIFA, para compensar os custos e despesas incorridos pela entidade de prática desportiva na formação dos atletas.

No sexto capítulo, estudaremos as questões relativas à jornada de trabalho e aos períodos de descanso aplicáveis ao atleta profissional de futebol. Para tanto, iniciaremos com uma breve análise a respeito das obrigações decorrentes do contrato de trabalho.

Após, verificaremos a aplicabilidade, ou não, do conceito de jornada de trabalho disposto na CLT aos atletas profissionais de futebol, em razão das particularidades existentes no contrato de trabalho desses profissionais.

Além disso, analisaremos se os períodos de concentração, viagens e excursões devem, ou não, ser inseridos na jornada de trabalho e, por fim, abordaremos as questões relativas aos períodos de descanso intrajornada, intermódulos, semanal e anual.

No capítulo seguinte, estudaremos a remuneração do atleta profissional de futebol. Nessa linha analisaremos, inicialmente, a aplicabilidade, ou não, da isonomia salarial aos atletas, tendo em vista as particularidades do contrato de trabalho do atleta de futebol.

Em seguida, abordaremos as parcelas que compõem a remuneração do atleta e, por isso, estudaremos as “luvas”, os “bichos” e o direito de arena. Especificamente com relação a essa parcela, apresentaremos o conceito, breve relato histórico, estudo da natureza jurídica, questões ligadas ao pagamento e às limitações.

Ainda dentro das questões inseridas na remuneração do atleta, no oitavo capítulo, estudaremos o contrato de licença de imagem, que chamamos de imagem “extracampo”, ou seja, fora das quatro linhas do gramado.

Esse estudo terá como finalidade justamente analisar se os valores auferidos pelo atleta profissional de futebol a título de licença de uso de imagem fazem parte, ou não, da remuneração do atleta. Para tanto, realizaremos uma análise da natureza jurídica da parcela.

No nono e último capítulo, faremos uma abordagem a respeito da extinção, da rescisão e da resilição do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol. Para tanto, analisaremos as indenizações aplicáveis e as questões pertinentes à cláusula penal que, por imposição legal, deve ser estabelecida no contrato de trabalho do atleta profissional de futebol.

Por fim, abordaremos as principais particularidades em cada uma das formas de encerramento do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol e as consequências sob o vínculo desportivo.

Esperamos, dessa forma, que esse trabalho contribua, mesmo que de maneira modesta, para instigar o estudo da relação jurídica de trabalho do atleta profissional de futebol.

1 O FUTEBOL PROFISSIONAL

1.1 O Futebol no Brasil: História e Profissionalismo

A origem oficial do futebol no Brasil, como exaustivamente repetida nos livros e nas histórias, ocorreu em 18 de fevereiro de 1894, quando o então estudante brasileiro, Charles William Miller, retornou ao país aos 19 anos de idade, após temporada de estudos na Inglaterra e trouxe na mala um livro com as regras do jogo, dois uniformes, duas bolas e uma bomba para enchê-las.

É verdade que existem relatos a respeito da realização de partidas de futebol antes do retorno de Charles William Miller ao Brasil. Em 1874 ocorreu uma partida de futebol na praia de Botafogo, no Rio de Janeiro, organizada por marinheiros de navios ingleses ancorados no porto. Além dessa, em 1878, oficiais e marinheiros do navio inglês *Crimeia* organizaram uma partida de exibição em frente à residência da Princesa Isabel.

A primeira partida de futebol organizada por Charles William Miller ocorreu em 14 de abril de 1895, na cidade de São Paulo, num terreno baldio situado entre as atuais ruas Santa Rosa e do Gasômetro. De um lado estava a equipe da The São Paulo Railway – empresa na qual Charles William Miller trabalhava – e do outro, a equipe da The Gas Company. O jogo terminou 4 a 2 para a equipe Railway.

Logo depois dessa partida, surgiram as primeiras equipes de futebol. Em 1896, o São Paulo Athletic Club, atualmente designado Clube Atlético São Paulo (SPAC), fundado oito anos antes – em 13 de maio de 1888 – foi o primeiro a aderir ao futebol, sem dúvida alguma por ter Charles William Miller no quadro associativo.

Além dessa, surgiram diversas outras equipes espalhadas pelo país, dentre as quais podemos mencionar: (i) na cidade de Porto Alegre, o Esporte Clube Rio Grande (1900); (ii) na cidade de Campinas, a Associação Atlética Ponte Preta (1900) e (iii) na cidade do Rio de Janeiro, o Fluminense Foot-ball Club (1902) – o Clube de Regatas Flamengo e o Clube de Regatas Vasco da Gama que, apesar de terem sido fundados em 1895 e 1898, respectivamente, só criaram a equipe de futebol após o surgimento do Fluminense Foot-ball Club.

Embora se tenham notícias de que o primeiro campeonato de futebol de equipes paulistas foi realizado em 1899, somente em 14 de dezembro de 1901 foi fundada a Liga Paulista de Futebol. No ano seguinte – 1902 – houve oficialmente a disputa do primeiro campeonato paulista de futebol, cujo vencedor foi o São Paulo Athletic Club.

A cobrança de ingressos ocorreu pela primeira vez na cidade do Rio de Janeiro, em 16 de julho de 1903, quando o Fluminense Foot-ball Club disputou partida contra o Clube Atlético Paulistano. De acordo com notícias, assistiram à partida 2.500 espectadores, entre os quais o então Presidente da República, Rodrigues Alves. Considerando que os sócios dos clubes e os parentes dos atletas não pagaram ingresso, o público pagante foi de 969 pessoas.¹

Em 20 de agosto de 1914 foi fundada a Confederação Brasileira de Futebol (CBF). Em 1923, essa entidade filiou-se à FIFA.

A primeira partida oficial da seleção brasileira de futebol foi realizada em 27 de setembro de 1914, pela Copa Rocca², em Buenos Aires, e foi vencida pelo Brasil com o placar de 1 a 0.³

¹ REIS, Heloisa Helena Baldy dos; ESCHER, Thiago de Aragão. Futebol e sociedade, p. 34.

² Idealizada pelo Presidente argentino Julio Rocca, a competição era disputada numa única partida entre Brasil e Argentina. Foi vencida pelo Brasil em sete edições, e pela Argentina em três. Na edição realizada em 1971, houve empate entre as equipes.

O futebol, no entanto, era praticado como passatempo por membros da elite da sociedade. Tanto assim que, em 1914, a formação da equipe do Clube de Regatas Flamengo era composta de nove estudantes de Medicina e um de Direito.⁴

Não demorou muito para o futebol se profissionalizar e, com isso, ser rompida a barreira sócio-econômica. Nesse aspecto, as equipes formadas pelas empresas desempenharam um grande papel, já que permitiram a participação de operários como atletas.

Waldenyr Caldas⁵ relata que os ingleses da Cia. Progresso Industrial, fundadores do The Bangu Athletic Club (1904), viram-se obrigados a aceitar a participação de operários nas partidas, pois não eram em um número suficiente para formar duas equipes.

A barreira sócio-econômica existente no futebol foi definitivamente rompida quando, em 1920, o Clube de Regatas Vasco da Gama passou a aceitar negros na equipe de futebol. Em 1923, quando se sagrou campeão do campeonato da primeira divisão do Rio de Janeiro, valeu-se de quatro atletas negros e sete brancos, dos quais quatro eram analfabetos.⁶

A profissionalização do futebol no Brasil, conforme o mesmo Waldenyr Caldas⁷, teve início em 1915, ocasião em que os clubes passaram a agraciar os jogadores de acordo com a participação nas partidas.

Segundo relatos não-oficiais, na mencionada participação do Clube de Regatas Vasco da Gama no campeonato de 1923, os torcedores arrecadavam dinheiro para agraciar os atletas em caso de vitória ou empate, semelhantemente ao

³ www.cbf.com.br. Acesso em 30 de junho de 2008.

⁴ SUSSEKIND, Hélio. Futebol em dois tempos, p. 45.

⁵ O pontapé inicial: memória do futebol brasileiro, p. 29.

⁶ CALDAS, Waldenyr. Op. cit., p. 44.

⁷ Ibidem, p. 38.

que conhecemos hoje como “bicho”; o valor oscilava de acordo com a importância das partidas.⁸

Nessa época, os países europeus já atraíam jogadores brasileiros oferecendo-lhes melhores condições e remuneração, pois tratavam os atletas de maneira profissional. Um exemplo foi o do goleiro Jaguaré, que defendia o Clube de Regatas Vasco da Gama. Ao término de uma excursão do clube pela Europa, o então goleiro da seleção brasileira não retornou ao Brasil, sendo contratado pelo Barcelona (equipe espanhola).⁹

Na tentativa de evitar o êxodo dos jogadores, a partir de 1932 o América Football Club, do Rio de Janeiro, passou a assinar contratos com os atletas, estipulando as condições e, inclusive, a remuneração. No ano seguinte – 1933 – os principais clubes do Rio de Janeiro decidiram profissionalizar o futebol, medida imediatamente seguida pelas equipes de outros Estados entre os quais, o Estado de São Paulo.

Em 12 de março de 1933, na Cidade de Santos, foi realizada a primeira partida entre profissionais. O São Paulo da Floresta – anos depois, alguns sócios de tal clube fundaram o São Paulo Futebol Clube – venceu o Santos Futebol Clube pelo placar de 5 a 1.¹⁰

1.2 A Evolução Legislativa do Futebol no Brasil

A regulamentação dos esportes no Brasil teve início embrionário com a criação do Conselho Nacional de Cultura, no período do então Presidente Getúlio Vargas, pelo advento do Decreto-Lei n.º 526, de 1.º de julho de 1938. O Conselho,

⁸ www.vascodagama.com.br. Acesso em 30 de junho de 2008.

⁹ GUILHERME, Paulo. Goleiros: heróis e anti-heróis da camisa 1, p. 64.

¹⁰ www.spfc.com.br. Acesso em 30 de junho de 2008.

ligado ao Ministério da Educação e Saúde, tinha como objetivo desenvolver a cultura da educação física (artigo 2.º, parágrafo único, letra “h”¹¹).

No ano seguinte, promulgado o Decreto-Lei n.º 1.056/39, foi criada a Comissão Nacional de Desportes, órgão que tinha, entre as atribuições, a tarefa de analisar os problemas do esporte e apresentar um plano de regulamentação ao Governo Federal (artigo 2.º¹²).

Em 1941, o Governo Federal promulgou o Decreto-Lei n.º 3.199, de 14 de abril, que regulou toda a estrutura esportiva no país. Esse Decreto-Lei autorizou a criação do Conselho Nacional de Desportes, bem como unidades menores de atuação de tal Conselho no âmbito regional. Além disso, regulamentou a criação de Confederações, Federações e Ligas esportivas e editou medidas para o incentivo à prática esportiva.

A regulamentação das relações de trabalho dos atletas profissionais de futebol ocorreu quando foi assinado o Decreto n.º 53.820, de 24 de março de 1964. Entre as condições estabelecidas nesse Decreto foram determinadas a observância de prazos mínimos e máximos de vigência do contrato de trabalho do atleta (artigo 3.º¹³), o recesso obrigatório entre 18 de dezembro e 07 de janeiro de cada ano

¹¹ Artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 526/38: “O Conselho Nacional de Cultura será o órgão de coordenação de todas as atividades concernentes ao desenvolvimento cultural, realizadas pelo Ministério da Educação e Saúde ou sob o seu controle ou influência. Parágrafo único- O desenvolvimento cultural abrange as seguintes atividades: (...) h- a educação física (educação e esporte).”

¹² Artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 1.056/39: “Compete à Comissão de que trata o artigo anterior realizar minucioso estudo do problema dos desportos no país, e apresentar ao Governo Federal, no prazo de sessenta dias, o plano geral de regulamentação.”

¹³ Artigo 3.º do Decreto n.º 53.820/64: “O prazo de vigência do contrato de atleta profissional de futebol não poderá ser inferior a três meses nem superior a dois anos, (...)”

(artigo 6.^º¹⁴) e a necessidade de autorização expressa do atleta para a cessão do contrato de uma entidade desportiva para outra (artigo 1.^º¹⁵).

A Constituição Federal (CF) de 1967 garantiu competência privativa ao Governo Federal para legislar sobre matéria esportiva (artigo 8.^º, XVII, “q”¹⁶).

A partir daí ocorreram modificações na legislação esportiva e em especial do atleta de futebol, por meio de regulamentações principalmente editadas pelo Conselho Nacional de Desportes. Em 08 de outubro de 1975, o governo militar de Ernesto Geisel sancionou a Lei n.^º 6.251 que alterou substancialmente o Decreto-Lei n.^º 3.199/41 e passou a tratar da organização do esporte todo.

Em 24 de novembro de 1975, foi sancionada a Lei n.^º 6.269, que criou um sistema de assistência complementar para o atleta profissional que, ao deixar de exercer a atividade esportiva, não tinha meios de subsistência (artigo 2.^º¹⁷).

No ano seguinte foi sancionada a Lei n.^º 6.354, de 02 de setembro de 1976, que se encontra parcialmente em vigor, regulando, de forma pormenorizada, a profissão do atleta de futebol. Estabeleceu os conceitos de empregado e empregador, e diversas formalidades do contrato, tais como os prazos mínimo e máximo de vigência, a obrigatoriedade de remuneração, a jornada de trabalho, o sistema de concentração, a cessão, as formas de rescisão, bem como o instituto do

¹⁴ Artigo 6.^º do Decreto n.^º 53.820/64: “O período compreendido entre 18 de dezembro e 7 de janeiro, inclusive, será considerado de recesso obrigatório para todos os atletas profissionais de futebol vinculados a associação desportivas sediadas no País, sendo vedado, no seu decurso, a realização de treinos, a disputa de partidas esportivas e quaisquer outras atividades equivalentes, inclusive embarque para o exterior.”

¹⁵ Artigo 1.^º do Decreto n.^º 53.820/64: “A cessão de uma atleta profissional de futebol por uma associação desportiva empregadora a outra dependerá em qualquer caso de prévia e expressa anuência do atleta interessado, sob pena de nulidade.”

¹⁶ Artigo 8.^º da CF/67: “Compete à União: (...) XVII- Legislar sobre: (...) q- diretrizes e bases da educação nacional, normas gerais sobre desporto.”

¹⁷ Artigo 2.^º da Lei n.^º 6.269/75: “A assistência complementar será basicamente de natureza educativa e visa a possibilitar o atleta profissional, que deixar de exercer essa atividade, a vinculação a outra atividade profissional para a qual esteja habilitado. Parágrafo único- Excluem-se do disposto deste artigo atletas profissionais que comprovadamente contem com recursos próprios, ficando ressalvada, porém, a conservação ao seu direito à assistência, quando necessária, até completar o tempo para aposentadoria.”

“passe” (revogado artigo 11¹⁸).¹⁹ Além disso, garantia à aplicação das Normas Gerais Trabalhistas e da Seguridade Social desde que compatibilizadas com os termos da própria Lei.

A CF, promulgada em 05 de outubro de 1988, deu ênfase ao esporte e, no artigo 217,²⁰ atribuiu ao Estado o dever de fomentar práticas desportivas como direito individual dos cidadãos.

A Lei n.º 8.672, de 06 de julho de 1993, conhecida como Lei Zico, em homenagem ao então secretário dos esportes, Arthur Antunes Coimbra, tratou de promover o desporto educacional e também o de alto rendimento, assim como regulou a prática do futebol profissional e, ainda, extinguiu o Conselho Nacional de Desportes.

Até então, o sistema do “passe”, que prendia o atleta profissional de futebol às entidades de prática desportiva, estava em vigor e preocupava os estudiosos do assunto. A idéia de extinção desse sistema de “passe” ocorreu na Europa, depois de proferida a decisão do “caso Bosman”.

¹⁸ Artigo 11 da Lei n.º 6.354/76: “Entende-se por passe a importância devida por um empregador a outro, pela cessão do atleta durante a vigência do contrato ou depois de seu término, observadas as normas desportivas pertinentes.”

¹⁹ No período de vigência do sistema do ‘passe’, o atleta permanecia vinculado à entidade de prática desportiva mesmo após o encerramento do contrato. Isso porque, para a transferência do atleta era obrigatório que o novo empregador pagasse ao antigo a ‘aquisição’ do atleta. Diversos doutrinadores equiparavam o sistema do ‘passe’ à escravidão, já que o atleta não tinha liberdade para optar para qual empregador gostaria de trabalhar.

²⁰ Artigo 217 da CF: “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; e IV- a proteção e o incentivo às manifestações desportivas de criação nacional; §1.º- O Poder Judiciário só admitirá ações relativas à disciplina e às competições desportivas após esgotarem-se as instâncias da justiça desportiva, reguladas em lei; §2.º- A justiça desportiva terá o prazo máximo de sessenta dias, contados da instauração do processo, para proferir decisão final; §3.º- O Poder Público incentivará o lazer, como forma de promoção social.”

De acordo com relatos de Júlio César de Paula Guimarães Baía²¹, Jean-Marc Bosman atuava, desde 1988, pela equipe belga Royal Club Liègeois AS. Em abril de 1990, por ocasião do término do contrato, a mencionada entidade desportiva apresentou proposta de renovação contratual por mais uma temporada, com redução salarial, passando de BEF120.000,00 mensais para BEF30.000,00 mensais.

A negativa de aceitação da proposta resultou na inclusão de Bosman na lista de transferência, com passe fixado em BEF11.743.000,00. A ausência de interesse na aquisição do passe de Bosman fez com que esse iniciasse tratativas com a entidade francesa Dunquerque, equipe que disputava na época a segunda divisão do futebol francês.

Bosman celebrou contrato com tal equipe, com remuneração mensal de BFE100.000,00, acrescida de gratificação pela assinatura do contrato no valor de BFE900.000,00.

Além disso, foi celebrado contrato entre as entidades desportivas para transferência por um ano de Bosman, pelo qual a entidade belga receberia a quantia de BFE1.200.000,00 e, ao final do período, o Duquerque tinha a opção de adquirir definitivamente o passe do atleta, mediante o pagamento de BFE4.800.000,00.

Ocorre que a equipe belga Royal Club Liègeois AS, duvidando da capacidade financeira do Duquerque, tornou sem efeito os contratos e não autorizou a transferência de Bosman; em consequência, o atleta não pôde atuar na temporada de 1990.

Com isso, Bosman ingressou, em 08 de agosto de 1990, com ação no Tribunal de Primeira Instância de Liège, contra a equipe belga Royal Club Liègeois

²¹ Licença de uso da imagem e do direito de arena no contrato de trabalho do atleta profissional, p. 60/61.

AS. No curso do processo, a FIFA passou a ingressar o pólo passivo. Em 11 de junho de 1992 foi proferida a decisão que proibia aos réus dificultar a transferência do atleta. Após, o Tribunal de Justiça da Comunidade Européia determinou que não há necessidade de pagamento de indenização na hipótese de o contrato ser cumprido integralmente.

No Brasil, os diversos grupos dos meios esportivos influenciaram a criação de Lei que seguisse a mesma idéia da Europa de extinguir o sistema de “passe”. Nesse contexto, foi sancionada a Lei n.º 9.615, de 24 de março de 1998, conhecida como Lei Pelé, em homenagem ao então ministro dos esportes, Edson Arantes do Nascimento.

Com a extinção do sistema do “passe”, uma vez cumprido o contrato de trabalho, o atleta tem plena liberdade para se transferir para outra entidade de prática desportiva, sem que essa tenha de pagar indenização ao antigo empregador.

Evidentemente que o sistema do “passe” representava um atraso, tendo em vista as garantias e os direitos das pessoas e, ainda, afrontava o inciso XIII do artigo 5.º da CF²², que assegura o livre exercício da profissão.

Para a regulamentação do texto legal, foi promulgado o Decreto n.º 2.574, de 29 de abril de 1998, o qual, posteriormente, foi revogado de maneira completa pelo Decreto n.º 5.000, de 1.º de março de 2004.

Desde a entrada em vigor, a Lei Pelé sofreu diversas alterações. No entanto, especificamente no que se refere ao atleta profissional, as principais mudanças ocorreram por meio da Lei n.º 9.981, de 14 de julho de 2000 e pela Lei n.º 10.672, de 15 de maio de 2003.

²² Inciso XIII do artigo 5.º, da CF: “É livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer.”

A primeira delas – Lei n.º 9.981/00 – entre outras questões, alterou a redação do artigo 30 da Lei Pelé, incluindo o prazo máximo de cinco anos para a vigência do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol. Além disso, modificou o artigo 28 da Lei Pelé que trata da cláusula penal na hipótese de rescisão do contrato de trabalho.

A Lei n.º 10.672/03 alterou, por exemplo, o artigo 20 da Lei Pelé que trata do direito de a entidade formadora celebrar o primeiro contrato de trabalho profissional com o atleta em formação.

1.3 A Estrutura do Futebol no Mundo

Não vamos, neste trabalho, dedicar-nos a analisar os primórdios do futebol na história. Interessa-nos apenas examinar o aspecto regulamentar, como se desenvolveu e atualmente é tratado.

O futebol, como hoje é conhecido, surgiu na Inglaterra no século XIX e rapidamente se espalhou pelo Reino Unido. As primeiras associações nacionais de futebol foram criadas pelos países que compunham o Reino Unido, respectivamente (i) *The Football Association* (Inglaterra – 1863); (ii) *Scottish Football Association* (Escócia – 1873); (iii) *Football Association of Wales* (País de Gales – 1876) e (iv) *Irish Football Association* (Irlanda – 1880).

No entanto, nessa fase, havia diferenças e adaptações nas regras do jogo que impossibilitavam a realização de partidas entre equipes de diferentes associações. Por isso, em 1882, as mencionadas entidades constituíram a *International Football Association Board* (IFAB), que tinha, e ainda tem, a missão de regulamentar o futebol.

Paralelamente, o futebol rompia as fronteiras do Reino Unido e era praticado em diversos países da Europa. Isso gerou a necessidade de os países organizarem a estrutura do esporte. Assim, em 1904, França, Bélgica, Dinamarca, Holanda, Espanha, Suécia e Suíça criaram a FIFA.

Essa instituição estabeleceu que os países-membros fariam uso das regras do futebol estabelecidas pela IFAB, gerando um elo entre as instituições.²³

Atualmente, a IFAB é composta de oito membros: quatro da FIFA e um de cada associação fundadora (Inglaterra, Escócia, País de Gales e Irlanda do Norte).²⁴

O estatuto da FIFA – entidade que atualmente congrega 208 países²⁵ – estabelece todas as normas que devem ser observadas pelos países-membros, dentre as quais a possibilidade de inscrição, *in verbis*:

“Toda asociación responsable de organizar y supervisar el fútbol en su país puede convertirse en miembro de la FIFA. Por ‘país’ si entiende en este contexto un estado independiente reconocido por la comunidad internacional. Se reconocerá solo una asociación por país, bajo reserva de lo estipulado en los §5.º e 6.º siguientes.”

Além disso, o artigo 20 do estatuto da FIFA estabelece que os países-membros pertencentes a um mesmo continente devem constituir as seguintes confederações, devidamente reconhecidas: (i) *Asian Football Confederation*; (ii) *Confédération Africaine de Football*; (iii) *Confederation of North Central American and Caribbean Association Football*; (iv) *Confederación Sulamericana de Fútbol*; (v)

²³ §1.º do Artigo 6.º do Estatutos de la FIFA: “Todos los miembros de la FIFA juegan al fútbol asociación según las reglas de juego promulgadas por el IFAB. Sólo el IFAB puede elaborar y enmendar estas reglas.”

²⁴ §2.º do Artigo 6.º do Estatutos de la FIFA: “El IFAB está compuesto por ocho miembros. La FIFA designa a cuatro y las asociaciones británicas a los otros cuatro.”

²⁵ www.fifa.com. Acesso em 30 de junho de 2008.

Oceania Football Confederation e (vi) *Union des Associations Européennes de Football*.

Assim, o futebol é dirigido pela FIFA, que reconhece seis confederações continentais. Essas são integradas por federações dos países que fazem parte da região geográfica de atuação da própria confederação. A FIFA admite apenas uma federação por país. O Brasil é representado pela CBF, que está vinculada à *Confederación Sulamericana de Fútbol*:



*Fédération Internationale
de Football Association*



*Asian Football
Confederation*



*Confédération
Africaine de Football*



*Confederation of
North Central American
and Caribbean
Association Football*



*Confederación
Sulamericana
de Fútbol*



*Oceania Football
Confederation*



*Union des
Associations
Européennes
de Football*

1.3.1 Natureza impositiva das regras estabelecidas pela FIFA

Como vimos, a FIFA, em conjunto com a IFAB, é a entidade responsável por estruturar e organizar a prática do futebol globalizado, de modo que possam existir competições internacionais.

Para tanto, a FIFA elabora e publica diversos documentos, dentre os quais destacamos o *Estatutos de la FIFA (Reglamento de Aplicación de los Estatutos e Reglamento del Congreso)* e o *Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores (RETJ)*.

Nesse cenário, é importante analisarmos a compatibilidade jurídica entre os estatutos e regulamentos expedidos pela FIFA e a legislação nacional, ou seja, a obrigatoriedade de aplicação das regras da FIFA nas relações jurídicas decorrentes do futebol, como na relação de trabalho entre um atleta de futebol e uma entidade de prática desportiva.

A FIFA, conforme preceitua o artigo 1.º do *Estatutos de la FIFA*, é uma entidade privada, com registro comercial nos termos previstos na legislação Suíça (país no qual a FIFA está sediada).²⁶

Apesar de a consciência comum acreditar que os estatutos e os regulamentos da FIFA têm alcance irrestrito, evidentemente que, como entidade privada, a FIFA tem o condão de estabelecer regras e condições aplicáveis às entidades de prática desportiva que espontaneamente a ela se filiam. Tanto assim que o artigo 1.º do RETJ estabelece que o âmbito de aplicação das regras restringe-se ao “*fútbol organizado*”.^{27 28}

²⁶ Artigo 1.º do Estatutos de la FIFA: “La Fédération Internationale de Football Association (FIFA) es una asociación inscrita en el Registro comercial de acuerdo con los arts. 60 y ss. del Código Civil Suizo.”

²⁷ Artigo 1.º do RETJ: “Este reglamento establece las normas mundiales y obligatorias concernientes al estatuto de los jugadores y su elegibilidad para participar en el fútbol organizado, así como su transferencia entre clubes de distintas asociaciones.”

²⁸ De acordo com notícia veiculada no site www.fifa.com.br (acesso em 25 de novembro de 2008) a federação peruana de futebol foi suspensa pela FIFA: “La FIFA suspende con efecto inmediato a la FPF a partir del 25 de noviembre, en virtud del artículo 14 de sus Estatutos y con las consecuencias previstas en el apartado 3 de este artículo, a saber: la suspensión de todo contacto deportivo internacional tanto de sus clubes como de sus selecciones nacionales, árbitros y oficiales. En su reunión del 23 y 24 de octubre último, el Comité Ejecutivo de la FIFA decidió conceder un plazo hasta el 21 noviembre a fin de que la Federación Peruana de Fútbol (FPF) confirmara a la FIFA y a la CONMEBOL el restablecimiento de la integridad de sus funciones estatutarias, de conformidad con la norma deportiva internacional y los principios de la FIFA. Este no ha sido el caso a pesar de que se amplió el plazo dos días debido a los días feriados locales. La FIFA lamenta que las autoridades gubernamentales peruanas a cargo del deporte no hayan aprovechado en ningún momento las numerosas invitaciones al diálogo que la FIFA, la CONMEBOL y la FPF les hicieron de buena fe desde hace más de dos años a fin de hallar soluciones constructivas para el fútbol peruano. La FIFA desea precisar que el regreso de la FPF al seno del fútbol mundial y sudamericano solamente será posible sobre la base de una negociación con el Presidente y la Junta de la FPF que fueron elegidos en octubre de 2007. La suspensión de la FPF será discutida en la sesión del Comité Ejecutivo de la FIFA, prevista para el 19 y 20 de diciembre próximos en Tokio, Japón.”

Como consequência lógica e jurídica, é possível admitirmos a existência da prática do futebol fora dos limites e regras previstos pela FIFA. Assim, no aspecto estritamente jurídico, as regras estabelecidas por tal instituição não se sobrepõem à legislação nacional. As entidades de prática desportiva e a CBF devem, portanto, observar os dispositivos legais que regulamentam o esporte no Brasil.

Evidentemente, as entidades filiadas à FIFA devem observar, quando não houver confronto com os dispositivos legais, as regras previstas nos estatutos de tal entidade, sob pena de punição ou até mesmo exclusão do sistema organizado mundialmente para a prática do futebol.²⁹

1.4 A Estrutura Jurídica do Futebol no Brasil

A estrutura jurídica do esporte no Brasil está alicerçada basicamente na Lei Pelé, que contempla não só os princípios que regem o desporto nacional, mas também regulamenta a estrutura esportiva e estabelece os pormenores sobre a atividade profissional de futebol – com a possibilidade de aplicação aos demais esportes – e da Justiça Desportiva.

A Lei Pelé dispõe sobre os princípios fundamentais que regem o esporte no Brasil. No artigo 2.^o³⁰, preceitua que o desporto é um direito individual baseado nos

²⁹ Artigo 15 do Estatutos de la FIFA: “El Congreso puede excluir a un miembro: a) si incumple sus obligaciones financieras con la FIFA; o b) si viola gravemente los Estatutos, reglamentos, decisiones o el código ético de la FIFA; o c) si pierde el estatuto de asociación representante del fútbol de su país.”

³⁰ Artigo 2.^o da Lei Pelé: “O desporto, como direito individual, tem como base os princípios: I- da soberania, caracterizado pela supremacia nacional na organização da prática desportiva; II- da autonomia, definido pela faculdade e liberdade de pessoas físicas e jurídicas organizarem-se para a prática desportiva; III- da democratização, garantido em condições de acesso às atividades desportivas sem quaisquer distinções ou formas de discriminação; IV- da liberdade, expresso pela livre prática do desporto, de acordo com a capacidade e interesse de cada um, associando-se ou não a entidade do setor; V- do direito social, caracterizado pelo dever do Estado em fomentar as práticas desportivas formais e não-formais; VI- da diferenciação, consubstanciado no tratamento específico dado ao desporto profissional e não-profissional; VII- da identidade nacional, refletido na proteção e

princípios da soberania, da autonomia, da democratização, da liberdade, do direito social, da diferenciação, da identidade nacional, da educação, da qualidade, da descentralização, da segurança e da eficiência.

Dentre esses princípios é de se considerar o relativo à diferenciação, disposto no inciso VI do mencionado dispositivo legal. Segundo esse princípio, a estrutura do desporto está fundada justamente na diferenciação entre o esporte profissional e o não-profissional.

Além disso, o mesmo artigo da Lei Pelé, no parágrafo único – com redação alterada pela Lei n.º 10.672/03 – estabelece os princípios que devem ser observados para a exploração e gestão do esporte profissional.

Dentro dessa estrutura, o artigo 1.º da Lei Pelé estabelece, ainda, que o esporte pode ser praticado de maneira formal ou não-formal e, nos incisos do mesmo artigo, define cada uma dessas maneiras.

Destacamos que a prática formal do esporte, de acordo com o §1.º do artigo 1.º da Lei Pelé, é, *in verbis*:

“(...) regulada por normas nacionais e internacionais e pelas regras de prática desportiva de cada modalidade, aceitas pelas respectivas entidades nacionais de administração do esporte.”

Não obstante os modos de prática do esporte, a Lei Pelé especifica as formas de manifestação desportiva, que são: (i) educacional; (ii) participação e (iii)

incentivo às manifestações desportivas de criação nacional; VIII- da educação, voltado para o desenvolvimento integral do homem como ser autônomo e participante, e fomentado por meio da prioridade dos recursos públicos ao desporto educacional; IX- da qualidade, assegurado pela valorização dos resultados desportivos, educativos e dos relacionados à cidadania e ao desenvolvimento físico e moral; X- da descentralização, consubstanciado na organização e funcionamento harmônicos de sistemas desportivos diferenciados e autônomos para os níveis federal, estadual, distrital e municipal; XI- da segurança, propiciado ao praticante de qualquer modalidade desportiva, quanto a sua integridade física, mental ou sensorial; XII- da eficiência, obtido por meio do estímulo à competência desportiva e administrativa. (...).”

rendimento. A educacional, praticada no sistema de ensino, objetiva o lazer e a formação do indivíduo, tanto que se recomenda evitar a seletividade dos participantes.

O esporte de participação, praticado de maneira voluntária, visa à integração entre os participantes e à promoção da saúde e do lazer. Como exemplo, destacamos o campeonato de futebol organizado pela Ordem dos Advogados do Brasil no Estado de São Paulo, cujos atletas necessariamente têm de ser advogados, inscritos em tal associação, com o nítido objetivo de integração entre os participantes.

O esporte de rendimento, por sua vez, é subdividido em dois modelos: (i) profissional e (ii) não-profissional. Este segundo originalmente era subdividido em duas espécies, a semi-profissional e a amadora.

Porém, com a entrada em vigor da Lei n.º 9.981/00, o modelo não-profissional passou a ser entendido como de prática livre do esporte, sem contrato de trabalho, e autorizado o recebimento de incentivo de materiais e de patrocínio. Desapareceu, assim, a subdivisão dos atletas não-profissionais.

O esporte profissional, de acordo com o inciso I do parágrafo único do artigo 3.º da Lei Pelé, é caracterizado pela existência de remuneração, estabelecida em contrato formal de trabalho entre o atleta e a entidade de prática desportiva. Completa a caracterização do esporte profissional o artigo 26 da Lei Pelé que considera profissional a competição promovida com o intuito de obtenção de renda, disputada por atletas profissionais.

Nesse cenário, interessam os comentários de Inácio Nunes a respeito do esporte profissional:

“Já no desporto de rendimento, bem, aí o Barão de ‘Coubertain’ foi para o espaço. Não se pode mais falar que o importante é competir porque vencer é o que importa. O âmago do inciso III está na finalidade de obter resultados, o que significa dizer resultados positivos. Portanto, não adianta ser vice-campeão ou campeão moral e a medalha de prata pouco significa. É preciso vencer. E para vencer o atleta às vezes tenta ultrapassar seus próprios limites, o que lhe pode ser fatal, pela incapacidade de ser superior a si mesmo ou pela impossibilidade orgânica de se tornar melhor por meios escusos.

Quando praticado o esporte de forma profissional, o atleta passa a ter uma remuneração pactuada num contrato de trabalho e se torna um empregado de uma entidade desportiva, com os direitos e deveres de qualquer outro empregado.”³¹

Ainda na estruturação do esporte brasileiro, a Lei Pelé apresenta, com diversas modificações introduzidas pela Lei n.º 10.672/03, a composição dos órgãos que tratam do desporto, assim como a competência de cada um deles.

Ademais, dispõe sobre o sistema nacional do desporto, que visa à promoção e o aprimoramento das práticas esportivas de rendimento, e arrola as entidades integrantes desse sistema, como o Comitê Olímpico Brasileiro e o Comitê Paraolímpico Brasileiro.

A Lei Pelé contém, ainda, todo um capítulo destinado à prática profissional do esporte. No entanto as regras devem ser seguidas obrigatoriamente apenas pelos atletas e entidades de prática profissional de futebol (artigo 94³²), por exemplo, a questão relacionada com o tempo de duração do contrato de trabalho. Para as

³¹ Lei Pelé: comentada e comparada. Lei Pelé x Lei Zico, p. 25.

³² Artigo 94 da Lei Pelé: “Os artigos 27, 27-A, 28, 29, 30, 39, 43, 45 e o § 1.º do art. 41 desta Lei serão obrigatórios exclusivamente para atletas e entidades de prática profissional da modalidade de futebol. Parágrafo único- É facultado às demais modalidades desportivas adotar os preceitos constantes dos dispositivos referidos no caput deste artigo.

demais modalidades, conforme previsão no parágrafo único do mesmo artigo, a aplicação é facultativa.

Destacamos, ainda, que, com a finalidade de garantir aos atletas uma proteção ampla e geral, a Lei Pelé, conforme o §1.º do artigo 28³³, estabelece a aplicação de regras contidas nas Normas Gerais Trabalhistas e da Seguridade Social, quando compatíveis com os princípios e regras da própria Lei Pelé.

Na parte final, ou seja, nos últimos dez artigos em vigor na Lei Pelé – muitos deles alterados pelas Leis n.º 9.981/00, n.º 10.672/03 e n.º 10.264/01 – são apresentadas as questões relativas às penalidades impostas aos atletas pelas entidades que compõem o sistema nacional do desporto, assim como as regras destinadas à Justiça Desportiva e a destinação de recursos para o desporto.

³³ §1.º do Artigo 28 da Lei Pelé: “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.”

2 SUJEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO

2.1 Conceito de Atleta Profissional de Futebol

Na linguagem comum, podemos dizer que o atleta é toda “pessoa que pratica esportes”.³⁴ Nesse contexto, certamente milhões de brasileiros são considerados atletas, tendo em vista a enorme quantidade dos chamados “esportistas de finais de semana”.

Para o Direito interessa conceituar o atleta que pratica o futebol como profissão. Em verdade, a diferença entre o atleta comum e o atleta profissional está na condição técnica, física e mental. Na acepção jurídica, a diferença decorre do fato de o atleta profissional exercer a atividade mediante uma relação de emprego.

Embora na consciência comum um atleta seja identificado como profissional por fazer, ou ter feito, parte de uma equipe de futebol que participa de competição formal – organizado dentro do sistema FIFA – só se pode conceber na acepção jurídica que o atleta é profissional porque tem relação de emprego, vale dizer é empregado da entidade desportiva.

Basta-se examinar o RETJ da FIFA, que define, no artigo 2.º, *in verbis*:

“Los jugadores que forman parte del fútbol organizado son aficionados o profesionales.

Un jugador profesional es uno que tiene un contrato escrito con un club y percibe un monto superior a los gastos que realmente efectúa por su actividad futbolística. Cualquier otro jugador se considera aficionado.”

³⁴ Mini Dicionário Aurélio, p. 151.

Como se extrai de tal conceito, é profissional o atleta que tem contrato de trabalho com entidade de prática desportiva, e da atividade tem rendimento que, como disciplina a FIFA, seja superior aos gastos despendidos para exercer a atividade futebolística.

O sentido aqui é o de deixar claro que não é profissional qualquer atleta que receba pela participação na partida de futebol, senão aquele que efetivamente dele aufera renda para a subsistência.

Por essas razões, o legislador brasileiro não se preocupou propriamente em conceituar o atleta profissional, mas defini-lo como empregado. Fê-lo na Lei n.º 6.354/76, cujo artigo 2.º dispõe, *in verbis*:

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

O conceito legal de jogador profissional, ao lado de especificar que é aquele que tem contrato, só traz como elementos o trabalho subordinado e remunerado.

Por certo, deve-se considerar como elementos do conceito de jogador de futebol empregado todos aqueles que dizem respeito ao empregado “comum”, como definido no artigo 3.º da CLT.³⁵

O empregado é a pessoa física, ou seja, a pessoa natural que exerce atividade humana e despende energia física e mental. É, assim, a pessoa física que

³⁵ Artigo 3.º da CLT: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário. Parágrafo único- Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.”

se obriga a realizar pessoalmente as atividades contratadas, para se caracterizar o contrato como *intuitu personae*.

O empregado é aquele que exerce o trabalho em caráter continuado, vale dizer que não se exaure num único ato. Com relação ao atleta profissional de futebol é, ainda, mais importante esse elemento, porque a participação eventual e casuística em partidas de futebol não pode ocorrer nos torneios oficiais, pois nesses exige-se o vínculo desportivo.

Exatamente nessa linha de raciocínio, Ralph Cândia³⁶ e Domingos Sávio Zainaghi³⁷ esclarecem que, no conceito de atleta profissional de futebol, deve figurar o elemento continuidade, no sentido de que a atividade necessariamente deva ser habitual, excluindo, com isso, a prática eventual ou casuística do futebol.

Ressaltamos, ainda, que, assim como acontece com o empregado “comum”, o atleta profissional de futebol só adquire a condição de empregado, quando vinculado por relação de emprego à entidade de prática desportiva.

O elemento caracterizador do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol,

assim como ocorre no contrato de trabalho “comum”, é a subordinação, por isso realçado no mencionado conceito legal do artigo 2.º, da Lei n.º 6.354/76.

De fato, o que caracteriza o contrato de trabalho é a subordinação, que coloca o empregado submetido ao poder de direção do empregador. É o elemento que pode distinguir definitivamente o trabalhador, aqui, no caso, o atleta que tem inteira autonomia e liberdade, do atleta empregado, que se submete às ordens do empregador.

³⁶ Comentários aos contratos trabalhistas especiais, p. 116.

³⁷ Nova legislação desportiva: aspectos trabalhistas, p. 17.

O atleta profissional de futebol pode ser subordinado porque, não obstante exerça o trabalho com técnica própria, submete-se às orientações e ordens gerais da entidade de prática desportiva, e mais diretamente àquelas transmitidas pelo técnico da equipe. Pode ser subordinado porque é a entidade de prática desportiva que, ao inscrevê-lo nas competições, organiza e administra a participação e coloca os atletas a serviço para obter o resultado almejado.

Poder-se-ia, ainda, considerar como elemento adicional a exclusividade que deve ter o atleta profissional com a entidade de prática desportiva a que fica vinculado. É assim porque o artigo 18 do RETJ da FIFA dispõe, *in verbis*: “*Si un jugador profesional concierta más de un contrato para el mismo período, se aplicarán las disposiciones del Capítulo IV.*”³⁸

A respeito disso, a exclusividade em princípio só é exigida no futebol organizado dentro do sistema da FIFA e, por isso, é natural que as entidades de prática desportiva exijam exclusividade dos atletas profissionais. Contudo, esse elemento é apenas acessório ao contrato de trabalho; não é exigido para o conceito legal de empregado.

Essa exigência das entidades de prática desportiva pode ser evidenciada no seguinte caso, *in verbis*:

“ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. JUSTA CAUSA. PARTICIPAÇÃO EM OUTRA COMPETIÇÃO. Tendo o reclamante atuado em clube diverso do qual mantinha contrato de trabalho de futebol profissional, em jogo oficial de Futebol de Salão, e à revelia do clube, inclusive lesionando-se, provocando latente prejuízo ao São Paulo F.C., é de se mantida a justa causa aplicada.

Os motivos justificadores para a Justa Causa na dispensa do atleta encontram-se estampadas no artigo 20 da Lei 6.354/76,

³⁸ O Capítulo IV do RETJ trata da “estabilidad contractual entre jugadores profesionales y clubes”.

recepcionados pela Lei Pelé (Lei nº 9.615/98). O rol do referido artigo não esgota as disposições contidas no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho.

A execução contratual, e os deveres do atleta, assim como dos clubes, não dependem somente de uma cláusula aposta no contrato, são corolários do princípio 'pacta sunt servanda'.

Nego provimento.” (Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo – Recurso Ordinário em Rito Sumaríssimo – 10.^a Turma – Processo n.º 00070.2005.057.02.000 – Desembargador Relator: Celso Ricardo Peel Furtado de Oliveira – Publicado em 27.09.2005)

Desse modo, podemos conceituar o atleta profissional de futebol como a pessoa natural que pratica futebol e, por força de contrato, presta pessoalmente os serviços, em caráter não eventual, à entidade desportiva empregadora, mediante subordinação e salário.

2.1.1 Capacidade jurídica do atleta de futebol

Especialmente o menino, desde pouca idade pratica futebol e sonha com o futuro fascinado pela magia apresentada pelos meios de comunicação e, principalmente, vislumbrado pelos elevados ganhos dos principais atletas profissionais.

As entidades de prática desportiva, na maioria das vezes, mantêm as chamadas categorias de base³⁹ que participam de torneios organizados pelas federações estaduais.

³⁹ As federações estaduais promovem torneios de futebol dentro de diversas categorias, divididas por faixa etária. Para o futebol de campo, a Federação Paulista organiza campeonatos a partir da categoria sub-11 (crianças com idade inferior a onze anos), e no futebol de salão, a categoria que abarca a menor faixa etária é a sub-6 (crianças com idade inferior a seis anos).

Essa prática, porém, não é considerada trabalho. Inclui-se como simples atividade de prática desportiva, prestigiada pela Lei n.º 8.069, de 13 de julho de 1990 – Estatuto da Criança e do Adolescente – que no Título I trata sobre os direitos da criança e do adolescente à educação, à cultura, ao esporte e ao lazer.

A criança, mesmo participando de competições organizadas pelas federações, está apenas executando atividade desportiva com o sentido educativo, dentro do esporte de participação.

A condição de se tornar atleta profissional só ocorre depois que a criança é adolescente, definida no artigo 2.º do Estatuto da Criança e do Adolescente.⁴⁰ Em verdade, naturalmente pela condição física e desenvolvimento intelectual só mesmo depois de 16 anos, ainda assim em casos excepcionais, o adolescente tem condições de se tornar atleta profissional.

É preciso considerar, contudo, que a CF, no artigo 7.º, XXXIII, proíbe o trabalho do menor de 16 anos, exceto a possibilidade do aprendiz, que pode ser contratado a partir de 14 anos.

Em sintonia com a CF, a Lei Pelé, no artigo 29⁴¹, preceitua que a idade mínima do atleta profissional de futebol é de 16 anos.

Embora desde tal idade o jovem possa colocar-se como atleta profissional de futebol, efetivamente só adquire a capacidade jurídica plena aos 18 anos, como dispõe o Código Civil.^{42 43} Até essa idade, o jovem deve ser assistido pelo responsável legal.

⁴⁰ Artigo 2.º da Lei n.º 8.069/90: “Considera-se criança, para os efeitos desta Lei, a pessoa até doze anos de idade incompletos, e adolescente aquela entre doze e dezoito anos de idade.”

⁴¹ Artigo 29 da Lei Pelé: “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.”

⁴² MARTINS, Sergio Pinto. Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol, p. 4.

⁴³ Originalmente o texto do Artigo 5.º da Lei n.º 6.354/76 considerava que a capacidade jurídica plena era adquirida aos 21 anos de idade. No entanto, sofreu alteração com a entrada em vigor, em 10 de janeiro de 2002, do Código Civil.

Significa dizer que o adolescente de até 16 anos de idade não tem capacidade jurídica para se tornar atleta profissional de futebol, e entre 16 e 18 anos de idade tem relativa capacidade jurídica.

Antes disso, a partir dos 14 e até os 20 anos de idade, o adolescente pode celebrar contrato como não-profissional para formação profissionalizante – semelhante ao contrato de aprendizagem – e receber auxílio financeiro, como estabelece o §4.º do artigo 29 da Lei Pelé.⁴⁴

O artigo 7.º do RETJ da FIFA admite a prática esportiva não-profissional a partir dos doze anos de idade.⁴⁵ Essa regra do regulamento da FIFA, entretanto, não tem aplicação no Brasil para os menores de 14 anos, dadas as proibições da CF e da Lei Pelé.

2.1.1.1 O Caso do Menino Jean Carlos Chera

Frequentemente deparamos com histórias de meninos, na mais tenra idade, “contratados” por entidades de prática desportiva para integrar as equipes das categorias de base. Um desses exemplos é o menino Jean Carlos Chera, “contratado” em 2005, quando estava com nove anos de idade, pelo Santos Futebol Clube. Apesar de não ter sido divulgado oficialmente, na época, a mídia muito especulou a respeito dos valores que cercaram a “contratação” do menino,

⁴⁴ §4.º do Artigo 29 da Lei Pelé: “O atleta não profissional em formação, maior de quatorze e menor de vinte anos de idade, poderá receber auxílio financeiro da entidade de prática desportiva formadora, sob a forma de bolsa de aprendizagem livremente pactuada mediante contrato formal, sem que seja gerado vínculo empregatício entre as partes.”

⁴⁵ Artigo 7.º do RETJ: “La asociación que realiza la inscripción tiene la obligación de entregar al club en el que se ha inscrito el jugador un pasaporte de jugador con los datos relevantes de este ultimo. El pasaporte del jugador indicará el club o los clubes en que el jugador ha estado inscrito desde la temporada en que cumplió 12 años”.

chegando inclusive a relatar que o valor da remuneração seria em torno de R\$4.000,00 mensais.^{46 47}

Atualmente, aos treze anos de idade, a mídia divulga que, além da remuneração, o menino conta com patrocinador e agenda concorrida, assim como um atleta profissional de futebol.⁴⁸

Como analisado, o futebol profissional – mediante contrato de trabalho – somente pode ser exercido a partir dos 16 anos de idade. Antes disso, a partir dos 14 anos de idade, é possível celebrar contrato de atleta não-profissional para formação profissionalizante.

Nesse caso, a “contratação” do menino Jean Carlos Chera seria ilegal, pois afronta inclusive a CF. Além disso, atingiu também as regras estabelecidas no futebol organizado pela FIFA, as quais admitem, como visto, a contratação a partir dos doze anos de idade.

No entanto, para evitar a ilegalidade, as entidades de prática desportiva não celebram contrato diretamente com o “menino jogador”. Como forma de desviar da legislação, os contratos são celebrados com a família, e o pagamento da remuneração ocorre a título de ajuda de custo. Em muitos casos, a entidade de prática desportiva oferece ainda emprego aos pais do menino.

Dessa forma, numa análise superficial, poderíamos imaginar que a “contratação” de um menino não geraria qualquer obrigação de esse participar e se empenhar na prática esportiva, uma vez que os deveres contratuais são assumidos pelos próprios pais. Mas uma das declarações de Jean Carlos Chera para a mídia

⁴⁶ [http:// veja.abril.com.br/130405/p_134.html](http://veja.abril.com.br/130405/p_134.html). Acesso em 30 de junho de 2008.

⁴⁷ Na época, tal valor correspondia a aproximadamente treze salários mínimos.

⁴⁸ <http://globoesporte.globo.com/ESP/Noticia/Futebol/Santos/0,MUL149076-4404,00.html>. Acesso em 30 de junho de 2008.

expressa exatamente o que ocorre: “A responsabilidade é muito grande, até pelo meu salário, porque sou novo ainda. Mas estou com os pés no chão.”⁴⁹

Essa prática no meio esportivo deve ser combatida pelos órgãos responsáveis, pois guarda relação com o trabalho infantil. É verdade que nesse a situação é mais grave, pois as condições, muitas vezes, são degradantes e as atividades são braçais, enquanto a prática esportiva gera, por si só, benefícios à saúde.

De qualquer modo, essa prática mostra uma mazela social, pois as famílias se apóiam em talentos prodígios como forma de “apostar” no futuro promissor de um menino. Com isso, transferem responsabilidades que certamente interferem na formação da criança como ser humano, pois lhe apresenta muito cedo a necessidade da busca pelos resultados e pela perfeição como forma de sobrevivência.

Além disso, o menino é condicionado apenas a jogar futebol, muitas vezes, deixando de lado os estudos e o aprendizado em outras áreas. Como consequência, na hipótese de o menino não atingir o sonho de ser jogador de futebol, ou mesmo de não atingir o estrelato, em muitos casos o restante da vida torna-se inteiramente comprometido.

Por fim, na óptica esportiva, essa situação retira completamente o fator lúdico do esporte praticado pelas crianças, transformando uma prática do esporte de participação – que objetiva a integração social e a promoção do lazer – em esporte de rendimento.

⁴⁹ <http://fantastico.globo.com/Jornalismo/FANT/0,MUL697171-15605,00.html>. Acesso em 30 de junho de 2008.

2.1.2 O atleta estrangeiro

O artigo 5.º da CF garante igualdade aos brasileiros e estrangeiros. Nesse sentido, a legislação trabalhista autoriza a celebração de contrato de trabalho com estrangeiro, desde que sejam preenchidos os requisitos legais, como a obrigatoriedade de visto para o trabalho.

A concessão de visto aos estrangeiros basicamente está prevista na Lei n.º 6.815/80, e no que se refere ao visto temporário, mais especificamente no artigo 13, encontramos a condição de artista ou desportista (inciso III) e o visto de trabalho (inciso V).⁵⁰

Em se tratando de atleta estrangeiro com visto concedido na condição de artista ou desportista, a Lei Pelé proíbe a participação em competições oficiais⁵¹, pois nesse caso o visto se refere apenas a apresentações.

Assim, o atleta estrangeiro pode, por exemplo, participar de partida beneficente, com a finalidade de angariar receita para instituições de caridade. Mas, efetivamente, não está autorizado a participar de competições dentro do esporte profissional.

A Lei Pelé, no artigo 46, considera como atleta profissional e, portanto, autoriza a participação de estrangeiros em competições oficiais, desde que o visto de trabalho seja concedido nos termos do inciso V do artigo 13 da Lei n.º 6.815/80,

⁵⁰ Artigo 13 da Lei n.º 6.815/80: “O visto temporário poderá ser concedido ao estrangeiro que pretenda vir ao Brasil: (...) III- na condição de artista ou desportista; (...) V- na condição de cientista, professor, técnico ou profissional de outra categoria, sob regime de contrato ou a serviço do Governo brasileiro.”

⁵¹ §1.º do Artigo 46 da Lei Pelé: “É vedada a participação de atleta de nacionalidade estrangeira como integrante de equipe de competição de entidade de prática desportiva nacional nos campeonatos oficiais, quando o visto de trabalho temporário expedido pelo Ministério do Trabalho recair no inciso III do art. 13 da Lei 6.815, de 19 de agosto de 1980.”

ou seja, “na condição de cientista, professor, técnico ou profissional de outra categoria, sob o regime de contrato ou a serviço do Governo Brasileiro”.⁵²

Apenas a título de curiosidade, em junho de 2008, existiam 87 (oitenta e sete) atletas estrangeiros profissionais de futebol com contrato de trabalho registrado – vínculo desportivo – perante a CBF.

O prazo de permanência do atleta estrangeiro com visto de trabalho é o correspondente ao do contrato firmado com a entidade desportiva, conforme o artigo 14 da Lei n.º 6.815/80.⁵³

O artigo 46 da Lei Pelé exige, também, que a entidade de administração do esporte obtenha o comprovante do visto de trabalho concedido pelo Ministério do Trabalho, para o controle rígido sobre a atividade do atleta estrangeiro.

Por fim, apenas a título de registro, Leonardo Laporta Costa⁵⁴ comenta a decisão de uma Vara do Trabalho do Rio de Janeiro proferida em litígio que envolveu atleta de *handball* e uma entidade desportiva, com pleito de reconhecimento da condição de atleta profissional.

Segundo relatos do autor, o pedido foi deferido, porque, além de outros fatores, havia um atleta estrangeiro na equipe que participava de competições inseridas dentro do esporte formal. Assim, considerando que o atleta estrangeiro somente pode ter autorização legal para participar de competições oficiais na condição de profissional, nos termos do mencionado artigo 46 da Lei Pelé, entendeu o Poder Judiciário que a atividade do reclamante tinha caráter profissional.

⁵² BARROS, Alice Monteiro de. Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências, p. 78.

⁵³ Artigo 14 da Lei n.º 6.815/90: “O prazo de estada no Brasil, nos casos dos incisos II e III do art. 13, será de até noventa dias; no caso do inciso VII, de até um ano; e nos demais, salvo o disposto no parágrafo único deste artigo, o correspondente à duração da missão, do contrato, ou da prestação de serviços, comprovada perante a autoridade consular, observado o disposto na legislação trabalhista.”

⁵⁴ A prática esportiva como profissão, p. 103/108.

2.1.2.1 Limitação à Quantidade de Atletas Estrangeiros

Como forma de preservar o emprego dos brasileiros, principalmente quando teve início a imigração de italianos, espanhóis e portugueses, o Governo Federal editou o Decreto n.º 19.482, de 12 de dezembro de 1930⁵⁵, protegendo o trabalho dos brasileiros.

Essa regra de proteção ao emprego foi consolidada, em 1943, no artigo 354 da CLT – “regra dos dois terços” – de modo que a lei limitava a um terço a quantidade de estrangeiros em relação à totalidade de empregados na empresa.

Em sentido contrário, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) recomendava, por meio da Convenção n.º 111, de 25 de junho de 1958, que não houvesse discriminação no trabalho, dentre outras hipóteses, por ascendência nacional.⁵⁶

Não comportando exame mais apurado, as regras de proteção ao trabalho do brasileiro, que inclui o mencionado artigo 354 da CLT, não foram recepcionadas pelo artigo 5.º da CF que consagrou o direito a igualdade entre brasileiros e estrangeiros.⁵⁷

Ocorre que o artigo 31 do Regulamento Geral das Competições, expedido pela CBF, estabelece, *in verbis*:

⁵⁵ Artigo 3.º do Decreto n.º 19.482/30: “Todos os indivíduos, empresas, associações, companhias e firmas comerciais, que explorem, ou não, concessões do Governo Federal ou dos Governos estaduais e municipais, ou que, com esses Governos contratem quaisquer fornecimentos, serviços ou obras, ficam obrigadas a demonstrar perante o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, dentro do prazo de noventa dias, contados da data da publicação do presente decreto, que ocupam, entre os seus empregados, de todas as categorias, dois terços, pelo menos, de brasileiros natos.”

⁵⁶ Artigo 1.º da Convenção n.º 111/58 da OIT: “Para os fins da presente Convenção, o termo ‘discriminação’ compreende: a- Toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.”

⁵⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho, p. 784.

“Os clubes poderão incluir até três atletas estrangeiros nas suas partidas, dentre os relacionados na súmula, observada a disposição do artigo 29.”⁵⁸

Notemos que a CBF limita apenas o número de atletas profissionais estrangeiros numa mesma partida e, portanto, de forma alguma limita a quantidade de estrangeiros que a entidade desportiva pode contratar. Portanto deve a entidade desportiva que participa de competições organizadas pela CBF relacionar no máximo três atletas estrangeiros para cada partida.

Em caso de descumprimento, a CBF prevê, no artigo 42 do Regulamento Geral das Competições⁵⁹, que será imposta pena nos termos previstos no Código Brasileiro de Justiça Desportiva, o qual, por sua vez, no artigo 214, prevê a “perda do dobro do número de pontos previstos no regulamento da competição para o caso de vitória e multa de R\$5.000,00 a R\$50.000,00”.⁶⁰

Por se tratar de regra estabelecida pela CBF, da mesma forma que as criadas pela FIFA, entendemos que não possui natureza de norma jurídica. De qualquer modo, parece-nos que há incompatibilidade com o disposto no artigo 5.º da CF, já que a limitação da quantidade de atletas estrangeiros num mesmo evento gera segregação dos estrangeiros.

⁵⁸ Artigo 29 do Regulamento Geral de Competições: “Ocorrendo a profissionalização de atletas não-profissionais, pelo mesmo clube, tais atletas estarão em condições de jogo a qualquer tempo, desde que já registrados na competição.”

⁵⁹ Artigo 42 do Regulamento Geral de Competições: “A DCO, verificando que um clube incluiu na partida atleta sem condição legal, encaminhará necessária e obrigatoriamente a documentação correspondente ao órgão competente da Justiça Desportiva, ao qual competirá a aplicação da pena, nos termos do que dispõe o CBJD.”

⁶⁰ Artigo 214 do Código Brasileiro de Justiça Desportiva: “Incluir atleta que não tenha condição legal de participar de partida, prova ou equivalente. PENA: perda do dobro do número de pontos previstos no regulamento da competição para o caso de vitória e multa de R\$5.000,00 (cinco mil reais) a R\$50.000,00 (cinquenta mil reais). §1.º- Fica mantido o resultado da partida, prova ou equivalente para todos os efeitos previstos no regulamento da competição; §2.º- Não sendo possível aplicar-se a regra prevista no parágrafo anterior em face da forma de disputa da competição, o infrator será desclassificado; §3.º- A entidade de prática desportiva que ainda não tiver obtido pontos suficientes ficará com pontos negativos; §4.º- A ação disciplinar, nos casos previstos neste artigo, cabe privativamente à Justiça Desportiva.”

2.2 Conceito de Entidade de Prática Desportiva

Estabelecido o conceito de atleta profissional de futebol como empregado, importante será verificarmos o conceito de empregador da entidade de prática desportiva. A Lei n.º 6.354/76, no artigo 1.º, dispõe, *in verbis*:

“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.”

Empregador, como dispõe a lei, é a associação desportiva. Como associação, nos termos do artigo 28 da Lei Pelé, a entidade é sempre pessoa jurídica e de direito privado.

O conceito legal é redundante quando menciona a necessidade de remuneração. Se o empregado é o atleta profissional, “na forma definida nesta lei”, que tem remuneração, como expresso no artigo 2.º, essa é inerente à situação de emprego.

Assim, o conceito legal poderia expressar simplesmente que se considera empregador a associação desportiva que utiliza os serviços de atleta profissional, na forma definida na própria Lei.

Por fim, apenas a título de curiosidade, destacamos que a CBF⁶¹ possui um *ranking* de associações desportivas, no qual se lista, com data-base de 13 de dezembro de 2007, a existência de 359 associações.

⁶¹ www.cbf.com.br. Acesso em 30 de junho de 2008.

3 VÍNCULO DESPORTIVO

Inicialmente, é importante esclarecer que, não obstante a Lei Pelé determinar a natureza acessória do vínculo desportivo em relação ao contrato de trabalho do atleta profissional de futebol (§2.º do artigo 28⁶²) e, portanto, uma consequência da relação empregatícia, preferimos analisá-lo antecipadamente, pois o estudo do contrato de trabalho exigirá conhecimentos a respeito do vínculo desportivo.

A Lei Pelé, no artigo 34, inciso I⁶³, estabelece a obrigação de a entidade de prática desportiva registrar o contrato de trabalho do atleta na respectiva entidade de administração da modalidade esportiva.

Assim, o vínculo desportivo, estritamente sob o aspecto legal, não é exclusividade do futebol, e corresponde ao registro do contrato de trabalho na entidade de administração, que no caso do futebol é a CBF.

Por se tratar de registro do contrato de trabalho, o vínculo desportivo é, sob o aspecto legal, exclusividade dos atletas profissionais, pois, como analisado, apenas esses celebram contrato de trabalho.

De acordo com informações obtidas com a CBF⁶⁴, em junho de 2008, existiam 19.059 brasileiros e 87 estrangeiros⁶⁵ com vínculo desportivo devidamente registrado.

⁶² §2.º do Artigo 28 da Lei Pelé: 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.”

⁶³ Artigo 34 da Lei Pelé: “São deveres da entidade de prática desportiva empregadora, em especial: I- registrar o contrato de trabalho do atleta profissional na entidade de administração nacional da respectiva modalidade desportiva.”

Paralelamente, o RETJ da FIFA, no artigo 5.º, dispõe que o jogador de futebol precisa ser inscrito pela entidade de prática desportiva, na condição de profissional ou não-profissional, na federação para poder participar de torneios organizados de futebol.⁶⁶

Portanto, sob as regras expedidas pela FIFA, o registro não constitui condição exclusiva para as atividades de atleta profissional, pois também é exigência para os não-profissionais que participem de competições dentro do sistema organizado.

Isso pode ser verificado também pela análise do mencionado artigo 7.º do RETJ da FIFA, que determina a obrigação de a associação nacional de administração de futebol, no momento da inscrição do atleta, apresentar para a entidade de prática desportiva documento com a relação de todas as equipes em que o atleta teve vínculo desportivo desde os doze anos de idade.

Com isso, para que sejam cumpridas as exigências do futebol organizado pela FIFA, a CBF e as federações estaduais realizam os registros de atletas não-profissionais, conforme os pedidos apresentados pelas entidades de prática desportiva.

O pedido de registro para os atletas não-profissionais é feito mediante a apresentação do documento de identidade do atleta e da ficha de inscrição para determinada competição.

⁶⁴ www.cbf.com.br. Acesso em 30 de junho de 2008.

⁶⁵ As procedências de tais jogadores, por ordem decrescente de quantidade, são: (i) Uruguai (20); (ii) Colômbia (16); (iii) Argentina (11); (iv) Chile (8); (v) Coréia do Sul e Paraguai (5); (vi) Angola, Equador, e Japão (3); (vii) Bolívia, Estados-Unidos, Nigéria, e República dos Camarões (2); (viii) Alemanha, Guiné Bissau, Panamá, Peru e Sérvia (1).

⁶⁶ Artigo 5.º do RETJ: “Un jugador debe inscribirse en una asociación como profesional o aficionado, conforme a lo estipulado en el artículo 1- Solo los jugadores inscritos son elegibles para participar en el fútbol organizado. Mediante la inscripción, el jugador se obliga a aceptar los Estatutos y reglamentos de la FIFA, las confederaciones y las asociaciones.”

3.1 Finalidade do Vínculo Desportivo

O vínculo desportivo tem o objetivo de organizar o esporte, evitando, por exemplo, que um atleta participe de uma competição oficial por duas entidades desportivas diferentes.

Por essa razão, a CBF e as federações estaduais exercem a atividade de verdadeiros cartórios, pois registram e controlam os vínculos desportivos dos atletas.

A CBF, com base nos registros, expede o Boletim Informativo Diário (BID), que relaciona os atletas com as entidades desportivas e informa para os profissionais o início ou o término do contrato de trabalho – a título exemplificativo anexamos ao presente trabalho uma cópia do BID.

Com esse registro, o atleta passa a ter condições de participar das competições de futebol organizadas dentro do sistema da FIFA, ou seja, o atleta cumpre um dos requisitos do que se chama “condição de jogo”.⁶⁷

Com relação ao atleta não-profissional, o registro, além de promover o controle do esporte, serve para a associação desportiva comprovar que é a formadora do atleta há mais de dois anos, o que enseja o direito, conforme o mencionado artigo 29 da Lei Pelé, de celebrar o primeiro contrato de trabalho

⁶⁷ KRIEGER, Marcílio César Ramos. Alguns comentários para o estudo do direito desportivo, p. 42: “Condições de Jogo Propriamente Dita – Conjunto de fatores imprescindíveis para a atuação válida do atleta numa partida, tais como: a) a existência da condição legal: o contrato formal de trabalho desportivo entre atleta e associação, do qual surge o vínculo desportivo daquele, como era. Inexistindo o contrato de trabalho desportivo entre o jogador e clube, inexistente a condição legal de jogo. b) o registro do contrato na entidade dirigente da modalidade: essencial para que se possa estabelecer a existência do vínculo desportivo. É o registro na CBF, no caso do futebol de campo, que confirma o vínculo desportivo entre as partes. Sem esse registro as relações terão apenas o caráter laboral-trabalhista. c) a condição de jogo jurídico-desportiva: a comprovação de que o atleta não está: c1) cumprindo pena automática de suspensão pelo cartão vermelho ou terceiro amarelo; c2) cumprindo pena por decisão da Justiça Desportiva; c3) ou, ainda, ter deixado de efetuar pagamento de multa estabelecida em julgamento da Justiça Desportiva; d) a saúde do atleta: estar ele em bom estado físico, mental, sensorial. O jogador pode dispor de todos os requisitos anteriores, mas estar lesionado (contundido, na linguagem do futebol); estar sofrendo abalo mental pela perda, por exemplo, de alguém que lhe era muito querido; ou, ainda, estar sensorialmente abatido em virtude de convulsão, por exemplo.”

profissional com o atleta, a partir do momento em que esse completar 16 anos de idade.

3.2 A Existência do Vínculo Desportivo e a Condição de Atleta Profissional de Futebol

O vínculo desportivo do atleta profissional, como examinamos, tem natureza acessória ao contrato de trabalho, ou seja, só com o contrato de trabalho firmado é que ocorre o registro na entidade nacional. Isso porque a Lei Pelé obriga o empregador a realizar o registro do contrato de trabalho, o que poderia gerar a idéia de o vínculo desportivo ser condição para um atleta ser considerado profissional.⁶⁸

É preciso lembrar que a Lei Pelé considera atleta profissional de futebol a pessoa que pratica futebol, mediante remuneração estipulada em contrato formal de trabalho. Não se refere à necessidade da existência do vínculo desportivo⁶⁹, pois esse apenas coloca o profissional em condições de participar das competições oficiais.

Nesse cenário, mesmo que o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol não seja levado ao registro, como no caso de o empregado permanecer apenas treinando, a relação de emprego do atleta profissional de futebol tem

⁶⁸ NOGA, Álvaro A. Atleta profissional, p. 23.

⁶⁹ ATLETA PROFISSIONAL. De acordo com o §2.º do artigo 28 da Lei 9615/98 e o §6.º do Decreto 2574/98 'o vínculo desportivo do atleta com a entidade contratante tem natureza acessória ao respectivo vínculo empregatício, dissolvendo-se para todos os efeitos legais, com o término da vigência do contrato de trabalho', donde se depreende a existência de dois tipos de vínculos, de natureza diversas, simultâneos. Embora seja certo que a 'condição de jogo' é 'fornecida' pela entidade nacional de administração de desporto (art. 35 Decreto 2574/98), e, que, 'in casu', está só foi fornecida em 11.10.2001, a relação de emprego com o clube reclamado já existia desde 06.08.2001, data em que foi celebrado o contrato entre as partes, por escrito, com registro na Federação Pernambucana de Futebol e anotação na CTPS do jogador." (Tribunal Regional do Trabalho de Pernambuco – Recurso Ordinário – 3ª Turma – Processo n.º 00315.2002.016.06.000 – Desembargadora Relatora: Gislaíne Barbosa de Araújo – Publicado em: 18.02.2004)

efetividade jurídica. Quando a entidade desportiva desejar colocá-lo em competições oficiais, basta registrar o contrato de trabalho na federação.

No âmbito da FIFA, o artigo 11 do RETJ considera irregular e, portanto, passível de punição, a participação de um atleta sem o devido registro na entidade nacional de organização de futebol.⁷⁰

Disso, necessariamente, podemos concluir que a FIFA admite a existência de um atleta profissional de futebol sem que haja o vínculo desportivo. Porém, esse atleta não teria condições de participar de competições oficiais, ou seja, dentro do sistema de futebol mundialmente organizado pela FIFA.

Lembremos que a FIFA estabelece, no artigo 2.º do RETJ, a obrigatoriedade de o atleta profissional de futebol ter contrato de trabalho.

Tendo em vista essa obrigatoriedade e a previsão de participação em competições sem o devido registro do contrato de trabalho, podemos concluir que a própria FIFA não considera o vínculo desportivo condição para um atleta ser caracterizado como profissional.

3.3 Extinção do Vínculo Desportivo

Como mencionamos, para o atleta profissional o vínculo desportivo tem natureza acessória ao contrato de trabalho e, como tal, extingue-se no encerramento do contrato de trabalho.

⁷⁰ Artigo 11 do RETJ: “Si un jugador que no ha sido inscrito en la asociación participa con un club en cualquier partido oficial, la participación se considerará ilegal. Podrán imponerse sanciones contra el jugador o el club, sin perjuicio de cualquier medida necesaria para rectificar las consecuencias deportivas de dicha participación. Por principio, la asociación correspondiente o el organizador de la competición en cuestión tiene el derecho a imponer dichas sanciones”.

A Lei Pelé, no §2.º do artigo 28, estabelece que o vínculo desportivo extingue-se em três hipóteses: (i) término da vigência do contrato de trabalho; (ii) pagamento da cláusula penal prevista no contrato de trabalho ou (iii) rescisão do contrato de trabalho por inadimplemento salarial.

Da análise de tais hipóteses, constatamos que a legislação previu os casos de extinção do vínculo desportivo tanto para o cumprimento do contrato quanto para a rescisão antecipada ao término de vigência do contrato.

No cumprimento do contrato, a ruptura do vínculo desportivo ocorre de maneira pacífica, pois a entidade de administração da modalidade esportiva tinha o registro da data de término da relação jurídica.

A rescisão antecipada do contrato, por sua vez, gera habitualmente percalços ao atleta profissional, pois esse deve apresentar perante a entidade de administração da modalidade o comprovante de pagamento da cláusula penal.⁷¹

Na prática, o atleta profissional que deseja rescindir o contrato de trabalho antecipadamente por culpa do empregador – rescisão indireta do contrato de trabalho – não possui tal comprovante, o que impossibilita a ruptura do vínculo desportivo e, conseqüentemente, o atleta não consegue ter condições de jogo para participar de competições por outra entidade de prática desportiva.

Para evitar que isso ocorra, os atletas profissionais buscam declaração do Poder Judiciário para a rescisão do contrato de trabalho e, com isso, conseguem a extinção do vínculo desportivo com a entidade de administração da modalidade

⁷¹ Artigo 33 da Lei Pelé: Cabe à entidade nacional de administração do desporto que registrar o contrato de trabalho profissional fornecer a condição de jogo para as entidades de prática desportiva, mediante a prova de notificação do pedido de rescisão unilateral firmado pelo atleta ou documento do empregador no mesmo sentido, desde que acompanhado da prova de pagamento da cláusula penal nos termos do art. 28 desta Lei.”

esportiva, sem que haja, momentaneamente, necessidade de pagamento da cláusula penal.⁷²

O requerimento ao Poder Judiciário está pautado principalmente no Direito ao trabalho assegurado pelo artigo 5.º, inciso XIII da CF, principalmente porque, no caso de rescisão por culpa do empregador, o atleta não teria a obrigação legal de arcar com a cláusula penal.

Por fim, registramos que, para os atletas não-profissionais, como esclarece Heraldo Luis Panhoca⁷³, o vínculo desportivo encerra-se com a simples manifestação de vontade de uma das partes, já que não há necessidade de se observar qualquer formalidade.

⁷² “MANDADO DE SEGURANÇA. ATLETA PROFISSIONAL. ATESTADO LIBERATÓRIO. Demonstrada, de plano, a mora salarial e a falta de recolhimento fundiário, impõe-se ao atleta profissional a concessão de atestado liberatório, permitindo-lhe aceitar nova contra-proposta de relação contratual, dado que é livre o exercício de qualquer trabalho (inc. XIII, do art. 5º da CF/88). Segurança concedida.” (Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo – Mandado de Segurança – Setor de Dissídios Individuais – Processo n.º: 12871.2002.000.02.005 – Desembargador Relator: Dora Vaz Treviño – Publicado em: 19.09.2003)

⁷³ Lei Pelé: oito anos (1998-2006). Origem do d’esporto, p. 128.

4 ASPECTOS ESPECIAIS DO CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho, aqui entendido como contrato de emprego, é conceituado por Arnaldo Sussekkind como:

“Um negócio jurídico pelo qual uma pessoa física (empregado) se obriga, mediante o pagamento de uma contraprestação (salário), a prestar trabalho não eventual em proveito de outra pessoa, física ou jurídica (empregador), a quem fica juridicamente subordinado.”⁷⁴

No âmbito legal, apesar das críticas feitas à definição do contrato de trabalho previsto no artigo 442 da CLT⁷⁵, tal dispositivo de maneira simples e clara apresenta o conceito de contrato de trabalho como o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

De tais definições, observamos as características do contrato de trabalho: (i) bilateral, por ser um ajuste que envolve o empregado e o empregador; (ii) consensual, pois corresponde a um ajuste livre de vontades; (iii) oneroso, porque gera obrigações recíprocas; (iv) *intuito personae* em relação ao empregado; (v) sinalagmático, porque dele resultam direitos e obrigações; (vi) comutativo, pois faz presumir que o salário pago corresponde exatamente ao trabalho realizado; (vii) sucessivo, porque não se exaure num só ato e (viii) de subordinação, visto que o empregado se submete às ordens emanadas pelo empregador.

⁷⁴ Instituições de Direito do Trabalho. 1º volume, 19.ª edição, p. 456.

⁷⁵ Artigo 442 da CLT: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.”

Para o atleta profissional de futebol, nem a Lei Pelé, tampouco a Lei n.º 6.354/76 apresentaram uma definição de contrato de trabalho e, por isso, com base no mencionado artigo 28, §1.º da Lei Pelé, vamo-nos valer do conceito encontrado no artigo 442 da CLT.

Embora o mencionado dispositivo da Lei Pelé refira-se à utilização das Normas Gerais Trabalhistas, deve-se considerar o sentido de levar o intérprete a valer-se de todas as normas trabalhistas desde que sejam observadas as peculiaridades expressas na própria Lei Pelé.

Assim, o conceito e características, de modo geral, do contrato de trabalho “comum” são aplicáveis ao ajuste entre a entidade de prática desportiva e o atleta profissional de futebol.

No entanto a Lei Pelé apresenta particularidades quanto à forma, ao conteúdo, e à duração⁷⁶ e, por isso, o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, dentro da classificação doutrinária, pode ser considerado diferenciado.

4.1 Quanto à Forma

O contrato de trabalho em geral, conforme o artigo 442 da CLT pode ser firmado tanto tácita quanto expressamente. Mauricio Godinho Delgado comenta as possíveis formas de contrato de trabalho regido pela CLT:

“O ajuste contratual trabalhista pode firmar-se mediante duas modalidades de expressão (ou relação) da vontade das partes. A primeira, concernente a uma relação explícita, pela qual as partes estipulam o conteúdo básico de seus direitos e obrigações recíprocas – ou mesmo o conteúdo que não seja automaticamente derivado da

⁷⁶ MANRICH, Nelson .A modernização do contrato de trabalho, p. 181.

legislação imperativa (o FGTS, por exemplo, deriva da lei e não da vontade contratual). Trata-se dos contratos expressos.

A segunda modalidade de revelação da vontade das partes é a tácita. Pelo ajuste tácito o contrato revela-se em face de um conjunto de atos (e certas omissões) coordenados pela partes, indicativos da presença de uma pactuação empregatícia entre elas, sem que exista um instrumento expresso anunciador dessa pactuação. Trata-se dos contratos tácitos.”⁷⁷

Para os atletas profissionais de futebol é admitida apenas a forma expressa do contrato, conforme imposição do *caput* do artigo 3.º da Lei 6.354/76⁷⁸ e do *caput* do artigo 28 da Lei Pelé⁷⁹, o que também ocorre na Argentina⁸⁰ e na Espanha.⁸¹

José Martins Catharino sustenta que é da substância do negócio jurídico o contrato escrito do atleta profissional de futebol:

“Quanto à forma, o contrato de emprego atlético apresenta-se diferente do gênero a que pertence. Realmente, enquanto o contrato de emprego comum pode até ser tacitamente ajustado (CLT, art. 442), aquele forma ao lado dos contratos de emprego marítimo, artístico e discente (de aprendizagem). Quanto a eles, a forma escrita é da substância do negócio jurídico, e não apenas ‘ad probationem’ (ver Código Civil, art. 145, III). Assim, sendo o contrato

⁷⁷ Ibidem, p. 514.

⁷⁸ Artigo 3.º da Lei n.º 6.354/76: “O contrato de trabalho do atleta, celebrado por escrito, deverá conter: (...)”

⁷⁹ Artigo 28 da Lei Pelé: “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 (...)”

⁸⁰ Artigo 3.º da Lei n.º 20.160/73: “La convención entre club y jugador se formalizará mediante contrato escrito en cinco ejemplares de un mismo tenor que corresponderán: uno para su inscripción en el Registro a crearse en el Ministerio de Bienestar Social; uno para la asociación a la cual la entidad deportiva está directamente afiliada; uno para la entidad gremial representativa de los jugadores; uno para el club contratante y uno para el jugador profesional.”

⁸¹ Inciso I do Artigo 3.º do Real Decreto 1.006/85: “El contrato se formalizará por escrito en triplicado ejemplar. Un ejemplar Serra para cada una de las partes contratantes, y el tercero se registrara en el INEM. Las entidades sindicales y deportivas a las en que en su caso pertenezcan jugador y club podrán solicitar del INEM las certificaciones correspondientes de la documentación presentada.”

em causa só é válido se celebrado por escrito, e na presença de duas testemunhas.”⁸²

Com isso, percebemos que, no aspecto doutrinário, o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol pode ser considerado formal.

4.2 Quanto ao Conteúdo

A informalidade do contrato de trabalho em geral também pode ser observada no que tange ao conteúdo, pois a legislação não estipula condições ou cláusulas mínimas a serem previstas no momento da celebração do contrato.

Apesar disso, recomenda-se que o contrato de trabalho, porque regula as relações de trabalho, contenha todas as condições de envolvimento não previstas em Lei.

Diferentemente do que ocorre nos contratos de trabalho em geral, para o atleta profissional de futebol, como contrato diferenciado, é necessário incluir em seu conteúdo todos os elementos previstos no artigo 3.º da Lei n.º 6.354/76 e nos artigos 28 e 40 da Lei Pelé.

O artigo 3.º exige que o contrato especifique: (i) nome das partes com a devida qualificação; (ii) prazo de vigência do contrato; (iii) modo e forma de remuneração; (iv) menção expressa de que as partes conhecem os regulamentos da entidade esportiva a que estiverem vinculados; (v) direitos e obrigações das partes e (vi) número da Carteira de Trabalho e Previdência Social do atleta.

O artigo 28 da Lei Pelé dispõe que o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol deve conter cláusula penal para as hipóteses de descumprimento, ruptura ou rescisão contratual. As condições de transferência do

⁸² Contrato de direito desportivo no direito brasileiro, p. 15.

atleta para o exterior também devem ser escritas no contrato, conforme o §1.º do artigo 40 da Lei Pelé.

Interessa, ainda, mencionar que a entidade de prática esportiva deve numerar os contratos de trabalho dos atletas de maneira sucessiva e cronológica.

A exigência legal de conteúdo do contrato de trabalho do atleta profissional tem claramente o intuito de garantir que o negócio jurídico seja especificado, para dar a devida garantia jurídica às partes e evitar fraudes trabalhistas.

Para o futebol organizado pela FIFA, o inciso I do artigo 18 do RETJ preceitua que o contrato de trabalho deve especificar o nome do agente que eventualmente tenha participado da negociação.⁸³

4.3 Quanto ao Tempo de Duração

O contrato de trabalho, em essência, nasce para viver até o término da vida do empregado. Por isso, o artigo 443 da CLT⁸⁴ considera a indeterminação de período como regra e contempla a determinação do prazo como exceção.

Nessa linha, em princípio, admite-se o contrato por prazo determinado apenas nas seguintes situações: (i) contrato de experiência; (ii) atividade empresarial de caráter transitório; (iii) serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo e (iv) trabalho temporário, nos termos da Lei n.º 6.019/74 e da Lei n.º 9.601/98.

⁸³ Inciso I do Artigo 18 do RETJ: “Si un agente actúa en la negociación de un contrato, su nombre deberá figurar en el contrato.”

⁸⁴ Artigo 443 da CLT: “O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado. §1.º- Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. §2.º- O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: a- de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; b- de atividades empresariais de caráter transitório; c- de contrato de experiência.”

O contrato de experiência tem vigência máxima de 90 dias (artigo 445 da CLT⁸⁵), enquanto a atividade empresarial transitória e os serviços cuja natureza ou transitoriedade justifiquem a predeterminação do prazo possuem vigência máxima de dois anos (artigo 445 da CLT).

Por sua vez, o trabalho temporário da Lei n.º 6.019/74 tem como hipóteses de contratação a necessidade transitória de substituição de mão-de-obra regular ou acréscimo extraordinário de serviço⁸⁶, sendo o funcionário admitido por três meses.⁸⁷ Para a Lei n.º 9.601/98, o trabalho temporário é admitido no acréscimo extraordinário de serviço.⁸⁸

Em que pese o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol não se enquadrar em nenhuma das hipóteses aqui mencionadas, a legislação determina que o contrato seja sempre por tempo certo para terminar.

O RETJ da FIFA permite que o contrato de trabalho do atleta profissional possa ter vigência mínima aproximada de seis meses e máxima de cinco anos, e, no caso do atleta com idade de até 18 anos, o contrato não pode ser superior a três anos.⁸⁹

⁸⁵ Artigo 445 da CLT: “O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do artigo 451. Parágrafo único- O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias.”

⁸⁶ Artigo 2.º da Lei n.º 6.019/74: “Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços.”

⁸⁷ Artigo 10 da Lei n.º 6.019/74: “O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder de três meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência Social, segundo instruções a serem baixadas pelo Departamento Nacional de Mão-de-Obra.”

⁸⁸ Artigo 1.º da Lei n.º 9.601/98: “As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão instituir contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, independentemente das condições estabelecidas em seu §2.º, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, para admissões que representem acréscimo no número de empregados.”

⁸⁹ Cláusula 2.ª do artigo 18 do RETJ: “La duración mínima de un contrato será a partir de la fecha de inscripción al final de la temporada; la duración máxima será de cinco años. Cualquier otro contrato de una duración distinta se permitirá solamente si se ajusta a la legislación nacional. Los jugadores

Na Espanha, o contrato do atleta profissional também deve ser celebrado por prazo determinado, mas, curiosamente, a legislação não estabelece o período mínimo e máximo de vigência⁹⁰, enquanto na Itália é estabelecido apenas o prazo máximo de cinco anos.⁹¹

A legislação brasileira, por sua vez, preferiu dar prazo mínimo inferior ao estabelecido pela FIFA. O artigo 30 da Lei Pelé⁹² estabelece que o contrato de trabalho tem duração mínima de três meses e máxima de cinco anos. Estipula, ainda, expressamente que não há aplicação do artigo 445 da CLT, que, como visto, considera dois anos o prazo máximo para o contrato “comum” por prazo determinado.

Excepcionalmente, o §3.º do artigo 29 da Lei Pelé⁹³ determina que a entidade desportiva formadora, que celebrar o primeiro contrato de trabalho de um atleta por ela formado e profissionalizado, tem o direito de preferência na renovação desse primeiro contrato de trabalho, e essa renovação não pode prever prazo superior a dois anos.

Ralph Cândia⁹⁴ comenta que o prazo não inferior a três meses tem o intuito de assegurar ao atleta profissional um período mínimo para demonstrar as

menores de 18 años no pueden firmar un contrato de profesionales de una duración mayor de tres años. No se aceptará cualquier cláusula de un periodo mayor.”

⁹⁰ Artigo 6.º do Real Decreto n.º 1.006/85: “La relación laboral especial de los deportistas profesionales será siempre de duración determinada, pudiendo producir-se la contratación por tiempo cierto o para realización de un numero de actuaciones deportivas que constituyan en conjunto una unidad claramente determinable o identificable en el ámbito de la correspondiente practica deportiva. (...)”

⁹¹ Artigo 5.º da Lei n.º 91/198: “Il contratto di cui all’articolo precedente può contenere l’apposizione di um termino risolutivo, non superiore a cinque anni, dalla date di inizio Del rapporto. E ammessa la sucessione di contrato a termine fra gli stessi soggetti.”

⁹² Artigo 30 da Lei Pelé: “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.”

⁹³ §3.º do Artigo 29 da Lei Pelé: “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.”

⁹⁴ Ibidem, p. 118.

habilidades que possui no exercício da profissão. Como consequência, entendemos que tal prazo teve a mesma finalidade, até por sua semelhança com o período estipulado para o contrato de experiência regido pela CLT (mencionado parágrafo único do artigo 445).

Não obstante o período mínimo de vigência estabelecido no mencionado artigo 30 da Lei Pelé seja inferior ao previsto no regulamento da FIFA, as entidades de prática desportiva vinculadas a tal instituição devem seguir a legislação nacional, pois, como analisado, as regras da FIFA não se sobrepõem à legislação nacional apesar de ser mais benéfica ao atleta profissional de futebol.

Além disso, nesse caso específico, a regra expedida pela FIFA possibilita expressamente que a legislação nacional estabeleça prazos de duração inferiores para a vigência do contrato de trabalho do atleta.

Quanto ao prazo máximo de vigência do contrato de cinco anos, a legislação nacional está em consonância com o regulamento da FIFA, salvo na hipótese do atleta profissional com idade inferior a 18 anos.

Para esse, enquanto a legislação nacional considera o prazo máximo de cinco anos para a vigência do contrato de trabalho, o regulamento da FIFA estipula que a duração não pode exceder três anos.

Essa dissonância não ocorre no Uruguai, pois a legislação prevê expressamente que o prazo mínimo do contrato de trabalho é o término da temporada em que o próprio contrato seja celebrado. Como prazo máximo, estabelece que não pode superar cinco anos, com exceção dos contratos celebrados com atletas profissionais com idade inferior a 18 anos de idade que, no caso, não pode exceder três anos.⁹⁵

⁹⁵ Artigo 5.º do Estatuto Del Futbolista Profesional: “Los contratos de cualquier naturaleza que suscriban los futbolistas profesionales con las instituciones o con las personas referidas en el artículo

Sob o aspecto puramente jurídico, como visto, a legislação nacional prevalece sobre as regras estipuladas pela FIFA e, assim, as entidades de prática desportiva podem celebrar contratos de trabalho profissional com duração de cinco anos com atletas em idade inferior aos 18 anos.

Para as instituições de prática desportiva inseridas no sistema de futebol mundialmente organizado pela FIFA, o prazo máximo de três anos para o contrato profissional de atleta com idade inferior a 18 anos deve ser observado, pois a mencionada cláusula 2.^a do artigo 18 do regulamento não admite prazo superior, ou seja, considera nula qualquer disposição nesse sentido.

Por isso, como comenta Heraldo Luis Panhoca⁹⁶, a CBF, seguindo o regulamento da FIFA, firma o registro apenas de contratos de trabalho – vínculo desportivo – para atletas profissionais com idade inferior a 18 anos, quando estipularem prazo de vigência inferior a três anos.

É verdade que tal procedimento fere o mencionado artigo 30 da Lei Pelé, e, portanto, poderia uma entidade desportiva exigir se necessário, inclusive por determinação do Poder Judiciário, que a CBF registrasse contrato profissional com vigência superior a três anos para atleta com idade inferior a 18 dezoito anos.

Lembremos que o vínculo desportivo é exigido por Lei para os atletas profissionais e juridicamente é permitida a existência de entidades de prática desportiva que não fazem parte integrante do sistema de futebol organizado pela FIFA. Logo, não poderia a CBF ter tal procedimento.

8. se extenderán hasta el final de la temporada en que se celebren. Los contratos cuyo plazo sea inferior al establecido en el inciso anterior, se entenderán celebrados en las condiciones prescriptas en el mismo. En ningún caso los contratos podrán extenderse por un período mayor a cinco (5) años. Los contratos celebrados por futbolistas profesionales menores de dieciocho (18) años no podrán extenderse por un plazo mayor a tres (3) años.

⁹⁶ Ibidem, p.133.

4.4 Renovação do Contrato de Trabalho

Como visto, a legislação brasileira privilegia o contrato com indeterminação de período em detrimento do contrato com vigência certa. Dentro desse cenário, para os contratos de trabalho por prazo determinado regido pela CLT⁹⁷, nos termos do artigo 451 da CLT⁹⁸, é admitida a prorrogação em uma única ocasião.

No entanto, conforme entendimento da doutrina⁹⁹, essa prorrogação não pode elastecer o período de duração previsto no mencionado artigo 445 da CLT – 90 dias para o contrato de experiência e dois anos para as outras mencionadas espécies.

Além disso, essas modalidades de contrato por prazo determinado, conforme preceitua o artigo 452 da CLT¹⁰⁰, somente podem ser sucedidos por novo contrato quando observado o interregno de seis meses entre o término do primeiro e o início de vigência do segundo contrato.

Notemos que a inobservância de tais regras – única prorrogação e interregno de seis meses entre dois contratos – transforma o contrato por prazo determinado em contrato sem vigência certa. Isso ocorre como forma de proteção ao empregado, já que, como visto, o contrato de trabalho tem como essência a indeterminação de vigência.

O contrato de trabalho temporário previsto na Lei n.º 6.019/74, por sua vez, admite a prorrogação, mediante autorização do Ministério do Trabalho, com

⁹⁷ Os contratos de trabalho por prazo determinado pela CLT são: (i) contrato de experiência; (ii) atividade empresarial de caráter transitório e (iii) serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo.

⁹⁸ Artigo 451 da CLT: “O contrato de trabalho por prazo determinado que tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez, passará a vigorar sem determinação de prazo.”

⁹⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit., p. 559.

¹⁰⁰ Artigo 452 da CLT: “Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de seis meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou realização de certos acontecimentos.”

ampliação da duração original – três meses, conforme o mencionado artigo 10.º da Lei n.º 6.019/74.

Para os atletas profissionais de futebol tais dispositivos não se aplicam e, conseqüentemente, como esclarecem Sergio Pinto Martins¹⁰¹ e Domingos Sávio Zainaghi¹⁰², o contrato pode ser renovado tantas vezes quantas as partes desejarem, sem que haja necessidade de aguardar o período de seis meses entre um contrato e outro.¹⁰³

Diferentemente do que ocorre com os contratos regidos pela CLT, nos quais a legislação admite a determinação da vigência apenas em situações especiais, a Lei Pelé considera que o período determinado é o da essência do contrato do atleta profissional. Tanto assim que admite apenas e tão-somente essa modalidade contratual.

Como consequência, não seria crível admitir a aplicação dos artigos 451 e 452 da CLT, sob pena de prejuízo ao próprio atleta profissional, pois impossibilitaria a hipótese de renovação do contrato de trabalho com a mesma entidade de prática desportiva.

¹⁰¹ Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol, p. 4.

¹⁰² Direito do trabalho dos jogadores de futebol, p. 62.

¹⁰³ “UNICIDADE CONTRATUAL. ATLETA PROFISSIONAL JOGADOR DE FUTEBOL. Situação em que restou comprovado que o reclamante trabalhou apenas durante os períodos mencionados (de 01-03-2004 a 30-06-2004, de 10-08-2004 a 10-11-2004 e de 11-11-2004 a 30-06-2006), regularmente anotados na sua ficha funcional, sendo descabida a pretensão quanto à declaração de unicidade contratual no período de 01-03-2004 a 30-06-2006, ressaltando-se que é da natureza do contrato do atleta profissional de futebol a possibilidade de celebração de contratos sucessivos com predeterminação de prazo entre si, tal como autoriza o artigo 30 da Lei n.º 9.615/1998.” (Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul – Recurso Ordinário – 3.ª Turma – Processo n.º 01722.2006.661.04.002 – Desembargador Relator: João Alfredo Antunes Borges de Miranda – Publicado em: 21.07.2008)

4.5 Inobservância das Formalidades Legais no Contrato de Trabalho

É preciso dizermos desde logo que não vamos examinar os pressupostos do contrato de trabalho, quais sejam, a capacidade das partes e a idoneidade do objeto, já que analisaremos apenas as consequências advindas do contrato de trabalho do atleta que não tiver a forma escrita nem o conteúdo, inclusive do prazo, exigido por lei.

É verdade que prescrevendo na lei forma expressa, como ensina Mozart Victor Russomano, a única prova possível de sua existência seria o instrumento assinado pela partes.¹⁰⁴

Por isso mesmo, José Martins Catharino, em passagem apresentada em tópico anterior – quanto à forma – considera que é da substância do negócio jurídico o contrato escrito do atleta profissional de futebol.

Nessa mesma linha, Heraldo Luis Panhoca sustenta que a inobservância de qualquer uma das formalidades legais no contrato do atleta profissional, o empregado preserva a condição de empregado nos moldes da CLT, mas perde a condição de atleta profissional de futebol:

“O indivíduo contratado pelo clube sem as formalidades legais não poderá ser considerado atleta profissional, mas sim trabalhador comum, pois lhe faltarão todas as formalidades e qualificações impostas pela lei, inclusive não podendo integrar a equipe de competições, se o fizer, ser-lhe-ão aplicadas sanções da Justiça Desportiva com a retirada do clube faltoso o dobro dos pontos (art. 214 do CBJD).

¹⁰⁴ O empregado e o empregador, p. 161.

Sem o formal e vigente contrato de trabalho a prazo determinado, à luz do ‘caput’ artigo 28 da Lei 9.615/98 o indivíduo não poderá ser reconhecido / caracterizado como atleta profissional de qualquer modalidade de prática desportiva.”¹⁰⁵

O entendimento apresentado por esse autor, com o qual não concordamos, é peculiar, porque afirma que o atleta conserva a condição de empregado, mas não de atleta profissional de futebol, o que poderia gerar situações *sui generis*. Esse entendimento possibilita coexistirem, numa mesma equipe de futebol, contratos de trabalho regidos pela legislação aplicável aos profissionais de futebol e contratos de trabalho regulados pela CLT.

Portanto é preciso desde logo distinguir os pressupostos do contrato de trabalho que, se não forem observados, anulam o contrato, da forma exigida pela lei para o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol.

A inexistência de contrato de trabalho escrito ou mesmo sem todos os elementos exigidos por lei não afeta a relação de trabalho, desde que o atleta profissional tenha capacidade jurídica.

Entendemos que, embora a lei determine que o contrato de trabalho seja elaborado por escrito, não parece que seja condição de subsistência do ajuste de vontade das partes. O Princípio da Primazia da Realidade¹⁰⁶ pode confirmar a existência da relação jurídica de emprego entre as partes e, ainda, a condição de atleta profissional de futebol.

¹⁰⁵ Ibidem, p. 125.

¹⁰⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. Op.cit, p. 208/209, esclarece o Princípio da Primazia da Realidade: “No Direito do Trabalho deve-se pesquisar, preferencialmente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual – na qualidade de uso – altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes (respeitada a fronteira da inalterabilidade contratual lesiva).”

A formalidade da lei diz respeito mais à necessidade de permitir a organização e administração do futebol do que propriamente configurar, no plano do Direito do Trabalho, forma de impedir fraude trabalhista.

Nessa mesma linha, escreve Ralph Cândia:

“A despeito da relevância dessas formalidades, e do seu caráter impositivo, poderá acontecer de o ajuste ter se verificado sem fixação em instrumento escrito, e sem a formalidade dos registros, configurando-se, neste caso, o contrato realidade a que já nos referimos, a nosso ver, assegurados todos os direitos imanentes à profissão.”¹⁰⁷

Pouco importa que a ausência de contrato de trabalho escrito gere a inexistência de vínculo desportivo, já que, como analisado, esse vínculo permite apenas que o atleta participe das competições oficiais – dentro do sistema organizado pela FIFA – mas não é necessário para a validade da relação de emprego.

Não se pode desprezar, ainda, em favor do contrato-realidade, que no contingente de equipes de futebol profissional no Brasil encontra-se um número considerável de pequenas e médias entidades de prática desportiva.

Para constatar tal fato basta uma análise do mencionado *ranking* da CBF, com data-base de 13 de dezembro de 2007, que lista 359 entidades de prática desportiva. Considerando que apenas 20 equipes participaram da série “A” do campeonato brasileiro de futebol realizado em 2008 e outras 20 equipes da série “B”, restam 319 entidades que sequer participam das principais divisões da liga nacional.

¹⁰⁷ Ibidem, p. 119.

Essas equipes nem sempre têm condições de organização e administração capazes de cumprir todas as exigências legais para a formalização do contrato de trabalho. Não pode, portanto, o atleta de futebol ser prejudicado porque não assinou instrumento contratual, mas colocou o trabalho à disposição do empregador depois de combinar oralmente as condições contratuais ou depois de assinar contrato de trabalho que não preencha os requisitos legais.

Lembremos, ainda, que a inobservância das formalidades legais do contrato de trabalho do atleta profissional só pode ser atribuída ao empregador. É assim porque cabe ao empregador o poder diretivo na relação de emprego, é ele quem elabora o contrato de trabalho com a incumbência de providenciar o registro junto à entidade nacional de administração do esporte.

O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, então, a nosso ver, ainda que não tenha sido formalizado por escrito ou não estabeleça todas as exigências legais, é válido e enseja a aplicação de todas as regras legais, principalmente relativas ao conteúdo dos direitos trabalhistas.

4.6 O Pré-contrato

Apesar de o pré-contrato ser conhecido no Direito brasileiro há mais tempo, apenas em 2002, com a entrada em vigor do Código Civil no país, é que o pré-contrato ou contrato preliminar foi regulamentado.

O Código Civil, na Seção VIII, do Capítulo I do Título V trata especificamente do contrato preliminar e estipula, nos artigos 462¹⁰⁸ e 463¹⁰⁹, a necessidade de

¹⁰⁸ Artigo 462 do CC: “O contrato preliminar, exceto quanto à forma, deve conter todos os requisitos essenciais ao contrato a ser celebrado.”

serem cumpridos todos os requisitos essenciais do contrato, com exceção apenas da forma e a possibilidade de existência de cláusula de arrependimento.

Assim, por exemplo, os direitos e obrigações das partes e o prazo de vigência devem ser estipulados para a caracterização do pré-contrato, sob pena de as tratativas serem confundidas apenas com uma mera negociação preliminar.

Portanto, o pré-contrato pode ser entendido como o negócio jurídico, de caráter preliminar, por meio do qual as partes se obrigam a realizar um contrato definitivo dentro de determinadas condições e obrigações, sendo possível a previsão de arrependimento futuro.

No Direito do Trabalho não há previsão explícita quanto à possibilidade de o pré-contrato ser celebrado entre empregado e empregador. Logo, tendo em vista não ser vedada a possibilidade, entendemos ser perfeitamente possível e válido um empregado firmar obrigações pré-contratuais de trabalho com futuro empregador.¹¹⁰

Ademais, a CLT não considera que a exclusividade seja requisito do contrato de trabalho, o que reforça ainda mais a possibilidade de celebração do pré-contrato.

A Lei Pelé também é omissa quanto à possibilidade de o atleta profissional de futebol celebrar pré-contrato com uma entidade desportiva e, portanto, estaria implicitamente autorizada a assinatura do contrato preliminar entre o atleta profissional de futebol e outra entidade de prática desportiva.

¹⁰⁹ Artigo 463 do CC: “Concluído o contrato preliminar, com observância do disposto no artigo antecedente, e desde que dele não conste cláusula de arrependimento, qualquer das partes terá o direito de exigir a celebração do definitivo, assinando prazo à outra para que o efetive.”

¹¹⁰ “PRÉ-CONTRATO DE TRABALHO. FRUSTRAÇÃO DA EXPECTATIVA DE CONTRATAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. As negociações preliminares que excedem a fase de seleção do candidato a emprego geram para o trabalhador a esperança, senão a certeza, da contratação, caracterizando a formação de um pré-contrato de trabalho, que envolve obrigações recíprocas, bem como o respeito aos princípios da lealdade e da boa-fé (art. 422 do Código Civil). Assim, se o empregador exige a abertura de conta-salário e a realização dos exames admissionais, às suas expensas (art. 168 da CLT), e, em seguida, injustificadamente, frustra a esperança fundada do trabalhador em ser admitido, está caracterizado o abuso de direito capaz de ensejar o deferimento da indenização por danos morais.” (Tribunal Regional do Trabalho da 13.ª Região – Recurso Ordinário – 2.ª Turma – Processo n.º 01472.2007.109.13.003 – Desembargador Relator: Sebastião Geraldo de Oliveira – Publicado em: 22.04.2008).

Essa faculdade tem o intuito de proteger o trabalhador, já que possibilita ao atleta profissional de futebol negociar antecipadamente um novo contrato de trabalho, e, conseqüentemente, evita interrupções no exercício da atividade profissional.

No âmbito do futebol organizado pela FIFA, a celebração do pré-contrato é expressamente autorizada por meio do inciso III do artigo 18 do RETJ¹¹¹. No entanto, essa autorização está restrita aos últimos seis meses que antecedem o término de um contrato de trabalho vigente.

Essa limitação temporal decorre claramente do fato, como mencionamos, de a FIFA entender que a exclusividade é requisito do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol.

Notemos que a FIFA, ao estabelecer o período de seis meses para a celebração do pré-contrato, restringe o permissivo legal, o que juridicamente não é admitido, principalmente se considerarmos, como analisamos, que as regras da FIFA não têm valor jurídico.

Portanto, na óptica legal, é admitida a possibilidade de o atleta profissional de futebol celebrar pré-contrato com antecedência superior a seis meses ao término de vigência do contrato de trabalho. Mas, no futebol organizado, essa celebração é passível de punição por parte da FIFA.

¹¹¹ Inciso III do Artigo 18 do RETJ: “Un jugador profesional tendrá la libertad de firmar un contrato con otro club si su contrato con el club actual ha vencido o vencerá dentro de un plazo de seis meses. Cualquier violación de esta disposición estará sujeta a las sanciones pertinentes”.

5 A FORMAÇÃO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL

5.1 Equipe Formadora: Primeiro Contrato de Trabalho Profissional

As entidades de prática desportiva, como forma de estimular o esporte e, muitas vezes, de descobrir futuras promessas, promovem as chamadas categorias de base, que no futebol têm início na mais tenra idade.

Evidentemente que tal prática, apesar das disputas existentes, é considerada apenas esporte de participação, estimulada inclusive pelo Estatuto da Criança e do Adolescente.

Como forma de incentivar ainda mais o desenvolvimento do esporte nas chamadas categorias de base, a Lei Pelé garante o direito à entidade de prática desportiva formadora do atleta não-profissional de celebrar o primeiro contrato de trabalho profissional pelo prazo máximo de cinco anos.

Relembramos aqui que para o menor de 18 anos, em razão do limite máximo de prazo do contrato de trabalho previsto pelo regulamento da FIFA, a CBF não registra contrato de trabalho de atleta profissional com tempo de duração superior a três anos.

O primeiro contrato de trabalho profissional pode ser firmado com o atleta não-profissional com idade entre 16 – mencionado no artigo 29 da Lei Pelé – e 20

anos, já que, de acordo com o artigo 43 da Lei Pelé¹¹², após essa idade o atleta não-profissional não pode mais participar de competição profissional.

A entidade desportiva formadora do atleta, conforme previsto no §2.º do artigo 29 da Lei Pelé¹¹³, precisa comprovar que o atleta possui, pelo menos há dois anos, a condição de não-profissional pela entidade desportiva.

O direito de a entidade desportiva formadora celebrar o primeiro contrato de trabalho com o atleta em formação visa à proteção do investimento num jovem, resguardando-o quanto à contratação profissional direta por outras equipes.

São enormes os investimentos da entidade desportiva para formar e preparar um jovem atleta, pois conta com o fornecimento de habitação, alimentação, uniformes e até os custos próprios da preparação das equipes de base – deslocamentos, etc. – e oferecimento de bolsa-auxílio.

A entidade desportiva precisa investir de forma constante em número considerável de jovens para ser capaz de formar uma equipe e, conseqüentemente, participar das competições.

A FIFA, na Circular n.º 1085, expedida em 11 de abril de 2007, apresenta estimativa de custo de uma entidade desportiva brasileira com cada atleta em formação. A quantia anual varia entre US\$2,000.00 e US\$50,000.00.¹¹⁴

A garantia do primeiro contrato permite à entidade desportiva utilizar o trabalho do atleta profissional no período em que esse atinge, dos 20 aos 23 anos de idade¹¹⁵, a melhor condição física e técnica.

¹¹² Artigo 43 da Lei Pelé: “É vedada a participação em competições desportivas profissionais de atletas não-profissionais com idade superior a vinte anos.”

¹¹³ §2.º do Artigo 29 da Lei Pelé: “Para os efeitos do caput deste artigo, exige-se da entidade de prática desportiva formadora que comprove estar o atleta por ela registrado como não-profissional há, pelo menos, dois anos, sendo facultada a cessão deste direito à entidade de prática desportiva, de forma remunerada.”

¹¹⁴ www.fifa.com. Acesso em 30 de junho de 2008.

5.1.1 Descumprimento ao direito da equipe formadora

Como consequência do incentivo às chamadas categorias de base, a legislação preceitua o dever de o atleta em formação se manter fiel à entidade de prática desportiva formadora.

Para isso, o §5.º do artigo 29 da Lei Pelé¹¹⁵, em caráter punitivo, veda a possibilidade de o atleta em formação participar de competição desportiva representando outra equipe, sem a expressa anuência da entidade formadora, sob pena de ser compelido a ressarcir os custos de formação, ou parte deles, à entidade formadora.

No entanto, é condição para a entidade formadora obter o ressarcimento, conforme §7.º do mesmo artigo 29 da Lei Pelé: (i) comprovar que o atleta em formação possui pelo menos há dois anos a condição de não-profissional pela entidade desportiva; (ii) comprovar que efetivamente utilizou o atleta em formação em competições oficiais não-profissionais; (iii) propiciar ao atleta em formação assistência médica, odontológica, psicológica, seguro de vida e ajuda de custo-alimentação; (iv) manter instalações apropriadas, inclusive em relação à medicina e segurança do trabalho; (v) manter um corpo de profissionais especializados na formação técnico-desportiva e (vi) ter ajustado o tempo destinado ao esporte pelo atleta em formação e o período de estudos, exigindo o aproveitamento escolar.

Cumpridas essas exigências, nos termos do mesmo artigo 29 da Lei Pelé, as despesas com a formação do atleta devem ser restituídas conforme fator

¹¹⁵ O cálculo foi obtido considerando-se que a profissionalização ocorreu na menor idade – 16 anos – permitida por Lei, e que o primeiro contrato de trabalho tenha sido celebrado por vigência máxima de cinco anos.

¹¹⁶ §5.º do Artigo 29 da Lei Pelé: “É assegurado o direito ao ressarcimento dos custos de formação de atleta não profissional menor de vinte anos de idade à entidade de prática de desporto formadora sempre que, sem a expressa anuência dessa, aquele participar de competição desportiva representando outra entidade de prática desportiva.”

multiplicador sobre o montante anual da bolsa de aprendizagem custeada pela entidade desportiva formadora do atleta em formação, assim discriminada:

Idade	Fator multiplicador
16 anos	15
17 anos	20
18 anos	25
19 anos	30

A esse respeito, a Lei Pelé possui verdadeira lacuna, já que a concessão da bolsa de aprendizagem ao atleta em formação é uma faculdade da entidade desportiva.¹¹⁷ Sem concedê-la, ainda que tenha custos consideráveis com a formação do atleta, a entidade formadora não tem como se ressarcir quando o jovem participar de competição representando outra equipe.

Por isso, entendemos ser recomendável que a entidade desportiva formadora forneça bolsa de aprendizagem ao jovem como forma de mantê-lo fiel à sua equipe de base até que seja possível celebrar o primeiro contrato de trabalho profissional com ele.

Paralelamente, na hipótese de existir o descumprimento do direito de preferência na celebração do primeiro contrato de trabalho profissional e a entidade de prática desportiva não tenha cumprido todas as exigências estabelecidas pelo mencionado artigo 29 da Lei Pelé, não há necessidade de o atleta pagar qualquer espécie de indenização, inclusive a título de perdas e danos, à entidade de prática desportiva, já que essa não pode ser considerada, para fins legais, como entidade formadora.

¹¹⁷ §4.º do Artigo 29 da Lei Pelé: “O atleta não profissional em formação, maior de quatorze e menor de vinte anos de idade, poderá receber auxílio financeiro da entidade de prática desportiva formadora, sob a forma de bolsa de aprendizagem livremente pactuada mediante contrato formal, sem que seja gerado vínculo empregatício entre as partes.”

Nesse cenário, a entidade de prática desportiva perde a proteção legal e o benefício de se ressarcir das despesas, ou parte delas, com a formação do atleta.

5.1.2 A constitucionalidade do direito da equipe formadora

A questão que se propõe neste tópico é a de se saber se a garantia de a entidade formadora celebrar o primeiro contrato de trabalho profissional se choca com o disposto no mencionado artigo 5.º, inciso XIII da CF, que assegura a liberdade ao exercício do trabalho.

Temos que o direito assegurado à entidade formadora de celebrar o primeiro contrato com o atleta não fere a CF. Podemos considerar que o direito à celebração do primeiro contrato não interfere diretamente na liberdade de trabalho; pelo contrário, assegura o direito ao exercício do trabalho exatamente na atividade para a qual o atleta foi preparado. Além disso, os princípios que orientam a sociedade devem conviver harmonicamente. A livre iniciativa deve ser estimulada, principalmente com o intuito de ser preservado o direito ao retorno de investimentos na formação de jovens.

A garantia à entidade desportiva de firmar o primeiro contrato constitui forma de incentivar o esporte nas categorias de base e, portanto, afina-se também com o disposto no mencionado artigo 217 da CF, que confere ao Estado o dever de fomentar a prática desportiva.

Como se não bastasse, o esporte é forma de inclusão social das camadas mais baixas da sociedade e, assim, está em consonância com os artigos 1.º e 3.º da

CF^{118 119} que tratam, respectivamente, da dignidade da pessoa humana e da redução das desigualdades sociais.

Como forma de incentivo ao esporte de base e de inclusão social, o direito de celebração do primeiro contrato de trabalho profissional deve ser contextualizado como um bem jurídico maior do que o interesse individual de um atleta não-profissional, porque o resultado da desproteção da equipe formadora seria nefasto ao esporte de base.

Resta dizermos, ainda, que o jovem atleta não encontra nenhuma dificuldade para enfrentar o primeiro contrato com a entidade formadora, pois tem a garantia do contrato de trabalho e a possibilidade, ainda, de projeção pessoal no futebol para celebração de futuros contratos profissionais.

Por conseguinte, resulta que a regra do mencionado artigo 29 da Lei Pelé, a qual garante o direito à entidade desportiva formadora de celebrar o primeiro contrato de trabalho com atleta em formação não conflita com o livre exercício do trabalho previsto na CF.

5.2 O Direito de Preferência na Renovação do Primeiro Contrato de Trabalho

Ainda como forma de proteção aos investimentos nas chamadas categorias de base, ao final do primeiro contrato de trabalho profissional, conforme o

¹¹⁸ Artigo 1.º da CF: “A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: (...) III- a dignidade da pessoa humana.”

¹¹⁹ Artigo 3.º da CF: “Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: (...) III- erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais.”

mencionado §3.º do artigo 29 da Lei Pelé, a entidade formadora tem o direito de preferência na renovação do contrato, por prazo não superior a dois anos.

Na hipótese de o direito de preferência ser exercido, juridicamente o atleta profissional permanece vinculado à entidade de prática desportiva até, em média, os 23 anos de idade.¹²⁰ De acordo com o regulamento da FIFA, por sua vez, o atleta permaneceria vinculado até, em média, os 21 anos de idade.¹²¹

Destacamos que se trata de mero direito de preferência na renovação do contrato e, portanto, mais do que em relação ao direito de a entidade formadora celebrar o primeiro contrato profissional, não há afronta ao mencionado artigo 5.º, inciso XIII da CF (livre exercício ao trabalho).

Tratando-se de preferência, a legislação assegura ao atleta profissional no mínimo condições de celebrar contrato de trabalho com outra entidade desportiva, desde que essa apresente proposta mais vantajosa ao atleta.

Nessa hipótese, ao final do contrato, o atleta transferir-se-ia para outra entidade desportiva, sem que houvesse o pagamento de qualquer espécie de indenização, mesmo a título de perdas e danos, ao antigo empregador.

É verdade que a legislação não especifica as bases e as condições que devem ser utilizadas para o comparativo de propostas das entidades desportivas, o que pode gerar discussões em casos concretos ou uma análise superficial, por exemplo, o valor da remuneração.

¹²⁰ O cálculo foi obtido considerando-se que a profissionalização ocorreu na menor idade – 16 anos – permitida por Lei, e que o primeiro contrato de trabalho e a respectiva renovação tenham sido celebrados com vigência máxima – cinco e dois anos.

¹²¹ O cálculo foi obtido considerando-se que a profissionalização ocorreu na menor idade – 16 anos – permitida por Lei, e que o primeiro contrato de trabalho tenha respeitado o limite imposto pelo regulamento da FIFA, que é de vigência máxima de três anos para os atletas com idade inferior a 18 anos. Além disso, foi considerado que a renovação tenha sido celebrada com vigência máxima – dois anos.

Nesse cenário, a primeira recomendação, como esclarece Heraldo Luis Panhoca, é a de que o interesse de preferência deva ser manifestado enquanto as partes ainda possuem vínculo contratual.¹²²

Outra questão importante é considerar a análise das propostas como um conjunto de fatores e não cada cláusula isoladamente, pois, por exemplo, pode ser mais interessante ao atleta permanecer próximo aos familiares a receber remuneração levemente superior para se vincular à entidade de prática desportiva sediada em outro país.

5.3 Compensação pela Formação do Atleta

A FIFA, como esclarecemos, é a entidade privada responsável por organizar o futebol mundial. Por isso, tem o poder de estabelecer regras às entidades participantes de seu quadro associativo.

Destacamos, uma vez mais, que tais regras não se sobrepõem à legislação nacional e tampouco vinculam entidades de prática desportiva que não estejam filiadas àquela entidade.

O artigo 20 e também o anexo 4 do RETJ, como forma de retribuição pela formação de um atleta, estipulam que a entidade formadora deve receber indenização pela transferência, ao término ou durante a vigência do contrato de trabalho, de atleta, antes de esse completar 23 anos de idade.¹²³

¹²² Idibem, p. 133.

¹²³ Artigo 20 do RETJ: "La indemnización por formación se pagará al club o clubes formadores de un jugador: 1- cuando un jugador firma su primer contrato de profesional y 2- por cada transferencia de un jugador profesional hasta el fin de la temporada en la que cumple 23 años. La obligación de pagar una indemnización por formación surge aunque la transferencia se efectúe durante o al término del contrato. Les disposiciones sobre la indemnización por formación se establecen en el anexo 4 del presente reglamento."

Destacamos que a compensação por formação somente é devida quando a transferência do atleta ocorre de maneira internacional, ou seja, entre entidades de prática desportiva filiadas a confederações diferentes.¹²⁴

A entidade formadora não possui o direito à indenização, conforme inciso II do artigo 2.º do Anexo 4 ao RETJ¹²⁵, nas seguintes hipóteses: (i) de a entidade de prática desportiva ter rescindido o contrato sem justo motivo; (ii) de a transferência ter-se dado para uma entidade de prática desportiva que participe de competições da 4.ª divisão ou (iii) de a transferência gerar o retorno do atleta à condição de não-profissional.

O direito a tal indenização surge de duas formas: (i) no caso de o atleta ser transferido internacionalmente como profissional: a última entidade desportiva que o atleta profissional atuou no país tem direito a cobrança; (ii) no caso de o atleta ser transferido como amador: recebem, salvo exceções, todas as entidades desportivas em que o atleta tenha sido integrado no período de doze a 21 anos de idade, surgindo tal direito no momento da profissionalização do atleta pela nova entidade de prática desportiva.

Para a segunda hipótese, no caso de não haver entidade desportiva em determinada faixa etária, o direito à indenização cabe à entidade nacional de organização do esporte; no caso do Brasil, a CBF.

Frisamos que, pelo regulamento da FIFA, para que uma entidade desportiva seja considerada formadora de um atleta, e, portanto, credora da compensação pela

¹²⁴ Inciso I do Artigo 1.º do RETJ: “Este reglamento establece las normas mundiales y obligatorias concernientes al estatuto de los jugadores y su elegibilidad para participar en el fútbol organizado, así como su transferencia entre clubes de distintas asociaciones.”

¹²⁵ Inciso II do Artigo 2.º do Anexo 4 ao RETJ: “No se debe una indemnización por formación: i- si el club anterior rescinde el contrato del jugador sin causa justificada; ii- si el jugador es transferido a un club de la 4ª categoría; o iii- si el jugador profesional reasume su calidad de aficionado al realizarse la transferencia.”

formação do atleta, é necessário apenas que esse tenha participado das categorias de base a partir dos doze anos.

O montante da compensação pela formação do atleta é apurado com base em estimativa da FIFA dos valores despendidos para a formação do atleta, conforme determina o inciso I do artigo 4.º do Anexo 4 ao RETJ.¹²⁶

Essa estimativa considera como base os custos de formação em cada um dos países dentro das confederações continentais. A Circular n.º 1085/07 da FIFA prevê os valores: o maior deles é de €90,000.00 para o que se considera categoria I na UEFA – *Union des Associations Européennes Association de Football*, e o menor é de US\$2,000.00 para o que se considera categoria IV na AFC – *Asian Football Confederation*, CAF – *Confédération Africaine de Football*, Concacaf – *Confederation of North Central American and Caribbean Association Football*, Conmebol – *Confederación Sulamericana de Fútbol* e na OFC – *Oceania Football Confederation*.

Finalmente, o próprio regulamento da FIFA estabelece o caráter obrigatório ao pagamento da indenização pela formação do atleta para entidades filiadas, uma vez que prevê a aplicação de penalidade para o descumprimento.¹²⁷

¹²⁶ Inciso I do Artigo 4.º do Anexo 4 ao RETJ: “A fin de calcular la indemnización de los costos de formación y educación, las asociaciones clasificarán a sus clubes en un máximo de 4 categorías, de acuerdo con sus inversiones financieras en la formación de jugadores. Los costos de entrenamiento se establecen para cada categoría y corresponden a la una requerida para formar a un jugador durante un año, multiplicada por un ‘factor jugador’, que es la relación entre el número de jugadores que deben formarse para producir un jugador profesional.”

¹²⁷ Artigo 7.º do Anexo 4 ao RETJ: “La Comisión Disciplinaria de la FIFA podrá imponer medidas disciplinarias a clubes o jugadores que no cumplan las obligaciones estipuladas en este Anexo.”

5.4 Mecanismo de Solidariedade

Além da compensação pela formação do atleta, a FIFA possui outra forma de retribuir às entidades de prática desportivas formadoras de atletas. O mecanismo de solidariedade é devido, nos termos do artigo 21 e também do Anexo 5 do RETJ, sempre que um jogador profissional for transferido internacionalmente de entidade de prática desportiva antes do término da vigência do contrato de trabalho.¹²⁸

Para fins dessa indenização, consideram-se todas as entidades desportivas que o atleta, profissional ou não, tenha participado no período de doze a 23 anos de idade.

Como ocorre na compensação por formação, na hipótese de não haver entidade desportiva em determinada faixa etária, a indenização é paga à entidade nacional de organização do esporte; no caso do Brasil, à CBF.

O mecanismo de solidariedade corresponde a 5% do valor total de indenização paga por uma entidade desportiva a outra, em virtude da transferência internacional do atleta durante a vigência do contrato de trabalho. Tal percentual é rateado entre as entidades formadoras de acordo com a seguinte tabela:

Temporada	Percentual
12 anos	0,25%
13 anos	0,25%
14 anos	0,25%
15 anos	0,25%
16 anos	0,50%
17 anos	0,50%
18 anos	0,50%
19 anos	0,50%
20 anos	0,50%

¹²⁸ Artigo 21 do RETJ: “Si un jugador profesional es transferido antes del vencimiento de su contrato, el club o los clubes que contribuyeron a su educación y formación recibirán una parte de la indemnización pagada al club anterior (contribución de solidaridad). Las disposiciones sobre la contribución de solidaridad se establecen en el anexo 5 del presente reglamento.”

21 anos	0,50%
22 anos	0,50%
23 anos	0,50%

A indenização do mecanismo de solidariedade somente é devida para os casos de a transferência ocorrer durante o período de vigência do contrato; se ocorrer após o término do contrato, nada deve ser pago.

Não é demais lembrar que o pagamento do mecanismo de solidariedade é imposto, sem caráter jurídico, apenas às entidades de prática desportiva filiadas à FIFA; o próprio regulamento de tal instituição estabelece o caráter obrigatório, e aplicação de penalidades em caso de descumprimento.¹²⁹

¹²⁹ Inciso IV do Artigo 2.º do Anexo 5 ao RETJ: “La Comisión Disciplinaria podrá imponer medidas disciplinarias a los clubes que no cumplan las obligaciones estipuladas en el presente Anexo.”

6 A JORNADA DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL

Para que possamos compreender corretamente a jornada de trabalho do atleta profissional de futebol, inicialmente é mister analisarmos algumas outras questões intimamente relacionadas ao contrato de trabalho.

O contrato de trabalho, como as demais modalidades contratuais, enseja uma série de obrigações e direitos aos signatários, que, nos dizeres de Octávio Bueno Magano “são os estabelecidos no contrato e demais fontes normativas, mas também os derivados da natureza do vínculo empregatício.”¹³⁰

Nesse cenário, percebemos que os direitos e as obrigações contratuais decorrentes do contrato de trabalho podem sofrer variações de acordo com as especificidades de cada atividade, o que possibilita aplicações e interpretações legais diferenciadas.

É evidente que existem direitos e obrigações igualitários nas várias espécies de atividade; a mais básica é, por parte do empregado, a obrigação de prestar trabalho e do empregador, pagar salário.

A relação do atleta profissional de futebol não foge a essa regra, ou seja, possui diversas particularidades, muitas delas dispostas no próprio texto legal, que geram condições diferenciadas em comparação ao contrato de trabalho regido pela CLT.

A existência dessas diferenças é reconhecida pela própria Lei Pelé, mais especificamente no mencionado §1.º do artigo 28 da Lei Pelé, que considera aplicáveis as Normas Gerais Trabalhistas e da Seguridade Social desde que

¹³⁰ Manual de direito do trabalho: direito individual do trabalho, volume II, p. 163.

compatibilizadas com os termos da própria Lei Pelé e com o disposto no contrato de trabalho.

Como consequência lógica, se as Normas Gerais Trabalhistas e da Seguridade Social não estiverem de acordo com a essência do disposto na Lei Pelé e/ou no contrato de trabalho, não devem incidir na relação de emprego do atleta profissional de futebol.

Algumas particularidades foram mencionadas neste estudo, como o contrato de trabalho do atleta ser, em essência, por prazo determinado, enquanto na relação de trabalho “comum”, o contrato, em essência, não possui determinação de prazo.

Outras questões estão inseridas nas obrigações contratuais imputadas às partes signatárias, relacionadas em rol exemplificativo nos artigos 34¹³¹ e 35¹³² da Lei Pelé.

Além dessas, destacamos, ainda, a obrigação de a entidade de prática desportiva contratar seguro de acidentes pessoais para os atletas profissionais de futebol, com garantia de valor correspondente ao montante da remuneração anual, conforme estabelece o artigo 45 da Lei Pelé.¹³³

¹³¹ Artigo 34 da Lei Pelé: “São deveres da entidade de prática desportiva empregadora, em especial: I- registrar o contrato de trabalho do atleta profissional na entidade de administração nacional da respectiva modalidade desportiva; II- proporcionar aos atletas profissionais as condições necessárias à participação nas competições desportivas, treinos e outras atividades preparatórias ou instrumentais e III- submeter os atletas profissionais aos exames médicos e clínicos necessários à prática desportiva.”

¹³² Artigo 35 da Lei Pelé: “São deveres do atleta profissional, em especial: I- participar dos jogos, treinos, estágios e outras sessões preparatórias de competições com a aplicação e dedicação correspondentes às suas condições psicofísicas e técnicas; II- preservar as condições físicas que lhes permitam participar das competições desportivas, submetendo-se aos exames médicos e tratamentos clínicos necessários à prática desportiva e III- exercer a atividade desportiva profissional de acordo com as regras da respectiva modalidade desportiva e as normas que regem a disciplina e a ética desportivas.”

¹³³ Artigo 45 da Lei Pelé: “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.”

Essa obrigação decorre naturalmente de uma particularidade do contrato de trabalho do atleta profissional, qual seja, maior risco de ocorrência de acidentes e doenças por se tratar de uma atividade puramente física.

Salientamos, também, a obrigatoriedade, nos termos dos artigos 7.^o¹³⁴ da Lei n.^o 6.354/76, de o atleta profissional de futebol participar de concentração, quando o empregador assim determinar, por período não superior a três dias por semana, e, nos termos do artigo 8.^o¹³⁵ da Lei n.^o 6.354/76, a impossibilidade de o atleta se recusar, “salvo por motivo de saúde ou comprovada relevância familiar”, a participar de competições dentro ou fora do país, ou mesmo em estação de repouso, por conta do empregador.

Essas obrigações impostas aos atletas profissionais de futebol decorrem da essência do próprio contrato, pois, por exemplo, a participação em competições depende de deslocamentos aos mais variados lugares; evidentemente o atleta não poderia recusar-se a viajar com a frequência que ocorre nessa modalidade de contrato de trabalho.

Como se não bastasse, a relação de emprego naturalmente gera uma ligação entre as partes, de modo que o empregado é subordinado às ordens do empregador, e esse, por sua vez, tem o poder de direção do contrato de trabalho.¹³⁶

¹³⁴ Artigo 7.^o da Lei n.^o 6.354/76: “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.”

¹³⁵ Artigo 8.^o da Lei n.^o 6.354/76: “O atleta não poderá recusar-se a tomar parte em competições dentro ou fora do País, nem a permanecer em estação de repouso, por conta e risco do empregador, nos termos do que for convencionado no contrato, salvo por motivo de saúde ou de comprovada relevância familiar.”

¹³⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho, p. 188/189, esclarece as teorias que sustentam a existência do poder hierárquico do empregador: “Primeiro, a teoria da propriedade privada. O empregador manda porque é dono. Segundo, a teoria contratualista, segundo a qual o poder de direção encontra suporte no contrato de trabalho, ajuste de vontades no qual o empregador espontaneamente se põe em posição de subordinação, aceitando a direção da sua atividade pelo empregador. Terceiro, a teoria institucionalista, que, por conceber a empresa como uma instituição,

Esse poder, também conhecido como poder hierárquico, basicamente é dividido em três poderes: (i) poder diretivo; (ii) poder fiscalizatório e (iii) poder disciplinar.

O primeiro deles diz respeito à faculdade de o empregador organizar e dirigir a atividade laborativa. O fiscalizatório, por sua vez, traduz o poder de vigiar o cumprimento das regras gerais que devem ser observadas pelo empregado. Por fim, o poder disciplinar é a faculdade de o empregador imputar sanções ao empregado.

Especificamente no contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, o poder hierárquico do empregador encontra contornos um tanto quanto mais amplos do que na relação de emprego regida pela CLT.

Enquanto, por exemplo, o poder disciplinar do empregador, nas relações “comuns”, restringe-se à suspensão, à advertência ou à rescisão do contrato por justa causa, no caso do atleta profissional de futebol, conforme previsão expressa do artigo 48 da Lei Pelé¹³⁷, é possível também a aplicação de multas.¹³⁸

Esse contorno mais amplo pode ser notado, ainda, pela obrigatoriedade de os atletas participarem dos períodos de concentração, o que permite ao empregador maior grau de fiscalização sobre os subordinados.

Nesse cenário, constatamos que o contrato de trabalho dos atletas profissionais de futebol gera ao empregador um poder hierárquico mais amplo, em relação aos contratos regidos pela CLT, e possui particularidades de direitos e

defende o direito do empregador de exercer a autoridade e o governo, condições indispensáveis e características de todo o grupo social institucionalizado. Creio possível acrescentar a teoria do interesse. O poder de direção resulta do interesse do empregador em organizar, controlar e disciplinar o trabalho que remunera, destinado aos fins propostos pelo seu empreendimento.”

¹³⁷ Artigo 48 da Lei Pelé: “Com o objetivo de manter a ordem desportiva, o respeito aos atos emanados de seus poderes internos, poderão ser aplicadas, pelas entidades de administração do desporto e de prática desportiva, as seguintes sanções: I- advertência; II- censura escrita; III- multa; IV- suspensão; V- desfiliação ou desvinculação.”

¹³⁸ Nos termos do §1.º do Artigo 15 da Lei n.º 6.354/76, é limitada a 40% (quarenta por cento) do montante do salário do atleta profissional; o valor da multa deve ser revertido em favor do Fundo de Assistência ao Atleta Profissional (FAAP). O restabelecimento da condição de jogo do atleta somente ocorre com a comprovação do pagamento da multa à confederação ou federação de futebol.

obrigações contratuais que podem ensejar interpretações e entendimentos díspares em relação aos empregados “comuns”.

6.1 Jornada de Trabalho

Mauricio Godinho Delgado define jornada de trabalho como:

“o lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato.”¹³⁹

Com base em tal definição, o mesmo autor lista três critérios para se apurar o período da jornada de trabalho: (i) o tempo efetivamente trabalhado; (ii) o tempo à disposição e (iii) o tempo de deslocamento residência-trabalho-residência.¹⁴⁰

No primeiro caso, considera-se apenas o período de efetivo trabalho do empregado. O tempo à disposição, por sua vez, considera o período que o empregado permaneça à disposição do empregador, pouco importando se em tal lapso houve ou não efetivo trabalho. O terceiro critério é mais elástico, pois considera como tempo à disposição inclusive o período despendido pelo empregado para deslocamento de casa-trabalho e vice-versa.

O artigo 4.º da CLT não deixa qualquer margem de dúvida de que o critério adotado para os contratos de trabalho regidos por tal norma foi o de tempo à disposição. O texto é claro ao dispor, *in verbis*:

¹³⁹ Ibidem, p. 830.

¹⁴⁰ Ibidem, p. 837.

“Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada. Parágrafo único- Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.”

Excepcionalmente, a CLT adota o critério de tempo de deslocamento residência-trabalho-residência, alargando o conceito de tempo à disposição, quando o trabalho for realizado em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, desde que o trecho residência-trabalho-residência seja realizado por meio de transporte concedido pelo empregador (§2.º do artigo 58 da CLT¹⁴¹).

Para os contratos de trabalho de atletas profissionais, tanto a Lei Pelé quanto a Lei n.º 6.354/76 são omissas em relação ao critério que deve ser adotado para a apuração da jornada de trabalho, o que poderia, num primeiro momento, induzir à conclusão de que se aplicaria o disposto no mencionado artigo 4.º da CLT, ou seja, o critério de tempo à disposição.

Porém, como destacamos, o §1.º do artigo 28 da Lei Pelé autoriza a aplicação das Normas Gerais Trabalhistas e da Seguridade Social apenas na hipótese de existir compatibilidade com os termos da própria Lei Pelé, o que não nos parece ocorrer no caso da jornada de trabalho.

Como mencionado, o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol possui características intrínsecas que o diferem dos contratos regidos pela CLT,

¹⁴¹ §2.º do Artigo 58 da CLT: “O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.”

entre as quais salientamos a inerência de realização constante de viagens para participação em competições e a existência dos períodos de concentração.¹⁴²

Essas particularidades, previstas na própria legislação, levam-nos a concluir que o conceito de tempo à disposição previsto na CLT não é aplicável aos contratos de trabalho dos atletas profissionais de futebol. Mais do que isso, fazem-nos concluir que o critério a ser utilizado em tal espécie de contrato é o de tempo efetivamente trabalhado.

Isso porque os períodos de concentração e os períodos despendidos nas viagens são superiores ao próprio período de trabalho e, portanto, não podem ser computados na jornada sob pena de onerarem demasiadamente o contrato de trabalho em prejuízo do empregador.

Além disso, parece-nos que essa era a intenção do legislador no momento da elaboração das normas aplicáveis ao atleta profissional de futebol, pois foi prevista expressamente a obrigação de o empregado cumprir os períodos de concentração e vedou a possibilidade de resistência em caso de viagens para participação em competições. Em momento algum, porém, mencionou, ou mesmo sugeriu, que tais períodos fizessem parte integrante da jornada de trabalho.

Essa incompatibilidade do conceito disposto na CLT com o contrato de trabalho do atleta profissional torna-se ainda mais latente se analisarmos o disposto no parágrafo único do artigo 8.º da Lei n.º 6.354/76.

Tal artigo limita expressamente o período de excursão ao exterior das entidades de prática desportiva a 70 dias. Ora, validarmos a aplicabilidade do artigo

¹⁴² “HORAS EXTRAS. JOGADOR DE FUTEBOL. PERÍODO DE CONCENTRAÇÃO. Não é devido o pagamento de horas extras relativas ao tempo em que o empregado permanecia em regime de ‘concentração’ nas vésperas dos jogos. Ao tempo de permanência do atleta na concentração, não é aplicável a primeira parte do Artigo 4.º da CLT, visto que a relação de trabalho estabelecida submete-se a disposição de legislação especial.” (Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais – Recurso Ordinário – 3.ª Turma – Processo n.º 01297.2002.104.03.008 – Desembargador Relator: José Eduardo de Resende Júnior – Publicado em: 31.05.2003)

4.º da CLT seria o mesmo que considerarmos a existência de uma jornada de trabalho de 70 dias ininterruptos, já que durante todo o período de excursão o atleta profissional está à disposição do empregador.

Nesse sentido, entendemos que a jornada de trabalho do atleta profissional de futebol deve ser computada com base no critério de tempo efetivo de trabalho e não de tempo à disposição.

Esse conceito pode ser notado na legislação espanhola que, no inciso I do artigo 9.º do Real Decreto n.º 1.006/85, considera apenas o tempo efetivo de trabalho para fins de cômputo da jornada de trabalho, *in verbis*:

“La jornada del deportista profesional comprenderá la prestación efectiva de sus servicios ante el público y el tiempo en que este bajo las ordenes directas del club o entidad deportiva a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica para a misma.”

No que tange ao tempo de trabalho, o inciso XIII do artigo 7.º da CF estabelece de maneira geral a todos os trabalhadores, *in verbis*:

“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.”

Seguindo o mesmo limite, o *caput* do artigo 58 da CLT¹⁴³ também considerou o máximo de oito horas diárias para os contratos de trabalho regidos por tal norma.

¹⁴³ Caput do Artigo 58 da CLT: “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.”

Para os contratos de trabalho dos atletas profissionais de futebol, o artigo 6.º da Lei n.º 6.354/76¹⁴⁴, revogado a partir de 26 de março de 2001 pelo artigo 96 da Lei Pelé¹⁴⁵, previa que a duração do trabalho não poderia exceder oito horas diárias e 44 semanais.

Como consequência, Alice Monteiro de Barros¹⁴⁶ entende que foi a intenção do legislador não prever jornada de trabalho aos atletas profissionais e, portanto, os contratos dessa modalidade não possuiriam tempo de trabalho a ser observado.

De outro lado, Domingos Sávio Zainaghi¹⁴⁷ e Joseph Robert Terrell¹⁴⁸ – parecer ao qual nos filiamos – concordam com o entendimento de Alice Monteiro de Barros quando essa afirma que foi a intenção do legislador não prever jornada de trabalho ao atleta. No entanto sustentam que os dispositivos da CF possuem aplicabilidade a todos os empregados, independentemente de qualquer particularidade existente na relação de trabalho.¹⁴⁹

Assim, o tempo de trabalho dos atletas profissionais de futebol está limitado a oito horas diárias e 44 semanais com base na CF, autorizada a existência de limites diferenciados na hipótese de existir acordo ou convenção coletiva.

¹⁴⁴ Artigo 6.º da Lei n.º 6.354/76 (revogado): “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) – esta quantidade de horas foi derogada com a entrada em vigor do mencionado inciso XIII do artigo 7.º da CF – tempo em que o empregador poderá exigir fique o atleta a sua disposição.”

¹⁴⁵ Artigo 96 da Lei Pelé: “São revogados, a partir da vigência do disposto no § 2.º do art. 28 desta Lei, os incisos II e V e os §§ 1.º e 3.º do art. 3.º, os artigos 4.º, 6.º, 11 e 13, o § 2.º do art. 15, o parágrafo único do art. 16 e os artigos 23 e 26 da Lei n.º 6.354, de 02 de setembro de 1976; são revogadas, a partir da data de publicação desta Lei, as Leis n.ºs 8.672, de 06 de julho de 1993, e 8.946, de 05 de dezembro de 1994.”

¹⁴⁶ Ibidem, p. 88.

¹⁴⁷ As horas extras do jogador de futebol, p. 232.

¹⁴⁸ Da jornada de trabalho do atleta profissional, p. 4.

¹⁴⁹ MARTINS, Sergio Pinto. Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol, p. 7.

Por fim, salientamos que a legislação espanhola¹⁵⁰ utilizou exatamente a mesma possibilidade de fixação negocial da jornada de trabalho, ao estabelecer que essa deve ser fixada por meio de negociação coletiva ou acordo individual.

6.2 Períodos de Concentração

Antes de qualquer análise, é mister conceituarmos o que consideramos como período de concentração. Assim, no nosso entendimento, trata-se do período no qual o atleta profissional de futebol permanece de resguardo, em local definido pelo empregador, sem que haja a realização de qualquer espécie de trabalho.

Sergio Pinto Martins discrimina as atividades realizadas durante o período de concentração:

“Durante a concentração o empregador poderá exigir que o jogador se alimente adequadamente, repouse para ficar descansado e preparado para a partida desportiva e não venha a ingerir bebidas alcoólicas. Na concentração o empregado joga cartas, bilhar ou outros jogos, dorme, vê televisão, etc., mas não presta serviços. A concentração também tem um aspecto psicológico para a preparação do atleta.”¹⁵¹

Durante a concentração, o empregador tem a possibilidade de controlar o período de descanso e de sono do atleta profissional. Além disso, a entidade de

¹⁵⁰ Inciso II do Artigo 9.º do Real Decreto n.º 1.006/85: “La duración de la jornada laboral será fijada en convenio colectivo o contrato individual, con respecto en todos caso de los límites vigentes, que podrán aplicarse en computo anual.”

¹⁵¹ Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol, p. 7.

prática desportiva controla a alimentação dos atletas a fim de direcioná-la para a obtenção dos melhores resultados físicos e psicológicos.

Notemos, portanto, que o período de concentração é uma elasticidade do poder hierárquico da entidade de prática desportiva em relação aos empregadores “comuns”. Isso porque o poder fiscalizatório da entidade de prática desportiva transcende o período de realização dos trabalhos, o que normalmente não ocorre nos contratos regidos pela CLT.

Nos termos do disposto no mencionado artigo 7.º da Lei n.º 6.354/76, o período de concentração não pode superar três dias consecutivos por semana – esse período pode ser superior no caso de o atleta estar à disposição da Federação ou Confederação, ou seja, o atleta esteja cedido para uma equipe selecionada¹⁵² – e somente pode existir na hipótese de a equipe ter programação para participar de evento amistoso ou oficial.

No que se refere à integração do período de concentração na jornada de trabalho do atleta profissional de futebol, Ralph Cândia entende que esse período deve ser computado na jornada de trabalho.¹⁵³

De outro lado, Domingos Sávio Zainaghi¹⁵⁴, Sergio Pinto Martins¹⁵⁵ e Alice Monteiro de Barros¹⁵⁶ entendem que o período não deve ser computado pois, por se tratar de uma particularidade do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, não seria equiparado ao tempo à disposição do empregador.

No mesmo sentido, encontra-se a jurisprudência, *in verbis*:

¹⁵² Parágrafo único do Artigo 7.º da Lei n.º 6.354/76: “Excepcionalmente, o prazo de concentração poderá ser ampliado quando o atleta estiver à disposição de Federação ou Confederação.”

¹⁵³ Ibidem, p. 123.

¹⁵⁴ As horas extras do jogador de futebol, p. 233.

¹⁵⁵ Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol, p. 7.

¹⁵⁶ Ibidem, p. 89.

“JOGADOR DE FUTEBOL. CONCENTRAÇÃO. HORAS EXTRAS. INEXISTÊNCIA. A concentração é um costume peculiar ao atleta e visa resguardá-lo para obtenção de melhor rendimento na competição, não sendo considerado tempo à disposição para fins de horas extras.” (Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais – Recurso Ordinário – 5ª Turma – Processo n.º 00308.2006.098.03.009 – Desembargador Relator: Lucilde D’Ajuda Lyra de Almeida – Publicado em: 12.09.2006)

“ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. HORAS EXTRAS. Tratando-se de especial caracterização do trabalho do atleta profissional de futebol, o período de concentração de que trata o artigo 7.º da Lei n.º 6.354/76, não gera o direito a horas extras, já que não se equipara a tempo em que o empregado permanece à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens. Tem, antes, a finalidade precípua de resguardar o jogador de futebol, propiciando-lhe melhor condição física e psicológica, já que o empregador tem maiores condições de controlar o período de sono, ingestão de bebida alcoólica, atividade de treino, dentre outras, de forma a poder exigir melhor rendimento durante a competição. Alcança-lhe, portanto, natureza jurídica e essência diversa daquelas horas de trabalho em prontidão ou sobreaviso não podendo nortear a ambas as matérias idêntica solução.” (Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais – Recurso Ordinário – 4.ª Turma – Processo n.º 00056.2005.134.03.006 – Desembargador Relator: Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto – Publicado em: 20.06.2006)

Em nosso entendimento, o período de concentração evidentemente é uma condição particular do contrato de trabalho do atleta profissional, em razão da necessidade de se buscar o melhor rendimento físico e psicológico do empregado, mas isso não retira o enquadramento jurídico de tempo à disposição do empregador.

Durante tal período, o atleta profissional tem tolhida a liberdade de ir e vir, pois deve permanecer dentro dos limites de espaço determinados pelo empregador.

Além disso, o atleta profissional deve seguir o cronograma de alimentação, sono, etc., impostos pela entidade de prática desportiva.

Como se não bastasse, conforme o mencionado artigo 35 da Lei Pelé, uma das obrigações contratuais do atleta profissional de futebol é “preservar as condições físicas que lhes permitam participar das competições desportivas (...)”. Portanto, os cuidados com a saúde física e mental fazem parte das obrigações contratuais do atleta profissional, e a inobservância é passível de rescisão do contrato de trabalho.

Apesar de o período de concentração ser juridicamente tempo à disposição do empregador, entendemos que tal período não deve ser computado na jornada de trabalho do atleta profissional de futebol, pois, como esclarecido, para esse aplica-se, no cômputo da jornada de trabalho, o critério de tempo efetivo de trabalho, o que não ocorre no período de concentração.

Isso porque, como definimos, durante a concentração não há realização de trabalho, mas apenas fiscalização do empregado.

Essa discussão não encontra lugar na legislação espanhola, já que o inciso III do artigo 9.º do Real Decreto n.º 1.006/85 prevê claramente que o período de concentração não faz parte integrante da jornada de trabalho do atleta profissional de futebol.¹⁵⁷

¹⁵⁷ Inciso III do Artigo 9.º do Real Decreto n.º 1.008/85: “No se computarán a efectos de duración máxima de la jornada los tiempos de concentración previos a la celebración de competiciones o actuaciones deportivas, (...)”.

6.3 Períodos de Viagem e Períodos de Excursão

Assim como fizemos no tópico de concentração, é importante, desde logo, mencionarmos o que consideramos período de viagem e período de excursão para fins de nossa análise.

A viagem representa o tempo despendido de deslocamento da sede da entidade de prática desportiva até o local onde deve ser realizada uma partida, e vice-versa, ou seja, o tempo despendido para o deslocamento, por exemplo, no caso de uma equipe de uma entidade de prática desportiva sediada em São Paulo, que vai disputar uma partida no Estado do Pará.

A excursão, por sua vez, representa o período no qual a equipe da entidade de prática desportiva permanece fora do local da sede para participar de diversas partidas ou mesmo de uma competição. Assim, o tempo de permanência fora dos domínios da sede da entidade de prática desportiva é superior ao período da viagem.

Inicialmente, importante considerarmos que tais períodos são inerentes à atividade do atleta profissional de futebol, ou seja, trata-se de particularidade dessa espécie de contrato de trabalho. Tanto assim, que o atleta profissional, ao ser contratado, tem pleno conhecimento da necessidade de realizar inúmeras viagens e excursões.

De qualquer maneira, a própria legislação determinou expressamente – artigo 8.º da Lei n.º 6.354/76 – a obrigatoriedade de o atleta profissional de futebol participar das competições dentro e fora do país, salvo na hipótese de doença ou de comprovado problema familiar.

Esse mesmo dispositivo determina, como mencionamos, que o prazo de excursão ao exterior não pode superar 70 dias e enfatiza que esse limite não pode ser superado em hipótese alguma. Curiosamente, fica omissa o prazo máximo para excursão interna no país, mas isso não significa que não haja limite.

A omissão é natural, pois não se imagina, mesmo diante das dimensões continentais do nosso país, que uma entidade de prática desportiva arcaria com os elevados custos para manter a equipe de atletas profissionais longos períodos fora da sede. Porém, se assim o fizesse, no nosso entendimento o período não poderia superar os 70 dias previstos para excursões ao exterior.

No que se refere ao cômputo de tais períodos na jornada de trabalho, importante salientarmos que o mencionado artigo 7.º da Lei n.º 6.354/76 dispõe, *in verbis*: “O atleta será obrigado a (...) ficar à disposição do empregador quando da realização de competição fora da localidade onde tenha sua sede.”

Da análise de tal artigo constatamos que, nos períodos de viagem ou de excursão, o empregado está à disposição do empregador.

Nessa linha, se for admitida a aplicabilidade, no contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, do mencionado critério de tempo à disposição previsto na CLT, tais períodos deveriam ser computados na jornada de trabalho do atleta profissional de futebol, sob pena de afronta direta ao artigo 4.º da CLT.

No entanto, Alice Monteiro de Barros, apesar de não negar a aplicabilidade do artigo 4.º da CLT, entende¹⁵⁸ que os períodos de viagem e de excursão não devem integrar a jornada de trabalho do atleta profissional de futebol, pois são particularidades do contrato de trabalho.

¹⁵⁸ Ibidem, p. 90.

No mesmo sentido está o entendimento de Ralph Cândia:

“As atividades do atleta, fora da sede, disciplinadas no artigo em causa, não podem ensejar quaisquer suplementos salariais, baseados em deslocamento, desde que é da própria essência da função a constante movimentação dos integrantes do clube, para atender às competições que se realizam nos locais mais variados. Contudo, as limitações de prazo para viagens contínuas, a proteção à saúde e ao enfoque pecuniário, merecendo, pois, destaque o disciplinamento nesse sentido, adotado pelo dispositivo comentado.”¹⁵⁹

Como destacamos, entendemos que os períodos de viagens e de excursões são, entre outras, particularidades do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol que resultam na inaplicabilidade do conceito de tempo à disposição previsto no artigo 4.º da CLT.

Por isso, mesmo sendo o tempo das viagens e das excursões expressamente previstos no dispositivo legal como tempo à disposição do empregador, entendemos que não devem ser computados na jornada de trabalho do atleta, pois a esse se aplica o critério de tempo efetivo de trabalho e em tais períodos não são executadas tarefas.

6.4 Trabalho Noturno

O trabalho noturno retira do empregado grande parte do convívio familiar, pois é notório que o encontro dos integrantes das famílias ocorre nesse período. Além disso, o trabalho noturno muitas vezes exclui, ainda, o trabalhador do convívio social.

¹⁵⁹ Ibidem, p. 124.

Como se não bastasse, o organismo do ser humano foi preparado dentro da evolução das espécies para hábitos diurnos e, portanto, o trabalho noturno gera maior desgaste físico, mental e psíquico.

Na tentativa de reduzir o índice de trabalho noturno, assim como de indenizar o maior desgaste físico, o inciso IX do artigo 7.º da CF¹⁶⁰ prevê que a remuneração do trabalho noturno deve ser superior à do salário diurno e, ainda, no inciso XXXIII do mesmo dispositivo¹⁶¹, proíbe-se o trabalho noturno aos menores de 18 anos.

Para os empregados com contratos de trabalho regidos pela CLT, o artigo 73 de tal dispositivo estipula que o trabalho noturno, na atividade urbana, assim considerados os serviços realizados entre 22h00 e 5h00 do dia seguinte, deve ser pago com adicional de 20% e cada hora de trabalho noturno deve ser computada como de 52 minutos e 30 segundos.¹⁶²

Nesse sentido, destacamos que a CLT amplia a proteção do trabalho noturno prevista na CF, já que, além da obrigatoriedade da remuneração superior ao trabalho diurno, determina que a hora de trabalho noturna seja computada em fração inferior à prevista para o diurno.

¹⁶⁰ Inciso IX do Artigo 7.º da CF: “Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno.”

¹⁶¹ Inciso XXXIII do Artigo 7.º da CF: “Proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.”

¹⁶² Artigo 73 da CLT: “Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna. §1.º- A hora do trabalho noturno será computada como de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos; §2.º- Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte; §3.º- O acréscimo a que se refere o presente artigo, em se tratando de empresas que não mantêm, pela natureza de suas atividades, trabalho noturno habitual, será feito tendo em vista os quantitativos pagos por trabalhos diurnos de natureza semelhante. Em relação às empresas cujo trabalho noturno decorra da natureza de suas atividades, o aumento será calculado sobre o salário mínimo geral vigente na região, não sendo devido quando exceder desse limite, já acrescido da percentagem; §4.º- Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos; e §5.º- Às prorrogações do trabalho noturno aplica-se o disposto neste Capítulo.”

Para os atletas profissionais de futebol, tanto a Lei Pelé quanto a Lei n.º 6.354/76 são omissas no que se refere ao trabalho noturno. Por isso, Sergio Pinto Martins¹⁶³ e Alice Monteiro de Barros¹⁶⁴, considerando que a remuneração superior do trabalho noturno está amparada na CF, entendem que se devem aplicar subsidiariamente as regras contidas na CLT, ou seja, a redução da hora noturna e também o adicional.

Domingos Sávio Zainaghi¹⁶⁵ reconhece que a CF assegura remuneração superior para o trabalho noturno, porém entende que o contrato de trabalho do atleta profissional possui particularidades que não permitem a aplicabilidade das regras contidas na CLT.

Uma partida de futebol, além da disputa em si, traz consigo a finalidade de ser assistida pela sociedade e, portanto, naturalmente deve ser realizada no melhor horário – aqui se inclui também a transmissão pelos órgãos de imprensa – para que as pessoas interessadas possam assistir a ela, o que significa, em muitos casos, a necessidade de o evento adentrar o horário noturno.

Isso demonstra a diferença entre o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol e o contrato regido pela CLT. Por isso, o mencionado autor sustenta – opinião com a qual concordamos – que ao atleta profissional não é aplicável o sistema de regras do trabalho noturno previsto na CLT.

Isso porque não seria juridicamente admissível, sob pena de se perder a essência legislativa, admitir a aplicabilidade do adicional noturno – para cumprimento da determinação prevista na CF – mas não aceitar a aplicação da hora noturna reduzida.

¹⁶³ Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol, p. 7.

¹⁶⁴ Ibidem, p. 88.

¹⁶⁵ Nova legislação desportiva: aspectos trabalhistas, p. 60/61.

Destacamos que tal entendimento não nega, em momento algum, a aplicabilidade da norma contida na CF sobre o contrato de trabalho do atleta e, portanto, reconhece que o trabalho noturno deva ser pago de forma superior ao diurno. Mas entendemos que, em razão das particularidades nessa espécie de contrato de trabalho, não há aplicação das regras contidas na CLT.

É evidente que, como resultado de tal entendimento, o texto da CF é letra morta ao atleta profissional de futebol até que o legislador crie uma regra específica considerando todas as particularidades envolvidas na espécie do contrato desse trabalhador.

Por fim, independentemente da opinião acerca do adicional, é mister destacarmos que, nos termos da CF, o menor de 18 anos não pode realizar trabalho noturno, o que se aplica ao atleta profissional de futebol, uma vez que o dispositivo constitucional abrange todos os trabalhadores.

6.5 Períodos de Descanso

Mauricio Godinho Delgado define os períodos de descanso como:

“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.”¹⁶⁶

¹⁶⁶ Ibidem, p. 916.

De tal conceito, percebemos que os períodos de descanso estão atrelados às questões de medicina e segurança do trabalho, pois objetivam a reposição das energias despendidas pelos trabalhadores no exercício das atividades laborativas.

No entanto também possuem contornos sociais, já que em tais períodos os trabalhadores podem desfrutar do convívio social e da família.

Ainda com base em tal conceito, podemos dividir os períodos de descanso em: (i) intrajornada; (ii) intermódulos; (iii) semanais e (iv) anuais.

6.5.1 Intervalo intrajornada

O intervalo intrajornada é o que ocorre no transcurso de uma jornada de trabalho.

Para os empregados regidos pela CLT, o artigo 71¹⁶⁷ apresenta um escalonamento entre o tempo de trabalho e os intervalos que devem ser concedidos. Assim, para atividade de até quatro horas consecutivas, não há necessidade de concessão de intervalo. Para a atividade que supere as quatro horas, mas que não ultrapasse seis, tal dispositivo prevê a concessão de intervalo correspondente a 15 minutos.

¹⁶⁷ Artigo 71 da CLT: “Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas. §1.º- Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas; §2.º- Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho; §3.º- O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, 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; §4.º- 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.”

Por fim, no trabalho que supere seis horas, deve ser concedido intervalo correspondente a uma hora diária e, nesse caso específico, o dispositivo limita ainda, salvo negociação coletiva, o período máximo de duas horas para o intervalo intrajornada.

Para os contratos de trabalho de atletas profissionais, tanto a Lei Pelé quanto a Lei n.º 6.354/76 são omissas em relação à necessidade de concessão de intervalo para refeição e descanso.

Nessa linha, é mister analisarmos se, com base no mencionado §1.º do artigo 28 da Lei Pelé que autoriza a aplicação das Normas Gerais Trabalhistas e da Seguridade Social na hipótese de existir compatibilidade com os termos da própria Lei Pelé, o disposto no artigo 71 da CLT seria aplicável aos contratos de trabalho dos atletas profissionais de futebol.

Domingos Sávio Zainaghi entende, sem maior detalhamento, que tal dispositivo encontra aplicação nos contratos de atletas¹⁶⁸, com o que concordamos.

No entanto destacamos que essa aplicabilidade decorre, em primeiro lugar, do fato de o inciso XXII da CF prever, em sentido amplo, a necessidade de “redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, o que, como visto, é o caso dos períodos de descanso.

Além disso, não vislumbramos nenhuma particularidade no contrato de trabalho do atleta profissional de futebol que justifique, assim como ocorre em outras questões, a não aplicação da regra contida na CLT.

Portanto, aos atletas deve ser concedido intervalo intrajornada nos termos do disposto no artigo 71 da CLT. A concessão de período superior a duas horas,

¹⁶⁸ Nova legislação desportiva: aspectos trabalhistas, p. 25.

para a hipótese de trabalho entre seis e oito horas, deve ser negociada por meio de norma coletiva.

Por fim, destacamos que o intervalo de 15 minutos entre os dois tempos de uma partida de futebol não pode ser considerado como intervalo intrajornada, já que tem finalidade diversa.

Tal período objetiva não só o descanso do atleta, mas também a possibilidade de a entidade de prática desportiva, por meio de preposto (técnico da equipe), direcionar o labor para obter o melhor resultado. Com isso, percebemos que em tal intervalo o atleta profissional de futebol permanece em efetivo trabalho, recebendo ordens e instruções do empregador.

6.5.2 Intervalo intermódulos

O intervalo intermódulos pode ser entendido como o descanso entre duas jornadas de trabalho. Para o caso dos empregados regidos pela CLT, o artigo 66¹⁶⁹ prevê expressamente um intervalo de, no mínimo, onze horas consecutivas.

Da mesma forma que ocorre com o intervalo intrajornada, tanto a Lei Pelé quanto a Lei n.º 6.354/76 são omissas com relação à concessão do intervalo intermódulos. Por isso, assim como Domingos Sávio Zainaghi¹⁷⁰, entendemos que se aplica o disposto no artigo 66 da CLT para os atletas profissionais de futebol.

Esse entendimento funda-se exatamente pelos mesmos argumentos apresentados nas questões do intervalo intrajornada, ou seja, previsão na CF para redução dos riscos inerentes ao trabalho e ausência de particularidades no contrato

¹⁶⁹ Artigo 66 da CLT: “Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.”

¹⁷⁰ Nova legislação desportiva: aspectos trabalhistas, p. 26.

de trabalho do atleta profissional de futebol que justifique a não aplicação do disposto no artigo 66 da CLT.

6.5.3 Intervalo semanal: descanso semanal remunerado

O intervalo ou repouso semanal, como o próprio nome transparece, deve ocorrer durante uma semana normal, assim considerada do domingo ao sábado. A CF, no inciso XV do artigo 7.^o¹⁷¹, estabelece a obrigatoriedade do repouso semanal, e, dentro da finalidade social e familiar, determina que esse repouso seja remunerado e gozado preferencialmente aos domingos.

No âmbito infraconstitucional, o descanso semanal é regulado pela Lei n.^o 605/49, que expressamente prevê aplicabilidade a todos os empregados, salvo os dispostos no artigo 5.^o¹⁷² da mesma lei, entre os quais não estão mencionados os atletas profissionais de futebol.

Em decorrência da mencionada lei, foram inseridos os artigos 67¹⁷³ e 68¹⁷⁴ na CLT, para determinar, respectivamente, que o descanso semanal deve coincidir

¹⁷¹ Inciso XV do Artigo 7.^o da CF: “Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos.”

¹⁷² Artigo 5.^o da Lei n.^o 605/49: Esta lei não se aplica às seguintes pessoas: a) revogado; b) aos funcionários públicos da União, dos Estados e dos Municípios e aos respectivos extranumerários em serviço nas próprias repartições; c) aos servidores de autarquias paraestatais, desde que sujeitos a regime próprio de proteção ao trabalho que lhes assegure situação análoga à dos funcionários públicos.

¹⁷³ Artigo 67 da CLT: “Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte. Parágrafo único- Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização.”

¹⁷⁴ Artigo 68 da CLT: “O trabalho em domingo, seja total ou parcial, na forma do art. 67, será sempre subordinado à permissão prévia da autoridade competente em matéria de trabalho. Parágrafo único- A permissão será concedida a título permanente nas atividades que, por sua natureza ou pela conveniência pública, devem ser exercidas aos domingos, cabendo ao Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, expedir instruções em que sejam especificadas tais atividades. Nos demais casos, ela será dada sob forma transitória, com discriminação do período autorizado, o qual, de cada vez, não excederá de 60 (sessenta) dias.”

com o dia de domingo, salvo algumas hipóteses, e a obrigatoriedade de existência de autorização do órgão competente para se realizar trabalho aos domingos.

Para os atletas profissionais de futebol, uma vez mais a Lei Pelé e a Lei n.º 6;354/76 foram omissas e, portanto, é necessário verificarmos a aplicabilidade das regras contidas na Lei n.º 605/49 e nos artigos 67 e 68 da CLT.

A aplicação do disposto na CF é inquestionável para os atletas profissionais de futebol, pois tem abrangência a todos os empregados. Logo, ao atleta deve ser concedido o descanso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos.

Como analisamos, na atividade do atleta profissional está inserido o caráter de exibição, de modo que as competições e eventos devem ser realizados nos melhores dias e horários para os interessados em presenciar ou mesmo assistir por meio dos órgãos de imprensa, o que, sem dúvida alguma, é uma particularidade.

No entanto, o disposto da Lei n.º 605/49 tem abrangência a todos os empregados (artigo 1.º¹⁷⁵), e o artigo 67 da CLT, apesar de prever que o descanso seja aos domingos, considera exceção a hipótese de interesse público.

Nesse sentido, com base no mencionado §1.º do artigo 28 da Lei Pelé, os contratos de trabalho dos atletas profissionais sofrem influência do disposto na Lei n.º 605/49 e nos artigos 67 e 68 da CLT.

Portanto, a esse deve ser concedido descanso semanal remunerado aos domingos, mas é autorizado, em razão das particularidades existentes no contrato do atleta profissional de futebol, que o descanso seja concedido em outro dia da semana.

¹⁷⁵ Artigo 1.º da Lei n.º 605/49: “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.”

6.5.4 Intervalo anual: férias

As férias, assim como os demais períodos de descanso, visam ao lazer, ao descanso e à vida em sociedade. A importância desse intervalo anual de descanso é tamanha que o direito às férias está consagrado na Convenção n.º 132 da OIT, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto n.º 3.197/99.¹⁷⁶

Segundo tal Convenção, a duração das férias não pode ser inferior a três semanas de trabalho para cada ano de vigência do contrato.¹⁷⁷ No Brasil, as férias anuais são de 30 dias para cada período de um ano trabalhado e, após a aquisição ao direito de férias – período aquisitivo – o empregador tem mais um ano para conceder as férias ao empregado – período concessivo.

Para os atletas profissionais de futebol, o período de 30 dias de férias deve ser observado, mas a concessão pode coincidir com o recesso das atividades de futebol.

A idéia aqui é a de garantir ao empregado o descanso anual e a recuperação das energias, mas, ao mesmo tempo, possibilitar que a entidade de prática desportiva utilize o trabalho do atleta durante todas as competições.

O período de férias, naturalmente, resulta na perda, mesmo parcial, da capacidade física do atleta e, conseqüentemente, reduz o rendimento profissional dele. Assim, no retorno do período de descanso anual, para que haja a recuperação

¹⁷⁶ Artigo 1.º do Decreto n.º 3.197/99: “A Convenção n.º 132 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Férias Anuais Remuneradas (revista em 1970), concluída em Genebra, em 24 de junho de 1970, apensa por cópia a este Decreto, deverá ser executada e cumprida tão inteiramente como nela se contém”.

¹⁷⁷ Artigo 3.º da Convenção n.º 123 da OIT: “A duração das férias não deverá em caso algum ser inferior a 3 (três) semanas de trabalho, por 1 (um) ano de serviço.”

da forma física, o atleta profissional não pode, durante dez dias, participar de competições com ingressos pagos^{178 179}, ou seja, competições oficiais.

Esse período de dez dias objetiva a proteção à saúde do atleta, pois a prática esportiva profissional exige esforço físico ao extremo.

Como garantia constitucional¹⁸⁰, no período de férias o atleta profissional deve receber, além da remuneração – que corresponde ao salário fixo, acrescido da média dos prêmios, “luvas”, “bicho”, etc. recebidos durante o período aquisitivo – um adicional correspondente a 1/3 da remuneração.

Por fim, notemos que, no período de férias, o contrato de trabalho fica interrompido, pois a principal obrigação contratual do atleta, o trabalho, não ocorre, mas há pagamento de salários.

¹⁷⁸ Artigo 25 da Lei n.º 6.354/76: “O atleta terá direito a um período de férias anuais remunerados de 30 (trinta) dias, que coincidirá com o recesso obrigatório das atividades de futebol. Parágrafo único- Durante os 10 (dez) dias seguintes ao recesso é proibida a participação do atleta em qualquer competição com ingressos pagos.”

¹⁷⁹ Em 2004, o Sindicato dos Atletas Profissionais de Futebol (SAPESP) ingressou com ação civil pública, que tramitou sob o n.º 02645.2004.002.02.000 na 2ª Vara do Trabalho de São Paulo, contra a Sociedade Esportiva Palmeiras, Sport Club Corinthians Paulista, São Paulo Futebol Clube, Santos Futebol Clube, Guarani Futebol Clube, Associação Atlética Ponte Preta, Associação Desportiva São Caetano e Federação Paulista de Futebol, a fim de garantir a concessão do período de férias no recesso do futebol. Isso ocorreu em virtude do fato de o Campeonato Brasileiro do ano de 2004 ter sido encerrado em 20 de dezembro de 2004 e o início do Campeonato Paulista de 2005 estar programado para o dia 19 de janeiro de 2005, o que feriria o mencionado Artigo 25 da Lei n.º 6.354/76, pois não seria observado o prazo de 10 dias para a recuperação da forma física. Foi concedida liminar, garantindo assim o direito de resguardo nos termos da lei.

¹⁸⁰ Artigo 7.º da CF: “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.”

7 A REMUNERAÇÃO

Historicamente muito se debateu a respeito das diferenças entre os conceitos de remuneração e de salário. Isso porque, a legislação, de maneira advertida, num primeiro momento afasta as definições, mas, logo em seguida, utiliza o conceito de salário como se remuneração fosse.

Pela óptica estritamente legal, a remuneração teria um caráter mais abrangente, já que seria composta pelo salário pago diretamente pelo empregador e pelas gorjetas pagas por terceiros.¹⁸¹

Todavia, a própria legislação, em diversas passagens faz uso da expressão “salário” quando na verdade deveria utilizar a expressão “remuneração”, como ocorre, por exemplo, no artigo 495 da CLT.¹⁸² Nesse artigo, a garantia ao empregado readmitido sem dúvida alguma é da remuneração a que teria direito, mas o legislador fez uso da expressão “salário a que teria direito”.

Essa diferenciação, segundo Pedro Paulo Teixeira Manus¹⁸³, tem cunho histórico, pois o legislador teve a pretensão de proteger o empregado de fatores aleatórios e atinentes ao risco do negócio. Por isso, ao separar das gorjetas o salário, o legislador garantiu ao empregado o recebimento de um piso correspondente ao valor do salário mínimo.

O mesmo autor esclarece que tal diferenciação não se sustenta, pois na verdade são “expressões sinônimas”. Comenta, ainda, que tal diferenciação é

¹⁸¹ Artigo 457 da CLT: “Compreende-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.”

¹⁸² Artigo 495 da CLT: “Reconhecida a inexistência da falta grave praticada pelo empregado, fica o empregador obrigado a readmiti-lo no serviço e a pagar-lhe os salários a que teria direito no período de suspensão.”

¹⁸³ Direito do trabalho, p. 132 e 134.

utilizada como meio de fraudar os direitos trabalhistas dos empregados, quando não se considera a integralidade dos valores habitualmente recebidos para fins de cômputo de aviso-prévio, férias, 13.^o salário, fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS) e recolhimentos previdenciários.

Amauri Mascaro Nascimento define o conceito de salário como:

“(...) o conjunto de percepções econômicas devidas pelo empregador ao empregado não só como contraprestação do trabalho, mas, também, pelos períodos em que estiver à disposição daquele aguardando ordens, pelos descansos semanais remunerados, pelas interrupções do contrato de trabalho ou por força da lei.”¹⁸⁴

Esse conceito tem aplicabilidade também na relação de emprego dos atletas profissionais de futebol, por força do mencionado §1.^o do artigo 28 da Lei Pelé, que garante aplicação às Normas Trabalhistas compatíveis com essa modalidade de contrato.

Tanto assim que a própria Lei Pelé considera como salário, para fins de mora capaz de ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho, as seguintes parcelas: (i) abono de férias; (ii) 13.^o salário; (iii) gratificações; (iv) prêmios e (v) demais parcelas inclusas no contrato.¹⁸⁵

7.1 Isonomia Salarial

A questão da equivalência salarial remonta ao início do Direito do Trabalho.

Em 1891, a *Encyclica Rerum Novarum*, expedida pelo papa Leão XIII, recomendou o

¹⁸⁴ Ibidem, p. 302.

¹⁸⁵ §1.^o do Artigo 31 da Lei Pelé: “São entendidos como salário, para efeitos do previsto no caput, o abono de férias, o décimo terceiro salário, as gratificações, os prêmios demais verbas inclusas no contrato de trabalho.”

respeito à igualdade salarial. O ideal igualitário também teve menção no Tratado de Versalhes, de 1919.

Em 1934, foi promulgada a primeira CF¹⁸⁶ brasileira a consagrar a questão da igualdade salarial. A partir de então, exceto o texto constitucional de 1937, todas as demais Constituições trataram expressamente do tema, e a Constituição de 1988 protegeu a isonomia salarial no artigo 7.º, XXX.¹⁸⁷ No âmbito infraconstitucional, a identidade salarial encontra-se consagrada em diversos artigos da CLT, mas no artigo 461¹⁸⁸ estão estabelecidas as condições para a igualdade salarial.

Com a análise de tal dispositivo constatamos que a isonomia salarial, entre outros aspectos, está intimamente relacionada com a igualdade de produção dos empregados e de perfeição técnica na execução dos trabalhos.

No caso dos empregados regidos pela CLT, em sua maioria o comparativo entre a produtividade e a perfeição técnica é possível sob critérios objetivos. Entretanto, o mesmo não ocorre nos contratos de trabalho dos atletas profissionais de futebol, pois o comparativo enseja questões de ordem puramente subjetiva.

No desenvolvimento da atividade de atleta estão inseridas características intrínsecas à pessoa de maneira que cada um tem habilidades individuais incomparáveis entre si, por exemplo, posicionamento em campo. Essa

¹⁸⁶ §1.º do Artigo 121 da CF/1934: “A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador: a- proibição de diferença de salário para um mesmo trabalhador, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil.”

¹⁸⁷ Inciso XXX do Artigo 7.º da CF: “Proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.”

¹⁸⁸ Artigo 461 da CLT: “Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. §1.º- Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos; §2.º- Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento; §3.º- No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional; §4.º- O trabalhador, adaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social, não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.”

individualidade se torna ainda mais latente nos esportes coletivos, pois a participação individual está relacionada com a participação coletiva.

Nesse contexto, tendo em vista a impossibilidade de comparar de forma objetiva a atividade do atleta, assim como afirmam Domingos Sávio Zainaghi¹⁸⁹ e Alice Monteiro de Barros¹⁹⁰, entendemos não ser possível a aplicação das regras atinentes à isonomia salarial ao profissional de futebol.

7.2 “Luvas”

A “luva” tem como finalidade agraciar um profissional no momento da assinatura ou prorrogação do contrato de trabalho e, portanto, é utilizada pelo empregador como meio de atrair profissionais.

Esse mesmo subterfúgio é adotado na Argentina, conforme Pablo C. Barbieri:

“Concretamente, la ‘prima’ – como se conoce habitualmente – es el monto que percibe el trabajador y que se acuerda entre las partes contratantes por el solo hecho de suscribirse el contrato de trabajo.”¹⁹¹

Trata-se de uma parcela com origem na relação de trabalho do atleta profissional de futebol, tanto assim que o artigo 12 da Lei n.º 6.354/76¹⁹² trazia a definição aplicável. Mas, atualmente, tem sido bastante utilizada na contratação de empregados regidos pela CLT.

¹⁸⁹ Nova legislação desportiva: aspectos trabalhistas, p. 62.

¹⁹⁰ Ibidem, p. 74.

¹⁹¹ Fútbol y Derecho, p. 134.

¹⁹² Artigo 12 da Lei n.º 6.354/76: “Entende-se por luvas a importância paga pelo empregador ao atleta, na forma do que for convencionado, pela assinatura do contrato.”

A previsão e o valor do pagamento de tal parcela devem ser estabelecidos no contrato de trabalho, como mencionamos. No entanto a forma de pagamento pode ser pactuada entre as partes. Conforme Ralph Cândia,¹⁹³ o usual é em parcela única ou em parcelas semestrais, podendo ser paga em espécie ou em utilidade, tais como carro, imóveis, etc.

Como verificado, deve-se considerar como salário todas as parcelas devidas pelo empregador decorrentes da relação de trabalho. No caso das “luvas”, não obstante serem usualmente uma parcela que decorre da assinatura do contrato, ou seja, paga antes do início das atividades, evidentemente guardam relação direta com o trabalho, pois com elas visa-se agraciar a assinatura ou a prorrogação do contrato e, conseqüentemente, o próprio exercício das atividades.

Por isso, entendemos que a “luva” é parte integrante do salário do atleta profissional de futebol, devendo ser considerada na base de cálculo da remuneração anual para fins de cômputo das demais parcelas trabalhistas (aviso-prévio, férias, 13.º salário e FGTS) e recolhimentos previdenciários.^{194 195 196}

Tratando-se de uma parcela que valoriza a assinatura ou a prorrogação do contrato de trabalho, poder-se-ia imaginar que o descumprimento das cláusulas

¹⁹³ Ibidem, p. 128.

¹⁹⁴ MARTINS, Sergio Pinto. O atleta profissional de futebol e os seus direitos trabalhistas, p. 144.

¹⁹⁵ CÂNDIA, Ralph. Op. cit., p. 128.

¹⁹⁶ “CONTRATO DESPORTIVO. ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. LUVAS. NATUREZA JURÍDICA. As luvas, cujo termo em sentido figurado não é exclusivo do direito desportivo, mas também do Direito Comercial - locação comercial -, instituto com o qual também guarda semelhança inclusive no tocante à sua finalidade, pois nesta o valor do 'ponto' (fundo de comércio) aproxima-se do valor da propriedade do imóvel, implica em dizer que "em certo sentido, as luvas desportivas importam reconhecimento de um fundo de trabalho, isto é, o valor do trabalho desportivo já demonstrado pelo atleta que determinada associação contratar", tudo consoante lição do mestre José Martins Catharino. A verba luvas, portanto, não se reveste de natureza indenizatória, porquanto é sabido que a indenização tem como pressuposto básico o ressarcimento, a reparação ou a compensação de um direito lesado, em síntese, compensa uma perda, de que na hipótese não se trata, na medida em que a verba recebida a título de luvas tem origem justamente na aquisição de um direito em face do desempenho personalíssimo do atleta, ou seja, o seu valor é previamente convencionado na assinatura do contrato, tendo por base a atuação do atleta na sua modalidade desportiva. Recurso de Revista conhecido e provido.” (Tribunal Superior do Trabalho – Recurso de Revista – 1.ª Turma – Processo n.º 418.392/98.7 – Ministro Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho– Publicado em: 09.08.2000)

contratuais, por exemplo a rescisão antecipada, poderia gerar a obrigação de o atleta devolver a quantia recebida a título de “luva”.

No entanto, destacamos que a parcela objetiva agraciar o ato em si de assinatura do contrato ou da prorrogação, e não o cumprimento das obrigações contratuais. Logo, a hipótese de descumprimento de cláusulas do contrato não gera a obrigação de o atleta profissional devolver as quantias recebidas a título de “luva”.

Entendemos pelos mesmos fundamentos, porém, que a rescisão antecipada do contrato de trabalho por iniciativa exclusiva da entidade de prática desportiva gera a obrigação de pagamento de eventuais parcelas restantes das “luvas”, para a hipótese de ter sido acordada a quitação periódica durante toda a vigência do contrato.

7.3 “Bichos”

Antes de adentrarmos os detalhes da parcela em questão, é importante que façamos uma análise dos institutos da gratificação e da premiação, com o intuito posterior de entendermos a finalidade do “bicho”.

Octávio Bueno Magano esclarece que “gratificar significa brindar em testemunho de reconhecimento”¹⁹⁷, o que nos traz o conceito de liberalidade da pessoa que agracia alguém. A gratificação pode ser paga numa única ocasião ou pode ter caráter habitual. Nessa hipótese, diferentemente do primeiro caso, a gratificação tem natureza de salário.¹⁹⁸

¹⁹⁷ Ibidem, p. 192.

¹⁹⁸ Súmula n.º 207 do Supremo Tribunal Federal: “GRATIFICAÇÃO HABITUAL. As gratificações habituais, inclusive a de Natal, consideram-se tacitamente convencionadas, integrando o salário.”

O mesmo autor define como prêmio os “salários suplementares visando geralmente à maior produtividade”.¹⁹⁹ Podemos concluir, portanto, que o prêmio depende de anterior ajuste entre o empregador e o empregado, pois é necessário que esse tenha conhecimento das condições a serem preenchidas para fazer jus ao recebimento da parcela. Assim como a gratificação, os prêmios podem ser pagos isolada ou habitualmente; neste caso – habitual – possuem natureza de salário.

Feitas tais considerações, passemos a analisar a parcela paga aos atletas a título de “bicho” que, assim como as “luvas”, também tem como finalidade agraciar o empregado. Mas, nesse caso, o agraciamento decorre do resultado obtido na execução das atividades que, para os atletas profissionais de futebol, é a vitória ou o empate nas partidas.

De acordo com relatos, a origem do termo “bicho” está intimamente relacionada com o “jogo do bicho”. Segundo Sonia Maria Prince Franzini, no período do amadorismo, os atletas recebiam pelas vitórias e empates e diziam a todos, como forma de justificar a quantia, que decorria de aposta vitoriosa no “jogo do bicho”.²⁰⁰

A parcela em questão – que na Argentina é conhecida como *premio*, enquanto na Itália e na Espanha como *prima de partido* – usualmente tem cunho de prêmio, pois as entidades de prática desportiva previamente pactuam com os atletas uma determinada quantia para a obtenção de resultado em partida específica ou para o resultado na competição toda.²⁰¹

¹⁹⁹ Ibidem, p. 199.

²⁰⁰ O atleta profissional de futebol, sem numeração de página.

²⁰¹ “ATLETA PROFISSIONAL. BICHOS. NATUREZA JURÍDICA. Em geral, o salário do atleta profissional de futebol compõe-se de inúmeras parcelas, com denominações variadas. Aquela denominada Bicho, pela sua natureza retributiva, possui índole salarial, a teor do disposto no parágrafo 1º, do art. 457, da CLT. Na sua origem, os Bichos, que constituem uma das espécies do gênero prêmios, são pagos pela entidade de prática desportiva empregadora, em decorrência do contrato de trabalho e tem por objetivo estimular e incentivar o atleta individualmente e a equipe como um todo a obter determinado resultado que seja positivo para o clube. No seu âmago e essência, os Bichos se inserem no estuário contraprestacional dos serviços prestados pelo atleta, por isso compõem o salário para todos os efeitos legais.” (Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais –

O “bicho” pode adquirir, dependendo da situação, caráter de prêmio ou de gratificação. Isso porque pode ser pago mediante prévio ajuste e, nesse caso, tem natureza de prêmio, ou por mera liberalidade do empregador e, assim, o pagamento ocorre a título de gratificação.

No mesmo sentido, os esclarecimentos de Sergio Pinto Martins:

“Visa estimular os atletas pelo resultado positivo da partida. Pode representar salário-condição, pois depende do atingimento do objetivo determinado pelo clube. Pode representar gratificação, por ser liberalidade do empregador.”²⁰²

Independentemente disso, a natureza salarial depende da habitualidade no pagamento da parcela: se o “bicho” for pago de maneira isolada, não possui natureza salarial; em contrapartida, se ocorrer habitualmente, a parcela passa a ter natureza salarial.

Destacamos que o pagamento do “bicho”, em muitos casos, ocorre apenas aos atletas que efetivamente participam do evento, ou seja, os atletas da reserva nada recebem. Essa sistemática corretamente considera que apenas os atletas que participam da partida influenciam o resultado e, nesse aspecto, não gera nenhuma espécie de discriminação.

Por fim, importante observarmos que a legislação veda a possibilidade de as entidades de prática desportiva pagarem, como incentivo por resultado em cada partida, gratificações ou prêmios em quantia superior à remuneração mensal do atleta.²⁰³

Recurso Ordinário – 4ª Turma – Processo n.º 01285.2001.019.03.003 – Desembargador Relator: Luiz Otavio Linhares Renault – Publicado em: 20.04.2002)

²⁰² O atleta profissional de futebol e os seus direitos trabalhistas, p. 144.

²⁰³ Artigo 24 da Lei n.º 6.354/76: “É vedada à associação empregadora pagar, como incentivo em cada partida, prêmios ou gratificações superiores à remuneração mensal do atleta.”

Notemos que a legislação veda expressamente a superioridade da quantia paga a título de premiação ou gratificação para uma única partida, o que nos permite concluir que o somatório de premiações e gratificações em diversas partidas de um determinado mês pode ser superior à remuneração mensal.

7.3.1 “Bichos” recebidos pelo atleta no período de participação em seleções

Para a análise da parcela em questão, é mister fazermos algumas considerações a respeito do período de participação do atleta em seleções, nos termos do artigo 9.º da Lei n.º 6.354/76²⁰⁴ e artigo 41 da Lei Pelé²⁰⁵.

Essa cessão dos trabalhos do atleta depende de acordo entre o empregador cedente e a entidade convocadora, e, apesar de não haver previsão legal, entendemos que depende, ainda, da aprovação do próprio atleta profissional.

Durante o período de convocação, nos termos do §1.º do mencionado artigo 41 da Lei Pelé, a entidade convocadora deve indenizar, pelo período que perdurar a convocação, o empregador cedente dos encargos decorrentes do contrato de trabalho, acrescidas de eventuais parcelas negociadas diretamente entre a entidade convocadora e o atleta profissional.

Notemos que o período de convocação se encerra na data de reintegração do atleta profissional, devidamente apto para o exercício das atividades, perante o

²⁰⁴ Artigo 9.º da Lei n.º 6.354/76: “É lícita a cessão temporária do atleta, desde que feita pelo empregador em favor de Federação ou Liga a que estiver filiado, ou da respectiva Confederação, para integrar representação desportiva regional ou nacional.”

²⁰⁵ Artigo 41 da Lei Pelé: “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. §1.º- 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; §2.º- O período de convocação estender-se-á até a reintegração do atleta à entidade que o cedeu, apto a exercer sua atividade.”

empregador cedente. Disso, concluímos que, na hipótese de o atleta profissional sofrer uma lesão durante o período de convocação, a indenização deve perdurar até a devida alta médica do atleta.²⁰⁶

No âmbito do futebol organizado pela FIFA, o inciso VII do artigo 1.º do Anexo 1 da RETJ estabelece que o atleta deve retornar aos trabalhos junto ao empregador cedente no prazo de 24 horas após o encerramento da partida para a qual foi convocado, ou 48 horas quando se tratar de partida realizada fora da região da confederação (no caso do Brasil, a Conmebol – *Confederación Sulamericana de Fútbol*) em que o atleta estiver inscrito.²⁰⁷

Como visto, durante o período de convocação, o pagamento das parcelas decorrentes do contrato de trabalho é obrigação da entidade convocadora, sendo o empregador mero instrumento para facilitar a sistemática, já que a entidade convocadora, por exemplo, não teria meios de recolher o FGTS do empregado nem de realizar os recolhimentos previdenciários.

Como decorrência do permissivo legal para a celebração de ajuste remuneratório entre a entidade convocadora e o atleta profissional, é bastante comum que atletas profissionais, em período de participação em seleções, recebam “bichos” pelos resultados obtidos.²⁰⁸

²⁰⁶ NUNES, Inácio. Op.cit., p. 44.

²⁰⁷ Inciso VII do Artigo 1.º do Anexo 1 ao RETJ: “Los jugadores que acudan a una convocatoria de su asociación de acuerdo con el presente artículo reasumirán sus deberes con sus clubes a mas tardar 24 horas después de la celebración del partido para el que fueron convocados. Este plazo se ampliará a 48 horas si el partido en cuestión se disputa en una confederación distinta a aquella en la que el club del jugador está inscrito. Se notificará por escrito los clubes la fecha del viaje de ida y vuelta del jugador diez días antes del partido. La asociaciones se asegurarán de que los jugadores regresen a sus clubes a tiempo después del partido.”

²⁰⁸ Jornal Folha de S. Paulo, publicado em 09 de junho de 2008: “AS HISTÓRIAS DA PRIMEIRA COPA CONQUISTADA PELO BRASIL. HÁ 50 ANOS. ‘VITÓRIA RENDE ‘BICHO’ DE US\$60. A vitória de 3 a 0 sobre a Áustria na estréia da seleção no Mundial da Suécia, em Iddevalla, foi bem recompensada. Cada jogador recebeu US\$60 como ‘bicho’ pelo triunfo. Na quarta-feira, o Brasil enfrenta a Inglaterra, em Gotemburgo, pela segunda rodada do Grupo 4 do campeonato do mundo, que nosso país lidera. O dia de escrete em Hindas, onde a delegação nacional está concentrada, começou com um treino de recuperação, uma das novidades implementadas pelo preparador físico Paulo Amaral. Quem não enfrentou ou austríacos se movimentou de forma mais vigorosa, em

Nesse caso, o mais usual é o pagamento não por resultado em determinadas partidas, mas pelo resultado na competição toda, ou seja, pela classificação para fases posteriores da competição – por exemplo, oitavas de final, semifinal e final – e/ou pela própria obtenção do título.

No período em que o atleta participa de seleções, o contrato de trabalho dele com a entidade de prática desportiva fica suspenso e, assim, é estabelecida uma espécie de “relação de trabalho” paralela e momentânea entre o atleta e a entidade convocadora. Por isso a legislação determina que a entidade convocadora indenize a equipe cedente dos encargos decorrentes do contrato de trabalho.

Dentro desse cenário, entendemos que o “bicho” pago pela entidade convocadora segue a mesma linha que a parcela paga na relação jurídica com a entidade de prática desportiva, ou seja, de premiação ou de gratificação dependendo da hipótese. Isso porque não seria admissível sustentar a mudança da natureza jurídica da parcela de acordo com o ente pagador.

Independentemente disso, em princípio, entendemos que o “bicho” negociado diretamente entre o atleta e a entidade convocadora não geraria integração nas demais parcelas trabalhistas e nos recolhimentos previdenciários, pois o período de convocação tem curta duração e, portanto, não geraria habitualidade no pagamento.

separado dos titulares. A comissão técnica ficou aliviada com o resultado no confronto inaugural do time. A vitória no primeiro jogo era vista, especialmente pelo técnico Vicente Feola, como determinante para a evolução da equipe durante o torneio. ‘Precisávamos sair ganhando. E assim o fizemos’, disse o treinador da seleção’.”

7.4 Direito de Arena

Na linguagem popular, a imagem é a “representação gráfica, plástica ou fotográfica de pessoa”²⁰⁹, o que representa uma definição restrita ao aspecto físico. Para o mundo jurídico, além desse aspecto devemos considerar as circunstâncias de exteriorização da personalidade do indivíduo.²¹⁰

Constatamos, portanto, que a imagem possui duas vertentes, quais sejam: (i) imagem física (rosto, partes do corpo, sinais individualizadores²¹¹, etc.) e (ii) imagem decorrente da vida em sociedade (moral, pontualidade, organização, etc.). Luiz Alberto David Araujo²¹² intitula essas facetas da imagem, respectivamente, de imagem-retrato e imagem-atributo.

A imagem-retrato está amparada pelo artigo 5.º, incisos X e XXVIII da CF e divide-se em duas espécies: (i) a imagem individual pura e simples e (ii) a imagem individual como parte integrante de uma obra coletiva. A imagem-atributo, que representa as características decorrentes da vida em sociedade, está protegida no inciso V do mesmo artigo da CF.²¹³

²⁰⁹ Mini Dicionário Aurélio, p. 461.

²¹⁰ DURVAL, Hermano Durval. *Direito à Imagem*. p. 105.

²¹¹ SILVEIRA, Vivian de Melo. O direito à própria imagem, suas violações e respectivas reparações, p. 8: “É o que ocorre com figura notoriamente conhecida do público televisivo, a apresentadora Angélica, que possui uma pinta de nascença, de aproximadamente 5cm, em sua coxa esquerda e que já se transformou em sua ‘marca registrada’, como dizemos. Essa pinta é tão característica de tal apresentadora, que durante certa época vendeu-se separadamente, em forma adesiva, para que as crianças a comprassem e assim realizassem o sonho de se assemelharem ao seu ídolo.”

²¹² A Proteção Constitucional da Própria Imagem – Pessoa Física, Pessoa Jurídica e Produto, p. 27/32.

²¹³ Artigo 5.º da CF: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...) V- é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; (...) X- são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à 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 associativa; (...)”

Notemos que a imagem, como direito ligado à personalidade, estende-se também às pessoas jurídicas, pois essas possuem nome, marca, símbolos e, ainda, relacionam-se com a sociedade de forma que geram a imagem-atributo.²¹⁴

7.4.1 Conceito

O termo “arena” tem origem nos anfiteatros romanos, locais onde se realizavam as lutas dos gladiadores^{215 216}, o que no cenário esportivo é a quadra ou o campo onde a partida é realizada.

Desde os primeiros tempos, as imagens decorrentes da prática esportiva ficavam restritas às pessoas que frequentavam os estádios, situação inerente às atividades desenvolvidas tanto pelas entidades de prática desportiva quanto pelos atletas.

Esse cenário foi alterado a partir do momento que tiveram início as transmissões por meio do rádio e, mais recentemente, da televisão. Assim, a exposição da imagem, até então restrita, passou para milhares de pessoas que assistem à partida fora dos limites das arquibancadas.

Como forma de proteger essa exposição, surgiu o direito de arena, que conceitualmente assegura às entidades de prática desportiva a faculdade de vedar ou autorizar a transmissão e/ou retransmissão das imagens de um espetáculo ou evento esportivo; no caso, uma partida de futebol.

²¹⁴ Artigo 52 do CC: “Aplica-se às pessoas jurídicas, no que couber, a proteção dos direitos da personalidade.”

²¹⁵ CHAVES, Antônio. Direito de Arena – Transmissão, via Rádio e TV dos Grandes Espectáculos Esportivos, Carnavalescos etc, p. 15.

²¹⁶ SOARES, Jorge Miguel Acosta. Direito de imagem e direito de arena no contrato de trabalho do atleta profissional, p. 102.

Percebemos, dessa maneira, que a titularidade do direito de arena é da entidade de prática desportiva e não dos atletas, pois é assegurado àquela o direito de vedar ou autorizar a transmissão e/ou retransmissão das imagens do evento.²¹⁷

²¹⁸ Apesar disso, a proteção dá-se tanto à imagem da entidade de prática desportiva como à imagem dos atletas como parte integrante de uma obra coletiva.

Do conceito constatamos, também, que não há que se falar em direito de arena quando não houver transmissão e/ou retransmissão de imagens da partida, ou seja, quando a exposição for restrita aos muros do estádio, pois tal condição é inerente à atividade realizada.

Verificamos, ainda, que o direito de arena é restrito às imagens decorrentes do evento esportivo, ou seja, ocorridas dentro das quatro linhas do campo de futebol. Tanto assim que o Superior Tribunal de Justiça, em processo movido por vários jogadores que participaram da Copa do Mundo de 1970 contra a CBF e Editora Abril S.A., assim decidiu, *in verbis*:

“DIREITO DE IMAGEM. DIREITO DE ARENA. JOGADOR DE FUTEBOL. ÁLBUM DE FIGURINHA. O direito de arena que a lei atribui às entidades esportivas limita-se à fixação, transmissão e retransmissão do espetáculo desportivo público, mas não compreende o uso da imagem dos jogadores fora da situação específica do espetáculo, como na reprodução de fotografias para compor ‘álbum de figurinhas’. Lei n.º 5.989/73, art. 100; Lei n.º 8.672/1993.”²¹⁹

²¹⁷ Artigo 42 da Lei Pelé: “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 desportivos de que participem.”

²¹⁸ EZABELLA, Felipe Legrazie. O direito desportivo e a imagem do atleta, p. 152.

²¹⁹ Superior Tribunal de Justiça – Recurso Especial n.º 464520/SP – 4ª Turma – Processo n.º 1994.0009355-1 – Ministro Relator: Ruy Rosado de Aguiar – Publicado em: 05.12.1994.

Com isso, percebemos que o direito de arena não abarca uma série de exposições da imagem do atleta, como a participação em entrevistas coletivas após a partida na sala de imprensa da entidade de prática desportiva, a venda de camisas da entidade de prática desportiva com o nome do atleta, etc.

7.4.2 Breve Histórico

O direito de arena teve sua origem embrionária por meio do Projeto Barbosa-Chaves que, apesar de nunca ter saído do papel, pretendia conferir poderes às associações promotoras de quaisquer espécies de modalidades esportivas, para proibir ou autorizar a transmissão e/ou retransmissão de qualquer forma dos eventos esportivos, devendo haver um repasse parcial do valor recebido aos indivíduos que fizessem parte integrante do evento.

Essa idéia foi seguida, posteriormente, pela Lei de Direitos Autorais n.º 5.988/73, e o direito de arena foi inserido como parte integrante do capítulo destinado aos direitos conexos aos direitos autorais.^{220 221}

Com a entrada em vigor da Lei Zico, de n.º 8.672/93, apesar de ter sido mantida redação semelhante à anterior, o direito de arena foi trazido para a legislação específica do atleta.²²²

²²⁰ Artigo 100 da Lei n.º 5.988/73: “À entidade a que esteja vinculado o atleta pertence o direito de autorizar, ou proibir, a fixação, transmissão ou retransmissão, por quaisquer meios ou processos de espetáculo desportivo público, com entrada paga. Parágrafo único- Salvo convenção em contrário, vinte por cento do preço da autorização serão distribuídos, em parte iguais, aos atletas participantes do espetáculo.”

²²¹ Artigo 101 da Lei n.º 5.988/73: “O disposto no artigo anterior não se aplica à fixação de partes do espetáculo, cuja duração, no conjunto, não exceda a três minutos para fins exclusivamente informativos, na imprensa, cinema ou televisão.”

²²² Artigo 24 da Lei n.º 8.672/93: “Às entidades de prática desportiva pertence o direito de autorizar a fixação, transmissão ou retransmissão de imagem de espetáculo desportivo de que participem.”

Com isso, quando houve a promulgação da nova Lei de Direitos Autorais, de n.º 9.610, de 19 de fevereiro de 1998, o direito de arena foi excluído do direito autoral.

Com o advento da Lei Pelé, o direito de arena passou a ser previsto no mencionado artigo 42, que trouxe duas significantes alterações ao anterior texto apresentado na Lei Zico, quais sejam: (i) apenas e tão-somente os atletas profissionais fazem jus ao recebimento e (ii) estipulou-se um piso ao percentual do direito de arena a ser distribuído entre os atletas profissionais.

7.4.3 Natureza Jurídica

Antes de adentrarmos as questões que cercam a natureza jurídica do direito de arena, é importante esclarecermos que a nossa análise, evidentemente, está adstrita aos valores auferidos pelos atletas, não se considerando as quantias recebidas pelas entidades de prática desportiva.

Basicamente tal parcela pode ser analisada sob duas correntes, quais sejam (i) natureza civil e (ii) natureza remuneratória. Tais correntes encontram defensores tanto na doutrina quanto na jurisprudência.

A primeira corrente, sustentada por Felipe Legrazie Ezabella²²³ e José de Oliveira Ascensão²²⁴, por exemplo, entende que o direito de arena não guarda relação com o contrato de trabalho, já que objetiva a proteção da imagem e, portanto, o valor auferido daí decorre.²²⁵ Tanto assim que, segundo eles, quando o

²²³ Ibidem, p. 152, 153 e 161.

²²⁴ Direito autoral, p. 504/505.

²²⁵ “JOGADOR DE FUTEBOL. DIREITO DE ARENA. NATUREZA JURÍDICA. O direito de arena é conexo aos autorais e também ao direito de imagem. Insere-se no campo da personalidade e não é oponível ao empregador, não se confundindo com a contraprestação por serviços prestados.” (Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais – Recurso Ordinário – 6ª Turma – Processo n.º

atleta é cedido para seleções, caso haja transmissão e/ou retransmissão onerosa do evento, a entidade convocadora tem a obrigação de pagar²²⁶ direito de arena aos atletas convocados.

Sustentam, ainda, que a evolução histórica demonstra que o direito de arena está inserido no âmbito do direito autoral e não do direito do trabalho.

A segunda corrente, encabeçada por Domingos Sávio Zainaghi²²⁷, Sergio Pinto Martins²²⁸ e Alice Monteiro de Barros²²⁹, à qual nos filiamos, entende ter o direito de arena natureza remuneratória.

Essa opinião sustenta-se pelo fato de o direito de arena decorrer direta e intimamente dos trabalhos realizados pelo atleta, pois, inexistindo o trabalho, não há que se falar em direito de arena. Assim, com base no mencionado artigo 457 da CLT, trata-se de remuneração.²³⁰

A parcela está de tal forma relacionada com o trabalho que, na hipótese de o atleta ser cedido para seleções, as atividades passam a ser executadas para a entidade convocadora e, com isso, inicia-se a obrigação de essa arcar com o direito de arena.

00795.2002.111.03.001 – Desembargador Relator: Ricardo Antônio Mohallem – Publicado em: 22.06.2006).

²²⁶ Como tratamos anteriormente, os pagamentos devidos pela entidade convocadora aos atletas são realizados por intermédio da entidade de prática desportiva cedente.

²²⁷ Nova legislação desportiva: aspectos trabalhistas, p. 36.

²²⁸ Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol, p. 5.

²²⁹ Ibidem, p. 87.

²³⁰ “DIREITO DE ARENA. NATUREZA JURÍDICA. Nos termos da Lei 9.615/98, o direito de arena é aquele que a entidade de prática desportiva tem de negociar, autorizar e proibir a fixação, a transmissão ou retransmissão de imagem de espetáculo ou eventos desportivos de que participem. A titularidade do direito de arena é da entidade de prática desportiva e, por determinação prevista na referida lei, apenas o atleta que tiver participado do evento fará jus ao recebimento de um percentual do preço estipulado para a transmissão ou retransmissão do respectivo evento esportivo. Fica claro, portanto, que, embora pago por terceiros, o direito de arena percebido pelo atleta, em verdade, é uma contraprestação pelo trabalho prestado em favor do clube, ou seja, não tem por intuito indenizar o atleta, mas, sim, remunerá-lo por sua participação no espetáculo. Em sendo assim, dúvidas não restam de que o direito de arena tem natureza jurídica de remuneração, guardando, inclusive, similitude com as gorjetas previstas no art. 457 da CLT, que também são pagas por terceiros. Recurso de Revista conhecido e não provido.” (Tribunal Superior do Trabalho – Recurso de Revista – 2.^a Turma – Processo n.º 01751.2003.060.01.002 – Ministro Relator: José Simpliciano Fontes de F. Fernandes – Publicado em: 02.05.2008.

Essa relação entre o direito de arena e o trabalho pode ser verificada também pelo fato de o §1.º do artigo 42 da Lei Pelé²³¹ limitar o pagamento ao atleta profissional.

Como consequência, caso o valor auferido a título de direito de arena, como sustentado pela primeira corrente doutrinária, objetivasse a proteção da imagem e não o trabalho, o mencionado §1.º do artigo 42 da Lei Pelé seria inconstitucional.

Isso porque, legalmente, é autorizado que atletas não-profissionais participem de competições profissionais, ou seja, eventos que geram direito de arena. Logo, seria de se considerar que apenas a imagem do atleta profissional como parte integrante de um evento coletivo possui proteção da lei, descartando-se integralmente a imagem de atletas não-profissionais.

No que tange à questão histórica, importantes são os esclarecimentos de Silmara J. A. Chinelato e Almeida:

“A inserção do direito de arena entre os direitos conexos foi circunstancial, pois não havia outra lei cujos direitos por ela tutelados mais daquele se avizinhassem.”²³²

Essa corrente doutrinária, considerando a natureza trabalhista, analisa ainda a repercussão que o direito de arena possui sobre as demais parcelas – aviso-prévio, férias, 13.º salário, FGTS – e sobre os recolhimentos previdenciários.

O direito de arena é pago pelos interessados na aquisição do direito de transmitir e/ou retransmitir um evento esportivo para a entidade de prática desportiva, a qual, por sua vez, repassa aos atletas.

²³¹ §1.º do Artigo 42 da Lei Pelé: “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.”

²³² Direito de arena, p. 128.

Nesse cenário, o direito de arena é uma parcela paga por terceiro à relação de trabalho e não pelo empregador. Por isso, entende-se que, não obstante as peculiaridades, tal parcela deve ter tratamento similar ao dado às gorjetas, qual seja, nos termos do entendimento consolidado por meio da Súmula n.º 354 do Tribunal Superior do Trabalho.²³³

Destacamos que o direito de arena e as gorjetas guardam relação apenas pelo fato de o pagamento ocorrer por terceiro estranho ao contrato de trabalho, pois, no mais, as parcelas são díspares, já que, por exemplo, enquanto as gorjetas são pagas por liberalidade do cliente, o direito de arena é pago por imposição legal.

7.4.4 Limitações

O direito de arena, como conceituado, assegura à entidade de prática desportiva o direito de autorizar ou vedar a transmissão e/ou retransmissão de um evento esportivo.

No entanto, nenhum Direito é absoluto, ainda mais no caso do direito de arena, se considerarmos o interesse que o esporte, e principalmente o futebol, desperta na sociedade.

Nesse cenário, tendo em vista a garantia constitucional de acesso às informações²³⁴, o legislador excluiu a obrigatoriedade do pagamento do direito de arena quando se tratar de transmissão e/ou retransmissão para fins exclusivamente

²³³ Súmula n.º 354 do TST: “As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviços ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras, e repouso semanal remunerado.”

²³⁴ Inciso XIV do Artigo 5.º da CF “é assegurado a todos o acesso à informação e resguardado o sigilo da fonte, quando necessário ao exercício profissional.”

jornalísticos, assim considerando o que, no conjunto, não ultrapasse 3% do tempo total previsto para o espetáculo.²³⁵

Essa possibilidade de transmissão do evento para fins jornalísticos decorre da sobreposição do interesse coletivo da informação sobre a proteção à imagem da entidade de prática desportiva e à imagem do atleta profissional como parte integrante de uma obra coletiva.

No caso do futebol, tendo em vista que uma partida tem duração prevista de 105 minutos²³⁶, é possível a transmissão e/ou retransmissão, para fins jornalísticos, de até três minutos.

7.4.5 Pagamento

Inicialmente, importante ressaltarmos que o conceito e as limitações ao direito de arena geram hipóteses nas quais a parcela sequer existe. São elas: (i) o caso de não existir a transmissão e/ou retransmissão do evento; (ii) o caso de a transmissão e/ou retransmissão ficar restrita à finalidade jornalística com tempo não superior a 3% do evento e (iii) o caso de a entidade de prática desportiva autorizar a transmissão e/ou retransmissão do evento de maneira gratuita.

A hipótese de a entidade de prática desportiva autorizar, de maneira onerosa, a transmissão e/ou retransmissão das imagens do evento, o direito de arena passa a ser devido, como mencionamos, apenas aos atletas profissionais que participam do evento.

²³⁵ §2.º do Artigo 42 da Lei Pelé: “O disposto neste 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.”

²³⁶ Para o cálculo do período previsto, consideramos que a partida possui dois tempos de 45 minutos cada e um intervalo de 15 minutos.

Como participante do evento, devemos considerar todos os atletas profissionais, ou seja, os que efetivamente atuarem durante a partida e os que ficaram na reserva. Afinal esses são parte integrante do espetáculo, tanto que em inúmeras ocasiões atletas-reservas são aclamados pelos torcedores presentes e porque, mesmo na reserva, estão exercendo trabalho.

Além disso, o dispositivo legal não fez qualquer ressalva quanto ao pagamento do direito de arena aos atletas-reservas e, portanto, não cabe ao aplicador do direito fazer uma interpretação restritiva da norma.

Constatamos, ainda, que atletas não-profissionais que participem de um espetáculo ou evento com autorização onerosa de transmissão e/ou retransmissão das imagens não devem compor o rateio do direito de arena destinado aos atletas profissionais. Essa situação, ou seja, a ausência de pagamento do direito de arena também atinge os árbitros, técnico e comissão técnica das equipes, massagistas, gandulas, etc.

O rateio para os atletas deve ser feito sobre o montante de 20% do valor total que a entidade de prática desportiva venha a receber. Notemos que a legislação considera expressamente que tal percentual é o mínimo a ser repartido entre os atletas.

Mas, de maneira contraditória, o mesmo §1.º do artigo 42 da Lei Pelé utiliza a expressão “salvo convenção em contrário”, o que, numa análise desatenta, poderia levar à conclusão de que seria possível negociar percentual inferior aos 20%, o que é vedado. Portanto, entendemos que a expressão “salvo negociação em contrário” adquire sentido inócuo no caso do direito de arena.

Notemos, por fim, que o pagamento realizado pelas entidades de prática desportiva aos atletas profissionais está intrinsecamente relacionado com o

recebimento da parcela originária das entidades que adquirem o direito à transmissão e/ou retransmissão do evento esportivo, o que significa afirmar que, se essas foram inadimplentes nas prestações, o atleta profissional não pode cobrar a quota-parte da entidade de prática desportiva.

7.5 Outras Parcelas

Matéria pacífica, que não admite discussão, mas não poderíamos deixar de pontuar por fazer parte da remuneração do atleta, é a obrigatoriedade no pagamento do 13.º salário aos atletas profissionais de futebol e no recolhimento do FGTS.

Tais parcelas estão consagradas, respectivamente, no artigo 7, inciso VIII da CF²³⁷ e inciso III do mesmo dispositivo²³⁸ como direito de todos os trabalhadores urbanos e rurais.

Como se não bastasse, o §1.º do artigo 31 da Lei Pelé²³⁹ considera que o 13.º salário é parte integrante do salário do atleta profissional para a hipótese de atrasos no pagamento, o que pode gerar a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Da mesma forma, o §2.º do artigo 31 da Lei Pelé²⁴⁰ considera que o FGTS também é parte integrante da remuneração do atleta e, assim, autoriza a rescisão indireta do contrato de trabalho na hipótese de haver, por período superior a três meses, atrasos no recolhimento.

²³⁷ Inciso VIII do Artigo 7.º da CF: “Décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria.”

²³⁸ Inciso III do Artigo 7.º da CF: “Fundo de garantia do tempo de serviço.”

²³⁹ §1.º do Artigo 31 da Lei Pelé: “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.”

²⁴⁰ §2.º do Artigo 31 da Lei Pelé: “A mora contumaz será considerada também pelo não recolhimento do FGTS e das contribuições previdenciárias.”

8 A IMAGEM “EXTRACAMPO”

A imagem, desde os primórdios, era objeto de adoração do Homem, tanto que desenhos eram rabiscados nas paredes das cavernas, no intuito de captar a imagem cotidiana e muitas vezes das próprias pessoas da época.

O avanço tecnológico trouxe ao Homem a possibilidade de realização das reproduções por meio da pintura, da escultura, do desenho, mas era obrigatória a permissão prévia do retratado, pois esse tinha de se dispor a passar horas diante do artista.

Com o advento da fotografia, em 1829, pelo químico francês Niceforo Niepce, a reprodução da imagem sofreu verdadeira revolução, pois a partir desse momento passou a ser possível captar a imagem de uma pessoa sem que ela tivesse conhecimento, o que gerou a utilização, muitas vezes de modo comercial, da imagem sem que o fotografado a houvesse aprovado.

O Mundo Jurídico, com isso, passou a enfrentar questões relativas às irregularidades na utilização da imagem, o que culminou, nos dias atuais, com a regulamentação e a proteção tanto da imagem-retrato quanto da imagem-atributo.

8.1 Contrato de Licença de Uso de Imagem

Inicialmente, lembremos que, conforme decisão do Superior Tribunal de Justiça, a imagem “extracampo” do atleta não guarda relação com o direito de arena, pois esse se refere à imagem decorrente do evento esportivo. A imagem

extracampo, por sua vez, é atinente à figura do atleta indivíduo, ou seja, fora das quatro linhas do gramado.

Essa imagem, em muitos casos, possui grande apelo comercial, o que desperta o interesse de empresas, e, principalmente, das entidades de prática desportiva.²⁴¹ Com isso, frequentemente, os atletas profissionais de futebol celebram contratos de licença^{242 243} de uso de imagem com seus empregadores e, assim, estes passam a ter o direito de administrar e explorar a imagem individual do atleta.

Destacamos que o caráter personalíssimo da imagem resulta na sua irrenunciabilidade, o que significa afirmar que há obrigatoriedade de expresso ajuste para a utilização da imagem, ou seja, não há presunção da licença, mesmo no caso do empregador e a imagem do empregado, pois, como esclarecido, a imagem “extracampo” não guarda relação com as atividades desempenhadas pelo atleta dentro das quatro linhas do gramado.

Notemos, também, que o contrato de licença de uso de imagem, como um negócio jurídico²⁴⁴, não admite interpretação ampliativa, ou seja, a licença para um

²⁴¹ FUCS, José. O banqueiro e o povão, São Paulo: Revista Exame de fevereiro de 1997 apud Fernando Roberto Santini, Marketing esportivo: a utilização do futebol, como ferramenta do composto promocional de marketing, p. 74: “O retorno que as empresas alcançam sob o aspecto de sua exposição na mídia impressa ou eletrônica, é verificado segundo alguns autores. UCS (1997:95) exemplifica a tendência de se utilizar o esporte como estratégia de mídia alternativa, dizendo, sobre o Banco Excel-Econômico, que, ‘do ponto de vista de exposição do banco na mídia, os resultados até agora parecem excelentes, segundo uma pesquisa que o banco encomendou. Túlio apareceu por três horas e vinte minutos na televisão em janeiro (1997), usando o boné ou a camisa do Corinthians com o nome do Excel-Econômico. Um minuto de televisão em horário nobre na Globo custa cerca de R\$250.000,00. Se ao menos 18 minutos das aparições de Túlio foram em horário nobre, o preço do seu passe, de 4,5 milhões de reais, já foi, por assim dizer, pago no primeiro mês’.”

²⁴² SANTOS, Roberto Martinho dos. (...), O direito à imagem no direito desportivo: suas virtudes comerciais a publicidade, p. 169: “O contrato de imagem é considerado uma ‘licença’, sendo errônea a afirmação da cessão da imagem. Eis que cessão significa transferência definitiva de titularidade, ao passo que licença é a transferência temporária mediante remuneração ou não. Aliás, não é demais repetir que a imagem é direito personalíssimo que não se cogita ser patrimônio (e sim um direito), transferível definitivamente a outrem.”

²⁴³ EZABELLA, Felipe Legrazie. Op.cit., p. 110/111: “Dentro da questão contratual, não se pode deixar de mencionar a errônea e corriqueira utilização pela mídia e demais profissionais envolvidos na área da expressão ‘cessão de direito de imagem’. (...) Também tem sido utilizada a expressão ‘contrato de imagem’. Também é equivocada essa forma de se referir, tendo em vista que a imagem não é objeto do contato e sim a licença de seu uso.”

²⁴⁴ Artigo 114 do CC: “Os negócios jurídicos benéficos e a renúncia interpretam-se estritamente.”

determinado uso, como fotografias em revistas, não admite a utilização, por exemplo, de fotografias em *outdoors*.²⁴⁵

A legislação não estipula período de vigência para o contrato de licença de uso de imagem e, portanto, é juridicamente possível e legítimo que o atleta e a entidade de prática desportiva celebrem o contrato pelo mesmo período de vigência do contrato de trabalho; é, inclusive, possível se estabelecer efeito vinculado de rescisão.²⁴⁶

É possível, também, que a contratação se dê em caráter episódico, ou seja, a licença seria concedida para uma determinada finalidade, como o uso da imagem para um álbum de figurinhas, o uso do nome do atleta em camisas da equipe destinadas à comercialização ou, ainda, para a participação num programa de debate esportivo.

8.2 Natureza Jurídica

Antes de adentrar as questões que permeiam a natureza jurídica da parcela auferida pelos atletas em decorrência do contrato de licença de uso da imagem “extracampo”, cumpre esclarecer que consideramos, para fins de nossa análise, que o contrato tenha sido firmado com a entidade de prática desportiva empregadora.

²⁴⁵ SOUZA, Carlos Affonso Pereira de. Contornos atuais do direito à imagem, p. 20: “(...) No que concerne a interpretação do consentimento, cumpre destacar que a doutrina e a jurisprudência, em uníssono, proclamam que o consentimento para a veiculação da imagem deve sempre ser interpretado de forma restritiva, sendo vedado ampliar o escopo da disposição de um bem pertencente à esfera da personalidade. Consequentemente, o consentimento dado para a veiculação da imagem no cinema não pode ser estendido à sua utilização através de outros meios, como a televisão, por exemplo.”

²⁴⁶ AIDAR, Carlos Miguel Castex. Op.cit., p. 83-84: “Portanto, podemos tirar a conclusão de que são totalmente distintos um do outro e são independentes e, mesmo independentes, podem estabelecer alguns efeitos vinculados, como a duração condicional, ou seja, a extinção de um implicará na extinção do outro e vice-versa.”

Salientamos, ainda, que não importa, para fins de natureza jurídica da parcela, se a licença de uso de imagem “extracampo” foi celebrada entre o empregador e a pessoa física do atleta ou entre o empregador e a empresa interposta constituída pelo atleta, pois, no aspecto trabalhista, são nulos todos os atos praticados com o intuito de fraudar a legislação.²⁴⁷ Logo, a natureza remuneratória ou civil da parcela não sofre alteração em decorrência da fonte receptora do montante, já que o beneficiário final é sempre o atleta.

Como ocorre com o direito de arena, basicamente a natureza jurídica da parcela auferida pelos atletas, em decorrência do contrato de licença de uso de imagem celebrado com o empregador, pode ser analisada por dois enfoques: (i) natureza remuneratória e (ii) natureza civil.

A primeira corrente, sustentada, por exemplo, por Domingos Sávio Zainaghi²⁴⁸ e Sergio Pinto Martins²⁴⁹, defende a natureza trabalhista da parcela sob o único fundamento de que o contrato de licença de uso de imagem decorre do trabalho desempenhado pelo atleta, ou seja, da existência de uma relação de emprego.

A segunda corrente, como entendem Carlos Eduardo Ambiel e Walter Godoy dos Santos Junior²⁵⁰, e Jorge Miguel Acosta Soares²⁵¹, por exemplo, opinião com a qual concordamos, a parcela auferida pelo atleta a título de licença de uso de imagem não guarda relação com o contrato de trabalho e, portanto, tem natureza civil.

²⁴⁷ Artigo 9.º da CLT: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”

²⁴⁸ Nova legislação desportiva: aspectos trabalhistas, p. 37.

²⁴⁹ Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol, p. 5.

²⁵⁰ Relação entre contrato de trabalho e contrato de licença de uso de imagem, p.52.

²⁵¹ Ibidem, p. 82.

Sustentam, num primeiro momento, que o contrato de licença de uso de imagem independe da relação de emprego, sendo juridicamente aceitável e possível a existência de um contrato sem a existência do outro. A título de exemplo, imaginemos a celebração de um contrato de licença de uso de imagem entre uma entidade de prática desportiva e um ex-atleta profissional que seja ídolo da torcida até os dias atuais. Com essa celebração, a entidade poderia explorar a imagem do ex-atleta em produtos, tais como camisetas, chaveiros, calendários, venda de ingressos, etc.

Esse também é o entendimento do argentino Pablo C. Barbieri:

“No cabe duda alguna de que este derecho del futbolista no puede ser cercenado en el contrato de trabajo que éste suscriba con el club, salvo la imposición de ciertas cláusulas particulares que, generalmente, son establecidas por los propios sponsors de las instituciones, como las de impedir que se publiciten productos de la competencia, al menos mientras se encuentre prestando servicios para la entidad.”²⁵²

Além disso, o contrato de trabalho não resulta na licença de uso da imagem “extracampo” do atleta, pois, como esclarecido, por se tratar de um direito personalíssimo, a contratação da licença deve ser expressa. Por conseguinte, a imagem do atleta fora do evento esportivo, por exemplo, não pode ser inclusa em álbum de figurinhas, ou em *souvenirs*, ou ainda a entidade de prática desportiva não pode exigir que o atleta conceda entrevistas coletivas para empresas jornalísticas.

É verdade, como destaca Jorge Miguel Acosta Soares, que o contrato de trabalho gera uma restrição ao direito de o atleta licenciar a imagem, pois, por exemplo, com a celebração de contrato de trabalho com a entidade de prática

²⁵² Ibidem, p. 142.

desportiva “A”, não seria aceitável a licença da imagem do atleta em produtos da entidade de prática desportiva “B”.²⁵³

No entanto é possível o licenciamento do uso da imagem, por parte do atleta profissional, para outras empresas que não sejam concorrentes da entidade de prática desportiva empregadora, o que é bastante comum para os atletas profissionais renomados. Roberto Martinho dos Santos, Flavia Mansur Murad Schaal e Raquel Fortes Gatto²⁵⁴ mencionam o caso de Ronaldo de Assis Moreira (Ronaldo Gaúcho), que possuiu contrato de trabalho com o Grêmio Foot-ball Porto Alegrense, com o FC Barcelona e, atualmente, atua no AC Milan:

“O jogador apelidado de Ronaldinho Gaúcho autorizou o uso do nome e da caricatura de sua imagem ao famoso desenhista Mauricio de Souza, conforme o pedido de registro da marca.

Vê-se, nos dias atuais, a utilização de tal personagem como marca, como objeto de direito de autor (personagem da história em quadrinhos), com vasta exploração em produtos, como é o caso das licenciadas Perdigão ou Unilever (Kibon).”

De qualquer forma, tais doutrinadores admitem que na prática têm existido muitas fraudes na celebração dos contratos de licença de uso de imagem com as entidades de prática desportiva, visando, apenas e tão-somente, o pagamento de salários disfarçados por meio da licença o que, nesse caso, seria nulo.

Como forma de verificarmos a validade, ou ao menos a presunção de validade, na celebração de um contrato de licença de uso de imagem entre um atleta profissional e a entidade de prática desportiva empregadora, entendemos que seja necessário o preenchimento simultâneo do seguinte trinômio: (i) utilização da

²⁵³ Ibidem, p. 83.

²⁵⁴ O direito à imagem no direito desportivo: suas virtudes comerciais e publicidade, p. 163.

imagem; (ii) notoriedade da imagem e (iii) proporcionalidade no valor auferido pela licença da imagem.

Notemos que o período de vigência do contrato de licenciamento da imagem não faz parte do trinômio, pois, como esclarecido, juridicamente é possível que o contrato de trabalho tenha o mesmo período de vigência que o de licença de uso de imagem e, portanto, tal fato não pode, em hipótese alguma, gerar presunção de validade ou de fraude na celebração do licenciamento.

O primeiro elemento diz respeito à necessidade na utilização da imagem do atleta, pois o pagamento da licença do uso de imagem sem que haja o estabelecimento de obrigações – participação em propagandas, entrevistas, etc. – que justifiquem o recebimento dos valores auferidos pelo atleta gera uma presunção de nulidade do contrato.

Alguns doutrinadores, Eduardo Ambiel e Walter Godoy dos Santos Junior²⁵⁵, por exemplo, entendem que a utilização da imagem não é necessária, podendo a entidade de prática desportiva pagar o licenciamento da imagem do atleta como forma de impedir que terceiros a utilizem.

No entanto, discordamos de tal visão, pois a celebração de contrato como forma de impedir que outro se valha da contratação feriria não só a função social,²⁵⁶ mas também a boa-fé²⁵⁷ nos contratos.^{258 259}

Lembremos que a existência do contrato de trabalho limita, até certo ponto, o direito de licença de uso de imagem do atleta profissional, pois esse fica

²⁵⁵ Ibidem., p. 52.

²⁵⁶ Artigo 421 do CC: “A liberdade de contratar será exercida em razão dos limites da função social do contrato.”

²⁵⁷ Artigo 422 do CC: “Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.”

²⁵⁸ EZABELLA, Felipe Legrazie. Op.cit., p. 126.

²⁵⁹ SOARES, Jorge Miguel Acosta. Op. cit., p. 87-88.

impossibilitado de celebrar contrato de licenciamento da imagem capaz de gerar prejuízos ao empregador.

Dentro da necessidade de utilização da licença de imagem contratada, deve haver proporcionalidade entre a quantidade de vezes que a imagem é utilizada em relação ao período de vigência do contrato de licenciamento. Com isso, não seria razoável, por exemplo, celebrar contrato de licença de uso de imagem por cinco anos, e efetivamente utilizá-la em apenas uma ocasião.

Para a utilização episódica bastaria o licenciamento eventual e momentâneo da imagem.

O segundo membro do trinômio para verificar a validade do contrato de licenciamento está na notoriedade da imagem do atleta, ou seja, se a imagem desse é reconhecida por toda a sociedade ou por uma determinada parcela da população.

O intuito de utilizar a imagem do atleta é o de agregar valor a uma propaganda, a um produto, a uma marca, a um serviço, etc., pois é sabido que a contratação de pessoas consideradas públicas gera o incremento de credibilidade pela imagem transmitida ao produto, ao serviço, ou à marca.

Para completar o trinômio é necessário que o valor auferido pela licença de uso de imagem seja proporcional à utilização e à notoriedade da imagem contratada.

Isso porque, por exemplo, não seria sustentável o pagamento mensal do licenciamento quando a imagem for utilizada numa única ocasião. Da mesma forma, o pagamento vultoso pela licença do uso de imagem não se justifica quando a própria imagem não agrega, ou agrega muito pouco, valor ao produto, ao serviço, à marca, à propaganda, etc.

Como forma de balizar a proporcionalidade do trinômio, entendemos que deva ser realizada pesquisa de mercado para se auferir o valor agregado que a imagem do atleta gera para um determinado produto, serviço, etc., pois, assim, o valor conferido ao licenciamento deixaria de ser subjetivo e passaria a ter critério objetivo.²⁶⁰

Evidentemente tal critério considera o valor da imagem do atleta de forma individualizada, e não, por exemplo, dentro do conjunto de atletas. Como consequência, para situações coletivas – propaganda na qual apareçam dois ou mais atletas – em que não seja possível desmembrar o valor individual das imagens, a pesquisa de mercado verificaria o valor agregado pelo conjunto e, naturalmente, haveria uma igualdade no montante destinado aos atletas pelo licenciamento da imagem.

Para situações nas quais a pesquisa – ou por ser impossível, ou por ser inviável – não pudesse constatar o valor agregado da imagem do atleta, como a participação em programas de debate esportivo, fazendo uso do uniforme da entidade de prática desportiva ou mesmo sua participação em determinada quantidade de entrevistas coletivas na sala de imprensa da entidade de prática desportiva, etc., entendemos que o montante do licenciamento deveria ficar restrito a uma proporção do salário decorrente do contrato de trabalho.

Não obstante o contrato de licença de uso de imagem ter independência em relação ao contrato de trabalho, a exposição da imagem nos casos como os acima – concessão de entrevistas, participação em programas esportivos, etc. – guarda uma relação com a atividade desenvolvida e, portanto, especificamente para tais

²⁶⁰ AMBIEL, Carlos Eduardo; SANTOS JÚNIOR, Walter Godoy dos. Op. cit., p.53.

situações não seria possível auferir maior rendimento com a licença de uso de imagem do que com o próprio trabalho.

8.3 Pagamento

O direito de imagem “extracampo”, como esclarecido, refere-se à imagem individual do atleta, fora dos limites do campo. Nesse contexto, estamos diante de um direito personalíssimo e, portanto, a imagem “extracampo” pode ser licenciada de forma gratuita ou onerosa, cabendo ao titular a decisão.

Nesse contexto, diferentemente do que ocorre com o direito de arena, os atletas não-profissionais também podem negociar a licença de uso da imagem e receber por ela.

Por se tratar de um contrato com natureza civil, cabe às partes negociar os critérios de pagamento para a hipótese de o licenciamento ocorrer de maneira onerosa.

Uma vez estabelecidos os critérios e condições da licença de uso de imagem “extracampo” do atleta, as partes devem cumprir o negociado sob pena de arcarem com indenização por danos materiais e morais.

8.4 O “Caso Luizão”

O caso significativo e precursor a respeito da análise da natureza jurídica das parcelas auferidas a título de licença de uso de imagem foi a decisão proferida pelo Sr. Glener Pimenta Stroppa, então Juiz da 12.^a Vara do Trabalho de São Paulo,

no processo n.º 00321.2002.012.02.003, cujas partes eram Luiz Carlos Goulart (Luizão) e o Sport Club Corinthians Paulista.

Tal decisão reconheceu a natureza remuneratória da parcela, sob o fundamento, *in verbis*:

”Mas falemos mais sobre o famigerado contrato de imagem. As cláusulas constantes dos documentos de fls. 37/39 percebe-se que basicamente estava se contratando a exploração da imagem do reclamante, genericamente falando. Pois bem. Como exceção dos documentos números 46/50 – onde aparecem fotos do reclamante nem sempre fardado com o uniforme do reclamado – não há nos autos qualquer prova de que o autor tenha participado de alguma campanha publicitária feita pelo reclamado ou pela empresa CORINTHIANS LICENCIAMENTOS que justificasse a alta quantia paga ao autor a título de contrato de imagem. Realmente parece-me fora de qualquer critério de razoabilidade pagar-se ao reclamante a quantia de aproximadamente R\$350.000,00 mensais (somando-se os três contratos de imagem) tão-somente para participação do lançamento da construção de um estádio de futebol que, aliás, não se tem notícia se realmente foi encampado. (...)”

Da análise da fundamentação, percebemos que apenas o segundo membro do trinômio – (i) utilização da imagem; (ii) notoriedade da imagem e (iii) valor auferido pela licença de uso da imagem – foi preenchido, pois a imagem do Luizão era notória na época.

Isso porque nos anos que antecederam o processo, o Luizão era um dos maiores atacantes do futebol brasileiro. Tanto assim que, em 2002, foi convocado para representar a seleção brasileira no último jogo das eliminatórias para a copa do mundo daquele ano. Só a vitória interessava à equipe brasileira e, logo após, ele fez

parte integrante do selecionado que se sagrou pentacampeão mundial no mesmo ano.

No entanto, segundo a decisão, a imagem foi utilizada de maneira pífia e o valor auferido pelo atleta não guardava qualquer espécie de relação com os demais vértices do triângulo.

Especificamente com relação ao valor, destacamos que o contrato de trabalho previa que o salário *stricto sensu* do Luizão era de cerca de R\$30.000,00 por mês, enquanto a licença de uso de imagem atingia a quantia de R\$350.000,00.

Como se não bastasse, percebemos que a utilização da imagem foi episódica enquanto o pagamento da licença pelo uso da imagem, além de vultoso, era mensal. Assim, em inúmeros meses houve pagamento sem a utilização do licenciamento da imagem.

Diante disso, constatamos que especificamente nesse caso o contrato de licença de uso de imagem foi estabelecido para fraudar a legislação trabalhista, já que tinha o objetivo precípua de reduzir o valor da remuneração registrada no contrato de trabalho e, conseqüentemente, a base de cálculo para a apuração das férias, do 13.º salário, do FGTS e dos recolhimentos previdenciários.

9 A EXTINÇÃO, A RESCISÃO E A RESILIÇÃO BILATERAL DO CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho regido pela CLT, em essência, objetiva viver até o término da vida do empregado. O trabalho, além de dignificar o Homem, é um direito assegurado constitucionalmente.²⁶¹

Não obstante a garantia ao bem maior, que é o trabalho, a legislação assegura a possibilidade de ruptura do contrato de trabalho. Sob o enfoque social, o término da relação por iniciativa do empregador traz consequências mais danosas do que a ruptura por iniciativa do empregado, pois, em princípio, esse somente encerra um contrato de trabalho quando possui uma nova relação estabelecida ou tem a expectativa de firmá-la.

Ocorre que, como visto, o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol tem, por essência, prazo determinado – de três meses a cinco anos – e, portanto, nasce com previsão de encerramento.

No entanto, a ruptura antecipada à data prevista para encerramento do contrato também traz prejuízos sociais, que, aos nossos olhos, é ainda maior para as partes.

A prática esportiva profissional é realizada em competições que, por sua vez, possui regulamentos. Esses regulamentos preveem prazo para inscrição e, normalmente, limitam a possibilidade de um atleta participar, em momentos distintos, em nome de duas instituições diferentes.

²⁶¹ Artigo 1.º da CF: “A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos. (...) III- a dignidade da pessoa humana; IV- os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. (...)”

Especificamente no caso do futebol, o regulamento do campeonato brasileiro de futebol de 2008 autorizou a troca de entidade de prática desportiva durante a competição desde que o atleta não tenha participado de seis partidas pelo antigo empregador²⁶², e limitou a data de inscrição até 19 de setembro de 2008.²⁶³

Passado esse limite de participação em eventos ou o prazo, um atleta não pode ser inscrito no campeonato brasileiro de futebol de 2008 e, em consequência, dificilmente uma entidade de prática desportiva celebraria contrato de trabalho com ele antes do encerramento do campeonato.

Destacamos que o raciocínio também é válido para entidades de prática desportiva, pois um atleta que rescinda antecipadamente o contrato de trabalho pode romper toda uma estrutura organizacional e todo o planejamento de trabalho, além de, em alguns casos, inviabilizar a contratação de atleta substituto.

Todos os anos temos notícias de entidades de prática desportiva que têm comprometida a participação em determinada competição em virtude de um ou mais atletas que rescindem antecipadamente o contrato de trabalho.

9.1 O Aviso-Prévio e as Indenizações Previstas nos Artigos 479 e 480 da CLT

A legislação, como forma de minimizar eventuais prejuízos que a rescisão contratual imotivada possa gerar, criou o instituto do aviso-prévio. Esse, nos contratos sem determinação de prazo com pagamento quinzenal ou mensal de

²⁶² Artigo 10 do campeonato brasileiro de futebol de 2008: “Qualquer atleta poderá trocar de clube ao longo do Campeonato, desde que tenha atuado por um número máximo de seis partidas pelo seu clube de origem, respeitados os prazos de registro estabelecidos neste regulamento, sendo permitida apenas uma troca de clube por atleta.”

²⁶³ Artigo 9.º do campeonato brasileiro de futebol de 2008: “Novos contratos de atletas para utilização no Campeonato poderão ser registrados até o último dia útil anterior ao da participação do clube na 26.ª rodada do Campeonato, ou seja, até 19.09.2008.”

salário e, ainda, nos contratos sem determinação de prazo que estejam em vigor há mais de doze meses, prevê a obrigação de uma parte avisar a outra acerca da rescisão imotivada do contrato de trabalho com, no mínimo, 30 dias de antecedência da data prevista para a rescisão ocorrer.²⁶⁴

Prevê, ainda, que a falta de concessão do aviso-prévio por parte do empregador gera a obrigação de pagar ao empregado os salários correspondentes ao período do próprio aviso.²⁶⁵ Esse mesmo valor pode ser descontado das verbas rescisórias pelo empregador quando houver falta de aviso-prévio por parte do empregado.²⁶⁶

Nos contratos por prazo determinado, como é o caso dos atletas profissionais de futebol, o instituto do aviso-prévio não é aplicável, salvo na hipótese de o contrato de trabalho conter cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antecipada (artigo 481 da CLT²⁶⁷).²⁶⁸

²⁶⁴ Artigo 487 da CLT: “Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de: (...) II- 30(trinta) dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12(doze) meses de serviço na empresa.”

²⁶⁵ §1.º do Artigo 487 da CLT: “A falta do aviso-prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.”

²⁶⁶ §2.º do Artigo 487 da CLT: “A falta do aviso-prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.”

²⁶⁷ Artigo 481 da CLT: “Aos contratos por prazo determinado que contiverem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado.”

²⁶⁸ “CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO. CLÁUSULA ASSECURATÓRIA DO DIREITO RECÍPROCO DE RESCISÃO. AVISO-PRÉVIO OBREIRO NÃO CUMPRIDO. DESCONTO A TÍTULO DE INDENIZAÇÃO RESPECTIVA. CABIMENTO. Nos exatos termos do artigo 481 consolidado, em razão da existência de cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão, no pacto laboral firmado entre os litigantes, observam-se, normalmente, no caso dos autos, as regras rescisórias aplicáveis aos casos de contratação indeterminada. Em sendo assim, inexistindo evidência de vício do consentimento ou de qualquer ilicitude, capaz de torná-lo nulo, o aviso-prévio do empregado, devidamente por ele assinado, constitui prova cabal de que o Autor pediu demissão em 18.06.2007, tendo, também nesta data, se desligado efetivamente do trabalho, conforme comprova o TRCT trazido ao processado. Desse modo, correta a conduta patronal que promoveu o desconto do valor de R\$190,92, a título de indenização do aviso-prévio não cumprido pelo empregado, não havendo, pois, que se falar em verbas rescisórias devidas, tampouco em pagamento de aviso-prévio ao obreiro e consequente penalização da empregadora, na forma do artigo 477, §8.º, da CLT.” (Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais – Recurso Ordinário – 8.ª Turma – Processo n.º

Essa cláusula tem o poder de transformar a essência do contrato de trabalho por prazo determinado em contrato de trabalho sem determinação de prazo. Tanto assim que os contratos passam, por exemplo, a sofrer interferência do instituto da garantia de emprego.²⁶⁹

Para os contratos por prazo determinado, sem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão, a rescisão antecipada e imotivada do contrato gera a obrigação, quando por iniciativa do empregador, ao pagamento de indenização correspondente à metade da remuneração a que o empregado teria direito até o encerramento do contrato.²⁷⁰

Assim, por exemplo, na hipótese de o atleta profissional celebrar contrato de trabalho com a entidade de prática desportiva pelo prazo máximo permitido em lei – cinco anos – e essa rescindir o contrato no 30.^o mês de vigência, o atleta passa a ter direito à indenização correspondente ao valor de 15 remunerações mensais.

Por sua vez, a rescisão antecipada e imotivada, por iniciativa do empregado, do contrato por prazo determinado gera indenização correspondente aos prejuízos

00064.2008.151.03.000 – Desembargado Relator: Wilméia da Costa Benevides – Publicado em: 07.06.2008)

²⁶⁹ “CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. ESTABILIDADE. GESTANTE. DISPENSA ANTECIPADA DA RECLAMANTE COM BASE EM CLÁUSULA ASSECURATÓRIA DO DIREITO RECÍPROCO DE RESCISÃO ANTES DO TERMO FINAL. À primeira vista, seria inviável conferir-se a incidência das garantias de emprego no âmbito dos contratos a prazo. A prefixação de um termo final ao contrato, no caso os noventa dias, tornaria incompatível a posterior consequência legal típica de contratos de duração incerta e que levaria a tornar indeterminado o prazo do contrato de trabalho. Todavia, a previsão da data da extinção do contrato de trabalho, apesar de inicialmente previsível foi alterada, tendo em vista cláusula assecuratória permitindo a rescisão antes de expirado o termo ajustado. A faculdade efetivamente exercida pelo empregador em dispensar a empregada antes do termo final, retirou as características, regras e efeitos jurídicos próprios do contrato a termo. Este fato transmudou a modalidade do contrato de determinado para indeterminado assegurando a plena repercussão sobre o liame empregatício das garantias especiais de emprego, entre elas a estabilidade provisória. Esta garantia inviabiliza a ruptura arbitrária do pacto, mantendo-o íntegro até o fim correspondente da garantia. In casu, assegura-se a indenização referente ao período de garantia desrespeitado. Embargos não conhecidos.” (Tribunal Superior do Trabalho – Embargos em Recurso de Revista – Setor de Dissídios Individuais 1– Processo n.º 57344.2002.900.02.003 – Ministro Relator: Aloysio Correia de Veiga – Publicado em: 25.08.2006)

²⁷⁰ Artigo 479 da CLT: “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.”

que a rescisão cause ao empregador; o montante da indenização não pode superar o valor a que o empregado teria direito caso o empregador rescindisse o contrato antecipadamente.²⁷¹

Considerando a mesma hipótese que mencionamos, qual seja, contrato de trabalho firmado por cinco anos com rescisão, nesse caso, por iniciativa do próprio atleta profissional, no 30.º mês de vigência, o atleta deve arcar com indenização correspondente aos prejuízos gerados à entidade de prática desportiva. Essa indenização não pode ser superior ao montante correspondente a 15 remunerações mensais.

É oportuno destacarmos que a indenização devida pelo atleta profissional de futebol pela rescisão antecipada do contrato de trabalho somente será devida no caso de a entidade de prática desportiva demonstrar a existência de prejuízos decorrentes da rescisão antecipada.

9.2 A Cláusula Penal

Washington de Barros Monteiro conceitua a cláusula penal como:

“(...) pacto secundário e acessório, em que se estipula pena ou multa para a parte que se subtrair ao cumprimento da obrigação, a que se obrigara, ou que apenas retardá-lo.”²⁷²

²⁷¹ Artigo 480 da CLT: “Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem. §1.º- A indenização, porém, não poderá exceder a que teria direito o empregado em idênticas condições.”

²⁷² Curso de Direito Civil, p. 274.

De tal conceito percebemos que a cláusula penal objetiva estimular o cumprimento da obrigação assumida por meio do contrato, já que prevê indenização compensatória para a hipótese de descumprimento.

Ademais, verificamos que a cláusula penal é acessória e, portanto, não tem o poder de substituir as demais penalidades, como as impostas por lei ou pelo próprio contrato, para o caso de descumprimento das obrigações.

Como regra, a cláusula penal pode ser estabelecida para o descumprimento completo das obrigações e, aí, estamos diante da cláusula penal compensatória, ou para a hipótese de descumprimento de determinada condição, o que seria a cláusula penal moratória.²⁷³

Essa diferenciação é importante para verificarmos os efeitos gerados pelo descumprimento da obrigação. Enquanto a compensatória substitui o cumprimento da obrigação²⁷⁴, na moratória o credor tem a faculdade de exigir a cláusula penal cominada com o cumprimento da obrigação principal.²⁷⁵

Nos contratos de trabalho regidos pela CLT, seja com ou sem determinação do prazo, não é usual a inclusão de cláusula penal para a hipótese de descumprimento das obrigações. Já nos contratos dos atletas profissionais de futebol, a existência de tal cláusula é imposição legal para os casos de descumprimento, ruptura, ou rescisão unilateral do contrato.²⁷⁶

²⁷³ Artigo 409 do CC: “A cláusula penal estipulada conjuntamente com a obrigação, ou em ato posterior, pode referir-se à inexecução completa da obrigação, à de alguma cláusula especial ou simplesmente à mora.”

²⁷⁴ Artigo 410 do CC: “Quando se estipular a cláusula penal para o caso de total inadimplemento da obrigação, esta converter-se-á em alternativa a benefício do credor.”

²⁷⁵ Artigo 411 do CC: “Quando se estipular a cláusula penal para o caso de mora, ou em segurança especial de outra cláusula determinada, terá o credor o arbítrio de exigir a satisfação da pena cominada, juntamente com o desempenho da obrigação principal.”

²⁷⁶ Artigo 28 da Lei Pelé: “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.”

Percebemos, com isso, que estamos diante de cláusula penal compensatória, o que significa afirmamos que o pagamento substituiu a execução das obrigações.

Além disso, notemos que a legislação não determina a existência de cláusula penal para os casos de extinção ou rescisão bilateral do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol. Isso porque, no primeiro caso, o contrato é cumprido em sua totalidade e, na segunda hipótese, porque as partes livremente pactuam em conjunto a rescisão contratual.

A existência da cláusula penal, segundo Sergio Pinto Martins²⁷⁷ e Ricardo Graiche²⁷⁸, justificar-se-ia no contrato de trabalho do atleta profissional como forma de indenização do investimento realizado pela entidade de prática desportiva no atleta, ou seja, seria uma espécie de perdas e danos.

No entanto, não podemos concordar com tal posicionamento, pois, nos termos do artigo 944 do Código Civil (CC)²⁷⁹, a indenização compensatória se mede pela extensão do dano, sendo que as perdas e danos devem corresponder ao montante efetivo dos prejuízos gerados, acrescido dos lucros cessantes (artigo 402 do CC²⁸⁰).

Logo, nesse caso a cláusula penal deveria ser limitada ao valor dos prejuízos gerados, sob pena de enriquecimento ilícito.

Para os atletas profissionais, entendemos que existe uma desproporção entre o valor da cláusula penal e o montante de eventuais investimentos, o que impossibilita o entendimento de a cláusula penal se tratar da indenização em questão.

²⁷⁷ Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol, p. 8.

²⁷⁸ Interpretando a cláusula penal desportiva, p. 22.

²⁷⁹ Artigo 944 do CC: “A indenização mede-se pela extensão do dano.”

²⁸⁰ Artigo 402 do CC: “Salvo as exceções expressamente previstas em lei, as perdas e danos devidas ao credor abrangem, além do que ele efetivamente perdeu, o que razoavelmente deixou de lucrar.”

Tomemos por base a hipótese de um atleta que tenha remuneração anual de R\$120.000,00 e rescinda o contrato no primeiro ano de vigência. A cláusula penal máxima para a transferência nacional, ou seja, para outra entidade de prática desportiva sediada no Brasil, seria de R\$12.000.000,00.

Evidentemente que o investimento da entidade de prática desportiva num atleta com contrato de trabalho que vigorou por período inferior a um ano não atingiria tamanha monta.

Além disso, se a cláusula penal objetivasse cobrir as despesas com investimentos não haveria razão para o legislador ter diferenciado o montante devido nos casos de transferência nacional e internacional do atleta profissional de futebol.^{281 282} Isso porque, independentemente do local de transferência, o valor dos investimentos é o mesmo.

Oportuno, ainda, comentarmos que, se realmente a cláusula penal visasse indenizar os investimentos da entidade de prática desportiva, o valor da cláusula seria diretamente proporcional ao período de cumprimento das obrigações contratuais, pois quanto maior o período de vigência do contrato maior seria o investimento. Entretanto, na verdade, é justamente o contrário, ou seja, o valor da cláusula penal é inversamente proporcional, e, assim, é reduzido na medida em que o período de vigência do contrato de trabalho é cumprido.²⁸³

²⁸¹ §3.º do Artigo 28 da Lei Pelé: “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.”

²⁸² §5.º do Artigo 28 da lei Pelé: “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.”

²⁸³ §4.º do Artigo 28 da Lei Pelé: “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; e IV- oitenta por cento após o quarto ano.”

Para Domingos Sávio Zainaghi, a cláusula penal justificar-se-ia como “(...) meio de se evitar o aliciamento de jogadores durante uma competição”^{284 285}, o que nos parece bastante plausível se considerarmos as particularidades do contrato de trabalho do atleta profissional, principalmente com relação aos efeitos gerados em decorrência da rescisão antecipada do contrato.

Lembremos, como já mencionamos, a inviabilidade de o atleta profissional firmar novo contrato de trabalho em determinados períodos do ano ou, ainda, dos transtornos causados na programação e nos resultados de uma entidade de prática desportiva, numa determinada competição, quando o atleta rescinde antecipadamente o contrato de trabalho.

Importante considerarmos, ainda, que a globalização atua diretamente nas relações de trabalho dos atletas profissionais de futebol, o que resulta, principalmente em virtude do poder econômico que as entidades de prática desportiva internacionais possuem, no aliciamento para transferência tendo em vista melhores condições salariais.

Para se ter uma idéia dos efeitos dessa globalização, em 2007 houve 1.085 transferências internacionais de atletas brasileiros e 489 retornos ao Brasil de atletas profissionais que estavam atuando em entidades internacionais.²⁸⁶ Esse total representa cerca de 8,25%²⁸⁷ do número de atletas com vínculo desportivo registrado na CBF.

²⁸⁴ Nova legislação desportiva: aspectos trabalhistas, p. 15.

²⁸⁵ No sistema de futebol organizado pela FIFA, o aliciamento de atletas com contrato de trabalho em vigor é passível de punição nos termos do Inciso V do Artigo 17.º do RETJ, que estabelece: “Se sancionará a toda persona sujeta a los Estatutos y reglamentos de la FIFA (funcionarios de clubes, agentes de jugadores, jugadores, etc.) que actúe de cualquier forma que induzca a la rescisión de un contrato entre un jugador profesional y un club con la finalidad de facilitar la transferencia del jugador.”

²⁸⁶ www.cbf.com.br. Acesso em 30 de junho de 2008.

²⁸⁷ Esse resultado foi obtido, considerada a quantidade, em 2008, de atletas que se transferiram ao exterior ou de lá retornaram e o total de atletas profissionais com vínculo desportivo registrado na CBF.

É verdade que, nesse enfoque, a cláusula penal teria a finalidade jurídica precípua desvirtuada, pois a criação objetivaria obstar que terceiros interferissem na relação contratual, quando na verdade a rescisão ou descumprimento somente ocorre por desejo de uma das partes que celebra o contrato.

Entretanto a finalidade da criação não altera o efeito jurídico, pois a cláusula penal nos contratos de trabalho dos atletas profissionais estimula o cumprimento das obrigações contratuais nos exatos termos celebrados.

9.2.1 Cláusula penal nos contratos de trabalho que não preenchem os requisitos legais

Como analisado, entendemos que as exigências legais quanto à forma e ao conteúdo do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol não são condições de validade do próprio contrato e, portanto, a inobservância não interfere na relação jurídica existente.

Admitimos, conseqüentemente, a existência de um contrato-realidade de trabalho para o atleta profissional. Logo, nesse caso de contrato-realidade, não haveria estipulação de cláusula penal para o caso de descumprimento, ruptura ou rescisão contratual.

Para essa hipótese, entendemos que o Poder Judiciário deve, ao reconhecer uma relação de emprego de atleta profissional, estipular a cláusula penal, já que a Lei Pelé considera claramente obrigatória a existência de tal cláusula no contrato de trabalho do atleta profissional.²⁸⁸

²⁸⁸ BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit., p. 76

Para fins de dimensionamento da cláusula penal, entendemos que o Poder Judiciário deve valer-se dos usos e costumes aplicáveis na região, por se tratar de fontes do Direito do Trabalho.²⁸⁹

9.2.2 Legitimidade

No início de 2008, os ministros da 7.^a Turma do Tribunal Superior do Trabalho proferiram decisão²⁹⁰, não transitada em julgado no final de 2008²⁹¹, que trouxe à tona uma celeuma que até então parecia consolidada.

Essa decisão indeferiu o pedido, formulado por atleta profissional, de recebimento de cláusula penal por ter uma entidade de prática desportiva rompido, de maneira antecipada e imotivada, o contrato de trabalho.

Da mesma forma que sustentam Ricardo Graiche²⁹² e Domingos Sávio Zainaghi²⁹³, o Ministro Caputo Bastos, relator da decisão, entendeu que a cláusula

²⁸⁹ Artigo 8.º da CLT: “As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito de trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.”

²⁹⁰ “RECURSO DE REVISTA. JOGADOR DE FUTEBOL. LEI PELÉ. CLÁUSULA PENAL. RESCISÃO CONTRATUAL POR INICIATIVA DO CLUBE. PAGAMENTO INDEVIDO. NÃO PROVIMENTO. 1. A cláusula penal prevista pelo artigo 28 da Lei n.º 9.615/98 (Lei Pelé) tem sua aplicabilidade restrita às hipóteses em que o rompimento antecipado do contrato de trabalho dá-se por iniciativa do atleta. Tal é a interpretação sistemática da norma, notadamente em vista do quanto disposto no § 3.º do artigo 31 do mesmo diploma legal. Tal é, ademais, sua interpretação teleológica. 2. Pondere-se que a referida cláusula foi introduzida no Direito Desportivo como sucedâneo do direito ao passe, que tinha por principal beneficiário o clube a que estivesse vinculado o atleta. Se, por um lado, a chamada Lei Pelé permitiu ao atleta libertar-se de seu clube quando do término de seu contrato de trabalho, garantiu ao clube, em contrapartida, direito a espécie de indenização caso o atleta opte por deixá-lo anteriormente à data aprazada. Ao atleta, caso a iniciativa da rescisão antecipada seja de seu clube, reservou o direito à indenização prevista pelo artigo 479 da CLT, equivalente à metade da remuneração a que faria jus até o termo do contrato. Libertou-se, assim, o atleta, assegurando-se a ambos os sujeitos da relação empregatícia direito a ver compensados os prejuízos decorrentes dessa rescisão antecipada. 3. Recurso de revista de que se conhece e a que se nega provimento.” (Tribunal Superior do Trabalho – Recurso de Revista – 7.^a Turma – Processo n.º 01077.2004.054.02.000 – Ministro Relator: Caputo Bastos – Publicado em: 08.02.2008)

²⁹¹ www.tst.jus.br. Acesso em 10 de outubro de 2008.

²⁹² Ibidem, p. 25-26.

²⁹³ Nova legislação desportiva: aspectos trabalhistas, p. 55.

penal teria como beneficiária, apenas e tão-somente, a entidade de prática desportiva, para o caso de o atleta profissional dar ensejo à rescisão do contrato de trabalho.

Esse parecer, nos dizeres de Domingos Sávio Zainaghi, seria uma consequência jurídica da interpretação do mencionado §5.º do artigo 28, do artigo 33²⁹⁴, e do inciso II do artigo 57²⁹⁵, todos da Lei Pelé.

O primeiro dispositivo estabelece que a cláusula penal é ilimitada para o caso de transferência internacional do atleta. Assim, considerando-se que apenas o atleta pode transferir-se, segundo o autor, estaria demonstrado que a parcela é devida apenas pelo atleta.

O artigo 33 da Lei Pelé, por sua vez, estabelece que a condição de jogo deve ser fornecida pela entidade nacional de administração do esporte na hipótese de ser apresentada prova da notificação de pedido de rescisão unilateral do contrato de trabalho por parte do atleta, desde que acompanhada da comprovação do pagamento da cláusula penal.

Segundo o autor, considerando-se que a condição de jogo depende do pagamento da cláusula penal, bastaria à entidade de prática desportiva não realizar a quitação que o atleta não obteria condições de jogo para participar de competições representando as cores de outra entidade de prática desportiva.

²⁹⁴ Artigo 33 da Lei Pelé: “Cabe à entidade nacional de administração do desporto que registrar o contrato de trabalho profissional fornecer a condição de jogo para as entidades de prática desportiva, mediante a prova de notificação do pedido de rescisão unilateral firmado pelo atleta ou documento do empregador no mesmo sentido, desde que acompanhada da prova de pagamento da cláusula penal nos termos do art. 28 desta Lei.”

²⁹⁵ Artigo 57 da Lei Pelé: “Constituirão recursos para a assistência social e educacional aos atletas profissionais, ex-atletas e aos em formação, recolhidos diretamente para a Federação das Associações de Atletas Profissionais – FAAP: I- um por cento do contrato do atleta profissional pertencente ao Sistema Brasileiro do Desporto, devido e recolhido pela entidade contratante; II- um por cento do valor da cláusula penal, nos casos de transferências nacionais e internacionais, a ser pago pelo atleta; III- um por cento da arrecadação proveniente das competições organizadas pelas entidades nacionais de administração do desporto profissional; e IV - penalidades disciplinares pecuniárias aplicadas aos atletas profissionais pelas entidades de prática desportiva, pelas de administração do desporto ou pelos órgãos da Justiça Desportiva.”

Como último argumento, o mesmo autor faz uso do artigo 57 da Lei Pelé, que estabelece os recursos destinados ao Fundo de Assistência ao Atleta Profissional (FAAP). No inciso III, como visto, o texto legal determina que um por cento do valor da cláusula penal paga pelo atleta deve ser transferida à FAAP. No dispositivo legal está expresso que a cláusula penal é devida exclusivamente pelo atleta.

Em sentido contrário ao entendimento que a cláusula penal é devida apenas na hipótese de rescisão unilateral e imotivada por parte do atleta, opinião à qual nos filiamos, estão os pareceres de Marcílio César Ramos Krieger²⁹⁶, Alice Monteiro de Barros²⁹⁷ e Sergio Pinto Martins.²⁹⁸

Notemos que tal parecer foi seguido pela 6.^a Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em decisão publicada posteriormente à mencionada decisão proferida pela 7.^a Turma²⁹⁹, cujo relator foi o Ministro Horácio Raymundo de Senna Pires.

A cláusula penal, como pacto acessório, tem a finalidade de desestimular o descumprimento das obrigações acordadas. Nesse sentido, naturalmente as imposições da cláusula penal atingem todas as partes contratuais, salvo dispositivo em sentido contrário.

²⁹⁶ Alguns conceitos para o estudo do direito desportivo, p. 44.

²⁹⁷ Ibidem, p. 76.

²⁹⁸ Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol, p. 8.

²⁹⁹ “CLÁUSULA PENAL. ARTIGO 28 DA LEI Nº 9.615/98. DIREITO EXCLUSIVO DO EMPREGADOR. IMPOSSIBILIDADE. CLÁUSULA PENAL. ARTIGO 28 DA LEI Nº 9.615/98. DIREITO EXCLUSIVO DO EMPREGADOR. IMPOSSIBILIDADE. Não havendo no artigo 28 da Lei nº 9.615/98 previsão expressa de que a cláusula penal ali definida seria direito exclusivo do empregador; atentaria contra princípios elementares do Direito do Trabalho a limitação de tal direito somente à parte mais forte na relação trabalhista por meio de meros argumentos interpretativos. Acrescente-se que o artigo 33 da Lei nº 9.615/98, “ao dispor que cabe à entidade nacional de administração do desporto que registrar o contrato de trabalho profissional fornecer a condição de jogo para as entidades de prática desportiva, mediante a prova de notificação do pedido de rescisão unilateral firmado pelo atleta ou documento do empregador no mesmo sentido, desde que acompanhado da prova de pagamento da cláusula penal nos termos do art. 28 desta Lei -, também sinaliza no sentido de que aquela cláusula penal é devida tanto por atleta quanto pelo clube, indistintamente. Recurso de revista conhecido e provido.” (Tribunal Superior do Trabalho – Recurso de Revista – 6.^a Turma – Processo nº 12720.2004.013.09.007 – Ministro Relator: Horácio Raymundo de Senna Pires – Publicado em: 12.09.2008)

No caso do atleta profissional de futebol, a cláusula penal está prevista no artigo 28 da Lei Pelé, que em momento algum restringe a aplicação à hipótese de descumprimento, ruptura ou rescisão unilateral do contrato por ato do empregado.

Além disso, admitir tal possibilidade seria criar uma desproporção entre as partes do contrato, pois como mencionado a hipótese de um atleta que possua remuneração anual de R\$120.000,00, com contrato em vigor de um ano, a cláusula penal atingiria a quantia máxima de R\$1.200.000,00; em contrapartida, caso se entenda que a cláusula penal não se aplica ao empregador, a indenização máxima devida por esse atingiria R\$60.000,00³⁰⁰ para descumprimento, ruptura ou rescisão unilateral do contrato por ato da entidade de prática desportiva.

A relação de trabalho do atleta profissional de futebol está inserida no conjunto de Princípios e regras do Direito do Trabalho. Nessa óptica, o empregado é hipossuficiente na relação jurídica e, assim, deve ser tratado. Logo, não seria crível admitir que o legislador houvesse imputado ao atleta profissional tamanho ônus sem a devida contraposição para a entidade de prática desportiva.

Especificamente com relação ao §4.º do artigo 28 da Lei Pelé – cláusula penal ilimitada para o caso de transferência internacional – realmente apenas o atleta pode transferir-se, mas isso não significa afirmar que, uma vez definida a transferência do atleta por descumprimento contratual da entidade de prática desportiva, não possa essa arcar com a cláusula penal.

Na prática, rescindido o contrato, o atleta profissional definiria o novo empregador, comunicaria o fato à entidade de prática desportiva para se estabelecer o valor da cláusula penal, e a entidade, por sua vez, quitaria as obrigações.

³⁰⁰ Aplicação apenas da indenização prevista no mencionado artigo 479 da CLT.

No que tange ao estabelecido no artigo 33 da Lei Pelé – exigências para concessão da condição de jogo – parece-nos que a corrente doutrinária que sustenta a aplicabilidade da cláusula penal apenas ao atleta desconsidera o fato de o mesmo artigo prever a hipótese de rescisão unilateral do contrato por iniciativa do empregador, mediante o pagamento da cláusula penal. Alice Monteiro de Barros esclarece:

“Este preceito legal ao estabelecer a condição de jogo a ser fornecida pela entidade nacional de administração de desporto, condiciona este ato à prova da notificação do pedido de rescisão unilateral firmada pelo atleta, ou por documento do empregador no mesmo sentido, desde que acompanhada da prova de pagamento da cláusula penal, prevista no artigo 28. Infere-se, portanto, desse dispositivo que o rompimento antecipado do contrato, seja iniciativa do atleta, seja de iniciativa do empregador, acarreta o pagamento da cláusula penal.”³⁰¹

Com relação ao disposto no artigo 57 da Lei Pelé – recursos para a FAAP – entendemos que se trata apenas de uma opção natural do legislador em determinar que parte da cláusula penal paga pelo atleta profissional de futebol seja transferido à FAAP.

Do próprio dispositivo do artigo 54 da Lei Pelé, percebemos que a FAAP objetiva a promoção da assistência social dos atletas de modo geral.

Nessa linha, é admissível que o legislador não tenha disponibilizado parte da cláusula penal a que o atleta profissional de futebol teria direito no caso de descumprimento, ruptura ou rescisão do contrato de trabalho por iniciativa da

³⁰¹ Ibidem, p. 77.

entidade de prática desportiva. Isso porque o atleta custearia a própria assistência social.

Entre as hipóteses de contribuições para a FAAP, constatamos que existem três com origem na entidade de prática desportiva e apenas uma proveniente do atleta profissional de futebol, sendo essa devida como forma de possibilitar a aplicação de sanção pecuniária na hipótese de o atleta não cumprir as obrigações contratuais.

9.2.3 Valor da cláusula penal

A cláusula penal, como regra, deve ficar limitada ao valor da obrigação principal.³⁰² Esse limite tem como finalidade precípua evitar que a penalidade imposta pelo descumprimento da obrigação gere uma consequência superior ao da própria obrigação inicial.

Para o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, a cláusula penal é estabelecida de acordo com a localidade da transferência. Se a transferência do atleta profissional de futebol ocorrer para outra entidade de prática desportiva sediada no Brasil, a cláusula penal deve ficar restrita a 100 vezes o valor da remuneração anual pactuada.³⁰³ Já no caso de transferência internacional, o valor da cláusula penal é ilimitado, desde que assim tenha sido estipulado.³⁰⁴

³⁰² Artigo 412 do CC: “O valor da cominação imposta na cláusula penal não pode exceder o da obrigação principal.”

³⁰³ §3.º do Artigo 28 da Lei Pelé: “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.”

³⁰⁴ §5.º do Artigo 28 da Lei Pelé: “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.”

Num primeiro momento, poder-se-ia imaginar que as previsões contidas na Lei Pelé acerca dos limites, ou da ausência deles, da cláusula penal feririam a condição disposta no artigo 412 do Código Civil, já que em inúmeras hipóteses o valor da cláusula penal superaria o montante da obrigação.

No entanto, entendemos que a aparente antinomia jurídica pode ser solucionada por meio do critério de especialidade das normas, e, portanto, tendo em vista que a Lei Pelé possui natureza específica e especial em relação ao Código Civil, nas relações desportivas deve-se aplicar a especialidade prevista na lei do esporte.^{305 306 307}

No que tange à apuração da cláusula penal desportiva, deve-se considerar a remuneração anual do atleta e não a mensal. Nessa quantia deve ser incluso não só o salário fixo, mas também as demais parcelas, tais como “luvas”, “bichos”, direito de arena, adicional noturno, etc. Além disso, considerando-se tratar-se da remuneração

³⁰⁵ NUNES, Gislaïne; ACOSTA, Jorge Miguel. Lei n.º 9.615/98 e a modernização das relações trabalhistas, p. 27.

³⁰⁶ GRAICE, Ricardo. Interpretando a cláusula penal desportiva, p. 22-23.

³⁰⁷ DINIZ, Maria Helena. Compêndio de Introdução à Ciência do Direito, p. 433: “Por isso, ante a antinomia jurídica o aplicador do direito ficará num dilema, já que terá que escolher, e sua opção por uma das normas conflitantes implicaria a violação da outra. A ciência jurídica, por essa razão e ante o postulado da coerência do sistema, aponta critérios a que o aplicador deverá recorrer para sair dessa situação anormal. Tais critérios não são princípios lógicos, mas jurídico-positivos, pressupostos implicitamente pelo legislador, apesar de se aproximarem muito das presunções. A ordem jurídica prevê uma série de critérios para a solução de antinomias no direito interno, que são: 1) O hierárquico (*lex posterior derogat legi inferiori*), baseado na superioridade de uma fonte de produção jurídica sobre a outra; a ordem hierárquica entre as fontes de produção jurídica servirá para solucionar conflitos de normas em diferentes níveis, às vezes, pode haver incerteza para decidir qual das duas normas antinômicas é a superior. 2) O cronológico (*lex posteriori derogat legi priori*), que remonta ao tempo em que as normas começaram a ter vigência, restringindo-se somente ao conflito de normas pertencentes ao mesmo escalão. 3) O de especialidade (*lex specialis derogat legi generalis*) que visa a consideração da matéria normada, com o recurso aos meios interpretativos. Para Bobbio, a superioridade da norma especial sobre a geral constitui expressão da exigência de um caminho da justiça, da legalidade à igualdade, por refletir, de modo claro, a regra da justiça *suum cuique tribuere*. Ter-se-á, então, de considerar a passagem da lei geral à especial, isto porque as pessoas pertencentes à mesma categoria deverão ser tratadas de igual forma e as de outra, de modo diverso. Há, portanto, uma diversificação do desigual. Esse critério serviria, numa certa medida, para solucionar antinomia, tratando desigualmente o que é desigual, fazendo as diferenciações exigidas fática e axiologicamente, apelando para isso à *ratio legis*.”

anual, deve compor a base de cálculo o 13.^o salário e o 1/3 adicional sobre as férias.^{308 309}

Adicionalmente, como mencionado, no §4.^o do artigo 28 da Lei Pelé, assim como ocorre com o Código Civil³¹⁰, prevê-se que a apuração da cláusula penal deve levar em consideração um redutor de acordo com o tempo de cumprimento das obrigações pactuadas. Assim, o valor atribuído à cláusula penal é inversamente proporcional a cada ano integralizado de vigência do contrato, nos seguintes termos:

Período de vigência do contrato	Fator redutor
Após o primeiro ano	10%
Após o segundo ano	20%
Após o terceiro ano	40%
Após o quarto ano	80%

Destacamos que esse redutor é aplicável tanto nas transferências locais de atletas quanto nas internacionais, já que a norma estabelece expressamente a incidência de maneira genérica.

Notemos, ainda, que não há qualquer previsão díspar para a aplicabilidade do redutor nos contratos de trabalho celebrados com vigência inferior a cinco anos. Assim, por exemplo, no contrato celebrado por dois anos, ao final do primeiro ano de vigência, a cláusula penal deve sofrer redução de 10%.

³⁰⁸ GRAICHE, Ricardo. Op.cit., p. 21.

³⁰⁹ §1.^o do Artigo 31 da Lei Pelé: "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."

³¹⁰ Artigo 413 do CC: "A penalidade deve ser reduzida equitativamente pelo juiz se a obrigação principal tiver sido cumprida em parte, ou se o montante da penalidade for manifestamente excessivo, tendo-se em vista a natureza e a finalidade do negócio."

9.3 A Extinção do Contrato de Trabalho

Na extinção, o contrato esgota-se por ter chegado à data prevista para o encerramento, ou seja, as partes cumpriram todas as obrigações contratuais.

Evidentemente, a extinção do contrato de trabalho não enseja o pagamento, por nenhuma das partes, das imposições previstas nos analisados artigos 479 e 480 da CLT, assim como o da cláusula penal, já que não houve descumprimento, ruptura, ou rescisão unilateral do contrato.

Essa forma de encerramento do contrato de trabalho, como já analisado, encerra automaticamente o vínculo desportivo estabelecido entre as partes, podendo o atleta firmar novo contrato de trabalho e ter livremente as condições de jogo autorizadas pela entidade nacional de administração do esporte.

9.4 A Resilição Bilateral do Contrato de Trabalho

A resilição bilateral, também conhecida como distrato, constitui-se uma das formas para o encerramento da relação contratual. Nesse caso, as partes de comum acordo resolvem colocar fim ao contrato.³¹¹

Nos contratos de trabalho regidos pela CLT, de modo geral, não se admite a aplicabilidade da resilição bilateral do contrato, já que os direitos trabalhistas são irrenunciáveis e, portanto, o acordo pelo qual o empregado abre mão de parcelas rescisórias não teria validade.³¹²

³¹¹ Artigo 13.º do RETJ: “Un contrato entre un jugador profesional y un club podrá rescindirse sólo al vencimiento del contrato o de común acuerdo.”

³¹² DELGADO, Mauricio Godinho. Ibidem, p. 1169.

Para os contratos de trabalho do atleta profissional de futebol, por sua vez, a rescisão bilateral é expressamente autorizada no artigo 21 da Lei n.º 6.354/76³¹³, mediante documento escrito, de próprio punho pelo atleta ou pelo responsável legal quando o atleta for menor, com a assinatura de duas testemunhas.

Destacamos a exigência legal, no intuito de se evitarem fraudes, de a rescisão ocorrer por meio de documento escrito de próprio punho do atleta, sob pena de nulidade da rescisão bilateral.

Tratando-se de um acordo para encerramento do contrato, as partes têm a possibilidade de livremente negociarem as parcelas e os valores que devem ser pagos. Além disso, como destacamos, nesse caso não há aplicabilidade da cláusula penal, pois o encerramento da relação contratual ocorre por iniciativa das duas partes, enquanto a cláusula penal é devida para as hipóteses de descumprimento, ruptura, ou rescisão unilateral do contrato.

Essa forma de encerramento do contrato de trabalho não está prevista no rol de hipóteses para término do vínculo desportivo. Apesar disso, entendemos que, por se tratar de livre e legalmente autorizada negociação entre as partes, basta apresentar à entidade nacional de administração do esporte o termo de acordo que encerrou o contrato, e o vínculo desportivo estará encerrado.

Destacamos, por fim, que a rescisão bilateral do contrato de trabalho também encontra legalidade na legislação argentina e, assim como no Brasil, automaticamente o vínculo desportivo também se encerra, nos termos do artigo 21 da *Convención Colectiva de Trabajo* n.º 430/75.³¹⁴

³¹³ Artigo 21 da Lei n.º 6.354/76: “É facultado às partes contratantes, a qualquer tempo, resiliir o contrato, mediante documento escrito, que será assinado, de próprio punho, pelo atleta, ou seu responsável legal, quando menor, e 2 (duas) testemunhas.”

³¹⁴ Artigo 21 da *Convención Colectiva de Trabajo* n.º 430/75: “La rescisión del contrato de trabajo por mutuo acuerdo provoca la libertad de acción del futbolista profesional.”

9.5 A Rescisão Unilateral e Imotivada do Contrato de Trabalho

Outra hipótese para o encerramento da relação contratual é a rescisão unilateral e imotivada. Nesse caso, durante o período de vigência, por ato exclusivo de uma das partes, o contrato é rescindido imotivadamente, ou seja, sem que a outra parte tenha cometido falta grave.

Essa espécie de rescisão do contrato de trabalho sem dúvida alguma é a mais lesiva para a sociedade, uma vez que a rescisão ocorre sem que uma das partes esteja preparada para os efeitos gerados pela ausência do contrato. A rescisão desmotivada pode prejudicar todo o planejamento de uma entidade de prática desportiva ou, caso o interesse seja do empregador, pode impossibilitar que o atleta participe das competições realizadas durante uma temporada.

Justamente no intuito de proteger as partes dos imprevistos decorrentes da rescisão imotivada do contrato, no sistema organizado pela FIFA é vedada a hipótese de rescisão imotivada e antecipada do contrato de trabalho durante a temporada das competições.³¹⁵

Com relação ao vínculo desportivo, a rescisão unilateral e antecipada do contrato gera a necessidade de se enviar à entidade nacional de administração do esporte o documento que encerrou a relação contratual com o comprovante de pagamento da cláusula penal.

³¹⁵ Artigo 16.º do RETJ: “Un contrato no puede rescindirse unilateralmente en el transcurso de una temporada.”

9.6 A Rescisão Unilateral e Motivada do Contrato de Trabalho

O contrato de trabalho pode ser rescindido, ainda, na hipótese de uma das partes cometer falta grave, ou seja, a prática de ato que aniquile a relação de confiança consequente da celebração do próprio contrato.

Portanto, a rescisão motivada somente pode ocorrer na hipótese de o ato do empregado ou do empregador ser suficientemente grave para ensejar a quebra da confiança estabelecida. Além disso, o ato punitivo, no caso a rescisão contratual, deve ser praticado imediatamente após a ciência do cometimento da falta grave, sob pena de se caracterizar o perdão tácito.^{316 317}

9.6.1 Iniciativa da entidade de prática desportiva

Inicialmente, importante considerarmos que não vamos nos ater a especificar cada uma das hipóteses previstas para rescisão do contrato de trabalho por justo motivo, já que o artigo 482 da CLT³¹⁸ apresenta rol taxativo, aplicável aos contratos regidos pela CLT, que contempla doze hipóteses.

³¹⁶ ZAINAGHI, Domingos Sávio. A imediatidade e a rescisão indireta dos contratos de trabalho dos atletas profissionais, p. 59.

³¹⁷ “JUSTA CAUSA. FALTA DE IMEDIATIDADE. PERDÃO TÁCITO. A não aplicação da pena - justa causa - pelo empregador logo após o conhecimento da falta acarreta a presunção de que a mesma não foi tão grave assim, a ponto de abalar a relação de emprego, demonstrando o perdão tácito por parte do empregador relativamente ao ato praticado.” (Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo – Recurso Ordinário - 4ª Turma – Processo n.º 01342.2007.015.02.000 – Desembargador Relator: Carlos Roberto Husek – Publicado em: 18.04.2008)

³¹⁸ Artigo 482 da CLT: “Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: a- ato de improbidade; b- incontinência de conduta ou mau procedimento; c- negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço; d- condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; e- desídia no desempenho das respectivas funções; f- embriaguez habitual ou em serviço; g- violação de segredo da empresa; h- ato de indisciplina ou de insubordinação; i- abandono de emprego; j- ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; k- ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores

Especificamente para o caso do atleta profissional de futebol, o artigo 20 da Lei n.º 6.354/76 prescreve hipóteses adicionais às previstas na CLT ensejadoras da justa causa:

- (i) ato de improbidade;
- (ii) grave incontinência de conduta;
- (iii) condenação à pena de reclusão, superior a dois anos, transitada em julgado e
- (iv) eliminação imposta pela entidade máxima do futebol nacional ou internacional.

Apesar de existirem coincidências entre as duas relações de hipóteses ensejadoras de justa causa para a rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, o que poderia gerar a interpretação no sentido de o rol apresentado no artigo 20 da Lei n.º 6.354/76 ser taxativo aos contratos de atletas profissionais de futebol, entendemos que ao atleta são aplicadas também as hipóteses previstas no artigo 482 da CLT, sendo exemplificativo, portanto, o rol da Lei n.º 6.354/76.^{319 320}

Com relação ao vínculo desportivo, essa modalidade de rescisão gera a necessidade de se enviar à entidade nacional de administração do esporte o documento que encerrou a relação contratual com o comprovante de pagamento, por parte do atleta profissional de futebol, da cláusula penal.

hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem e l- prática constante de jogos de azar. Parágrafo único- Constitui igualmente justa causa para a dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.”

³¹⁹ BARROS, Alice Monteiro de. Op. Cit., p. 95.

³²⁰ CÂNDIA, Ralph., Op. cit., p. 139.

9.6.2 Iniciativa do atleta profissional de futebol

Assim como fizemos nos motivos ensejadores da justa causa por parte do empregador, não vamos nos ater a especificar cada uma das hipóteses que facultam ao empregado rescindir o contrato de trabalho por justo motivo. Para os contratos regidos pela CLT, o artigo 483³²¹ apresenta rol taxativo dos motivos ensejadores da rescisão do contrato de trabalho por falta grave praticada pelo empregador (rescisão indireta do contrato).

Entre as hipóteses, destacamos o disposto no inciso IV, para o caso de descumprimento das obrigações contratuais e, entre estas, a mora salarial nos termos do §1.º do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 368, de 19 de dezembro de 1968.³²² Esse dispositivo considera mora contumaz o atraso superior a três meses nos pagamentos salariais, salvo na hipótese de motivo grave ou relevante.

Para os atletas profissionais de futebol, o artigo 31 da Lei Pelé³²³ possibilita, expressamente, a rescisão do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol

³²¹ Artigo 483 da CLT: “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.”

³²² §1.º do Artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 368/68: “Considera-se mora contumaz o atraso ou sonegação de salários devidos aos empregados, por período igual ou superior a três meses, sem motivo grave e relevante, excluídas as causas pertinentes ao risco do empreendimento.”

³²³ Artigo 31 da Lei Pelé: 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. §1.º- 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 incluídas no contrato de trabalho; §2.º- mora contumaz será considerada também pelo não recolhimento do FGTS e das contribuições previdenciárias.”

por falta grave cometida pelo empregador, na hipótese de esse atrasar o pagamento dos salários por período igual ou superior a três meses.

Destacamos que o próprio artigo 31 da Lei Pelé estabelece o que se entende por salário para fins rescisórios, entre os quais destacamos o atraso no recolhimento do FGTS e o atraso no recolhimento das parcelas previdenciárias.

Com relação ao vínculo desportivo, essa modalidade de rescisão gera a necessidade de se enviar à entidade nacional de administração do esporte o documento que encerrou a relação contratual, com o comprovante de pagamento da cláusula penal, por parte da entidade de prática desportiva.

É verdade que em recente decisão a 6.^a Turma do Tribunal Superior do Trabalho, cujo relator foi o Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, entendeu que a rescisão indireta do contrato de trabalho não enseja o pagamento da cláusula penal, pois essa seria devida apenas na rescisão antecipada do contrato de trabalho e, além disso, a ausência de recolhimento de FGTS gera a mora contumaz que, por sua vez, já encontra previsão de penalidade no mencionado artigo 479 da CLT, *in verbis*:

“RECURSO DE REVISTA. ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. FGTS. MORA. INAPLICABILIDADE DA CLÁUSULA PENAL. INCIDÊNCIA DO ART. 479 DA CLT. LEI PELÉ. TÉRMINO ANTECIPADO DO CONTRATO DE TRABALHO. RELAÇÃO JURÍDICA. INTERPRETAÇÃO SISTÊMICA DA NORMA. RESCISÃO INDIRETA. Da exegese do artigo 31 da Lei nº 9.615/98, constata-se que é esse o dispositivo da Lei Pelé que trata acerca da multa a ser aplicada quando houver pagamento atrasado do salário do atleta profissional ou mora contumaz no recolhimento do FGTS. A interpretação sistemática da norma, em face da conjugação com a regra inserida nos parágrafos subsequentes, evidencia tratar literalmente da questão sub exame, quando também há mora

contumaz no recolhimento do FGTS, pois torna claro que - 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. A regra contida no art. 28 da Lei 9615/98 estipula cláusula penal para a rescisão contratual antecipada do contrato de trabalho, não equivalendo a rescisão antecipada o caso em que o jogador, em face da mora contumaz no recolhimento dos depósitos do FGTS pede a rescisão indireta do contrato de trabalho. Outra interpretação não merece a norma legal, na medida em que não há como se depreender que o Clube tenha procedido à antecipação do fim da relação contratual, indenizando o jogador, quando no caso se trata de descumprimento do contrato de trabalho, em que há previsão legal específica de multa a ser aplicada e quando há contrato chancelado pela Confederação Brasileira de Futebol dirigindo a cláusula penal ao Atleta. Recurso de revista conhecido e desprovido.” (Tribunal Superior do Trabalho – Recurso de Revista – 6ª Turma – Processo n.º 4085.2002.662.09.001 – Ministro Relator: Aloysio Corrêa da Veiga – Publicado em: 14.11.2008)

Entretanto entendemos de maneira diversa, pois o estudado artigo 28 da Lei Pelé que trata da cláusula penal é expreso quanto à aplicabilidade nas hipóteses de “descumprimento, rompimento ou rescisão unilateral”.

No caso, o recolhimento de FGTS é uma obrigação contratual, principalmente se lembrarmos que o mencionado §2.º do artigo 31 da Lei Pelé considera expressamente como mora salarial o atraso no recolhimento de tal parcela.

CONCLUSÃO

A prática do futebol, no Brasil, sofreu uma série de modificações jurídicas e sociais desde a chegada de Charles Willian Miller. No início, tratava-se de uma prática esportiva restrita às elites sociais que, com o passar dos anos, foi alcançando as camadas mais pobres.

Paralelamente, o futebol tomou corpo no âmbito mundial, de modo que foi criada uma instituição – FIFA – responsável por organizar o esporte e, assim, possibilitar a prática do futebol pelas entidades filiadas a tal instituição nos quatro cantos do mundo.

Como resultado desse crescente movimento, o futebol tornou-se uma forma de obtenção de renda a seus praticantes, o que culminou com a profissionalização dessa modalidade esportiva e o surgimento do contrato de trabalho.

No Brasil, entretanto, até a promulgação da CF de 1988 e a entrada em vigor da Lei Pelé, as análises e soluções dos conflitos decorrentes do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol eram realizadas pela Justiça Desportiva, ou seja, ficavam restritas ao muro que circunda o próprio esporte.

A partir de então, a relação jurídica decorrente do contrato celebrado entre a entidade de prática desportiva e o atleta profissional de futebol passou a ser analisada pela Justiça do Trabalho e, assim, teve início um movimento de análise das particularidades existentes nessa modalidade contratual, a qual, em muitas situações, gera consequências jurídicas díspares se comparada essa modalidade aos contratos de trabalho regidos pela CLT.

A primeira dessas particularidades diz respeito à existência de um vínculo desportivo, com natureza acessória ao contrato de trabalho. Esse vínculo é constituído para organizar o futebol e garantir ao atleta um dos requisitos necessários para sua participação no esporte formal, qual seja, a “condição de jogo”.

Como analisamos, esse vínculo não é condição para a existência da relação de emprego, o que significa afirmamos ser possível a existência do contrato de trabalho sem o vínculo desportivo.

Outra particularidade na profissão do jogador de futebol diz respeito aos aspectos especiais que devem ser observados na celebração do contrato de trabalho nessa profissão. O contrato do atleta profissional, por essência, tem forma, conteúdo e prazo estipulados na legislação.

No entanto, como estudado, entendemos que tais questões são meras formalidades legais e não condições de validade do contrato; portanto, a inobservância de tais dispositivos não gera a nulidade da relação jurídica de emprego.

As diferenciações da profissão do atleta de futebol tornam-se mais evidentes quando verificamos os dispositivos legais que incentivam a formação de atletas profissionais pelas entidades de prática desportiva.

É verdade que a legislação, em linhas gerais, sempre prestigiou a inserção dos jovens do mercado de trabalho, mas no futebol esse prestígio é ainda maior, pois assegura-se à entidade de prática desportiva o direito de celebrar o primeiro contrato de trabalho com o atleta formado por tal entidade.

No sistema organizado de futebol da FIFA, a formação de atletas profissionais é recompensada com indenizações destinadas à entidade de prática

desportiva formadora ao longo das transferências internacionais que o atleta formado vier a realizar.

No que se refere à jornada de trabalho, nosso estudo constatou que a atividade de atleta profissional de futebol possui particularidades que impossibilitam a aplicação do conceito de tempo à disposição previsto na CLT, e, conseqüentemente, a jornada de trabalho deve ser apurada com base no critério de tempo efetivo de trabalho.

Nesse contexto, os períodos de concentrações, de viagens e de excursões não integram a jornada de trabalho do atleta profissional, pois, apesar de juridicamente serem eles considerados tempo à disposição do empregador, não são caracterizados como tempo efetivo de trabalho.

Com relação ao tempo de duração da jornada de trabalho, considerando-se que a legislação específica aos atletas é omissa, verificamos ser aplicável a limitação imposta pela CF, qual seja, de oito horas diárias e 44 horas semanais de trabalho.

No que se refere ao trabalho noturno, constatamos a aplicabilidade do dispositivo na CF que estabelece a obrigatoriedade do trabalho noturno ser remunerado de maneira superior ao trabalho diurno. Ocorre que a legislação aplicável ao atleta é omissa, e as particularidades do contrato de profissional de futebol não autorizam a aplicação do disposto na CLT.

Assim, até que o legislador estabeleça norma específica ao trabalho noturno do atleta profissional de futebol, não há base para a apuração do adicional para o trabalho noturno.

Ainda nas questões da jornada de trabalho, verificamos que, apesar das particularidades existentes no contrato de trabalho do atleta profissional de futebol,

entendemos que são aplicáveis os dispositivos da CLT relativos aos intervalos intrajornada, intermódulos, descanso semanal remunerado e férias.

As particularidades do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol atingem também a remuneração, pois, além do salário, são pagas parcelas a título de “luvas”, “bichos” e direito de arena. Todas essas têm natureza de salário, uma vez que decorrem do trabalho realizado pelo atleta.

Por sua vez, frequentemente, as entidades de prática desportiva celebram com os atletas de futebol contratos de licenciamento de imagem. De acordo com o nosso estudo, a parcela paga aos atletas por intermédio do licenciamento de imagem, em princípio, tem natureza civil, e, portanto, não compõe a remuneração do atleta.

No entanto, como forma de garantir validade jurídica ao licenciamento da imagem, constatamos que devem ser preenchidos os três vértices do seguinte triângulo: (i) utilização da imagem; (ii) notoriedade da imagem e (iii) proporcionalidade do valor pago de licença da imagem.

Na hipótese de não ser observado o preenchimento de tais vértices, o contrato de licenciamento de imagem está sujeito à declaração de nulidade, assim como ocorreu no caso do Luizão, antigo atacante do Sport Club Corinthians Paulista, analisado ao longo do nosso estudo.

Como última particularidade do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, constatamos a obrigatoriedade de estipulação de cláusula penal para as hipóteses de descumprimento, ruptura, ou rescisão unilateral do contrato de trabalho.

Muito se tem discutido a respeito da legitimidade para o pagamento de tal parcela; o próprio Tribunal Superior do Trabalho ainda não consolidou entendimento

a respeito. De acordo com o estudo aqui realizado, constatamos que a parcela é devida tanto pelo atleta quanto pela entidade de prática desportiva quando há o descumprimento, a ruptura, ou a rescisão unilateral do contrato de trabalho.

Diante de todo o exposto, verificamos que o atleta profissional de futebol é um empregado, como tantos outros. A relação jurídica estabelecida com a entidade de prática desportiva, porém, enseja uma série de particularidades que geram, muitas delas, entendimentos e disparidades em relação aos contratos de trabalho regidos pela CLT.

BIBLIOGRAFIA

- AIDAR, Carlos Miguel Castex. *Lei Pelé: principais alterações*. In: AIDAR, Carlos Miguel Castex (coord.) et al. *Direito desportivo*. Campinas: Jurídica Mizuno, p. 15-52, 2000.
- _____. *Aspectos normativos e retrospectiva histórica da legislação desportiva infraconstitucional*. In: MACHADO, Approbato Rubens (coord.) et al. *Curso de direito desportivo sistêmico*. São Paulo: Quartier Latin, p. 69-88, 2007.
- AMADO, João Leal. *O contrato de trabalho desportivo no ordenamento jurídico português*. São Paulo: Revista Brasileira de Direito Desportivo n.º 3, p. 32-36, 2003.
- AMBIEL, Carlos Eduardo; SANTOS JÚNIOR, Walter Godoy dos. *Relação entre contrato de trabalho e contrato de licença de uso de imagem*. São Paulo: Revista Brasileira de Direito Desportivo n.º 1, p. 49-53, 2002.
- ARAUJO, Luiz Alberto David. *A proteção constitucional da própria imagem – pessoa física, pessoa jurídica e produto*. Belo Horizonte: Del Rey, 1996.
- ASCENSÃO, José de Oliveira. *Direito Autoral*. 2.ª ed., Rio de Janeiro: Renovar, 1997.
- BAIA, Júlio César de Paula Guimarães. *Licença do uso da imagem e do direito de arena no contrato de trabalho de atleta profissional*. São Paulo: Revista Brasileira de Direito Desportivo n.º 10, p. 52-71, 2006.
- BAPTISTA, Albino Mendes. *Breves notas sobre o princípio do tratamento mais favorável na relação laboral desportiva*. São Paulo: Revista Brasileira de Direito Desportivo n.º 3, p. 9-15, 2003.

BARBIERI, Pablo C. *Fútbol y Derecho*. Buenos Aires:Editorial Universidad, 2000.

CALDAS, Waldenyr. *O pontapé inicial: memória do futebol brasileiro (1894-1933)*. São Paulo: Instituição Brasileira de Difusão Cultural, 1990.

CÂNDIA, Ralph. *Comentários à lei do jogador de futebol*. São Paulo: Saraiva, 1978.

_____. *Comentários aos contratos trabalhistas especiais*. 3.^a ed. São Paulo: LTr, 1995.

CASTRO, Luiz Roberto Martins. *A natureza jurídica do direito desportivo*. São Paulo: Revista Brasileira de Direito Desportivo n.º 1, p. 11-17, 2002.

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

CHAVES, Antônio. *Direito de arena*. Brasília: Revista de Informação Legislativa n.º 76, p. 277-298, 1982.

_____. *Direito de arena – transmissão, via rádio e TV dos grandes espetáculos esportivos, carnavalesco, etc.* São Paulo: Julex Livro, 1988.

CHINELATO E ALMEIDA, Silmara J. A. *Direito de arena*. São Paulo: Revista do Instituto dos Advogados de São Paulo n.º 3, p. 127-134, 1999.

CORREA, Rui César Publio C. *O direito do trabalho e o jogador profissional de futebol no Brasil*. Dissertação de Mestrado. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica, 2002.

COSTA, Leonardo Laporta. *A prática esportiva como profissão*. São Paulo: Revista Brasileira de Direito Desportivo n.º 6, p. 103-108, 2004.

- CRETELLA JUNIOR, José. *Natureza jurídica do contrato de esporte*. São Paulo: Revista dos Tribunais n.º 42, p. 22-31, 1953.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 4.ª ed. São Paulo: LTr, 2005.
- DELICIO, Fernanda André. *A remuneração do atleta profissional de futebol*. Monografia para conclusão de curso de especialização. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica, 2006.
- DERBLY, Rogério José Pereira. *O seguro de acidentes para jogador de futebol na atual lei e no projeto do estatuto do desporto*. www.jusnavegandi.com.br. Acesso em 06 de maio de 2008.
- DERBLY, Rogério José Pereira. *Os contratos dos atletas e o direito do trabalho na Rússia*. São Paulo: Revista Brasileira de Direito Desportivo n.º 2, p. 21-28, 2002.
- DUARTE, Paulo Henrique Bracks. *O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol*. Monografia para a conclusão de curso de graduação. Minas Gerais: Faculdade de Direito Milton Campos, 2004.
- DUVAL, Hermano. *Direito à imagem*. São Paulo: Saraiva, 1988.
- EZABELLA, Felipe Legrazie. *Direito de arena*. São Paulo: Revista Brasileira de Direito Desportivo n.º 3, p. 84-97, 2003.
- _____. *O direito desportivo e a imagem do atleta*. São Paulo: Thompson IOB, 2006.
- FALCÃO, Rodrigo Grumach. *A jornada de trabalho do atleta profissional de futebol*. São Paulo: Revista Brasileira de Direito Desportivo n.º 9, p. 35-49, 2006.

- FERREIRA, Luiz Otávio Rodrigues. *Breves comentários sobre temas relacionados ao direito de imagem no âmbito do futebol profissional brasileiro*. São Paulo: Revista Brasileira de Direito Desportivo n.º 1, p. 45-48, 2002.
- FRANCO, Georgenor de Souza. *As relações de trabalho do atleta profissional no contexto da legislação brasileira*. São Paulo: Revista Synthesis n.º 35, p. 111-115, 2002.
- FRANZINI, Sonia Maria Prince. *O atleta profissional de futebol*. São Paulo: Revista Synthesis n.º 34, p.11-19, 2002.
- FREITAS. Cecília Rezende de. *O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol*. Monografia para a conclusão de curso de especialização. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica, 2004.
- GRAÇA FILHO, Ary da Silva. *Marcas: proteção dos símbolos e denominações das entidades desportivas. Licenciamento para uso de marcas e símbolos. Merchandising. Contrato de patrocínio e parcerias*. In: MACHADO, Approbato Rubens (coord.) et al. *Curso de direito desportivo sistêmico*. São Paulo: Quartier Latin, p. 251-272, 2007.
- GRAICHE, Ricardo. *Interpretando a cláusula penal desportiva*. São Paulo: Revista Brasileira de Direito Desportivo n.º 8, p. 19-28, 2005.
- GRISARD, Luiz Antônio. *Normas da FIFA sobre transferências internacionais de atletas profissionais de futebol*. São Paulo: Revista Brasileira de Direito Desportivo n.º 3, p. 132-140, 2003.
- GRÜNWARD. Marcelo Ricardo. *O contrato de patrocínio de atleta e a possível caracterização do vínculo de emprego*. Monografia para conclusão de curso de especialização. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica, 1999.

GUILHERME, Paulo. *Goleiros: heróis e anti-heróis da camisa 1*. São Paulo: Alameda, 2006.

KRIEGER, Marcílio César Ramos. *Alguns conceitos para o estudo do direito desportivo*. São Paulo: Revista Brasileira de Direito Desportivo n.º 1, p. 38-44, 2002.

_____. *Disposições relativas ao atleta no direito desportivo brasileiro*. São Paulo: Revista Brasileira de Direito Desportivo n.º 3, p. 160-174, 2003.

_____. *Achegas para uma história do futebol*. São Paulo: Revista Brasileira de Direito Desportivo n.º 6, p. 53-68, 2004.

_____. *A FIFA e o direito desportivo brasileiro*. São Paulo: Revista Brasileira de Direito Desportivo n.º 8, p. 47-52, 2005.

MACHADO. Antônio Augusto Telles. *O atleta, a concentração e a psicologia no esporte: alguns aspectos fundamentais*. Dissertação de Mestrado. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica, 1997.

MACHADO. Deoclécio Barreto. *O atleta profissional de futebol no Brasil: evolução histórica e legislativa. Jornada de Trabalho - Lacunas*. Dissertação de Mestrado. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica, 2002.

MAGANO, Octávio Bueno. *Manual de direito do trabalho: direito individual do trabalho*. Volume II. São Paulo: LTr, 1981.

MANRICH, Nelson. *A modernização do contrato de trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Direito do trabalho*. 11.^a edição, São Paulo: Atlas, 2007.

MARQUES, Erickson Gavazza. *Liberdade de informação, internet, árbitros de futebol e atletas amadores: aspectos controvertidos da comercialização das imagens do espetáculo esportivo*. In: MACHADO, Approbato Rubens (coord.) et al. *Curso de direito desportivo sistêmico*. São Paulo: Quartier Latin, p. 141-156, 2007.

MARTINS, Sergio Pinto. *O atleta profissional de futebol e os seus direitos trabalhistas*. São Paulo: Revista de Direito do Trabalho n.º 98, p.142-149, 2000.

_____. *Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol*. São Paulo: Suplemento IOB de Legislação, Jurisprudência e Doutrina n.º 3, 3-8, 2003.

MARTORELLI, Rinaldo José. *Transferência de atletas. Conflitos. Regulamento de agentes*. In: MACHADO, Approbato Rubens (coord.) et al. *Curso de Direito desportivo sistêmico*. São Paulo: Quartier Latin, p. 287-330, 2007.

MELO FILHO, Álvaro. *O desporto: na ordem jurídico-constitucional brasileira*. São Paulo: Malheiros, 1995.

_____. *Alcance e aplicabilidade do direito desportivo*. In: AIDAR, Carlos Miguel Castex (coord.) et al. *Direito desportivo*. Campinas: Jurídica Mizuno, p. 171-210, 2000.

_____. *Novo regime jurídico do desporto*. Brasília: Brasília Jurídica, 2001.

_____. *Diretrizes para a nova legislação desportiva*. São Paulo: Revista Brasileira de Direito Desportivo n.º 2, p. 41-48, 2002.

_____. *Direito desportivo: novos rumos*. Belo Horizonte: DelRey, 2004.

MENDES, Gilmar. *Direito desportivo: função social dos desportos e independência da justiça desportiva*. In: MACHADO, Approbato Rubens (coord.) et al. *Curso de direito desportivo sistêmico*. São Paulo: Quartier Latin, p. 335-344, 2007.

MONTEIRO DE BARROS, Alice. *O atleta profissional do futebol em face da “Lei Pelé” (n.º 9.615 de 24.3.998)*. São Paulo: Revista LTr n.º 03, p. 317-326, 2000.

_____. *Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências*. 2.ª ed. São Paulo: LTr, 2002.

NAPIER, Rodrigo Domingues. *Manual do direito desportivo e aspectos previdenciários*. São Paulo: Thomson IOB, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 23.ª ed. São Paulo: LTr, 1997.

NOGA, Álvaro A. *Atleta profissional*. São Paulo: Revista Synthesis n.º 34, p. 19-25, 2002.

NUNES, Gislaire; ACOSTA, Jorge Miguel. *Lei n.º 9.615/98 e a modernização das relações trabalhistas*. São Paulo: Revista Synthesis n.º 34, p. 25-28, 2002.

NUNES, Inácio. *Lei Pelé: comentada e comparada. Lei Pelé x Lei Zico*. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2003.

OLIVEIRA, Gustavo Cecílio Vieira de. *O direito de imagem na relação de emprego esportiva*. São Paulo: Revista Brasileira de Direito Desportivo n.º 1, p. 54-57, 2002.

ORTIZ, Marcelo. *Transferência de atleta*. São Paulo: Revista Brasileira de Direito Desportivo n.º 2, p. 84-88, 2002.

PAIVA, Rodrigo Teixeira. *Aspectos do contrato de trabalho de atleta profissional de futebol*. www.futebolcia.net. Acesso em 06 de maio de 2008.

- PANHOCA, Heraldo Luis. *Lei Pelé: oito anos (1998 – 2006). Origem do d'esporto*. In: MACHADO, Approbato Rubens (coord.) et al. *Curso de direito desportivo sistêmico*. São Paulo: Quartier Latin, p. 115-140, 2007.
- PERRY, Valed. *O direito desportivo*. São Paulo: Revista Brasileira de Direito Desportivo n.º 1, p. 18-26, 2002.
- PESSOTTI, Alan. *Direito do atleta*. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2003.
- PINTO FILHO, José Alexandre Cid. *A utilização do contrato de licença de uso de imagem do atleta profissional como mecanismo de violação da legislação trabalhistas brasileira*. São Paulo: Revista Brasileira de Direito Desportivo n.º 12, p. 116-145, 2007.
- RAMOS, Rafael Teixeira. *Direito desportivo e sua previsão constitucional*. São Paulo: Revista Brasileira de Direito Desportivo n.º 8, p. 72-76, 2005.
- REIS, Helena Baldy dos; ESCHER, Thiago de Aragão. *Futebol e sociedade*. Brasília: Líber Livro, 2006.
- ROSSI, Thomas Américo de Almeida. *A forma do contrato de atleta profissional*. São Paulo: Revista Brasileira de Direito Desportivo n.º 1, p. 90-93, 2002.
- SANTINI, Fernando Roberto. *Marketing esportivo: a atualização do futebol como ferramenta do composto promocional de marketing*. Dissertação de Mestrado. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica, 1997.
- SANTOS, Roberto Marinho dos; SCHAAL, Flavia Mansur Murad; GATTO, Raquel Fortes. *O direito à imagem no direito desportivo: suas virtudes comerciais e publicidade*. São Paulo: Revista Brasileira de Direito Desportivo n.º 11, p. 147-174, 2007.

- SIQUEIRA, Luciano de Souza. *Atleta profissional e atleta não-profissional: diferenças e limites*. São Paulo: Revista Brasileira de Direito Desportivo n.º 9, p. 81-84, 2006.
- SILVEIRA, Vivian de Melo. *O direito à própria imagem, suas violações e respectivas reparações*. São Paulo: Revista Forense, vol. 351, 2003.
- SOARES, Jorge Miguel Acosta. *Direito de imagem e direito de arena no contrato de trabalho do atleta profissional*. São Paulo: LTr, 2008.
- SOUZA, Carlos Affonso Pereira de. *Contornos atuais do direito à imagem*. São Paulo: Revista Forense, vol. 367, 2003.
- SOUZA, Pedro Trengrouse Laignier de. *Princípios do direito do esporte*. São Paulo: Revista Brasileira de Direito Desportivo n.º 7, p. 61-97, 2005.
- SUSSEKIND, Hélio. *O futebol em dois tempos*. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 1996.
- TERREL, Joseph Robert. *Da jornada de trabalho do atleta profissional*. www.jusnavegandi.com.br. Acesso em 06 de maio de 2008.
- TOLEDO, Otávio Augusto de Almeida. *Fundamentos de direito desportivo: aspectos constitucionais e legais*. In: MACHADO, Approbato Rubens (coord.) et al. *Curso de direito desportivo sistêmico*. São Paulo: Quartier Latin, p. 28-33, 2007.
- TUBINO, Manoel José Gomes. *O estado brasileiro e as práticas esportivas*. In: MACHADO, Approbato Rubens (coord.) et al. *Curso de direito desportivo sistêmico*. São Paulo: Quartier Latin, p. 33-48, 2007.
- VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro de. *Atleta profissional e contratos de trabalho*. São Paulo: Revista de Direito do Trabalho n.º 39, p. 86-93, 1982.

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

_____. *Contrato de trabalho de atleta profissional*. In: AIDAR, Carlos Miguel Castex (coord.) et al. *Direito desportivo*. Campinas: Jurídica Mizuno, p. 53-92, 2000.

_____. *As horas extras do jogador de futebol*. São Paulo: Revista LTr Suplemento Trabalhista n.º 46, p. 231-233, 2001.

_____. *Direito do trabalho dos jogadores de futebol*. São Paulo: Revista Brasileira de Direito Desportivo n.º 3, p. 56-62, 2003.

_____. *Nova legislação desportiva: aspectos trabalhistas*. 2.ª ed. São Paulo: LTr, 2004.

_____. *A imediatidade e a rescisão indireta dos contratos de trabalho dos atletas de futebol*. São Paulo: Revista Brasileira de Direito Desportivo n.º 7, p. 57-60, 2005.

_____. *Suspensão do contrato de trabalho do atleta profissional*. São Paulo: Revista Brasileira de Direito Desportivo n.º 10, p. 142-145, 2006.

_____. *Regime jurídico do desportista profissional e não-profissional*. In: MACHADO, Approbato Rubens (coord.) et al. *Curso de direito desportivo sistêmico*. São Paulo: Quartier Latin, p. 111-114, 2007.

ANEXOS

Anexo 1 Boletim Informativo Diário (BID)

Expedido pela Confederação Brasileira de Futebol: (www.cbf.com.br)

Documento referente a 24 de novembro de 2008 – segunda-feira

P.	UF	Insc.	Clube	Atleta	Contrato
1	SP	185998	AMERICA FUTEBOL CLUBE/SP	TAFFAREL QUEIROZ GARCIA	RESCISÃO
2	SP	148542	ASSOCIACAO ATLETICA PONTE PRETA/SP	JOAO PAULO VALADARES DE ARAUJO	RESCISÃO
3	SP	305710	ASSOCIACAO PORTUGUESA DE DESPORTOS/SP	ARONILSON CHAGAS DA SILVA	AMADOR
4	SP	186230	ASSOCIACAO PORTUGUESA DE DESPORTOS/SP	DAVID APARECIDO DA SILVA	RESCISÃO
5	SP	178085	CLUBE ATLETICO BRAGANTINO/SP	AMARILDO DE JESUS SANTOS	RESCISÃO
6	SP	162823	CLUBE ATLETICO BRAGANTINO/SP	DIEGO ALVES DA SILVA	RESCISÃO
7	SP	169027	CLUBE ATLETICO BRAGANTINO/SP	FABIO ROGERIO CORREA LOPES	RESCISÃO
8	SP	184870	CLUBE ATLETICO BRAGANTINO/SP	JOAO ANTONIO JUSTINO DOS SANTOS	RESCISÃO
9	SP	154050	CLUBE ATLETICO BRAGANTINO/SP	JOSIMAR DA SILVA MARTINS	RESCISÃO
10	SP	305721	ESPORTE CLUBE NOROESTE/SP	GUILHERME HENRIQUE DOS REIS LAZARONI	AMADOR
11	SP	151667	GREMIO RECREATIVO BARUERI/SP	GOEBER HENRIQUE MAIA	RESCISÃO
12	SP	305601	GUARANI FUTEBOL CLUBE/SP	ANDREY FELIPE RIBEIRO FIRMINO	Ct. 666119 de 01/11/2008 a 31/10/2011
13	SP	305600	GUARANI FUTEBOL CLUBE/SP	LUCAS PERES MENDES BAPTISTA	Ct. 665694 de 11/11/2008 a 10/11/2009
14	SP	305603	MÓGI MIRIM ESPORTE CLUBE/SP	ROBERTO CARLOS LINS DE ALBUQUERQUE JUNIOR	AMADOR
15	SP	305711	SÃO CARLOS FUTEBOL LTDA/SP	LUCAS RODRIGUES VIEIRA	AMADOR
16	SP	305598	SERTÃOZINHO FUTEBOL CLUBE/SP	EVERTON LAFAIETE PACHECO GOMES	Ct. 650042 de 11/11/2008 a 11/11/2010
17	SP	175730	SPORT CLUB CORINTHIANS PAULISTA/SP	ATILA ARAUJO PRADO	20/07/2006 a 31/12/2009 PRORROGADO
18	SP	180729	SPORT CLUB CORINTHIANS PAULISTA/SP	BRUNO BERTUCCI	20/07/2006 a 31/12/2009 PRORROGADO
19	SP	180651	SPORT CLUB CORINTHIANS PAULISTA/SP	GUILHERME PEREIRA DOS SANTOS	20/07/2006 a 31/12/2009 PRORROGADO
20	SP	305538	SPORT CLUB CORINTHIANS PAULISTA/SP	JONATAS FIGUEIRA FERNANDES	Ct. 656149 de 01/11/2008 a 30/10/2011
21	SP	175749	SPORT CLUB CORINTHIANS PAULISTA/SP	PAULA SILVA DOS SANTOS	AMADOR
22	SP	180725	SPORT CLUB CORINTHIANS PAULISTA/SP	RAFAEL APARECIDO DA SILVA	20/07/2006 a 31/12/2009 PRORROGADO
23	SP	177101	SPORT CLUB CORINTHIANS PAULISTA/SP	RAFAEL DE SOUZA FIGUEIRA	20/07/2006 a 31/12/2009 PRORROGADO

Anexo 2 Reglamento sobre El Estatuto y La Transferencia de Jugadores (RETJ)

En conformidad con el artículo 5 de los Estatutos de la FIFA del 19 de octubre de 2003, el Comité Ejecutivo ha promulgado el presente reglamento y sus anexos que forman parte integral del mismo.

En el presente reglamento, los términos que figuran a continuación denotan lo siguiente:

1. *Asociación anterior: la asociación en la que el club anterior está afiliado.*
2. *Club anterior: el club que el jugador abandona.*
3. *Nueva asociación: la asociación a la que está afiliado el nuevo club.*
4. *Nuevo club: el club al que cambia el jugador.*
5. *Partidos oficiales: partidos jugados en el ámbito del fútbol organizado, tales como los campeonatos nacionales de liga, las copas nacionales y los campeonatos internacionales de clubes, con excepción de los partidos de prueba y los partidos amistosos.*
6. *Fútbol organizado: el fútbol asociación, organizado bajo los auspicios de la FIFA, las confederaciones y las asociaciones o autorizado por estas entidades.*
7. *Periodo protegido: un periodo de tres temporadas completas o de tres años, lo que ocurra primero, tras la entrada en vigor de un contrato; si el contrato se firmó antes de que el jugador profesional cumpliera 28 años, o por un periodo de dos temporadas completas o de dos años, lo que ocurra primero, tras la entrada en vigor de un contrato, si el contrato se firmó después de que el jugador profesional cumpliera 28 años.*
8. *Periodo de inscripción: un periodo afiliado por la asociación correspondiente conforme al artículo 6.*
9. *Temporada: una temporada comienza con el primer partido oficial del campeonato nacional de liga correspondiente y termina con el último partido oficial del campeonato nacional de liga correspondiente.*
10. *Indemnización por formación: los pagos efectuados en concepto de desarrollo de jóvenes jugadores conforme al Anexo 4.*

También se hace referencia a la sección "Definiciones" en los Estatutos de la FIFA.

N. B.: Todos los términos que se refieren a personas físicas se aplican indistintamente a hombres y a mujeres. El uso del singular incluye también el plural y viceversa.

Artículo 1: Ámbito de Aplicación

1. *Este reglamento establece las normas mundiales y obligatorias concernientes al estatuto de los jugadores y su elegibilidad para participar en el fútbol organizado, así como su transferencia entre clubes de distintas asociaciones.*
2. *La transferencia de jugadores entre clubes de una misma asociación está sujeta a un reglamento específico, redactado por la asociación correspondiente conforme al art. 1 apdo. 3 del presente reglamento, el cual debe ser aprobado por la FIFA. Dicho reglamento establecerá las disposiciones para la resolución de disputas entre clubes y jugadores, de acuerdo con los principios estipulados en el presente reglamento. Asimismo, establecerá un sistema para recompensar a los clubes que invierten en la formación y la educación de jugadores jóvenes.*
3.
 - a) *Las siguientes disposiciones son obligatorias en el ámbito nacional y deben incorporarse sin modificación al reglamento de la asociación: art. 2 – 8, 10, 11, 18 y 18bis*
 - b) *Cada asociación deberá establecer en su reglamento los medios apropiados para proteger la estabilidad contractual, con el debido respecto a la legislación nacional obligatoria y a los convenios colectivos. En particular, deberían considerarse los siguientes principios:*
 - *art. 13: El principio del cumplimiento obligatorio de los contratos;*
 - *art. 14: El principio de que cualquier parte puede rescindir un contrato sin consecuencias en el caso de una causa justificada;*
 - *art. 15: El principio de que un jugador profesional puede rescindir un contrato por causa deportiva justificada;*
 - *art. 16: El principio de que los contratos no pueden rescindirse en el transcurso de la temporada;*
 - *art. 17 apdo. 1 y 2: El principio de que en caso de rescisión de un contrato sin causa justificada se deberá pagar una indemnización que se estipulará en el contrato;*
 - *art. 17 apdo. 3 – 5: El principio de que en caso de rescisión de un contrato sin causa deportiva justificada se impondrán sanciones deportivas a la parte infractora.*
4. *El presente reglamento se aplica a la liberación de jugadores para los equipos representativos de las asociaciones, así como a su elegibilidad para jugar en tales equipos, conforme a las disposiciones de los anexos 1 y 2, respectivamente. Estas disposiciones son vinculantes para todas las asociaciones y clubes.*

Artículo 2: Estatuto de Jugadores: Jugadores Aficionados y Profesionales

1. Los jugadores que forman parte del fútbol organizado son aficionados o profesionales.
2. Un jugador profesional es uno que tiene un contrato escrito con un club y percibe un monto superior a los gastos que realmente efectúa por su actividad futbolística. Cualquier otro jugador se considera aficionado.

Artículo 3: Reasunción de la Calidad de Aficionado

1. Un jugador inscrito como profesional no podrá inscribirse de nuevo como aficionado hasta que transcurran al menos 30 días después de su último partido como profesional.
2. No deberá pagarse una indemnización en el caso de reasunción de la calidad de aficionado. Si un jugador se inscribe de nuevo como profesional dentro de los 30 meses siguientes a la reasunción de la calidad de aficionado, el nuevo club deberá pagar una indemnización por formación conforme al artículo 20.

Artículo 4: Cese de Actividades

1. El jugador profesional que finaliza su carrera al vencimiento de su contrato y el jugador aficionado que cesa en su actividad permanecerán inscritos durante 30 meses en la asociación de su último club.
2. Este plazo comienza a contar a partir del día en el que el jugador jugó su último partido oficial por el club.

Artículo 5: Inscripción

1. Un jugador debe inscribirse en una asociación como profesional o aficionado, conforme a lo estipulado en el artículo 2. Sólo los jugadores inscritos son elegibles para participar en el fútbol organizado. Mediante la inscripción, el jugador se obliga a aceptar los Estatutos y reglamentos de la FIFA, las confederaciones y las asociaciones.
2. Un jugador puede estar inscrito en un solo club.
3. Los jugadores pueden estar inscritos en un máximo de tres clubes durante una temporada. Durante este periodo el jugador es elegible para jugar partidos oficiales solamente por dos clubes. Como excepción a esta regla, un jugador que juega en dos clubes pertenecientes a asociaciones cuyas temporadas se crucen (es decir, donde la temporada comience en el verano/otoño mientras la otra comience en invierno/primavera) puede ser elegible para jugar partidos oficiales en un tercer club durante la temporada que corresponda, siempre que haya cumplido cabalmente sus obligaciones contractuales con sus clubes anteriores. Asimismo, han de respetarse las disposiciones sobre los periodos de inscripción (art. 6), así como la duración mínima de un contrato (art. 18 apdo. 2).

4. En cualquier caso, se tendrá en cuenta la integridad deportiva de la competición. En particular, el jugador no será elegible para jugar en partidos oficiales por más de dos clubes durante la misma temporada en el mismo campeonato nacional o copa, a reserva de estipulaciones más rigurosas en los reglamentos individuales de competiciones de las asociaciones miembro.

Artículo 6: Periodos de Inscripción

1. Un jugador podrá inscribirse durante uno de los dos periodos anuales de inscripción fijados por la asociación correspondiente. Una excepción a esta regla la constituye el jugador profesional cuyo contrato ha vencido antes del fin del periodo de inscripción y quien podrá inscribirse fuera de dicho periodo de inscripción. Las asociaciones están autorizadas para inscribir a tales jugadores profesionales siempre que se tenga en consideración la integridad deportiva de la competición correspondiente. En el caso de que exista una causa justificada para la rescisión de un contrato, la FIFA podrá adoptar medidas provisionales a fin de evitar abusos, conforme al art. 22.

2. El primer periodo de inscripción comenzará tras la finalización de la temporada y terminará, por regla general, antes del inicio de la nueva temporada. Este periodo no debe durar más de doce semanas. El segundo periodo de inscripción comenzará a mediados de temporada y no deberá durar más de cuatro semanas. Los dos periodos de inscripción de la temporada deben comunicarse a la FIFA, al menos con 12 meses de antelación antes de que entren en vigor. La FIFA fijará las fechas de los periodos de cualquier asociación que no los comunique.

3. Los jugadores sólo podrán inscribirse – sujetos a la excepción prevista en el art.6 apdo. 1 – si el club somete una solicitud a la asociación correspondiente durante un periodo de inscripción.

4. Las disposiciones sobre los periodos de inscripción no se aplican a competiciones en las que participan sólo aficionados. Para tales competiciones, la asociación correspondiente establecerá los periodos de inscripción de los jugadores, teniendo en cuenta la integridad deportiva de la competición en cuestión.

Artículo 7: Pasaporte del Jugador

La asociación que realiza la inscripción tiene la obligación de entregar al club en el que se ha inscrito el jugador un pasaporte del jugador con los datos relevantes de este último. El pasaporte del jugador indicará el club o los clubes en que el jugador ha estado inscrito desde la temporada en que cumplió 12 años. Si el cumpleaños de un jugador es entre temporadas,

se inscribirá al jugador en el pasaporte del jugador para el club en el que estaba inscrito en la temporada siguiente a su cumpleaños.

Artículo 8: Solicitud de Inscripción

La solicitud de inscripción debe presentarse con una copia del contrato del jugador profesional. El órgano competente tendrá potestad discrecional para considerar cualquier enmienda en el contrato o acuerdos adicionales que no se han presentado debidamente.

Artículo 9: Certificado de Transferencia Internacional

1. *Los jugadores inscritos en una asociación podrán registrarse en una nueva asociación sólo cuando esta última haya recibido un certificado de transferencia internacional (en adelante, CTI) de la asociación anterior. El CTI se expedirá gratuitamente, sin condiciones ni plazos. Cualquier disposición en contra se considerará nula y sin efecto. La asociación que expide el CTI remitirá una copia a la FIFA. Los procedimientos administrativos para la expedición del CTI se encuentran definidos en el anexo 3 del presente reglamento.*

2. *Los jugadores menores de 12 años no necesitan un CTI.*

Artículo 10: Préstamo de Profesionales

1. *Un jugador profesional puede cederse a otro equipo en calidad de préstamo sobre la base de un acuerdo por escrito entre el jugador y los clubes en cuestión. Cualquier préstamo está sujeto a las mismas disposiciones que se aplican a la transferencia de jugadores, incluidas las estipulaciones sobre la indemnización por formación y el mecanismo de solidaridad.*

2. *De acuerdo con el art. 5 apdo. 3, el periodo mínimo de préstamo será el tiempo entre dos periodos de inscripción.*

3. *El club que ha aceptado a un jugador en cesión de préstamo no tiene derecho a transferirlo sin la autorización por escrito del club que lo prestó y del jugador en cuestión.*

Artículo 11: Jugadores no Inscritos

Si un jugador que no ha sido inscrito en la asociación participa con un club en cualquier partido oficial, la participación se considerará ilegal. Podrán imponerse sanciones contra el jugador o el club, sin perjuicio de cualquier medida necesaria para rectificar las consecuencias deportivas de dicha participación. Por principio, la asociación correspondiente o el organizador de la competición en cuestión tienen el derecho a imponer dichas sanciones.

Artículo 12: Aplicación de Sanciones Disciplinarias

La nueva asociación en que está inscrito un jugador ejecutará o aplicará cualquier sanción que haya sido impuesta a un jugador antes de la transferencia. La asociación anterior tiene la obligación de notificar a la nueva asociación cualquier sanción por escrito, así como de expedir el CTI.

Artículo 13: Cumplimiento de Contratos

Un contrato entre un jugador profesional y un club podrá rescindirse sólo al vencimiento del contrato o de común acuerdo.

Artículo 14: Rescisión de Contratos por Causa Justificada

En el caso de que exista una causa justificada, cualquier parte puede rescindir un contrato sin ningún tipo de consecuencias (pago de una indemnización o imposición de sanciones deportivas).

Artículo 15: Rescisión de Contratos por Causa Deportiva Justificada

Un jugador profesional que en el transcurso de una temporada participe en menos del 10% de los partidos oficiales disputados por su club puede rescindir prematuramente su contrato argumentando causa deportiva justificada. En el examen de estos casos, se considerarán debidamente las circunstancias del jugador. La existencia de una causa deportiva justificada se establecerá individualmente en cada caso. En tal caso, no se impondrán sanciones deportivas, aunque podrá exigirse indemnización. Un jugador profesional podrá rescindir su contrato sobre esta base en los 15 días siguientes a su último partido oficial de la temporada con el club en el que está inscrito.

Artículo 16: Restricción de Rescisión de Contratos Durante la Temporada

Un contrato no puede rescindirse unilateralmente en el transcurso de una temporada.

Artículo 17: Consecuencias de la Ruptura de Contratos Sin Causa Justificada

Se aplicarán las siguientes disposiciones siempre que un contrato se rescinda sin causa justificada:

- 1. En todos los casos, la parte que rescinde el contrato se obliga a pagar una indemnización. Bajo reserva de las disposiciones sobre la indemnización por formación del artículo 20 y el anexo 4, y salvo que no se estipule lo contrario en el contrato, la indemnización por incumplimiento se calculará considerando la legislación nacional, las características del deporte y otros criterios objetivos. Estos criterios deberán incluir, en particular, la remuneración y otros beneficios que se adeuden al jugador conforme al contrato*

vigente o al nuevo contrato, el tiempo contractual restante, hasta un máximo de cinco años, las cuotas y los gastos desembolsados por el club anterior (amortizados a lo largo del periodo de vigencia del contrato), así como la cuestión de si la rescisión del contrato se produce en un periodo protegido.

2. El derecho a una indemnización no puede cederse a terceros. Si un jugador profesional debe pagar una indemnización, él mismo y su nuevo club tienen la obligación conjunta de efectuar el pago. El monto puede estipularse en el contrato o acordarse entre las partes.

3. Además de la obligación de pago de una indemnización, deberán imponerse sanciones deportivas a un jugador que rescinda un contrato durante el periodo protegido. La sanción consistirá en una restricción de cuatro meses en su elegibilidad para jugar en cualquier partido oficial. En el caso de circunstancias agravantes, la restricción será de seis meses. En cualquier caso, estas sanciones deportivas deberán surtir efecto a partir del comienzo de la siguiente temporada del nuevo club. El incumplimiento unilateral sin causa justificada o causa deportiva justificada tras el periodo protegido no implicará sanciones deportivas. Fuera del periodo protegido podrán imponerse medidas disciplinarias si la rescisión no se notifica con la debida antelación dentro de los quince días siguientes al último partido oficial de la temporada (incluyendo las copas nacionales) con el club en el que está registrado el jugador. El periodo protegido comienza de nuevo cuando, al renovar el contrato, se extiende la duración del contrato previo.

4. Además de la obligación de pago de una indemnización, deberán imponerse sanciones deportivas a un club que rescinda un contrato durante el periodo protegido, o que haya inducido a la rescisión de un contrato. Debe suponerse, a menos que se demuestre lo contrario, que cualquier club que firma un contrato con un jugador profesional que haya rescindido su contrato sin causa justificada ha inducido al jugador profesional a la rescisión del contrato. La sanción consistirá en prohibir al club la inscripción de nuevos jugadores, tanto en el ámbito nacional como en el internacional, durante dos periodos de inscripción.

5. Se sancionará a toda persona sujeta a los Estatutos y reglamentos de la FIFA (funcionarios de clubes, agentes de jugadores, jugadores, etc.) que actúe de cualquier forma que induzca a la rescisión de un contrato entre un jugador profesional y un club con la finalidad de facilitar la transferencia del jugador.

Artículo 18: Disposiciones Especiales Relacionadas con los Contratos entre Jugadores Profesionales y Clubes

1. Si un agente actúa en la negociación de un contrato, su nombre deberá figurar en el contrato.

2. *La duración mínima de un contrato será a partir de la fecha de inscripción al final de la temporada; la duración máxima será de cinco años. Cualquier otro contrato de una duración distinta se permitirá solamente si se ajusta a la legislación nacional. Los jugadores menores de 18 años no pueden firmar un contrato de profesionales de una duración mayor de tres años. No se aceptará cualquier cláusula de un periodo mayor.*
3. *Un club que desee concertar un contrato con un jugador profesional debe comunicar por escrito su intención al club del jugador antes de iniciar las negociaciones con el jugador. Un jugador profesional tendrá la libertad de firmar un contrato con otro club si su contrato con el club actual ha vencido o vencerá dentro de un plazo de seis meses. Cualquier violación de esta disposición estará sujeta a las sanciones pertinentes.*
4. *La validez de un contrato no puede supeditarse a los resultados positivos de un examen médico y/o a la concesión de un permiso de trabajo.*
5. *Si un jugador profesional concierta más de un contrato para el mismo periodo, se aplicarán las disposiciones del Capítulo IV.*

Artículo 18bis: Influencia de Terceros en los Clubes

1. *Ningún club concertará un contrato que permita a cualquier parte de dicho contrato, o a terceros, asumir una posición por la cual pueda influir en asuntos laborales y sobre transferencias relacionados con la independencia, la política o la actuación de los equipos del club.*
2. *La Comisión Disciplinaria de la FIFA podrá imponer sanciones disciplinarias a los clubes que no cumplan las obligaciones estipuladas en este artículo.*

Artículo 19: Protección de Menores de Edad

1. *Las transferencias internacionales de jugadores se permiten sólo cuando el jugador alcanza la edad de 18 años.*
2. *Se permiten las siguientes tres excepciones:*
 - a) *Si los padres del jugador cambian su domicilio al país donde el nuevo club tiene su sede por razones no relacionadas con el fútbol.*
 - b) *La transferencia se efectúa dentro del territorio de la Unión Europea (UE) o del Espacio Económico Europeo (EEE) y el jugador tiene entre 16 y 18 años de edad. El nuevo club debe cumplir las siguientes obligaciones mínimas:*
 - i. *Proporcionar al jugador una formación escolar o capacitación futbolística adecuada, que corresponda a los mejores estándares nacionales.*
 - ii. *Además de la formación o capacitación futbolística, garantizar al jugador una formación académica o escolar, o una formación o educación y capacitación*

conforme a su vocación, que le permita iniciar una carrera que no sea futbolística en caso de que cese en su actividad de jugador profesional.

iii. Tomar todas las previsiones necesarias para asegurar que se asiste al jugador de la mejor manera posible (condiciones óptimas de vivienda en una familia o en un alojamiento del club, puesta a disposición de un tutor en el club, etc.).

iv. En relación con la inscripción del jugador, aportará a la asociación correspondiente la prueba de cumplimiento de las citadas obligaciones; o

c) El jugador vive en su hogar a una distancia menor de 50 km de la frontera nacional, y el club de la asociación vecina está también a una distancia menor de 50 km de la misma frontera en el país vecino. La distancia máxima entre el domicilio del jugador y el del club será de 100 km. En tal caso, el jugador deberá seguir viviendo en su hogar y las dos asociaciones en cuestión deberán otorgar su consentimiento.

3. Las condiciones del presente artículo se aplicarán también a cualquier jugador que no haya sido previamente inscrito y que no sea natural del país en el que desea inscribirse por primera vez.

4. Cada asociación garantizará el cumplimiento de esta disposición por parte de sus clubes.

5. La Comisión del Estatuto del Jugador será el órgano competente para decidir sobre cualquier disputa que surja en relación con estos asuntos y adoptará las sanciones pertinentes en el caso de violación de esta disposición.

Artículo 20: Indemnización por Formación

La indemnización por formación se pagará al club o clubes formadores de un jugador: 1) cuando un jugador firma su primer contrato de profesional y 2) por cada transferencia de un jugador profesional hasta el fin de la temporada en la que cumple 23 años. La obligación de pagar una indemnización por formación surge aunque la transferencia se efectúe durante o al término del contrato. Las disposiciones sobre la indemnización por formación se establecen en el anexo 4 del presente reglamento.

Artículo 21: Mecanismo de Solidaridad

Si un jugador profesional es transferido antes del vencimiento de su contrato, el club o los clubes que contribuyeron a su educación y formación recibirán una parte de la indemnización pagada al club anterior (contribución de solidaridad). Las disposiciones sobre la contribución de solidaridad se establecen en el anexo 5 del presente reglamento.

Artículo 22: Competencia de la FIFA

Sin perjuicio del derecho de cualquier jugador o club a elevar un caso ante un tribunal ordinario de disputas laborales, la FIFA tiene la competencia para tratar:

- a) disputas entre clubes y jugadores en relación con el mantenimiento de la estabilidad contractual (art. 13 – 18) si se ha expedido una solicitud de un CTI y si existe una demanda de una parte interesada en relación con dicho CTI, en particular por lo que se refiere a su expedición, concerniente a sanciones deportivas o a la indemnización por incumplimiento de contrato;*
- b) disputas con respecto a la relación laboral entre un club y un jugador que cobren una dimensión internacional, a menos que se haya establecido en el ámbito nacional, y en el marco de la asociación o de un acuerdo colectivo, un tribunal arbitral independiente que garantice un proceso justo y respete el principio de una representación paritaria de jugadores y clubes;*
- c) disputas con respecto a la relación laboral entre un club o una asociación y un entrenador que cobren una dimensión internacional, a menos que exista un tribunal arbitral independiente que garantice un proceso justo en el ámbito nacional;*
- d) disputas relacionadas con la indemnización por formación (art. 20) y el mecanismo de solidaridad (art. 21) entre clubes que pertenecen a asociaciones distintas;*
- e) disputas relacionadas con el mecanismo de solidaridad (art. 21) entre clubes que pertenezcan a la misma asociación, siempre que la transferencia del jugador que ocasione la disputa haya ocurrido entre clubes que pertenezcan a diferentes asociaciones;*
- f) disputas entre clubes de distintas asociaciones que no corresponden a los casos previsto en las letras a), d) y e).*

Artículo 23: Comisión del Estatuto del Jugador

- 1. La Comisión del Estatuto del jugador decidirá sobre cualquier disputa conforme al art. 22 letras c) y f), así como sobre cualquier otra disputa que surja de la aplicación del presente reglamento, sujeta al art. 24.*
- 2. En el caso de incertidumbre respecto a la jurisdicción de la Comisión del Estatuto del jugador o de la CRD, el presidente de la Comisión del Estatuto del Jugador decidirá a qué órgano corresponde la jurisdicción.*
- 3. La Comisión del Estatuto del Jugador decidirá en presencia de al menos tres miembros, incluidos el presidente o vicepresidente, a menos que el caso sea de tal naturaleza que pueda ser resuelto por un juez único. En casos urgentes o en los que no surjan difíciles asuntos fácticos o legales, y en decisiones sobre el expedición de un CTI provisional de acuerdo con el anexo 3, puede decidir como juez único el presidente de la*

Comisión u otra persona que éste designe y que debe ser miembro de la Comisión. Durante el proceso, cada parte tiene derecho a ser oída. Las decisiones del juez único o de la Comisión del Estatuto del Jugador pueden recurrirse ante el Tribunal de Arbitraje Deportivo (CAS, en sus siglas inglesas).

Artículo 24: Cámara de Resolución de Disputas (CRD)

1. *La CRD la Cámara de Resolución de Disputas decidirá sobre cualquier disputa conforme al art. 22 letras a), b), d) y e), salvo si se trata de la expedición de un CTI.*

2. *La CRD decidirá en presencia de al menos tres miembros, incluidos el presidente o vicepresidente, a menos que el caso sea de tal naturaleza que pueda ser resuelto por un juez único de la CRD. Los miembros de la CRD designarán a un juez de la CRD para los clubes y a uno para los jugadores de entre sus miembros. El juez de la CRD decidirá en los casos siguientes:*

- i) todas las disputas en las que el valor en litigio no sea mayor de CHF 100,000;*
- ii) disputas sobre la indemnización por formación;*
- iii) disputas sobre el cálculo de la contribución de solidaridad.*

El juez de la CRD tiene la obligación de someter asuntos fundamentales a la Cámara. La composición de la Cámara será paritaria, con igual número de representantes del club y del jugador, salvo en los casos que pueda decidir un juez de la CRD. Durante el proceso, cada parte tiene derecho a ser oída. Las decisiones de la Cámara de Resolución de Disputas o del juez de la CRD pueden recurrirse ante el Tribunal de Arbitraje Deportivo (CAS, en sus siglas inglesas).

Artículo 25: Reglamento de Procedimiento

1. *Por regla general, el juez único decidirá dentro de los 30 días siguientes a la recepción de una demanda válida y la Comisión del Estatuto del Jugador o la Cámara de Resolución de Disputas dentro de 60 días. El proceso deberá regirse por el Reglamento de procedimiento general de la FIFA.*

2. *Las costas procesales máximas ante un juez único y la Comisión del Estatuto del Jugador serán en cuantía de CHF 25,000 y, por regla general, corren a cargo de la parte condenada. La repartición de las costas se explicará en la decisión. Los procesos ante la CRD y el juez de la CRD están exentos de costas.*

3. *En los procesos disciplinarios por violación del presente reglamento se aplicará, salvo que se estipule lo contrario en el presente reglamento, el Código Disciplinario de la FIFA.*

4. Si existe motivo para sospechar que un caso merece una acción disciplinaria, la Comisión del Estatuto del Jugador, la Cámara de Resolución de Disputas, el juez único o el juez de la CRD (según el caso) deberá trasladar el expediente a la Comisión Disciplinaria junto con la solicitud de incoar un proceso disciplinario, conforme al Código Disciplinario de la FIFA.

5. La Comisión del Estatuto del Jugador, la Cámara de Resolución de Disputas, el juez único o el juez de la CRD (según el caso) no tratarán ningún caso sujeto al presente reglamento si han transcurrido más de dos años desde los hechos que dieron origen a la disputa. La aplicación de este límite temporal debe verificarse de oficio en cada caso.

6. Al adoptar sus decisiones, la Comisión del Estatuto del Jugador, la Cámara de Resolución de Disputas, el juez único o el juez de la CRD (según el caso) aplicarán el presente reglamento y tendrán en cuenta todos los acuerdos pertinentes, la legislación o acuerdos colectivos que existan en el ámbito nacional, así como las características del deporte.

7. El procedimiento detallado de la resolución de disputas que se deriva de la aplicación del presente reglamento se detallará en el Reglamento de procedimiento general de la FIFA.

Artículo 26: Disposiciones Transitorias

1. Todo caso sometido a la FIFA antes de la entrada en vigor del presente reglamento se decidirá conforme al reglamento anterior.

2. En principio, cualquier otro caso se decidirá conforme al presente reglamento. Los siguientes casos se exceptúan de dicho principio:

a) disputas relacionadas con la indemnización por formación;

b) disputas relacionadas con el mecanismo de solidaridad;

c) disputas jurídico-laborales basadas en un contrato firmado antes del 1º de septiembre de 2001.

Los casos que son una excepción a este principio se decidirán conforme al reglamento que haya estado vigente en el momento de la firma del contrato objeto de la disputa, o bien en el momento en que se presentaron los hechos materia de la disputa.

3. Las asociaciones miembro enmendarán sus reglamentos de acuerdo con el art. 1 a fin de garantizar que cumplan con lo estipulado en el presente reglamento y los someterán a la FIFA para aprobación antes del 30 de junio de 2007. No obstante, cada asociación miembro implementará el art. 1, apdo. 3 a) a partir del 1º de julio de 2005.

Artículo 27: Casos no Previstos

Los casos no previstos en el presente reglamento, así como todo caso de fuerza mayor, serán resueltos por el Comité Ejecutivo de la FIFA, cuyas decisiones serán definitivas.

Artículo 28: Idiomas Oficiales

En caso de discrepancias relativas a la interpretación de los textos inglés, francés y español del reglamento, el texto inglés hará fe.

Artículo 29: Anulación, Entrada en Vigor

1. *El presente reglamento reemplazará el reglamento especial sobre la elegibilidad para jugar por equipos representativos de fecha 4 de diciembre de 2003 y el Reglamento FIFA sobre el estatuto y la transferencia de jugadores del 5 de julio de 2001, así como las enmiendas siguientes, incluidas todas las circulares enviadas antes de la fecha de entrada en vigor del presente reglamento.*

2. *El presente reglamento fue aprobado por el Comité Ejecutivo de la FIFA el 18 de diciembre de 2004 y entra en vigor el 1º de julio de 2005. Las adendas y modificaciones al art. 1 apdo. 3 letra a); art. 5 apdo. 3 y 4; art. 17 apdo. 3; art. 18bis; art. 22 letras e) y f); anexo 1, art. 1 apdo. 4 letras d) y e); anexo 1, art. 3 apdo. 2; anexo 3, art. 1 apdo. 2, 3 y 4 y anexo 3, art. 2 apdo. 2, fueron aprobadas por el Comité Ejecutivo de la FIFA el 29 de octubre de 2007. Estas enmiendas entran en vigor el 1º de enero de 2008.*

Zúrich, diciembre de 2004 / octubre de 2007

Por el Comité Ejecutivo de la FIFA

Joseph S. Blatter Jérôme Valcke Presidente Secretario General

ANEXO 1 do RETJ**LIBERACIÓN DE JUGADORES PARA EQUIPOS REPRESENTATIVOS DE LA ASOCIACIÓN****Artículo 1: Principios**

1. Los clubes se obligan a liberar a sus jugadores inscritos en favor de los equipos representativos del país para el que el jugador es elegible debido a su nacionalidad, si la asociación en cuestión convoca al jugador. Se prohíbe cualquier acuerdo divergente entre un jugador y un club.

2. En el sentido del apartado precedente, la liberación de un jugador es obligatoria para los partidos que figuren en el calendario internacional de partidos, así como para los partidos en que exista la obligación de liberación debido a una decisión especial del Comité Ejecutivo de la FIFA.

3. No es obligatoria la liberación para partidos que se disputen en fechas no previstas en el calendario internacional de partidos.

4. Se liberará a los jugadores para el periodo de preparación antes del partido, el cual es el siguiente:

a) para partidos amistosos: 48 horas

b) para partidos de clasificación de un torneo internacional: cuatro días (incluido el día del partido). El periodo de liberación se prolongará a cinco días si el partido en cuestión se celebra en una confederación distinta a aquella en la que está domiciliado el club;

c) para un partido de clasificación de un torneo internacional que se dispute en una fecha prevista para partidos amistosos: 48 horas;

d) para un partido amistoso que se dispute en una fecha prevista para partidos de clasificación de un torneo internacional: 48 horas;

e) para la competición final de un torneo internacional: 14 días antes del partido de apertura del torneo.

Los jugadores se unirán al equipo representativo de la asociación a más tardar 48 horas antes del saque de salida.

5. Los jugadores de asociaciones clasificación automáticamente para la competición final de la Copa Mundial de la FIFA o para campeonatos continentales de selecciones nacionales "A" serán liberados para partidos amistosos concertados en fechas previstas para partidos oficiales de clasificación de acuerdo con las directrices que se aplican a los partidos oficiales celebrados en estas fechas.

6. *Los clubes y asociaciones correspondientes podrán acordar un periodo de liberación más largo.*
7. *Los jugadores que acudan a una convocatoria de su asociación de acuerdo con el presente artículo reasumirán sus deberes con sus clubes a más tardar 24 horas después de la celebración del partido para el que fueron convocados. Este plazo se ampliará a 48 horas si el partido en cuestión se disputa en una confederación distinta a aquella en la que el club del jugador está inscrito. Se notificará por escrito a los clubes la fecha del viaje de ida y vuelta del jugador diez días antes del partido. Las asociaciones se asegurarán de que los jugadores regresen a sus clubes a tiempo después del partido.*
8. *Si un jugador no se reincorpora a su club en el plazo previsto en este artículo, se reducirá el periodo de liberación en la siguiente ocasión en que la asociación convoque al jugador. La reducción se hará de la manera siguiente:*
 - a) para un partido amistoso: a 24 horas;*
 - b) para un partido de clasificación: a tres días;*
 - c) para la competición final de un torneo internacional: a diez días.*
9. *En el caso de reincidencia en el incumplimiento de esta disposición, la Comisión del Estatuto del Jugador podrá imponer sanciones, que pueden incluir, aunque sin limitarse a éstas:*
 - a) multas*
 - b) reducción del periodo de liberación*
 - c) prohibición de solicitud de liberación para partido(s) subsiguiente(s)*

Artículo 2: Disposiciones Financieras y Seguros

1. *Los clubes que liberen a un jugador según las disposiciones del presente anexo no tienen derecho a una indemnización financiera.*
2. *La asociación que convoca a un jugador sufragará los gastos de viaje del jugador ocasionados por la convocatoria.*
3. *El club en el que está inscrito el jugador en cuestión contratará para el jugador un seguro de enfermedad y accidentes que cubra todo el periodo de su liberación. El seguro cubrirá también cualquier tipo de lesiones que el jugador pueda sufrir en un partido internacional para el que ha sido liberado.*

Artículo 3: Convocatoria de Jugadores

1. *Por regla general, todo jugador inscrito en un club se obliga a responder afirmativamente a la convocatoria para formar parte de uno de los equipos representativos de la asociación del país cuya nacionalidad ostenta.*

2. La asociación que desee convocar a un jugador en el extranjero deberá hacerlo por escrito al más tardar 15 días antes del día del partido para el que se le necesita. La asociación que desee convocar a un jugador para la competición final de un torneo internacional debe notificarlo por escrito al jugador al menos 15 días antes del comienzo de los 14 días de preparación (véase anexo 1 del art. 1 apdo. 4 letra). Al mismo tiempo, se deberá comunicar por escrito la convocatoria al club del jugador. El club debe confirmar la liberación del jugador dentro de los seis días siguientes.

3. La asociación que desee la asistencia de la FIFA para obtener la liberación de un jugador que juega en el extranjero podrá conseguirla únicamente cumpliendo las dos condiciones siguientes:

- a) que se haya solicitado sin éxito la intervención de la asociación en la que el jugador está inscrito;
- b) que se haya presentado el caso a la FIFA a más tardar cinco días antes de que se celebre el partido para el que se necesita el jugador.

Artículo 4: Jugadores Lesionados

Un jugador que, debido a lesión o enfermedad, no pueda asistir a una convocatoria de la asociación del país cuya nacionalidad ostenta, deberá, si esta asociación lo solicita, someterse a un examen médico realizado por un médico designado por la asociación. Si el jugador así lo desea, dicho examen médico se hará en el territorio de la asociación donde está inscrito.

Artículo 5: Restricciones sobre el Juego

Un jugador convocado por su asociación para una de sus selecciones representativas no tiene derecho, a menos que la asociación en cuestión acuerde lo contrario, a jugar para el club al que pertenece durante el periodo que dure o debiera durar su liberación, conforme a las disposiciones del presente anexo. Esta restricción de jugar para el club se prolongará por cinco días más en caso de que, por cualquier motivo, el jugador en cuestión no haya querido o podido cumplir la convocatoria.

Artículo 6: Medidas Disciplinarias

1. Las infracciones de cualesquiera de las disposiciones establecidas en el presente anexo se sancionarán con medidas disciplinarias.
2. Si un club rehúsa liberar a un jugador o no lo hace a pesar de las disposiciones mencionadas, la Comisión del Estatuto del Jugador de la FIFA solicitará a la asociación a la que pertenece el club declarar el partido (o partidos) en el (los) que participó el jugador como

perdido(s) por el club en cuestión. Se anularán todos los puntos ganados por el club en cuestión. Todo partido disputado conforme al sistema de copa se declarará como ganado por el equipo adversario, independientemente del resultado final.

3. Si un jugador se presenta con retraso en más de una ocasión, la Comisión del Jugador de la FIFA podrá, a solicitud del club del jugador, imponer sanciones adicionales al jugador o a su asociación.

ANEXO 2 do RETJ**ELEGIBILIDAD PARA JUGAR EN EQUIPOS REPRESENTATIVOS
DE LA ASOCIACIÓN DE JUGADORES CUYA NACIONALIDAD LES PERMITE
REPRESENTAR A MÁS DE UNA ASOCIACIÓN****Artículo 1: Condiciones**

1. Un jugador que conforme al artículo 15 del Reglamento de Aplicación de los Estatutos de la FIFA es elegible para jugar en los equipos representativos de más de una asociación debido a su nacionalidad, podrá jugar solamente para uno de estos equipos en un partido internacional si, además de tener la nacionalidad en cuestión, cumple al menos una de las siguientes condiciones:

- a) el jugador nació en el territorio de la asociación nacional en cuestión;
- b) uno de los padres biológicos del jugador nació en el territorio de la asociación nacional en cuestión;
- c) uno de los abuelos del jugador nació en el territorio de la asociación nacional en cuestión;
- d) el jugador ha vivido al menos durante dos años continuos en el territorio de la asociación en cuestión.

2. No obstante lo estipulado en el apartado 1 del presente artículo, las asociaciones que compartan una misma nacionalidad pueden llegar a acuerdos específicos entre ellas, según los cuales la cláusula d) del apartado 1 del presente artículo puede suprimirse por completo, o bien enmendarse para especificar un plazo más largo. Estos acuerdos deberán someterse previamente a la FIFA para su aprobación.

ANEXO 3 do RETJ**PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO PARA LA TRANSFERENCIA
DE JUGADORES ENTRE ASOCIACIONES****Artículo 1: Principios**

1. *Todo jugador inscrito en un club afiliado a una asociación no será elegible para jugar por un club afiliado a otra asociación a menos que un CTI haya sido expedido por la asociación anterior y recibido por la nueva asociación, conforme a las normas establecidas más adelante. Se utilizarán los formularios especiales previstos por la FIFA o formularios con una redacción similar.*
2. *La última fecha para solicitar la expedición de un CTI es el último día del periodo de inscripción de la nueva asociación.*
3. *La asociación que expide el CTI adjuntará una copia del pasaporte del jugador.*
4. *La nueva asociación deberá informar por escrito a la asociación o las asociaciones del club o los clubes que entrenaron y formaron al jugador entre los 12 y 23 años de edad (véase art. 7 – pasaporte del jugador) acerca de la inscripción del jugador como profesional una vez recibido el CTI.*

Artículo 2: Expedición de un CTI para un Jugador Profesional

1. *El nuevo club debe presentar a la nueva asociación la solicitud de inscripción de un jugador profesional durante uno de los periodos de inscripción fijados por esta asociación. La solicitud debe ir acompañada de una copia del contrato entre el nuevo club y el jugador profesional. Un jugador profesional no es elegible para jugar partidos oficiales para su nuevo club hasta que la asociación anterior no haya expedido un CTI y la nueva asociación lo haya recibido.*
2. *Tras la recepción de la solicitud, la nueva asociación deberá solicitar inmediatamente a la asociación anterior la expedición de un CTI para el jugador profesional (la “solicitud del CTI”). Una asociación que reciba un CTI de otra asociación sin haberlo solicitado, no está autorizada para inscribir al jugador en cuestión en uno de sus clubes.*
3. *Tras el recibo de la solicitud del CTI, la asociación anterior solicitará inmediatamente al club anterior y al jugador que confirmen si el contrato ha vencido, si la cancelación prematura ha sido de común acuerdo o si existe alguna disputa sobre el contrato.*
4. *En el transcurso de los 7 días siguientes a la solicitud de un CTI, la asociación anterior deberá, ya sea:*
 - a) *expedir el CTI a la nueva asociación, o bien,*

b) informar a la nueva asociación de que el CTI no puede expedirse porque el contrato entre el club anterior y el jugador profesional no ha vencido o no ha habido consentimiento mutuo sobre la rescisión prematura del mismo.

5. Si después de transcurridos 30 días la nueva asociación no ha recibido respuesta a la solicitud de un CTI, deberá inscribir inmediatamente el jugador en el nuevo club a título provisional ("inscripción provisional"). Esta inscripción provisional será definitiva después de transcurrido un año desde la solicitud del CTI. La Comisión del Estatuto del Jugador podrá anular una inscripción provisional si durante este periodo de un año la asociación anterior presenta razones válidas por las que no respondió a la solicitud del CTI.

6. La asociación anterior no expedirá un CTI si ha surgido una disputa contractual entre el club anterior y el jugador profesional. En tal caso el jugador profesional, el club anterior y/o el nuevo club tienen derecho a presentar una reclamación ante la FIFA, de acuerdo con el art. 22. La FIFA decidirá sobre la expedición del CTI y sobre sanciones deportivas en un plazo de 60 días. En todo caso, la decisión sobre sanciones deportivas se tomará antes de la expedición del CTI. La expedición del CTI se hará sin perjuicio de la indemnización por rescisión del contrato. La FIFA podrá tomar medidas provisionales en el caso de circunstancias excepcionales.

7. La nueva asociación podrá conceder la elegibilidad provisional a un jugador sobre la base de un CTI enviado por telefax hasta el final de la temporada en curso. Si dentro de este periodo no se recibe el CTI original, la elegibilidad del jugador para jugar se considerará definitiva.

8. Está prohibido que las asociaciones soliciten la expedición de un CTI a fin de permitir a los jugadores la participación en partidos de prueba.

9. Las reglas y procedimientos anteriores se aplican igualmente a jugadores profesionales que al cambiar a su nuevo club reasumen la calidad de aficionados.

Artículo 3: Expedición de un CTI para un Jugador Aficionado

1. El nuevo club debe presentar a la nueva asociación la solicitud de inscripción de un jugador aficionado durante uno de los periodos de inscripción fijados por esa asociación.

2. Tras el recibo de la solicitud, la nueva asociación solicitará inmediatamente a la asociación anterior la expedición de un CTI para el jugador (la "solicitud del CTI").

3. La asociación anterior expedirá a la nueva asociación el CTI dentro de los siete días posteriores al recibo de la solicitud del CTI.

4. Si después de transcurridos 30 días la nueva asociación no ha recibido respuesta a la solicitud de un CTI, inscribirá inmediatamente al jugador en el nuevo club a título provisional ("inscripción provisional"). Esta inscripción provisional será definitiva después de

transcurrido un año desde la solicitud del CTI. La Comisión del Estatuto del Jugador podrá anular una inscripción provisional si durante este periodo de un año la asociación anterior presenta razones válidas por las que no respondió a la solicitud del CTI.

5. Las reglas y procedimientos anteriores se aplican igualmente a jugadores aficionados que al cambiar a su nuevo club asumen el estatuto de profesionales.

Artículo 4: Préstamo de Jugadores

1. Las disposiciones precedentes se aplican también al préstamo de un jugador profesional de un club afiliado a una asociación a otro club afiliado a otra asociación.

2. Las condiciones del acuerdo de préstamo se adjuntarán a la solicitud del CTI.

3. Transcurrido el periodo de préstamo, el CTI se devolverá, a solicitud, a la asociación del club que liberó al jugador en forma de préstamo.

ANEXO 4 do RETJ**INDEMNIZACIÓN POR FORMACIÓN****Artículo 1: Objetivo**

1. *La formación y la educación de un jugador se realizan entre los 12 y los 23 años. Por regla general, la indemnización se pagará hasta la edad de 23 años por el entrenamiento efectuado hasta los 21 años de edad, a menos que un jugador ha terminado su proceso de formación antes de cumplir los 21 años. En tal caso, se pagará una indemnización por formación hasta el final de la temporada en la que el jugador cumpla los 23 años, pero el cálculo de la suma indemnización pagadera se basará en lo años comprendidos entre los 12 años y la edad en que el jugador ha concluido efectivamente su formación.*
2. *La obligación de pagar una indemnización por formación existe sin perjuicio de cualquier otra obligación a pagar una indemnización por incumplimiento de contrato.*

Artículo 2: Pago de la Indemnización por Formación

1. *Se debe una indemnización por formación:*
 - a) *cuando un jugador se inscribe por primera vez en calidad de profesional; o*
 - b) *cuando un jugador profesional es transferido entre clubes de dos asociaciones distintas (ya sea durante la vigencia o al termino de su contrato) antes de finalizar la temporada de su 23.º cumpleaños.*
2. *No se debe una indemnización por formación:*
 - a) *si el club anterior rescinde el contrato de jugador sin causa justificada (sin perjuicio de los derechos de los clubes anteriores); o*
 - b) *si el jugador es transferido a un club de la 4ª categoría; o*
 - c) *si el jugador profesional reasume su calidad de aficionado al realizarse la transferencia.*

Artículo 3: Responsabilidad de Pago de la Indemnización por Formación

1. *En el caso de la primera inscripción como jugador profesional, el club en el que se inscribe el jugador es responsable del pago de la indemnización por formación, en un plazo de 30 días a partir de la inscripción, a todos los clubes en los que estuvo inscrito el jugador (de acuerdo con el historial de la carrera del jugador que figura en el pasaporte del jugador) y que han contribuido a la formación del jugador a partir de la temporada en la que el jugador cumplió 12 años de edad. El monto pagadero se calculará prorata, en función del periodo de formación del jugador con cada club. En el caso de transferencias subsiguientes del jugador*

profesional, la indemnización por formación se deberá sólo al club anterior del jugador por el tiempo que efectivamente entrenó con ese club.

2. En los dos casos anteriores, el pago de una indemnización por formación se efectuará en el plazo de los 30 días siguientes a la inscripción del jugador profesional en la nueva asociación.

3. Si no pudiera establecerse un vínculo entre el jugador profesional y los clubes que lo formaron, o si estos clubes no se dan a conocer en el curso de los 18 meses siguientes a la primera inscripción del jugador como profesional, la indemnización por formación se abonará a la asociación o asociaciones del país o países donde se formó el jugador. Esta indemnización se destinará a programas de desarrollo del fútbol juvenil de la asociación o asociaciones en cuestión.

Artículo 4: Costos de Entrenamiento

1. A fin de calcular la indemnización de los costos de formación y educación, las asociaciones clasificarán a sus clubes en un máximo de 4 categorías, de acuerdo con sus inversiones financieras en la formación de jugadores. Los costos de entrenamiento se establecen para cada categoría y corresponden a la suma requerida para formar a un jugador durante un año, multiplicada por un “factor jugador”, que es la relación entre el número de jugadores que deben formarse para producir un jugador profesional.

2. Los costos de formación, que se establecen por confederación para cada categoría de un club, así como la categorización de clubes de cada asociación, se publican en el sitio internet oficial de la FIFA ([www. FIFA.com](http://www.FIFA.com)). Estos datos se actualizan al final de cada año civil.

Artículo 5: Cálculo de la Indemnización por Formación

1. Por regla general, para calcular la indemnización por formación para el club o los clubes anteriores es necesario considerar los gastos que el nuevo club hubiese efectuado en caso de haber formado al jugador.

2. En consecuencia, la primera vez que un jugador se inscribe como profesional, la indemnización por formación pagadera se calcula con los costos de formación de la categoría del nuevo club multiplicados por el número de años de formación; en principio, a partir de la temporada del 12º cumpleaños del jugador a la temporada de su 21º cumpleaños. En el caso de transferencias subsiguientes, la indemnización por formación se calcula con los costos de formación de la categoría del nuevo club multiplicados por el número de años de formación con el club anterior.

3. *Para garantizar que la indemnización por formación de jugadores muy jóvenes no se fije en niveles irrazonablemente altos, los costos de formación de jugadores de 12 a 15 años de edad, es decir cuatro temporadas, se basará en los costos de formación y educación de clubes de la 4ª categoría.*
4. *La Cámara de Resolución de Disputas podrá revisar disputas sobre el monto de una indemnización por formación y decidir un ajuste si el monto es obviamente desproporcionado en el caso revisado.*

Artículo 6: Disposiciones Especiales para la UE/EEE

1. *En la transferencia de jugadores de una asociación a otra dentro de la UE/EEE, el monto de la indemnización por formación se definirá de la manera siguiente:*
 - a) *Si el jugador pasa de un club de una categoría inferior a otro de categoría superior, el cálculo se realizará conforme a los gastos promedio de los costos de formación de los dos clubes.*
 - b) *Si el jugador pasa de una categoría superior a una inferior, el cálculo se realizará conforme a los costos de formación del club de categoría inferior.*
2. *En el territorio de la UE/EEE, la temporada final de formación puede realizarse antes de la temporada en la que el jugador cumpla sus 21 años de edad, si se comprueba que el jugador completó su formación antes de ese periodo.*
3. *Si el club anterior no ofrece al jugador un contrato, no se pagará una indemnización por formación a menos que el club anterior pueda justificar que tiene derecho a dicha indemnización. El club anterior debe ofrecer al jugador un contrato por escrito, remitido por correo certificado, a más tardar 60 días antes del vencimiento de su contrato vigente. Esta oferta deberá ser, al menos, de un valor equivalente al contrato vigente. Esta disposición no será en perjuicio de los derechos a una indemnización por formación de los clubes anteriores del jugador.*

Artículo 7: Medidas Disciplinarias

La Comisión Disciplinaria de la FIFA podrá imponer medidas disciplinarias a clubes o jugadores que no cumplan las obligaciones estipuladas en este Anexo.

ANEXO 5 do RETJ**MECANISMO DE SOLIDARIDAD****Artículo 1: Contribución de Solidaridad**

Si un jugador profesional es transferido durante el periodo de vigencia de un contrato, el 5% de cualquier indemnización pagada al club anterior, salvo de la indemnización por formación, se deducirá del importe total de esta indemnización y será distribuida por el nuevo club como contribución de solidaridad entre el club o los clubes que a lo largo de los años han formado y educado al jugador. Esta contribución de solidaridad se realizará proporcionalmente, en función del número de años que el jugador ha estado inscrito en cada club durante las temporadas comprendidas entre la edad de 12 y 23 años, de la forma siguiente:

- Temporada del 12.º cumpleaños: 5% (es decir 0,25% de la indemnización total)
- Temporada del 13.º cumpleaños: 5% (es decir 0,25% de la indemnización total)
- Temporada del 14.º cumpleaños: 5% (es decir 0,25% de la indemnización total)
- Temporada del 15.º cumpleaños: 5% (es decir 0,25% de la indemnización total)
- Temporada del 16.º cumpleaños: 10% (es decir 0,25% de la indemnización total)
- Temporada del 17.º cumpleaños: 10% (es decir 0,5% de la indemnización total)
- Temporada del 18.º cumpleaños: 10% (es decir 0,5% de la indemnización total)
- Temporada del 19.º cumpleaños: 10% (es decir 0,5% de la indemnización total)
- Temporada del 20.º cumpleaños: 10% (es decir 0,5% de la indemnización total)
- Temporada del 21.º cumpleaños: 10% (es decir 0,5% de la indemnización total)
- Temporada del 22.º cumpleaños: 10% (es decir 0,5% de la indemnización total)
- Temporada del 23.º cumpleaños: 10% (es decir 0,5% de la indemnización total)

Artículo 2: Procedimiento de Pago

1. *El nuevo club deberá abonar al club o los clubes formadores la contribución de solidaridad conforme a las disposiciones precedentes, a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la inscripción del jugador o, en el caso de pagos parciales, 30 días después de la fecha de dichos pagos.*

2. *Es responsabilidad del nuevo club calcular el monto de la contribución de solidaridad y distribuirlo conforme al historial de la carrera del jugador, tal como figura en el pasaporte del jugador. Si es necesario, el jugador asistirá al nuevo club a cumplir con esta obligación.*

3. *Si no se puede establecerse en el transcurso de 18 meses después de su transferencia un vínculo entre el jugador profesional y cualesquiera de los clubes que lo formaron, la contribución de solidaridad se abonará a la asociación o asociaciones del país o*

países donde se formó al jugador profesional. La contribución de solidaridad se destinará a programas de desarrollo del fútbol juvenil de la asociación o asociaciones en cuestión.

4. La Comisión Disciplinaria podrá imponer medidas disciplinarias a los clubes que no cumplan las obligaciones estipuladas en el presente anexo.