

GABRIELA GONÇALVES DE OLIVEIRA E SOUZA STENGER

**ASPECTOS PECULIARES DA RELAÇÃO DE TRABALHO
ENTRE O ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL E A
ENTIDADE DESPORTIVA SOB A LUZ DA LEI 9615 DE 24
DE MARÇO DE 1998 (LEI PELÉ) COM A ATUALIZAÇÃO
IMPOSTA PELA LEI 12.395 DE 16 DE MARÇO DE 2011.**

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

Coordenadoria Geral de Especialização, Aperfeiçoamento e Extensão

SÃO PAULO

2015

GABRIELA GONÇALVES DE OLIVEIRA E SOUZA STENGER

**ASPECTOS PECULIARES DA RELAÇÃO DE TRABALHO
ENTRE O ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL E A
ENTIDADE DESPORTIVA SOB A LUZ DA LEI 9615 DE 24
DE MARÇO DE 1998 (LEI PELÉ) COM A ATUALIZAÇÃO
IMPOSTA PELA LEI 12.395 DE 16 DE MARÇO DE 2011.**

Monografia apresentada à banca examinadora da Coordenadoria Geral de Especialização, Aperfeiçoamento e Extensão da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo como exigência para obtenção do título de especialista em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho, sob orientação do Professor Doutor Ricardo Pereira de Freitas Guimarães.

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

Coordenadoria Geral de Especialização, Aperfeiçoamento e Extensão

SÃO PAULO

2015

“A Deus que sempre me fortalece e me completa; Ao meu querido esposo, pela paciência e companheirismo nos momentos que estive ausente; À minha querida família que me apoia em todos os momentos; E aos meus amigos, com quem divido momentos de alegria, dificuldades e Aprendizado.”

Comissão Julgadora

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1. BREVE HISTÓRICO DO FUTEBOL – ORIGEM NORMATIVA DA PROFISSIONALIZAÇÃO DO ATLETA DE FUTEBOL	8
1.1 Origem do futebol no mundo.....	8
1.2 A importação do futebol pelo Brasil.....	11
1.3 A transformação do esporte futebolístico em negócio para os clubes desportivos. A profissionalização do esporte	14
1.4 A intervenção do Estado Brasileiro nas atividades desportivas.....	17
1.5 Breve histórico normativo. O instituto do “ <i>passé</i> ”. Legislação atual aplicável.....	20
1.6 Aspectos previdenciários aplicáveis aos atletas	25
2. PRINCÍPIOS DIREITO DO TRABALHO E DIREITO DESPORTIVO	28
2.1 Princípios Constitucionais do Direito do Trabalho	29
2.2 Princípios Específicos do Direito do Trabalho	31
2.3 Princípios Específicos do Direito Desportivo	32
3. CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL	36
3.1 Conceitos básicos – vínculo de emprego e vínculo desportivo	36
3.2 Natureza Jurídica do Instituto	39
3.3 Partes. Capacidade jurídica.....	43
3.4 Forma e conteúdo básico	48
3.5 O instituto da Transferência do Contrato de Trabalho. Aspectos e conceito da interrupção e da suspensão do liame jurídico trabalhista	50
3.6 Férias	52
3.7 Rescisão do contrato de natureza desportiva	53
3.8 A realidade vivenciada pelos atletas profissionais do futebol e a entidade esportiva com o advento da Lei Pelé.....	55

SUMÁRIO

3.9	Prescrição dos créditos decorrentes do contrato. Competência da Justiça do Trabalho	57
4.	JORNADA DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL.....	59
4.1	A presença de limites de jornada na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho e sua aplicação ao Atleta Profissional	59
4.2	A discussão sobre a natureza jurídica do período de concentração	60
5.	SALÁRIO E REMUNERAÇÃO. PARCELAS PECULIARES DA RELAÇÃO DE TRABALHO DO DESPORTISTA	65
5.1	Salário e remuneração	65
5.2	Outros componentes específicos da remuneração do Atleta Profissional de Futebol	66
5.2.1	Luvas – conceito e efeitos no contrato de trabalho.....	66
5.2.2	Bicho	68
5.2.3	As chamadas “mala preta” e “mala branca”	69
5.2.4	Direito de arena.....	70
5.3	Direito de Imagem.....	72
6.	DOS DEMAIS PROFISSIONAIS DO ESPETÁCULO FUTEBOLÍSTICO	75
	CONCLUSÃO	77
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	78

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO

Trata-se de trabalho elaborado com o objetivo de analisar as peculiaridades implícitas e explícitas na relação de trabalho entre atleta profissional de futebol e a entidade desportiva, sob a luz do ordenamento jurídico atual.

Os contratos de trabalho dos profissionais de futebol são específicos e de total interesse, não só das partes envolvidas, como até mesmo de toda a população brasileira. Poucos não são os cadernos jornalísticos dedicados exclusivamente ao referido esporte, o qual indiscutivelmente faz parte da paixão e cultura nacional. Muitos foram os diplomas legais que trataram do assunto, também muitos foram os governantes a interferirem nesta atividade, tendo em vista a relevância do assunto para a sociedade.

Atualmente, a Lei n. 9.615/98, apelidada de Lei Pelé, com as alterações da Lei n. 12.395/2011, juntamente com a Consolidação das Leis do Trabalho e a Constituição Federal de 1988, regulam a relação jurídica entre atleta profissional e entidade desportiva.

Nessa esteira, a análise da aplicabilidade destas normas e das características jurídicas e fáticas do termo de trabalho do desportista profissional se faz necessária. Procurou-se, ainda, estabelecer o raciocínio cronológico histórico-legislativo a fim de tratar do tema de forma clara e justificada.

Além do mais, desenvolveu-se a análise, também, dos princípios inerentes à referida relação jurídica, dos conceitos básicos, essenciais e peculiares do contrato, tais como remuneração e jornada de trabalho, e outros aspectos pertencentes ao Direito do Trabalho adaptados à especificidade do atleta profissional.

1. BREVE HISTÓRICO DO FUTEBOL – ORIGEM NORMATIVA DA PROFISSIONALIZAÇÃO DO ATLETA DE FUTEBOL

Inicialmente, para uma melhor abordagem do tema do presente trabalho, faz-se necessária a apresentação de breve histórico do surgimento deste esporte no mundo e no Brasil, o qual, apesar de estar entrelaçado à cultura brasileira contemporânea, não teve suas origens neste território.

Ainda, sem dúvida é importante esta passagem concisa pela origem da influência do desporto nas relações privadas e a interferência estatal nos âmbitos social, econômico e cultural do futebol por meio do Direito, em especial, no que tange o liame jurídico trabalhista.

Dessa forma, para que sejam analisados os aspectos peculiares da relação de trabalho entre o atleta profissional de futebol e a entidade desportiva, como contrato de trabalho, remuneração, jornada de trabalho entre outros, sob a luz ordenamento jurídico brasileiro, verificar-se-á previamente os fundamentos históricos.

1.1 Origem do futebol no mundo

Há diversas versões de como se originou essa modalidade do esporte, hoje, conhecido mundialmente como futebol. Assim, serão expostas algumas destas versões, com o único intuito de introduzir o presente assunto, por meio da ilustração do desenvolvimento do desporto futebolístico no mundo.

Em diversos e diferentes lugares do mundo, historiadores verificaram vestígios de prática de atividades semelhantes ao futebol. Vale dizer que hoje esse é um esporte, e para alguns quase uma religião, possui, desde a sua origem, influência da cultura, dos símbolos e do sagrado.

De acordo com estudiosos do assunto, como Jean Marcel Mariano de Oliveira¹, foram encontrados vestígios de que os mesoamericanos, na região do México, há

¹ *O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol* – São Paulo: LTr, 2009. p. 23.

3.400 anos, já praticavam um esporte de equipe com uma bola de borracha. E, ainda, que anos após os Maias absorveram esse jogo, mas com uma conotação mística, vez que a bola simbolizava o sol, poder e fertilidade. No final da partida, o capitão do time perdedor era sacrificado em oferenda aos deuses.

Já na Ásia, há registros de prática de atividade muito similar ao futebol, pelos chineses e pelos japoneses.

Em meados de 2.500 a.C., militares chineses praticavam em seu treino um jogo, no qual eram formadas equipes para chutar as cabeças dos soldados inimigos. Verificou-se que após algum tempo foram introduzidas bolas de couro revestidas com cabelo. As equipes possuíam oito jogadores cada com o objetivo de passar a bola de pé em pé sem deixar cair no chão, levando-a para dentro de duas estacas fincadas no campo. Estas estacas eram ligadas por um fio de seda².

No Japão antigo, havia a prática do *Kemari*, o qual é conhecido atualmente como uma variação do futebol. Esse consiste em um jogo em que duas equipes com 8 jogadores cada, sem qualquer contato físico, possuíam como objetivo dominar a bola, feita de bambu, com os pés.

Segundo Alice Monteiro de Barros³, em 2.500 a.C., tanto a Grécia como o Egito revelam por meio de suas pinturas atividades semelhantes ao futebol.

Vale destacar que os Romanos, ao dominarem a Grécia, incorporaram também o jogo grego conhecido como *epyskiros*. Este era disputado por duas equipes com quinze jogadores cada em um terreno retangular demarcado e dividido pela metade por uma linha. Cada equipe passava uma pequena bola entre seus integrantes com o desafio de enviá-la ao campo adversário. O material da bola consistia em bexiga de boi preenchida com areia ou terra⁴.

² Sá Filho, Fábio Menezes de. *Contrato de trabalho desportivo: revolução conceitual de atleta profissional de futebol* – São Paulo: LTr, 2010. p. 19.

³ *O atleta profissional de futebol em face da “Lei Pelé”* (N. 9.615, de 24.3.98) – Revista LTr, Vol. 64, nº3, Março de 2000.

⁴ Sá Filho, Fábio Menezes de. *Contrato de trabalho desportivo: revolução conceitual de atleta*

Na Idade Média, a violência era sobressaltada em práticas esportivas como o *Soule* na França e o *Harpastum ou Calcio* na Itália. Ambas eram similares ao futebol, mas geralmente eram praticadas por militares, os quais se que dividiam em duas equipes de vinte e sete jogadores: corredores, dianteiros, sacadores e guarda redes. Mas a principal característica dessas práticas esportivas era a violência, visto que os jogadores se utilizavam de golpes, pontapés, socos e rasteiras contra os adversários, sendo comum no final de algumas partidas o registro de morte de algum jogador.

No final deste período, o *Soule* e o *Calcio* chegaram à Inglaterra e logo se difundiu entre a nobreza. No entanto, o barulho, a desorganização e a violência eram tão grandes que o rei Eduardo II decretou uma proibição da prática do jogo, condenando à prisão os praticantes do referido esporte, sob a fundamentação de que jogo, uma vez considerado violento, era contra as regras cristãs.

Não obstante, a prática do esporte não terminou, visto que alguns nobres criaram uma nova versão com regras que inibiam a violência. Para tanto, criaram a figura dos árbitros, cerca de doze, os quais deveriam fazer cumprir as regras do jogo. Havia estipulação do tamanho do campo, o qual deveria medir 120 por 180 metros e nas duas extremidades eram instalados dois arcos retangulares denominados gol. A bola era de couro e preenchida com ar. Após as regras estabelecidas, o esporte foi adotado pelos estudantes e jovens da nobreza.

Por outro lado, o futebol deixou de ser uma prática violenta no início do século XIX, quando a Igreja incorporou o esporte em seus colégios como modo de disciplinar seus alunos, sob o argumento de que um jovem com um corpo são, alcançaria também uma mente são, por meio do “jogo limpo” (*fair play*) e do trabalho em equipe, os quais fortaleciam os valores morais de cada jovem⁵.

Ocorre que cada escola praticava o esporte com algumas variações, visto que em

profissional de futebol – São Paulo: LTr, 2010. p. 19.

⁵ Oliveira, Jean Marcel Mariano de. *O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol* – São Paulo: LTr, 2009. p. 25.

parte delas os jogadores em alguns momentos do jogo poderiam segurar a bola com a mão e em outra parte delas apenas o goleiro poderia pegar a bola com as mãos. Por essa razão, ex-alunos de diversas escolas, os quais tentavam continuar a praticar o esporte, se reuniram em Londres em 26 de outubro de 1863, totalizando 11 equipes, para estipularem as regras do jogo novamente.

Não se chegou a um acordo de regras nesta reunião, visto que para alguns não poderia ser permitido pegar a bola com as mãos. Assim, por conta deste impasse, em dezembro do mesmo ano o grupo dividiu-se em duas associações: a *Football Association* e a *Hugby Association*.

Dessa forma, a Inglaterra tornou-se oficialmente a fundadora do futebol moderno. O esporte se alastrou por todo o país e aos poucos ganhou força no meio da classe trabalhadora.

Entre os anos de 1865 e 1879, período em que a revolução industrial estava a todo vapor, foi criado “meio expediente” aos sábados, para que os trabalhadores tivessem algum momento de lazer e praticassem o esporte.

Em pouco tempo, o futebol começou a ser praticado profissionalmente, de modo que os times começaram a se organizar, contratar e pagar jogadores. Iniciando-se, portanto, uma nova relação jurídica de jogadores e clubes.

Em passo acelerado, o futebol conquistou o exterior, visto a grande influência do Império Britânico sobre as tendências internacionais naquele momento, transformando-se em paixão para milhões de pessoas de diversas nacionalidades, inclusive e especialmente os brasileiros.

1.2 A importação do futebol pelo Brasil

Há diversas versões de como o futebol foi introduzido ao território nacional brasileiro e como se difundiu, enraizando-se na cultura, costumes e até mesmo economia.

Uma destas versões, de acordo com *Domingos Sávio Zainagh*⁶, em 1878 o esporte chegou por meio do navio “Criméia”, o qual levou partidas para o Rio de Janeiro e São Paulo. Ainda, outro ponto acrescentado pelo autor é que em Jundiaí havia informações de que um sacerdote havia introduzido a prática esportiva às atividades do colégio São Luiz de Itu. Entretanto, a versão relatada a seguir é a mais popularmente disseminada.

Como já sabido, no final do século XIX, muito comum eram jovens de famílias com grandes posses serem enviados à Europa para estudarem, em especial para o Reino Unido. Entre esses, estava um jovem anglo-brasileiro chamado *Charles Willian Miller*, o qual possui a fama de ter trazido o referido esporte ao Brasil em 1894 junto com as suas bagagens de regresso de seus estudos.

Trata-se da versão, quase lendária, repetida à exaustão pelos estudiosos do assunto, jornalistas, comentaristas e torcedores em geral. Nesse sentido, destacam-se os dizeres de Orlando Duarte⁷, importante jornalista desportivo, o qual analisou o tema:

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

De acordo com outros estudiosos, a versão acima é um pouco mitológica apesar de baseada em fatos reais. Isso porque, Charles Miller foi sim um jovem que retornou

⁶ ZAINAGH, Domingos Sávio. *Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998, p. 28.

⁷ Duarte, Orlando. *Todos os esportes do mundo*. São Paulo: Makron Brooks, 1996. P. 88.

de seus estudos na Inglaterra apaixonado e entusiasmado pelo novo esporte, porém não foi o único. Muitos foram os jovens provenientes das elites urbanas, que ao voltarem de seus estudos no exterior, trouxeram em suas bagagens a paixão pelo novo esporte.

Ao chegarem ao Brasil, àqueles se juntavam aos altos empregados de empresas inglesas que aportavam no país, os quais representavam os vultosos investimentos do capitalismo britânico, bem como a engenheiros, contadores, técnicos, em clubes particulares, nos quais praticavam o novo esporte.

O futebol, que atualmente é um esporte sem barreiras de classe social, foi marcado profundamente por caráter elitista nos seus primeiros 30 anos⁸. Tratava-se de esporte praticado por brancos da alta sociedade, sendo vedada a participação de trabalhadores, pessoas com menores condições financeiras e de negros.

Além do mais, os materiais para a prática do esporte como uniformes, redes, bolas e apitos eram muito caros, vez que importados da Europa. Outro ponto que o encarecia era a necessidade de utilização de um grande campo bem tratado e gramado.

No início do século XX, fascinados, operários de empresas inglesas assistiam às partidas de futebol disputadas entre empregados de altos cargos durante seus intervalos intrajornadas e interjornadas. Conseqüentemente, não tardou a começarem a praticar o esporte nas ruas de terra e nos terrenos de suas próprias casas.

Ainda, em muitas empresas, nas quais não havia empregados suficientes de altos cargos para a formação de dois times, a democratização do esporte teve seu início com a inclusão de operários nos times oficiais das empresas.

⁸ Soares, Jorge Miguel Acosta. Direito de imagem e direito de arena no contrato de trabalho do atleta profissional. São Paulo: LTr, 2008. P. 23-26.

Contudo, conforme questão levantada por Jorge Miguel Acosta Soares, os atletas de futebol originários da alta sociedade com cargos administrativos ou gerenciais, não trabalhavam em funções exaustivas ou fatigantes. Portanto, tinham disposição para treinos e partidas disputadas nos finais de semana. Já os operários que faziam parte do time possuíam jornada de trabalho extenuante em condições precárias, esgotavam suas energias, o que prejudicava o desempenho do time.

Assim, as equipes provenientes de empresas, com o intuito de resolver o problema, retiraram seus operários-atletas da linha de produção, fornecendo-lhes condições para treinarem e disputarem as partidas com maior qualidade. Dessa forma, esses operários passavam a ter apenas a função de atletas, mas ainda ligados à empresa.

A mencionada inclusão de jogadores provenientes das camadas populares nos times de futebol, em princípio, não poderia acontecer nos clubes desportivos. Isso porque, as agremiações apenas poderiam admitir jogadores que faziam parte do seu quadro associativo.

É nesse cenário que começaremos a analisar a evolução do aspecto amador do futebol para o profissional.

1.3 A transformação do esporte futebolístico em negócio para os clubes desportivos. A profissionalização do esporte.

As primeiras agremiações a se dedicarem ao futebol foram o São Paulo Athletic Club, à qual Charles Miller era associado, a A. Mackenzie, o Sport Club Internacional e o Sport Club Germânia⁹. Assim, em 1901, foi fundada a Liga Paulista de Football, a qual exigiu a cobrança de ingressos nos estádios para que o torcedor pudesse assistir às partidas.

⁹ OLIVEIRA, Jean Marcel Mariano de. *O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol* – São Paulo: LTr, 2009. p. 34.

Como destacado no item anterior, os jogadores dos clubes particulares faziam parte de seus quadros associativos, sendo certo que estes não eram vistos como profissionais, mas apenas como associados. Dessa forma, o esporte era praticado de forma amadora, sem qualquer característica contratual.

Ocorre que tanto no Rio de Janeiro como em São Paulo, alguns jogadores começaram a receber uma gratificação independentemente do resultado do jogo, como forma de incentivo, popularmente conhecida como “bicho”, o que não era bem visto por alguns dirigentes e membros de clubes¹⁰.

Estes argumentavam a incoerência do recebimento de qualquer quantia pelos jogadores com os ideais olímpicos – esses imbuídos da moral vitoriana (cavalheirismo, solidariedade e respeito mútuo). Em fato, a verdadeira preocupação dos membros dessas associações era a iminente inclusão da camada popular aos clubes por meio de gratificações financeiras.

Para apimentar a discussão, o Clube de Regatas Vasco da Gama, do Rio de Janeiro, provocou uma transformação na hegemonia elitista do esporte ao aceitar negros em sua equipe. A atitude do Vasco o levou ao título de 1923, mas o clube foi punido pelos demais por ter aceitado negros e brancos pobres em sua equipe.

Nesse período, o esporte já se tornava parte da massa. Os torcedores pagavam ingressos para assistir às partidas e, portanto, exigiam a vitória de seus times em campo. Essa pressão das torcidas alterou o espírito amador dos jogos, o qual deixou de ser composto somente por jogadores “bem-nascidos”, já que bons jogadores começaram a surgir nas ruas, periferias, terrenos baldios, várzeas, em suma nas camadas mais baixas da sociedade.

Assim, os dirigentes abriram mão do discurso antigo e arcaico e começaram a

¹⁰ Soares, Jorge Miguel Acosta. Direito de imagem e direito de arena no contrato de trabalho do atleta profissional. São Paulo: LTr, 2008. P. 26.

contratar jogadores nas várzeas.

Importante destacar que nessas contratações, não estavam envolvidas quantias elevadas de dinheiro e as gratificações não necessariamente significavam melhoria de vida dos jogadores. Muito pelo contrário, os clubes exploravam seus atletas de forma desumana e cruel. Foram inúmeros os casos de jogadores morrendo à mingua, doentes, sem qualquer auxílio.

A precariedade das condições de atividades dos atletas do futebol refletia a atual situação dos trabalhadores brasileiros em geral desta época, mas de forma agravada visto que o amadorismo encobria os pagamentos regulares. Isso porque a formalização do vínculo entre os clubes e os jogadores era realizada por meio de contratos obscuros e juridicamente inválidos.

Os contratos não eram reconhecidos pela Justiça e tampouco pela Confederação Brasileira de Desportos. Por outro lado, os jogadores também se valiam da invalidade dos contratos para mudarem de time sem qualquer aviso prévio.

Nesse período, os clubes brasileiros organizavam alguns amistosos internacionais, os quais permitiram que a atenção da Europa, Argentina e Uruguai se voltassem aos talentos brasileiros. Consequentemente, vários foram os jogadores convidados a jogarem fora do país desde então. O êxodo dos talentos brasileiros foi impulsionado pela ausência de estrutura fornecida pelos clubes nacionais aos seus jogadores.

Para os clubes era praticamente impossível impedir as transferências de seus maiores e melhores jogadores, o que gerou grande insatisfação dos dirigentes e principalmente da torcida, esta cada vez mais exigente tecnicamente.

Temendo a debandada e a queda da qualidade dos jogadores de seus clubes, os dirigentes antes resistentes à profissionalização dos jogadores, passaram a vinculá-los de forma contratual válida, bem como se aproveitar da vigente situação de transferência internacional.

Os clubes passaram a assinar contratos regulares com os jogadores, de modo que o valor da remuneração era expresso em contrato, tornando-se periódica, bem como as obrigações de ambas as partes, de modo transparente. Assim, as vantagens econômicas não se restringiam aos estádios cheios, mas também à antecipação da visão de alguns dirigentes que anteviam lucros com a venda de jogadores para outro clube.

Os efeitos imediatos da profissionalização das relações desportivas foram visualizados rapidamente. Em primeiro destaca-se o aumento da remuneração dos jogadores. Além disso, os clubes tiveram que oferecer vantagens para fidelizar por maior tempo seus jogadores. Essa profissionalização se deu inclusive para os negros, ainda marginalizados na sociedade brasileira.

Ainda na década de 1930, muitos eram os críticos na imprensa que afirmavam que a relação futebolística havia se transformado apenas em negócio, equiparando os jogadores a cavalos de corrida. Por sua vez, para os jogadores a relação formal e profissional que nasceu foi extremamente vantajosa, visto que muitos ídolos até mesmo retornaram do exterior¹¹.

Em suma, é essa relação profissional do atleta de futebol com os referidos clubes que interessará à análise jurídico-trabalhista do presente trabalho.

1.4 A intervenção do Estado Brasileiro nas atividades desportivas

Com a ascensão do interesse popular no futebol, o Estado voltou sua atenção ao esporte como meio de reunir as forças separadas pela cisão, em um programa comum. Isso ocorreu em meados dos anos 30, quando Getúlio Vargas era o chefe do Poder Executivo no Brasil.

Em 1935, a Censura Policial, órgão do Governo Vargas, passou a aplicar aos clubes

¹¹ SOARES, Jorge Miguel Acosta. Direito de imagem e direito de arena no contrato de trabalho do atleta profissional. São Paulo: LTr, 2008. P. 35-36

as mesmas regras determinadas a teatros e cinemas, vistoriando o cumprimento dos contratos dos jogadores profissionais.

Outra peculiaridade que marcou a direta intervenção do Estado foi a verba destinada pelo governo de Getúlio Vargas à Seleção Brasileira de Futebol, para auxiliar o time na Copa do Mundo da Itália, no ano de 1938. O presidente, que na época concedeu uma pequena fortuna, começou a ser parabenizado pelas vitórias do time.

O nacionalismo do Estado Novo foi alimentado pelo entusiasmo popular gerado pelos jogos da seleção.

Após a Copa do Mundo de 1938, na qual o Brasil ficou em terceiro lugar, o time foi recebido no país como campeão, o que gerou uma nova série de campanhas publicitárias comerciais, nas quais alguns jogadores da seleção se tornaram garotos propaganda. Dessa forma, iniciou-se a exploração da imagem do jogador de futebol desde já com influência comercial na população.

Vale destacar que até a intervenção do Governo Getúlio Vargas, o desporto estava apenas nas atividades do setor privado, sendo que apenas em situações de ordem pública o Estado se envolveria.

No entanto, devido à ausência de organização e a incidência de alguns conflitos no futebol brasileiro, o Estado Novo preocupou-se em regulamentar as atividades esportivas do país. Essa intervenção também caracterizava o regime ditatorial e populista pelo qual o Brasil e outros países estavam submetidos¹².

O Decreto-Lei n. 3.199 de 1941 criou o Conselho Nacional dos Desportos e os Conselhos Regionais dos Desportos. Estes possuíam a responsabilidade pela disciplina do esporte. Para Manoel José Gomes Turbino, o referido instrumento

¹² TUBINO, Manoel José Gomes. MACHADO, Rubens Approbato (coordenação). Curso de Direito Desportivo Sistemico – São Paulo: Quartier Latin, 2007. P. 45-46.

jurídico contribuiu para a burocratização e “cartolarização” do futebol.

Assim como na Itália com o Ditador Benito Mussolini, o Brasil passava por uma organização vertical muito rígida, na qual o Estado buscava controlar toda a sociedade.

“Havia a necessidade política de vigiar as associações desportivas de molde a impedir as atividades contrárias à segurança, quer do ponto de vista interno como externo. Daí, por certo, as exigências da concessão de alvará para seu funcionamento, condicionado, entre outras obrigações, a do fornecimento de qualificação e identidade dos dirigentes, da inclusão de grande maioria de brasileiros natos ou naturalizados com brasileiros, ressalvada autorização do Conselho Nacional de Desportos, que examinaria cada caso para a verificação do cumprimento das condições fixadas nas normas desportivas. E daí as medidas de inspiração exageradamente nacionalista, como a da obrigação da tradução das expressões estrangeiras.”¹³.

Assim, o esporte ficou sobre a tutela do Estado até 1985, quando o regime militar foi substituído pelo sistema democrático atual.

A relação entre atletas e clubes, no entanto, não foi afetada pelo Decreto-Lei de 1941. Somente em 1943, o atual governo produziu uma intervenção nas relações jurídicas desportivas, com a única determinação de que os contratos assinados entre atletas profissionais e clubes fossem registrados no Conselho Nacional de Desporto. A referida entidade também era responsável por estabelecer as normas de transferência dos atletas de entidade desportiva para outra, interferindo até mesmo nos valores de indenizações.

Ainda, apesar de o Estado Novo intervir abundantemente nas relações de trabalho

¹³ PERRY, Valed. Futebol e legislação: nacional e internacional. Rio de Janeiro: Gráfica Vitória, 1973. P. 16-17.

em geral com a Consolidação das Leis do Trabalho em 1943, poucas foram as normas com efeitos sobre os contratos dos atletas profissionais. Para alguns, a CLT poderia ser aplicada aos atletas profissionais por analogia aos artistas. Na visão de outros, isso não era possível, visto que juridicamente o liame entre clubes e jogadores não era laboral, mas de locação de serviços¹⁴.

Em suma, o Estado interveio nas atividades desportivas, organizando-as, disciplinando-as, subsidiando-as por meio de incentivos fiscais. Todavia, não se preocupou com a relação jurídica entre atleta profissional e clube.

1.5 Breve histórico normativo. O instituto do “*passé*”. Legislação atual aplicável.

A primeira norma pública a cuidar especificamente das atividades do atleta profissional e das entidades desportivas foi assinada por Jânio Quadros em 1961. O Decreto nº 51.008 de 20 de julho disciplinou a participação dos atletas nas partidas de futebol, baseando-se em argumentos climáticos e fisiológicos, a fim de evitar desgaste e sobrecarga física excessivos dos atletas. Diversos foram os benefícios aos jogadores, como o intervalo mínimo entre as partidas, a proibição das partidas em horários impróprios, e o recesso obrigatório entre 18 de dezembro e 7 de janeiro. Os clubes que não observassem as regras seriam punidos, podendo ficar até mesmo um ano suspenso das partidas oficiais.

Por conta das constantes transferências dos atletas profissionais de futebol, houve a inserção do primeiro diploma legal sobre o contrato de trabalho entre o jogador de futebol e o time. Em 24 de março de 1964, o Decreto nº 53.820, que também cuidava da profissão de atleta profissional de futebol, foi assinado por João Goulart, pouco antes do Golpe Militar daquele ano.

A partir da vigência do Decreto n. 53.820/64, o Decreto 51.008/61 deixou de ser

¹⁴ SOARES, Jorge Miguel Acosta. Direito de imagem e direito de arena no contrato de trabalho do atleta profissional. São Paulo: LTr, 2008. P. 43.

aplicado aos atletas profissionais de futebol, uma vez que aquele tratava da mesma matéria do decreto anterior, porém de forma mais abrangente. Posteriormente, o Decreto nº 53.820/64 foi modificado, com pequenas alterações, pelo Decreto nº 56.572/65.

Este instrumento jurídico, entre outras providências, fixou prazo para os contratos, idade mínima de 16 anos, além de também estabelecer assistência médico- hospitalar ao atleta em caso de acidente durante sua atividade, período de férias, intervalo entre as partidas e as regras do contrato de trabalho dos jogadores profissionais de futebol.

Mas, principalmente, tratou-se de medida para agradar aos atletas profissionais e aos clubes. Isso porque, legalizava a existência do já praticado “passe”, o que atendeu às expectativas dos dirigentes de clubes; mas também garantia aos jogadores participação financeira em seus “passes”.

O “passe” era um valor que um clube cobrava do outro para transferir seus atletas, sob o argumento de que esta quantia tinha por objetivo restituir a agremiação desportiva os valores investidos na formação do atleta. Ocorre que a exigência do pagamento do “passe” subsistia ao encerramento do contrato. Ou seja, o fim do termo entre atleta e clube não dava a liberdade ao atleta para se transferir sem que o novo clube tivesse que arcar com o valor do “passe” para o antigo time. Vale dizer, essa era uma prática comum e mundial¹⁵.

Por um lado, para alguns juristas a instituição do “passe” foi recebida com saudação, como justifica o jurista Valled Perry:

“Pretendeu-se com tais disposições proteger, de certa forma, os clubes que empregam grandes somas para fazer um jogador, desde quando se inicia nas chamadas „escolinhas”, no período em que atuam

¹⁵ SOARES, Jorge Miguel Acosta. Direito de imagem e direito de arena no contrato de trabalho do atleta profissional. São Paulo: LTr, 2008. P. 46.

como juvenis, e nesses três primeiros anos de profissional, dando-lhe assistência técnica, médica e, muitas vezes, social, em relação aos estudos e seus familiares¹⁶.

Todavia, segundo a majoritária doutrina, o “passe” mantinha os atletas em uma espécie de servidão não declarada, visto que vinculava o atleta de forma definitiva às entidades desportivas. O jogador não poderia manifestar a sua vontade de jogar para outra entidade, sem que houvesse anuência do clube, mesmo que já encerrado o contrato. Para alguns, o atleta estava reduzido à condição de semovente, já que podia ser vendido, emprestado, doado e até mesmo penhorado.

Outra alteração importante ocorreu em 1976, quando o general Ernesto Geisel assinou a Lei n. 6.354 juntamente com o Ministro do Trabalho Arnaldo Prieto. Até este momento, o desporto estava ligado ao Ministério da Educação.

Segundo o jurista desportivo Valed Perry¹⁷ a Lei n. 6.354/76 é composta de disposições que já existiam em Decretos, Normas e Deliberações e trouxe algumas inovações. Sobre a referida lei, o ilustre advogado afirmou, *in verbis*:

“Definiu como empregador a associação desportiva que, mediante qualquer remuneração, se utilize dos serviços de atletas profissionais de futebol, na forma nela definida, e como empregado, o atleta que praticar futebol, sob a subordinação de empregador, como tal conceituado, mediante remuneração e contrato (...).”

Assim, a nova norma, apesar de manter intacto o instituto do “passe” transferiu o atleta profissional de futebol à condição de empregado e os clubes à condição de empregador. A Lei n. 6.354/76 trouxe inovações, estabelecendo regras (prazos, formalidades, registros e términos) para estes contratos de trabalho.

¹⁶ PERRY, Valed. Futebol e legislação: nacional e internacional. Rio de Janeiro: Gráfica Vitória, 1973. P. 76.

¹⁷ PERRY, Valed. *Direito Desportivo “Temas”*. Rio de Janeiro: 1981. p. 41.

Outro aspecto de relevância a se destacar é a disposição sobre a forma de resolver litígios trabalhistas. Até 1976, os conflitos e controvérsias entre clubes e jogadores eram apreciados pela Justiça Comum ou pela Justiça Desportiva. Ocorre que, apesar do status de relação de emprego adquirido, o artigo 29 da lei estabelecia que apenas quando esgotadas todas as instâncias na Justiça Desportiva, a Justiça do Trabalho poderia ser acionada.

Como já afirmado anteriormente, a Lei n. 6.354/76 manteve o “passe” instituído pela lei anterior. Ainda, foi mantido o direito do atleta à parcela de 15%, no mínimo, do valor de seu “passe”. Somente havia uma possibilidade do jogador se libertar do clube sem arcar com qualquer pagamento: o atleta deveria obter o “passe livre”, ao atingir 32 anos de idade, com a condição de ter prestado dez anos de serviços ao mesmo empregado, conforme artigo 26; ou no caso de dissolução do empregador.

Em 1988 é promulgada a Constituição Federal vigente, cujas Garantias Fundamentais em seu cerne abrangem, entre muitos outros direitos, à Dignidade Humana e o Direito ao Trabalho.

Assim, no novo ordenamento jurídico não é mais compatível a figura do “passe” aos Direitos e Garantias Fundamentais. Isso porque, o “passe” mantinha o jogador preso à relação jurídica com clube, sem observar a sua liberdade, manifestação de vontade e o seu direito ao trabalho. Apesar disso, o instituto do “passe” continuou presente no Ordenamento Jurídico Brasileiro por mais dez anos.

Em 1993, foi criada a Lei n. 8.672, de 6 de julho, conhecida como “Lei Zico”, sendo expressamente revogada pela Lei n. 9.615/98, conhecida como “Lei Pelé”. A “Lei Pelé” praticamente manteve 80% do texto antigo da “Lei Zico”, com alterações expressivas apenas em relação à obrigatoriedade das entidades de prática desportiva em se transformarem em sociedades empresariais e a não menos polêmica extinção do vínculo desportivo entre atletas e clubes, denominado “passe”.

A relação jurídica entre atleta e clube passou a ser caracterizada por um contrato

formal de trabalho, sem gerar qualquer vínculo após a expiração do seu termo. Assim, o vínculo esportivo passou a ter natureza acessória ao vínculo empregatício. No entanto, a lei previu uma sobrevivência do instituto do “passe” por mais dois anos, sendo este definitivamente extinto em 26 de março de 2001.

Por derradeiro, em 14 de julho de 2000, surgiu a Lei n. 9.981, que alterou a Lei n. 9.615/98, principalmente no que concerne a faculdade, e não mais obrigatoriedade, das entidades de prática desportiva se transformarem em sociedades civis de fins econômicos, em sociedades comerciais, ou ainda em constituir ou contratar sociedade comercial para administrar suas atividades profissionais, as chamadas parcerias.

Por derradeiro, destaca-se a Lei n. 12.395 de 16 de março de 2011. Este dispositivo alterou a Lei n. 9.615/98 (Lei Pelé), revogando a Lei n. 6.354/76, além de tratar de outros assuntos ligados ao desporto em geral.

As referidas alterações foram necessárias, ante a grande insatisfação dos clubes com a debandada de atletas jovens, por eles formados, para outros clubes nacionais e internacionais. A nova legislação visou beneficiar os clubes formadores de atletas, já que muitos dos jovens trocavam de clube sem qualquer retorno para o seu formador. Muitas foram as alterações, as quais serão analisadas em cada tópico a seguir.

Esta é uma síntese da evolução histórica da legislação referente ao atleta profissional de futebol no Brasil, que nos mostra as nuances e tipicidades de relação dos jogadores e seus clubes, e que norteiam os direitos e obrigações destes contratos de trabalho. Portanto, atualmente, as principais normas a regular a relação de trabalho entre atleta profissional e clubes são: Constituição Federal de 1988, Lei 9.615/1998, Lei 12.395/2011 e a Consolidação das Leis do Trabalho.

1.6 Aspectos previdenciários aplicáveis aos atletas

Uma questão bastante séria e normalmente não pensada pelos atletas durante a carreira é a aposentadoria.

A profissão de atleta necessita de alto rendimento, gerando desgaste rápido destes profissionais, o que se agrava com a competitividade gerada pelo surgimento de novos atletas a cada dia. Toda esta “pressão física” leva a lesões constantes, bem como à aposentadoria precoce, o que é de conhecimento de qualquer expectador do futebol.

Porém todas estas questões não costumam ser avaliadas pelos atletas durante a carreira, gerando sérios problemas financeiros a estes após a aposentadoria. Não são poucos os exemplos de famosos jogadores de futebol que após encerrarem suas carreiras ficaram na miséria.

A Constituição Federal, por sua vez, em seu artigo 7º, Inciso XXII assegura aos trabalhadores o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, através de normas de saúde, higiene e segurança, sendo esta previsão aplicável também aos jogadores de futebol.

Vale ainda esclarecer que os atletas de futebol são classificados como segurados obrigatórios. Assim, conforme explicado por *Luciano Martinez*, os segurados obrigatórios “*participam da Previdência independentemente de sua vontade, pelo simples fato de trabalharem. O exercício do trabalho é o fato gerador de sua filiação.*”¹⁸

Todos os pontos acima citados vem trazendo preocupação aos membros do Poder

¹⁸ Kertzman, Ivan, Martinez Luciano – Guia Prático da Previdência Social – 5ª Edição – São Paulo – Editora Saraiva – 2014 – Pág 27.

Executivo e por isso algumas medidas foram adotadas para facilitar os meios do atleta profissional comprovar seu vínculo de emprego com os clubes de futebol e assim poderem aposentar-se e receberem os benefícios do INSS.

Até o mês de maio de 2014, o único meio de comprovação de vínculo de emprego dos atletas era através da Carteira Profissional do Atleta Profissional. Contudo, as anotações dos contratos com os clubes quase nunca eram feitas nestas Carteira, o que gerava grande dificuldade ao jogador comprovar o trabalho perante a Previdência Social.

Portanto, a partir de junho de 2014 o Ministério da Previdência Social passou a possibilitar que o atleta comprove o tempo de serviço e de contribuição com a apresentação dos contratos formalizados com os clubes de futebol ou ainda através de certidões emitidas pelas federações estaduais ou confederações brasileiras que representam o esporte praticado.

Mesmo com estas medidas, uma questão bastante complexa ainda não foi solucionada: a necessidade de tratar os atletas como categoria diferenciada, assim como é feito com o trabalhador rural e com o trabalhador que exerce as atividades em condições perigosas ou insalubres, por exemplo, em função da especificidade da atividade exercida.

Assim, a criação desse sistema diferenciado de aposentadoria aos jogadores de futebol, seria o reconhecimento de que as atividades exercidas por estes atletas são em condições de risco acentuado de lesões, que por muitas vezes podem ser irreversíveis, tornando-os incapazes para exercer esta atividade.

Para tanto, desde novembro de 2013 tramita no Congresso Nacional uma Proposta de Emenda à Constituição (PEC 366/2013), que prevê a inclusão dos parágrafos 14

e 15¹⁹ ao artigo 201 da Constituição Federal. Segue abaixo teor apresentado para estes parágrafos:

“Art. 201 (...)

§ 14. Lei disporá sobre sistema especial de previdência social para atender a atletas profissionais.

§ 15. O sistema especial de que trata o § 14 deste artigo adotará requisitos e critérios diferenciados para a concessão de aposentadoria, em conformidade com o desgaste físico da atividade, a idade para a prática do esporte e a participação do atleta em delegações brasileiras partícipes de competições internacionais”

Analisando o texto acima, pode-se constatar que ainda que haja a aprovação desta emenda constitucional haverá a necessidade de elaboração de lei complementar para estabelecer os critérios e condições de obtenção do benefícios previdenciários diferenciados.

Desta maneira, verifica-se que o tema previdenciário aplicado aos atletas profissionais ainda enfrentará grandes discussões até que encontre-se uma solução definitiva e segura a esta classe de trabalhadores.

¹⁹ Disponível em:

http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=3CF420B197A2584B61BED2351EE02499.proposicoesWeb2?codteor=1207582&filename=PEC+366/2013 Acesso em 09/09/2015

2. PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO E DIREITO DESPORTIVO

Primeiramente, cumpre lembrar qual a definição de princípios para que, então, esses sejam analisados. Dessa forma, esses poderão se tornar pilares seguros ao presente trabalho.

Os princípios de direito são fontes jurídicas que servem de norte aos criadores e aplicadores do Direito, de um modo geral. Estão presentes em todo ordenamento jurídico, podendo ser específicos ou gerais, conforme o ramo do Direito a ser aplicado. Assim, diversas são as definições dadas pelos doutrinadores.

Entre elas está a definição defendida por *Alonso Olea*, citado por *Arnaldo Sússekind*, na qual o princípio de direito não é apenas uma fonte subsidiária ao caso em que a lei ou o costume se apresentem omissos ou imprecisos, mas serve como inspiração de todo o sistema, como um critério geral de ordenação.

Ainda, *Arnaldo Sússekind*, se posiciona quanto ao tema, em atenção à definição fornecida por *Américo Plá Rodriguez*, no sentido de que “*os princípios são enunciados genéricos, explicitados ou deduzidos do ordenamento jurídico pertinente, destinados a iluminar tanto o legislador, ao elaborar as leis dos respectivos sistemas, como o intérprete, ao aplicar as normas ou sanar omissões*”²⁰.

Já, segundo o entendimento de *Nelson Nery*²¹, os princípios são únicos para todos os ramos do direito, porém ao longo do tempo, do lugar e da situação a ser aplicada estes princípios podem provocar consequências diferentes. Ou seja, a incidência destes princípios se modificam de acordo com a situação vivenciada.

²⁰ Sússekind, Arnaldo, Délio Maranhão, Segadas Vianna, Lima Teixeira – Instituições de Direito do Trabalho – 22ª Edição – Vol. 1 – Editora LTr – São Paulo – 2005 – Pág. 141 e 142.

²¹ Nery Júnior, Nelson – Princípios do Processo Civil na Constituição Federal – 07ª Edição – Editora Revista dos Tribunais – São Paulo – 2003 – pág. 30-31.

Por fim, cabe destacar o disposto no artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho, o qual demonstra a integração entre as normas jurídicas e os princípios de direito, nos termos a seguir:

“Art. 8º As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por eqüidade 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.”

Nesta mesma linha, o artigo 15 do Novo Código de Processo Civil também demonstra a integração das normas e princípios, conforme exposto no parágrafo anterior. A seguir o texto do artigo 15:

“Art. 15. Na ausência de normas que regulem processos eleitorais, trabalhistas ou administrativos, as disposições deste Código lhes serão aplicadas supletiva e subsidiariamente.”

A partir desses conceitos, será realizada a análise dos princípios constitucionais e princípios específicos do Direito do Trabalho e do Direito Desportivo.

2.1 Princípios Constitucionais do Direito do Trabalho

A Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988 consagrou em seu artigo 5º, inciso XIII, a importância dada ao exercício do trabalho, bem como este como direito social previsto nos artigos 6º e 7º.

O ordenamento jurídico brasileiro, portanto, destacou o Direito do Trabalho como um

ramo importantíssimo para o desenvolvimento da sociedade, garantindo-lhe na própria Carta Magna, direitos específicos e dispondo sobre princípios norteadores dessas relações.

Necessário, portanto, destacar os três princípios constitucionais que a Norma Fundamental do nosso ordenamento achou por bem garantir para segurança das relações empregatícias.

O primeiro é o *princípio da continuidade da relação de emprego* disposto no inciso I do artigo 7º, cujo objetivo é proteger a relação de emprego, visando uma maior estabilidade social, pois ao colocar a “*relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos*”, buscou-se manter a sociedade de forma ativa, com uma economia saudável.

Isto porque, uma sociedade cujos cidadãos não possuem estabilidade em suas finanças caseiras, não consegue manter uma economia próspera, visto que há pouca confiabilidade em movimentá-la ou até mesmo de nela investir.

Outro princípio explícito na Carta Magna é o *princípio da irredutibilidade salarial*, no inciso VI do artigo 7º, o qual busca manter a referida estabilidade econômica do empregado, já que esta é formulada com a percepção do salário pago pelo empregador. Entretanto, esta irredutibilidade salarial não é absoluta, sendo possível a sua negociação sob a tutela do sindicato profissional.

Por fim, o *princípio da não-discriminação*, previsto no artigo 7º, incisos XXX e XXXI, o qual veda diferença de critério de admissão, de exercício de funções e de salário por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, bem como a discriminação no que tange ao salário e admissão do trabalhador com necessidades espaciais.

2.2 Princípios Específicos do Direito do Trabalho

O Direito do Trabalho é o ramo do direito, cujo objeto é regular as relações de trabalho, especialmente, a de emprego. A partir do momento que a relação entre atleta profissional e associação desportiva é reconhecida como de emprego, esses princípios também devem ser aplicados.

Neste sentido, com o intuito de proporcionar a igualdade jurídica das partes da relação contratual, as leis trabalhistas protegem o trabalhador, que é a parte hipossuficiente da relação contratual. Esse é o *princípio de proteção do trabalhador*.

Vale lembrar que o atleta profissional de futebol não é apenas aquele que está ligado a grandes clubes como Flamengo, Corinthians, São Paulo, Fluminense, Grêmio e outros, mas também o que possui contrato profissional com clubes de menor porte poder econômico modesto, como o São Raimundo Esporte Clube do Pará, Santa Rita de Alagoas, Imbituba de Santa Catarina ou Marília de São Paulo.

Segundo *Américo Plá Rodrigues*, este princípio subdivide-se, ainda, em três: o da norma mais favorável, o da aplicação das condições mais benéficas e o do “*in dubio pro operário*”.

O *princípio da aplicação da norma mais favorável* aplica-se quando há um conflito de normas. Assim, prevalecendo aquela que for mais favorável ao trabalhador, salvo se houver norma proibitiva do Estado ou na hipótese em que o legislador permite a flexibilização de direitos.

Ressalte-se, ainda, que, as normas regulamentares que asseguram condições mais benéficas se incorporam no contrato de trabalho e as cláusulas regulamentares que revogam ou modificam as vantagens, só atingirão os trabalhadores admitidos após a alteração. Este é o *princípio da aplicação das condições mais benéficas*.

E, ainda, o *princípio in dúbio pro operario* que se trata de um critério de interpretação. Na dúvida, a lei deve ser interpretada em favor do trabalhador. Entretanto, este princípio não significa que na dúvida o juiz deve julgar em favor do empregado, eis que o Juiz do Trabalho deve pautar-se pelos princípios processuais constitucionais, como do contraditório, ampla defesa, etc. Na dúvida ao apreciar a prova, decidirá de acordo com a distribuição do ônus da prova.

No Direito do Trabalho, a realidade dos fatos tem prioridade sobre a verdade formal. São privilegiados os fatos que realmente aconteceram e não a situação jurídica que se pretende criar. Trata-se da aplicação do *princípio da primazia da realidade*.

Há, ainda, o *princípio da irrenunciabilidade dos direitos*. Renúncia é o ato unilateral pelo qual o sujeito se despoja de um direito certo. A transação é um ato bilateral em que as partes, por meio de concessões mútuas, põe fim a relações jurídicas incertas. Na transação, há incerteza do direito.

Nenhum ato que importe em renúncia dos direitos por parte do trabalhador possui validade para o Direito do Trabalho. Isto porque, o art. 9º da CLT dispõe que serão nulos os atos praticados com a finalidade de suprimir direitos trabalhistas.

Aplicam-se, ainda, alguns princípios do Direito Civil como o da autonomia da vontade, o *pacta sunt servanda* e a exceção do contrato não cumprido. Também se aplicam os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da igualdade.

2.3 Princípios Específicos do Direito Desportivo

O Direito Desportivo por meio das atuais leis vigentes consagrou alguns importantes princípios a serem destacados.

A grande maioria é derivada de princípios já presentes na Constituição Federal. Nesse sentido, pode-se destacar, por exemplo, dos Princípios da Autonomia das

Entidades Desportivas e do Princípio da Subsidiariedade. Há ainda princípios derivados de outros ramos do Direito como o Princípio da Eficiência, oriundo do Direito Administrativo. Contudo, há ainda os Princípios da Qualidade e da Segurança.

São princípios do Direito Desportivo, entre outros, os destacados pelo artigo 2º da Lei n. 9.615/98:

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 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.

Parágrafo único. A exploração e a gestão do desporto profissional constituem exercício de atividade econômica sujeitando-se, especificamente, à observância dos princípios:

I - da transparência financeira e administrativa;

II - da moralidade na gestão desportiva;

III - da responsabilidade social de seus dirigentes;

IV - do tratamento diferenciado em relação ao desporto não profissional; e

V - da participação na organização desportiva do País.”.

Em suma, com base todos os princípios aqui elencados, passaremos a análise dos requisitos, exigências e características da relação entre o atleta profissional de futebol e a entidade desportiva.

3. CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL

3.1 Conceitos básicos – vínculo de emprego e vínculo desportivo

A Consolidação das Leis do Trabalho no artigo 442 conceitua contrato de trabalho como “(...) o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. Entretanto, a doutrina nos traz outros elementos para a construção da definição de contrato de trabalho.

Maurício Godinho Delgado²² define de uma forma mais completa, bem como critica conceito trazido pela CLT, pois esta confunde a figura da relação de emprego e a do contrato de trabalho como num círculo vicioso, senão vejamos a sua definição:

“(...) define-se contrato de trabalho como o negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não-eventual, subordinada e onerosa de serviços. (...)”

Na mesma linha, Sergio Pinto Martins²³ critica a conceituação de contrato de trabalho prevista na CLT nos seguintes termos:

“(...) A referida definição nada explica, representando, na verdade, um círculo vicioso. O contrato cria uma relação jurídica, não podendo a ela corresponder. Aliás, não é função da lei estabelecer definições, que já são inclusive discutíveis na doutrina. O contrato é, inclusive, fonte de obrigações, gerando, em consequência, direitos. (...) Representa o contrato de trabalho uma pacto de atividade, pois não se contrata um

²² Delgado, Maurício Godinho – Curso de Direito do Trabalho – 6ª Edição – Editora LTr – São Paulo – 2007 – pág. 491-492.

²³ Martins, Sergio Pinto – Direito do Trabalho – 15ª Edição – Editora Atlas – São Paulo – 2001 – Pág.91-92.

resultado. Deve haver continuidade na prestação de serviços, que deverão ser remunerados e dirigidos por aquele que obtém a referida prestação. Tais características evidenciam a existência de um acordo de vontades, caracterizando a autonomia privada. (...)”.

Tal questionamento é levantado, ainda, por Délio Maranhão²⁴ apresentando a sua definição, por meio de análise crítica, *in verbis*:

“(...) De todo procedente a crítica que lhe faz Orlando Gomes, com aplauso de Barassi. O contrato de trabalho seria aquele “correspondente à relação de emprego”. O que vem a ser, porém, essa relação? Na conformidade do artigo citado, é que a que “corresponde” ao contrato de trabalho. Evidentemente, desta maneira, não se define nem uma nem outra coisa. É petição de princípio, o circulus in demonstrando. Demais, como conceitua Barassi, contrato “cria” uma relação jurídica, não “corresponde” a ela. Contrato de trabalho stricto sensu é o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física (empregado) se obriga, mediante o pagamento de uma contraprestação (salário), prestar trabalho não eventual em proveito de outra pessoa, física ou jurídica (empregador) a quem fica juridicamente subordinada. (...)”.

Vale mencionar, por fim, a conceituação formulada pelo Octávio Bueno Magano²⁵ a qual resume as demais já mencionadas, afirmando que o contrato de trabalho é:

“(...) o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física se obriga, mediante remuneração, a prestar serviços, não eventuais, a outra pessoa ou entidade, sob a direção de qualquer das últimas. (...)”.

Dessa forma, o contrato de trabalho geral é definido como o negócio jurídico, cujo

²⁴ Maranhão, Délio, Arnaldo Sússekind, Segadas Vianna, Lima Teixeira – Instituições de Direito do Trabalho – 22ª Edição – Vol. 1 – Editora LTr – São Paulo – 2005 – pág. 241.

²⁵ Magano, Octavio Bueno – Manual do Direito do Trabalho. Direito Individual do Trabalho – 4ª Edição – Editora LTr - São Paulo – 1993 – pág. 47.

objeto é a relação de emprego e suas condições. Este é celebrado em razão de uma prestação de serviços de uma pessoa física, com habitualidade, sob a subordinação do contratante e com a remuneração dos referidos serviços, possuindo este último a expectativa da realização dos serviços contratados com o primeiro.

No entanto, o contrato de trabalho celebrado entre o atleta profissional de futebol e a associação desportiva possui características especiais, visto que possui forma e exigências diferentes do contrato de trabalho geral previsto na CLT, os quais serão analisados oportunamente.

De acordo com a nova redação dada ao artigo 28 da Lei Pelé pela Lei n. 12.395 de 2011, aplicam-se ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista e da Seguridade Social, sendo ressalvadas as peculiaridades constantes na lei especial. A lei em seu texto original já definia o atleta profissional como empregado e a associação desportiva como empregador.

O vínculo empregatício gerado entre atleta profissional e clube nascerá por meio de contrato de trabalho formal, com todas as características previstas no artigo 3º da CLT somadas às peculiaridades da lei especial.

Vale dizer que o caput do artigo 28 da Lei Pelé conceitua a atividade do atleta profissional como aquela realizada por remuneração pactuada em contrato especial de trabalho desportivo, firmado com entidade de prática desportiva.

Já o vínculo desportivo é acessório ao vínculo de emprego. Em outras palavras, apenas quando existente o vínculo trabalhista aquele se concretizará. O artigo 28 em seu parágrafo 5º esclarece bem a questão, após a nova redação inclusa pela lei n. 12.395/2011.

O vínculo desportivo do atleta com a entidade de prática desportiva contratante constitui-se com o registro do contrato especial de trabalho desportivo na entidade de administração do desporto, tendo natureza acessória ao respectivo vínculo

empregatício, dissolvendo-se, para todos os efeitos legais no caso de: término da vigência do contrato ou o seu distrato; pagamento da cláusula indenizatória desportiva ou da cláusula compensatória desportiva; rescisão decorrente do inadimplemento salarial, de responsabilidade da entidade de prática desportiva empregadora, nos termos desta Lei; rescisão indireta, nas demais hipóteses previstas na legislação trabalhista; e a dispensa imotivada do atleta.

No mais, após análise de algumas definições, necessário se faz o estudo da natureza jurídica do contrato especial de trabalho do atleta profissional de futebol.

3.2 Natureza jurídica do instituto jurídico a qual pertence o contrato de trabalho

A consolidação da natureza jurídica de um instituto jurídico é importante para que o operador do Direito saiba quais as normas, regras e princípios devem ser aplicados. Além do mais, auxilia também a enquadrar a qual ramo do Direito pertence o instituto.

No caso do contrato de trabalho em geral a doutrina apresenta duas teorias, cujos objetos são a definição da natureza jurídica deste instituto: a do *contratualismo* e a do *anticontratualismo*.

A teoria do *contratualismo* considera a relação empregatícia como um contrato, no qual há a expressão da vontade das partes, empregado e empregador, constituindo o vínculo jurídico.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento²⁶, autores como *Barassi, Ramires Gronda, Ventura, Pierre D'Ollier* defendem que a natureza jurídica é contratual, com uma grande influência do Estado, visto que “(...) *as leis trabalhistas inserem-se automaticamente no contrato, restringindo a autonomia da vontade das partes. Para*

²⁶ Nascimento, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 30ª Edição – Editora LTr – 2004 – São Paulo – pág. 176-177.

alguns é uma figura específica. (...)”.

Amauri Mascaro Nascimento destaca, ainda, o posicionamento de Orlando Gomes que sustenta que o contrato de trabalho “(...) *é um contrato de adesão, no qual, ao ser admitido, o empregado adere às cláusulas preexistentes, sem possibilidade de discuti-las com o empregador. (...)”.*

Já para a teoria *anticontratuálista* não há natureza contratual no contrato de trabalho, ou seja, o vínculo entre empregador e empregado não expressa a vontade das partes, mas este pode ser instituído ou incorporado.

Sergio Pinto Martins²⁷ escreve sobre as duas correntes da teoria *anticontratuálista*: a teoria institucional e da incorporação.

Na primeira, o autor menciona entre outros autores, René Savatier, para quem:

“(...) ‘a existência de um contrato tornou-se quase indiferente. As relações existentes entre as partes ligadas por uma relação de trabalho são quase totalmente idênticas às que surgiram se tivesse havido contrato. É, nada mais, do que uma relação de fato paracontratual’ (...)”.

Para a outra, o autor destaca que a natureza jurídica do contrato de trabalho é estatutária. Nesta não há vontade das partes na formação ou desenvolvimento da relação de trabalho. Nesse sentido, *in verbis*:

“(...) Há um fato objetivo independente de qualquer manifestação subjetiva quanto à relação jurídica trabalhista. O trabalhador teria de se submeter a um verdadeiro estatuto, que compreenderia a previsão legal, os regulamentos da empresa, o contrato de trabalho e a negociação coletiva. O estatuto é que vai estabelecer as condições de

²⁷ Martins, Sergio Pinto – Direito do Trabalho – 15ª Edição – Editora Atlas – São Paulo – 2001 – Pág.96-98.

trabalho, como ocorre em relação ao funcionário público. O empregador tem o poder disciplinar, dirigindo a prestação de serviços do empregado. Não são discutidas as condições de trabalho. (...)”.

Assim, conforme esclarecido por Amador Paes de Almeida²⁸, nesta teoria *anticontratalista* não há que se cogitar a existência de vínculo contratual, pois a vontade do empregado limita-se em aceitar as condições impostas pelos empregadores, seja pela ausência de liberdade do empregado para discutir, seja pelas normas de ordem pública imperativas.

Entretanto, Amador Paes de Almeida conclui que a natureza jurídica do contrato de trabalho é contratual, possuindo características peculiares e particulares.

Para Sergio Pinto Martins, da mesma forma, a relação de emprego tem natureza contratual:

“(...) É o pacto laboral em contrato típico, nominado, com regras próprias, distinto do contrato de locação de serviços de Direito Civil, de onde se desenvolveu e se especializou. (...). Mesmo no regime em que a legislação estabelece cotas para a admissão do empregado, como de deficientes, de aprendizes, o empregado só irá trabalhar na empresa se assim o desejar, indicando também o ajuste de vontades entre as partes. (...)”.

Vale mencionar a posição intermediária de Arnaldo Süssekind, um dos redatores da CLT, define a relação entre empregado e empregador como um contrato, no entanto defende que este corresponde a uma relação de emprego.

²⁸ Almeida, Amador Paes – CLT Comentada – 3ª edição – Editora Saraiva – 2005 – São Paulo – pág. 171

Para Amauri Mascaro do Nascimento²⁹, o vínculo entre empregado e empregador é uma relação jurídica contratual. Isto porque, nenhuma das partes é obrigada a contratar com a outra, senão por conta da junção de vontades ou por conta de interesse mútuo.

Por fim, vale destacar também o posicionamento diverso de Alice Monteiro de Barros³⁰, no qual está refletido o caráter de adesão do contrato de trabalho. A autora reflete sobre o posicionamento de Cesarino Júnior, nos seguintes termos:

“(...) Para Cesarino Júnior, o contrato de trabalho é do tipo de adesão, isto é, o empregado adere sem discutir o esquema do contrato individual, já prefixado em parte pela lei, pela convenção coletiva e pelo regulamento da empresa. Cotrin Neto e Arnaldo Süssekind também vêem no contrato de trabalho fortes características de adesão. Aderimos ao mesmo posicionamento. O contrato de trabalho é do tipo de adesão. Sua principal função é criar uma relação jurídica obrigacional entre as duas partes, porém, com caráter meramente complementar, em face do extenso rol de normas imperativas previstas em lei ou instrumentos coletivos, que fogem do domínio da autonomia da vontade e compreendem aspectos relevantes do vínculo empregatício. As partes, se desejarem celebrar o contrato terão que aderir a elas, sem a possibilidade de discussão, como aliás se infere o art. 444 da CLT. (...)”.

Ocorre que a relação jurídica entre o atleta profissional de futebol e a associação desportiva se mostra um pouco mais complexa do que a relação de emprego comum. Isso porque, trata-se de atividade com natureza desportista, laboral e civil.

Nesse sentido, destaca-se posicionamento de Nélio Reis³¹:

²⁹ Nascimento, Amauri Mascaro – Iniciação ao Direito do Trabalho – 30ª Edição – Editora LTr – 2004 – São Paulo – pág. 176-177.

³⁰ Barros, Alice Monteiro de – Curso de Direito do Trabalho – 3ª edição – Editora LTr – São Paulo – pág. 237-238

³¹ REIS, Nélio. *Contratos especiais de trabalho*. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1955.

“Não resta dúvida de que o contrato de trabalho entre um jogador profissional e uma agremiação esportiva tem aspectos particularíssimos, não se podendo apreciá-lo em confronto com os contratos de trabalho comuns.”

Com a atual legislação, contudo, não há discussão sobre a natureza jurídica trabalhista do contrato do atleta profissional.

3.3 Partes. Capacidade jurídica.

O contrato especial de trabalho do atleta profissional de futebol é celebrado entre o esportista e a entidade desportiva.

Em suma, atleta é toda pessoa que pratica esporte. Todavia, há a clara distinção legal entre o atleta profissional e o desportista. Nesse sentido, reza o parágrafo único do artigo 3º da Lei Pelé:

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

I - desporto educacional, praticado nos sistemas de ensino e em formas assistemáticas de educação, evitando-se a seletividade, a hipercompetitividade de seus praticantes, com a finalidade de alcançar o desenvolvimento integral do indivíduo e a sua formação para o exercício da cidadania e a prática do lazer;

II - desporto de participação, de modo voluntário, compreendendo as modalidades desportivas praticadas com a finalidade de contribuir para a integração dos praticantes na plenitude da vida social, na promoção

da saúde e educação e na preservação do meio ambiente;

III - desporto de rendimento, praticado segundo normas gerais desta Lei e regras de prática desportiva, nacionais e internacionais, com a finalidade de obter resultados e integrar pessoas e comunidades do País e estas com as de outras nações.

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

I - de modo profissional, caracterizado pela remuneração pactuada em contrato formal de trabalho entre o atleta e a entidade de prática desportiva;

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

Portanto, a questão da remuneração é o principal diferencial entre o profissional e o simples atleta. Assim, será empregado o atleta profissional que praticar o futebol sob a subordinação da associação desportiva, mediante remuneração e contrato formal de trabalho. Ainda, é aquele atleta que pratica o futebol, de natureza não eventual.

A associação desportiva é pessoa jurídica e figura como empregador na relação de trabalho com os atletas profissionais de futebol, já que mediante remuneração, utilize-se dos serviços de atletas profissionais de futebol.

Sobre este aspecto, cumpre notar que, ao contrário do que estabelece a CLT, em seu artigo 2º, o empregador individual não é cogitado, o que significa dizer que o empregador será sempre uma associação.

Impende destacar que a Lei 9.615/98 obrigava que as entidades desportivas profissionais se constituíssem de forma empresarial. Após, a Lei 9.981/00 alterou o

artigo 27 da Lei 9.615/98, para dispor que é facultado à entidade de prática desportiva profissional transformar-se em sociedades civis com fins lucrativos, em sociedade comercial, ou constituir ou contratar sociedade comercial para administrar suas atividades profissionais.

Por derradeiro, considera-se entidade desportiva profissional, as entidades de prática desportiva envolvidas em competições de atletas profissionais, as ligas em que se organizarem e as entidades de administração de desporto profissional. E ainda, para os fins de fiscalização e controle do disposto na Lei Pelé, as atividades profissionais das entidades, independentemente da forma jurídica sob a qual estejam constituídas, equiparam-se às das sociedades empresárias.

A capacidade das partes é a aptidão de adquirir direitos e contrair obrigações. Como regra, a Constituição Federal veda ao menor de 16 anos a relação de emprego, salvo na condição de aprendiz. Assim, após completos 16 anos o atleta já pode se tornar profissional.

Já o artigo 29, parágrafo 4º, da Lei Pelé possibilita a celebração de contrato com jovens entre 14 e 20 anos sob o título de contrato de formação. Sem qualquer natureza trabalhista.

Um ponto para reflexão são os casos de atletas que possuem entre 14 e 16 anos. À primeira vista, pode-se verificar a incompatibilidade entre a norma constitucional e a lei infraconstitucional, podendo, inclusive ser considerada inconstitucional a Lei Pelé sob este aspecto.

Isso porque, como é sabido por todos os conhecedores de futebol, a realidade praticada pelos clubes brasileiros afronta de maneira literal a lei constitucional, à medida que, para não perder atletas de grande potencial para o mercado estrangeiro, mantém contratos, por vezes milionários, com os jovens com idade entre 14 e 16 anos.

Desta maneira, é claro que para o atleta de futebol a lei da aprendizagem e a proibição

de trabalho aos menores de 16 anos ficam de lado em detrimento de interesses maiores dos clubes, para a manutenção destes jovens no Brasil.

Também não pode-se deixar de lado a questão de que não apenas os clubes brasileiros, mas também a própria família destes jovens atletas possuem interesses e alimentam esta negociação precoce.

Vale lembrar que boa parte dos atletas de futebol brasileiros possuem origem humilde, com poucos recursos e sem grandes possibilidades de ascensão social, sendo o futebol a grande oportunidade da vida de suas vidas e de seus familiares.

Desta forma, se os clubes brasileiros não pudessem negociar com estes jovens e seus familiares, deixariam estes atletas totalmente livres para negociar com os clubes internacionais, sem nenhuma interferência do mercado brasileiro, à medida que tanto os jovens quanto seus familiares não aguardariam que estes completassem 16 anos, já que podem ter um futuro seguro e garantido em nível internacional muito antes disso.

Portanto, a Lei Pelé, em verdade, acabou por tentar remediar esta situação deveras complexa, visando garantir a estes jovens algumas condições básicas que evitem a evasão escolar e a exploração infantil.

Nesse caso, 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.

Considera-se conforme norma legal entidade desportiva formadora aquela que fornece aos atletas programas de treinamento nas categorias de base e complementação educacional e satisfaz cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) *estar o atleta em formação inscrito por ela na respectiva entidade regional de administração do desporto há, pelo menos, 1 (um) ano;*
- b) *comprovar que, efetivamente, o atleta em formação está inscrito em competições oficiais;*
- c) *garantir assistência educacional, psicológica, médica e odontológica, assim como alimentação, transporte e convivência familiar;*
- d) *manter alojamento e instalações desportivas adequados, sobretudo em matéria de alimentação, higiene, segurança e salubridade;*
- e) *manter corpo de profissionais especializados em formação técnico desportiva;*
- f) *ajustar o tempo destinado à efetiva atividade de formação do atleta, não superior a 4 (quatro) horas por dia, aos horários do currículo escolar ou de curso profissionalizante, além de propiciar-lhe a matrícula escolar, com exigência de frequência e satisfatório aproveitamento;*
- g) *ser a formação do atleta gratuita e a expensas da entidade de prática desportiva;*
- h) *comprovar que participa anualmente de competições organizadas por entidade de administração do desporto em, pelo menos, 2 (duas) categorias da respectiva modalidade desportiva; e*
- i) *garantir que o período de seleção não coincida com os horários escolares.*

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

Ainda, quanto ao atleta estrangeiro, este necessita de visto de trabalho temporário para que seja formalizada a sua atividade laboral no Brasil, conforme artigo 46 da Lei Pelé. Ao estrangeiro atleta profissional de modalidade desportiva, poderá ser concedido visto, observadas as exigências da legislação específica, por prazo não excedente a 5 (cinco) anos e correspondente à duração fixada no respectivo contrato especial de trabalho desportivo, permitida uma única renovação.

3.4 Forma e conteúdo básico do contrato especial de trabalho do atleta profissional

O contrato especial de trabalho do atleta profissional, como já mencionado, possui forma e conteúdo especial mínimo, os quais devem ser observados, sob a pena de declaração de invalidade do termo.

O consentimento válido entre as partes é requisito essencial do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol. Trata-se de elemento intrínseco indispensável. Além disso, o objeto do contrato deverá ser idôneo, ou seja, a prática desportiva como o futebol deve ser realizada por meios lícitos.

De acordo com Alice Monteiro de Barros³², o contrato do jogador profissional deverá conter os nomes das partes contratantes individualizadas e caracterizadas; o modo e a forma de remuneração, esclarecendo as quantias de salário, prêmios, gratificações, bonificações, luvras, bem como o número da carteira de trabalho.

Ainda, deverá constar o prazo de duração do contrato. Importante destacar que o contrato de trabalho realizado entre associação desportiva e jogador de futebol, não pode ser inferior a três meses ou superior a cinco anos, conforme artigo 30 da Lei Pelé.

³² Barros, Alice Monteiro de. *Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho*. 3ª edição. São Paulo: LTr, 2008. P. 111.

Neste mesmo dispositivo de forma expressa, a norma esclarece a impossibilidade de transformação do contrato em prazo indeterminado, mesmo com sucessivas prorrogações, visto que inaplicável o artigo 451 da CLT.

Relevante salientar que são nulos de pleno direito, conforme o artigo 27-C, os contratos firmados pelo atleta ou por seu representante legal com agente desportivo, pessoa física ou jurídica, bem como as cláusulas contratuais ou de instrumentos procuratórios que: (i) resultem vínculo desportivo; (ii) impliquem vinculação ou exigência de receita total ou parcial exclusiva da entidade de prática desportiva, decorrente de transferência nacional ou internacional de atleta, em vista da exclusividade de que trata o inciso I do art. 28; (iii) restrinjam a liberdade de trabalho desportivo; (iv) estabeleçam obrigações consideradas abusivas ou desproporcionais; (v) infrinjam os princípios da boa-fé objetiva ou do fim social do contrato; ou ; (vi) versem sobre o gerenciamento de carreira de atleta em formação com idade inferior a 18 (dezoito) anos.

Por outro lado, no contrato especial de trabalho desportivo, firmado com entidade de prática desportiva, deverá constar obrigatoriamente:

(i) cláusula indenizatória desportiva, devida exclusivamente à entidade de prática desportiva à qual está vinculado o atleta, nas seguintes hipóteses: a) transferência do atleta para outra entidade, nacional ou estrangeira, durante a vigência do contrato especial de trabalho desportivo; ou b) por ocasião do retorno do atleta às atividades profissionais em outra entidade de prática desportiva, no prazo de até 30 (trinta) meses; e

(ii) cláusula compensatória desportiva, devida pela entidade de prática desportiva ao atleta, nas hipóteses de: a) com a rescisão decorrente do inadimplemento salarial, de responsabilidade da entidade de prática desportiva empregadora, nos termos da Lei Pelé; ou b) com a rescisão indireta, nas demais hipóteses previstas na legislação trabalhista.

Importante ressaltar que, a previsão legal dessas duas cláusulas contratuais acima citadas, substituiu a antiga disposição sobre uma única cláusula penal. Ainda, a nova redação do artigo 28 da Lei Pelé, possui a limitação das referidas cláusulas.

O valor da cláusula indenizatória desportiva será livremente pactuado pelas partes e expressamente quantificado no instrumento contratual, nas seguintes condições: a) até o limite máximo de 2.000 (duas mil) vezes o valor médio do salário contratual, para as transferências nacionais; e sem qualquer limitação, para as transferências internacionais. São solidariamente responsáveis pelo pagamento da cláusula indenizatória desportiva o atleta e a nova entidade de prática desportiva empregadora.

Quanto ao valor da cláusula compensatória desportiva, este também será livremente pactuado entre as partes e formalizado no contrato especial de trabalho desportivo, desde que observado como limite máximo o importe de 400 (quatrocentas) vezes o valor do salário mensal no momento da rescisão e, como limite mínimo, o valor total de salários mensais a que teria direito o atleta até o término do referido contrato.

Ante o anterior exposto, em suma, pode-se afirmar que o instrumento deverá observar a forma escrita, com termo determinado, conter todas as informações sobre a remuneração detalhada do jogador de forma clara e transparente, além das cláusulas indenizatória e compensatória desportivas.

3.5 O instituto da transferência do contrato de trabalho. Aspectos e conceito da interrupção e da suspensão do liame jurídico trabalhista

A transferência de atleta profissional, seja temporária ou definitiva, deve obrigatoriamente conter formal e expressamente a anuência do mesmo, sob pena de nulidade.

Nos casos de transferência do atleta profissional de uma entidade de prática desportiva para outra do mesmo gênero na modalidade temporária (contrato de

empréstimo), o novo contrato celebrado deverá ser por período igual ou menor que o anterior, ficando o atleta sujeito à cláusula de retorno à entidade de prática desportiva cedente, vigorando no retorno o antigo contrato, vez que este último está suspenso, conforme artigo 38 da Lei Pelé.

Também, o atleta cedido temporariamente a outra entidade de prática desportiva que tiver os salários em atraso, no todo ou em parte, por mais de 2 (dois) meses, poderá notificar a entidade de prática desportiva cedente para, querendo, purgar a mora, no prazo de 15 (quinze) dias.

Nesse caso, o não pagamento ao atleta de salário e contribuições previstas em lei por parte da entidade de prática desportiva cessionária, por 2 (dois) meses, implicará a rescisão do contrato de empréstimo e a incidência da cláusula compensatória desportiva nele prevista, a ser paga ao atleta pela entidade de prática desportiva cessionária. Se ocorrer a rescisão mencionada, o atleta deverá retornar à entidade de prática desportiva cedente para cumprir o antigo contrato especial de trabalho desportivo.

Assim, a suspensão do contrato de trabalho ocorrerá no período em que o desportista não prestar serviços ao clube e este não estiver obrigado a remunerá-lo, conseqüentemente não haverá desse tempo no prazo contratual determinado, como no caso da cessão-transferência.

Outra hipótese de suspensão do contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional e que o clube fica dispensado do pagamento da remuneração no período, quando o atleta for impedido de atuar, por prazo ininterrupto superior a 90 (noventa) dias, em decorrência de ato ou evento de sua exclusiva responsabilidade, desvinculado da atividade profissional, conforme previsto no referido contrato.

Por outro lado, a interrupção do contrato especial de trabalho desportivo será verificada quando o atleta não prestar serviços ao empregador, muito embora a entidade desportiva esteja obrigada a remunerar suas verbas de natureza salarial.

São casos de interrupção do contrato as férias, o repouso semanal, a convocação do atleta pela seleção do país, os primeiros quinze dias de afastamento por doença e a licença paternidade.

De acordo com o artigo 41 da Lei n. 9.615/98, a participação de atletas profissionais em seleções será estabelecida na forma como acordarem a entidade de administração convocante, por exemplo, a CBF, e a entidade de prática desportiva cedente.

No mais, 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. Ou seja, qualquer pagamento feito ao atleta diretamente pela entidade convocadora não poderá ser abatido de seu salário feito pelo clube. E, o período de convocação estender-se-á até a reintegração do atleta à entidade que o cedeu, apto a exercer sua atividade.

3.6 Férias

A Lei Pelé não é mais silente quanto ao direito a férias do atleta profissional. A Lei 12.395 inseriu como direito ao atleta profissional de forma expressa *“férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, acrescidas do abono de férias, coincidentes com o recesso das atividades desportivas”*.

Ainda, quanto ao período aquisitivo não há qualquer regra imposta ao jogador de futebol como há ao trabalhador comum no artigo 130 da CLT. Portanto, independentemente do número de faltas durante o período aquisitivo o atleta profissional de futebol sempre terá direito a trinta dias de férias, por ausência de condição imposta no artigo da lei especial. Quanto ao período concessivo, este deve coincidir com o recesso das atividades desportivas.

3.7 Rescisão do contrato de natureza desportiva

Em anuência com a legislação atual, a cessão do contrato especial de trabalho desportivo poderá ocorrer de diversas formas as quais serão exploradas e expostas a seguir, conforme redação incorporada à Lei Pelé pela Lei 12.395/2011 no seu artigo 28, parágrafo 5º.

Ora, conforme já mencionado anteriormente, o vínculo desportivo do atleta com a entidade de prática desportiva contratante constitui-se com o registro do contrato especial de trabalho desportivo na entidade de administração do desporto, tendo natureza acessória ao respectivo vínculo empregatício, dissolvendo-se, para todos os efeitos legais nas hipóteses a seguir analisados.

Por se tratar de instrumento jurídico com termo determinado, a expiração deste é um dos meios de extinção da relação jurídica. Ou ainda, o distrato quando as partes em comum acordo resolvem encerrar a relação jurídica.

Ainda há a previsão de rescisão do contrato antecipada por iniciativa de uma das partes, sem justa causa. Nessa hipótese, se por iniciativa do empregado o clube possui o direito de receber o pagamento da cláusula indenizatória desportiva. Por outro lado, se a iniciativa partir do clube o empregado receberá a indenização prevista na cláusula compensatória desportiva.

Neste ponto referente à existência de um termo final para o contrato do atleta com o clube que representa foi uma mudança significativa trazida pela Lei Pelé, eis que anteriormente à sua redação, os contratos não tinham prazo para finalização.

Portanto qualquer negociação que houvesse com o atleta, para sua transferência a outro clube, o clube o qual representava deveria anuir com esta transferência, bem

como receber uma indenização.

O contrato pode também ser rescindido pela iniciativa do empregado, porém por culpa do empregador seja pelo inadimplemento salarial, de responsabilidade da entidade de prática desportiva empregadora, sejam pelos demais motivos de rescisão indireta previstos na legislação trabalhista em geral, no artigo 483, da CLT.

Da mesma forma, o liame jurídico pode ser rescindido em caso de justa causa do empregado, nos termos do artigo 482 da CLT, vez que aplicado subsidiariamente ao contrato do atleta profissional.

O que é importante ser frisado, de acordo com Alice Monteiro de Barros³³, é que as hipóteses de falta grave do artigo 482 da CLT, em regra, autorizam a rescisão justificada do liame jurídico entre as partes, mas não acarreta a eliminação do atleta do futebol. No entanto, em caso de alcoolismo ou outras drogas frequentes, ofensa física, à honra ou boa fama de colegas de trabalho, árbitro, auxiliares e torcedores, de forma reiterada, além do contrato ser rescindido por justa causa, o jogador pode ser excluído do esporte profissional pela Justiça Desportiva.

Por último, no caso de contrato especial de trabalho desportivo for por prazo inferior a 12 meses, o atleta profissional terá direito, por ocasião da rescisão contratual por culpa da entidade de prática desportiva empregadora, a tantos doze avos da remuneração mensal quantos forem os meses da vigência do contrato, referentes a férias, abono de férias e 13º salário.

Desta forma, pode-se concluir que esta mudança trazida pela lei Pelé foi inovadora e trouxe absoluta liberdade aos jogadores de futebol, para gerirem suas carreiras da maneira que melhor pretendem.

³³ BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho*. 3ª edição. São Paulo: LTr, 2008. P. 139.

Entretanto, do ponto de vista dos clubes, esta mudança não foi nada vantajosa e para que não fiquem no prejuízo, algumas manobras costumam ser utilizadas.

A principal delas é a rescisão do contrato do jogador, para sua transferência a outros clubes antes do término do prazo do contrato firmado. Desta forma, o clube comprador e por vezes o próprio atleta têm que indenizar o clube vendedor com uma indenização em pecúnia.

Um exemplo a ser mencionado é a negociação do jogador Neymar com o clube espanhol Barcelona. Seu clube de origem, o Santos, preferiu negociar o jogador antes do término do contrato, abrindo mão de mantê-lo em seu time por mais tempo, pois desta forma o clube Barcelona efetuou o pagamento de indenização milionária ao clube brasileiro. Caso a Santos tivesse aguardado o término do contrato do jogador, este poderia negociar seu passe com o clube Barcelona livremente, sem qualquer interferência nem mesmo recebimento de indenização por parte do clube brasileiro.

Desta forma, pode-se concluir que esta mudança trazida pela lei Pelé foi inovadora e trouxe absoluta liberdade aos jogadores de futebol, para gerirem suas carreiras da maneira que melhor pretenderem.

3.8 A Realidade vivenciada pelos atletas profissionais do futebol e a entidade esportiva com o advento da Lei Pelé

Conforme mencionado no item anterior a vigência da Lei Pelé trouxe grandes mudanças aos clubes de futebol, bem como aos atletas contratados.

Estas mudanças foram consideradas por especialistas como uma revolução na estrutura do esporte, à medida que a vinculação dos jogadores com os clubes era vista como uma espécie de escravidão, haja vista a necessidade de toda e qualquer

negociação haver a necessidade de anuência por parte da entidade esportiva, o que gerava grande desgaste, inclusive de cunho emocional a estes atletas profissionais.

Entretanto, estas mudanças trazidas pela Lei, em parte não trouxeram efeitos práticos, conforme também mencionado anteriormente, haja vista as manobras utilizadas por clubes, atletas e empresários do futebol.

Para ilustrar de maneira mais objetiva a presente questão, veja a seguir quadro descritivo das condições anteriores e posteriores à Lei Pelé:

	COMO ERA ANTES DA LEI PELÉ	O QUE DIZ A LEI PELÉ	A REALIDADE VIVENCIADA PELO MERCADO DO FUTEBOL
ESCRAVIDÃO	Jogadores eram presos aos clubes.	Jogadores estão livres para trabalharem no clube de sua preferência.	Muitos atletas estão presos a empresários e sujeitam-se às negociações por eles impostas.
SALÁRIOS ATRASADOS	Atrasos em salários não implicavam em prejuízos/problemas aos clubes.	Atrasos permitem aos jogadores rescindirem o contrato de trabalho, nos termos do art. 483 da CLT.	Jogadores precisam acionar o Judiciário para conseguirem sua liberação para jogar em outro clube.

<p>ÊXODO DE JOGADORES</p>	<p>Clubes obtinham grandes lucros com a venda de jogadores.</p>	<p>Clubes estipulam multas rescisórias ou são indenizados por quebra de contrato. O valor deve ser proporcional ao salário do jogador.</p>	<p>Clubes aceita valores de multas inferiores ao estabelecido em contrato, haja vista o receio do atleta aguardar o término do contrato e assim não receberem nada pela transferência efetuada.</p>
----------------------------------	---	--	---

3.9 Prescrição dos créditos decorrentes do contrato. Competência da Justiça do Trabalho.

Considerando que não há na lei específica diferente disposição quanto à prescrição os créditos trabalhistas oriundos do contrato especial de trabalho desportista, aplica-se a norma geral aplicada aos demais trabalhadores.

Nesse sentido, destaca-se entendimento de Alice Monteiro de Barros³⁴:

“Os atletas são titulares de direitos oriundos de um contrato de trabalho, gerador da relação de emprego, logo a prescrição da ação para reivindicá-los é de 5 anos, salvo se houver ruptura do pacto, quando, então, a prescrição estará sujeita ao limite de 2 anos, tudo na forma do artigo 7º, XXIX, da Constituição Federal.”

³⁴ BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho*. 3ª edição. São Paulo: LTr, 2008 P. 140.

Ainda, por se tratar de relação de trabalho, todas as demandas sobre o vínculo jurídico laboral deverão ser apreciados pela Justiça Especializada do Trabalho, conforme artigo 114 da Carta Magna.

Vale, também, destacar o posicionamento coerente e esclarecedor de Sergio Pinto Martins³⁵ sobre o tema:

“Não há dúvida de que a Justiça do Trabalho tem competência para examinar a relação do atleta profissional de futebol e o respectivo clube, pois decorre da previsão do art. 114 da Constituição Federal. Entretanto, o art. 29 da Lei 6.354/76 foi derogado pelo §1º do art. 217 da Constituição. Somente nos casos de disciplina e de competições esportivas é que se deve esgotar a via administrativa. Nos demais casos, o atleta pode socorrer-se diretamente da Justiça do Trabalho para fazer sua postulação, como no caso de salários não pagos, FGTS, etc.”

Por fim, a ação movida perante a Justiça Desportiva não interrompe ou suspende a prescrição da Justiça do Trabalho.

³⁵ MARTINS, Sergio Pinto – *Revista de Direito do Trabalho* nº98. Tribunal Superior do Trabalho: Ano 26 abril - junho de 2000. P. 149

4. JORNADA DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL

4.1 A presença de limites de jornada na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho e sua aplicação ao Atleta Profissional

A ausência de limites expressos da jornada de trabalho do atleta profissional na sua legislação especial, causou, durante longo período, diversas discussões na Doutrina sobre a aplicabilidade da Consolidação das Leis do Trabalho de forma subsidiária. Outra questão controversa era o período de concentração estar ou não incluso como período extraordinário a ser remunerado.

Entretanto, após inserção das novas alterações na Lei Pelé, não restaram mais dúvidas de que a jornada de trabalho do atleta profissional é sim limitada. A redação do artigo 28, parágrafo 4º, VI, da Lei Pelé inserida pela Lei 12.395/2011 limita a jornada de trabalho do atleta profissional a 44 horas semanais.

Havendo limitação da jornada de trabalho, não resta dúvida quanto à obrigatoriedade de horas extraordinárias em caso de extrapolação do limite legal. Esse é o entendimento de Domingos Sávio Zainagh³⁶.

A inovação também se estende ao descanso semanal remunerado. Anteriormente às recentes modificações, os operadores do direito utilizavam-se da Lei 605/49 para argumentar o direito do descanso semanal remunerado. Contudo, o artigo 28, parágrafo 4º, IV, da Lei Pelé passou a prever o repouso semanal remunerado de 24 (vinte e quatro) horas ininterruptas, preferencialmente em dia subsequente à participação do atleta em partida, prova ou equivalente, quando realizada no final de semana.

³⁶ ZAINAGH, Domingos Sávio. *As horas extras do jogador de futebol*. Suplemento Trabalhista. São Paulo: LTr, 2001, ANO 37, p. 231

Por outro lado, a lei é silente quanto aos intervalos interjornada e intrajornada. Assim, tendo em vista o comando do parágrafo 4º do artigo 28 da Lei Pelé: “*Aplicam-se ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista e da Seguridade Social, ressalvadas as peculiaridades constantes desta Lei*”, aplicar-se-ão os artigos 66 e 71 da CLT.

Da mesma forma, é devido o adicional noturno a atleta profissional quando este trabalhar entre as 22 e 5 horas do dia seguinte, visto que se trata de direito constitucional garantido pelo artigo 7º, IX, da Carta Magna. Ainda, será aplicado subsidiariamente o artigo 73 da CLT, visto que compatível com a Lei Pelé.

4.2 A discussão sobre a natureza jurídica do período de concentração.

O assunto tratado a seguir sempre foi motivo de bastante polêmica no meio jurídico, bem como no meio futebolístico. Isso porque, para efeito de jornada de trabalho, o posicionamento de muitos dos juristas bem como do Tribunal Superior do Trabalho é de que apenas deverão ser computadas as horas referentes aos treinamentos e jogos realizados pelo atleta juntamente ao seu clube.

Vale dizer, para estes a concentração não está inclusa na jornada de trabalho do jogador. Isso porque, trata-se de momento que objetiva controlar o físico e a alimentação bem como evitar o *doping* involuntário do atleta, pela ingestão de substâncias proibidas pelas organizações esportivas.

Nesse sentido, destaca-se o posicionamento de Sergio Pinto Martins³⁷

“A concentração não pode ser considerada como período em que o empregado está aguardando ou executando ordens, de forma a ser considerada tempo à disposição do empregador, nos termos do art. 4º

³⁷ MARTINS, Sergio Pinto – *Revista de Direito do Trabalho* nº98. Tribunal Superior do Trabalho: Ano 26 abril-junho de 2000. P. 147.

da CLT. No período da concentração não está participando de um jogo nem está treinando. Não representa a concentração horas de prontidão ou de sobreaviso, como ocorre em relação ao ferroviário. Representa a concentração uma peculiaridade da atividade do atleta profissional, sendo que a lei não manda remunerá-la. 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.”

No mesmo sentido, é o posicionamento do jurista *Domingos Sávio Zainaghi*³⁸:

“Portanto, em face da peculiaridade da profissão de atleta de futebol e, também, pelo fato de o legislador não ter incluído na jornada a concentração, estando esta prevista em artigo próprio, em tal período o jogador não terá direito ao recebimento de horas extras.”

Ainda, oportuno trazer a opinião de Alice Monteiro de Barros³⁹ sobre as denominadas concentrações:

“Não vemos como equiparar a concentração a tempo à disposição para fins de horas extras, sequer para efeito de prontidão ou sobreaviso, pois se a razão jurídica das normas que ensejaram tais direitos não é a mesma, igual não poderá ser a solução.”

Por outro lado, o entendimento de que a concentração não se trata de tempo à disposição do empregador não é unânime, já que tanto na Jurisprudência quanto na Doutrina encontra-se o posicionamento contrário. Nesse sentido, destaca-se trecho do levantado por Ralph Candia⁴⁰:

³⁸ ZAINAGH, Domingos Sávio. *As horas extras do jogador de futebol*. Suplemento Trabalhista. São Paulo: LTr, 2001, ANO 37, p. 233.

³⁹ Barros, Alice Monteiro de. *Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho*. 3ª edição. São Paulo: LTr, 2008. P.. 129.

⁴⁰ CANDIA, Ralph. *Comentários aos contratos trabalhistas especiais*. São Paulo: LTr, 1987, p.18.

“(...) a concentração se traduz em resguardo costumeiro dos atletas e peculiar às competições de importância, daí ter sido consagrada na legislação em causa. Afigura-se útil para obtenção de um melhor rendimento dos jogadores. O prazo de três dias estabelecido como limite, ao nosso ver, não pode deixar de ser considerado como de trabalho normal e, portanto, computável a jornada semanal já examinada, de sorte que, somado às horas colocadas, à disposição antes da concentração, não ultrapassem as quarenta e oito horas semanais, caso em que o excesso será considerado trabalho extraordinário, com incidência de adicional de vinte por cento sobre as horas excedentes. O mesmo critério deverá ser observado quando ocorrer a ampliação da concentração, em nada modificando a situação o fato de o atleta se encontrar à disposição da Federação ou Confederação.”

Apesar de o primeiro posicionamento ser dominante ao segundo, não há como negar que o período de concentração limita a vida privada do atleta, vez que este fica por muitas vezes mais tempo com seus colegas de equipe que com a própria família.

Ocorre que a redação da Lei Pelé enseja muitas discussões e debates jurídicos sobre o tema. Isso porque, como já mencionado, a Lei 12.395/2011 inseriu a limitação de jornada de trabalho do atleta profissional a 44 horas semanais, mas também **estipulou que o período de concentração é tempo à disposição do empregador**. Seguem em destaque os incisos do parágrafo 4º do artigo 28 da Lei Pelé pertinentes ao tema:

I - se conveniente à entidade de prática desportiva, a concentração não poderá ser superior a 3 (três) dias consecutivos por semana, desde que esteja programada qualquer partida, prova ou equivalente, amistosa ou

*oficial, **devendo o atleta ficar à disposição do empregador por ocasião da realização de competição fora da localidade onde tenha sua sede;***

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

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

(...)

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

Ora, não é necessário muito esforço para perceber que a alteração da lei encontra-se completamente contraditória em seus próprios incisos, vez que nenhum dos quatro dispositivos destacados acima são coerentes entre si. Como poderá o atleta cumprir somente 44 horas semanais (inciso IV), quando tiver que permanecer em concentração por três dias anteriores ao jogo, que segundo o inciso I é, frise-se, tempo à disposição do empregador, e não receber qualquer pagamento adicional (inciso II)?

Se a intenção do legislador era que prevalecesse majoritariamente o entendimento de que a concentração é sim tempo à disposição do empregador e passível de recebimento de valores pelos atletas, caso o período determinado em lei seja suplantado, não foi o que ocorreu.

Os Tribunais têm entendido que o período de concentração é uma característica

especial do contrato de trabalho do atleta e por isso não se faz devido o pagamento de horas extras por estes períodos. A seguir, serão apresentados julgados que demonstram este entendimento:

“JOGADOR DE FUTEBOL. HORAS EXTRAS. PERÍODO DE CONCENTRAÇÃO. Nos termos do art. 7º da Lei 6.534/76, a concentração do jogador de futebol é uma característica especial do contrato de trabalho do atleta profissional, não se admitindo o deferimento de horas extras neste período. Recurso de Revista conhecido e não provido.”⁴¹ TST-RR-1297/2002-104-03-00.8. Relator: Ministro José Simpliciano Fontes de F. Fernandes. Publicação: 07/08/2009

“ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. HORAS EXTRAS. PERÍODO DE CONCENTRAÇÃO. Nos termos do art. 7º da Lei 6.534/76, o período de concentração é uma obrigação inerente ao contrato de trabalho do atleta profissional, não se admitindo o deferimento de horas extras neste período⁴².” Processo RO 363452010506 PE 0000363-45.2010.5.06.0001. Relator: Fernando Cabral de Andrade Filho. Publicação: 09/06/2011

Ante as explanações acima efetuadas, fica muito claro que diante das divergências trazidas pelo texto da Lei Pelé, Os Tribunais desconsideraram as determinações ali impostas e mantiveram o entendimento já existente antes de sua redação.

⁴¹ Disponível em:

<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTst.do?conscsjt=&numeroTst=1297&anoTst=2002&varaTst=104&trtTst=03&seqTst=00&consulta=Consultar> Acesso em 31/08/2015

⁴² Disponível em: <http://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19521984/recurso-ordinario-trabalhista-ro-363452010506-pe-0000363-4520105060001> Acesso em 31/08/2015

5. SALÁRIO E REMUNERAÇÃO. PARCELAS PECULIARES DA RELAÇÃO DE TRABALHO DO DESPORTISTA.

A relação de trabalho entre o atleta profissional de futebol e a entidade de prática desportiva possui diversas peculiaridades, conforme está sendo aqui exposto. Essas são derivadas da própria atividade especial do jogador de futebol. Nesse contexto, destacadas neste capítulo estão as rubricas, características e as tipicidades das remunerações gerais e específicas do atleta profissional de futebol.

5.1 Salário e remuneração

A remuneração, como já é sabida, é gênero da qual o salário é espécie. A remuneração do atleta profissional de futebol é composta de diversas parcelas, sendo, salário fixo, luvas, gratificações, prêmios e outras verbas. Pode-se ainda dizer que é a contraprestação devida e paga diretamente pelo empregador ou por terceiro ao empregado em virtude da relação de emprego.

A remuneração é característica inerente ao contrato de trabalho profissional de futebol a onerosidade, como reza o artigo 28 da Lei Pelé:

“A atividade do atleta profissional é caracterizada por remuneração pactuada em contrato especial de trabalho desportivo, firmado com entidade de prática desportiva (...)”.

De acordo com Alice Monteiro de Barros⁴³, aplica-se ainda de forma subsidiária o conceito do artigo 457 da CLT. Ainda, conforme Antônio Sergio Figueiredo Santos⁴⁴, o abono de férias, o décimo terceiro salário, as gratificações, os prêmios e demais verbas inclusas no contrato de trabalho são todas verbas inclusas na remuneração do

⁴³ BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho*. 3ª edição. São Paulo: LTr, 2008. P. 115.

⁴⁴ SANTOS, Antônio Sergio Figueiredo Santos. *Prática Desportiva*. Belo Horizonte: Inédita, 2001, p. 41.

atleta.

Assim, as parcelas pagas pelo clube com natureza salarial produzem efeitos econômicos previdenciários e trabalhistas.

Vale destacar que, em caso de atraso de salários, por período igual ou superior a três meses, o contrato de trabalho estará rescindido, podendo o atleta transferir-se para qualquer outro entidade esportiva nacional ou internacional, podendo ainda exigir o pagamento dos consectários atrasado, bem como indenização compensatória, conforme prevê o artigo 31 da Lei Pelé.

5.2 Outros componentes específicos da remuneração do Atleta Profissional de Futebol

5.2.1 Luvas – conceito e efeitos no contrato de trabalho

“Luvas” é a parcela que representa uma gratificação ao atleta profissional que está por muitas vezes deixando o seu antigo clube, bem como está alterando seu domicílio, condição climática e que vive, entre outras situações inerentes à mudança.

Trata-se de uma complementação salarial, cujo pagamento ao atleta profissional de futebol pela entidade de prática desportiva será realizado na forma em que pactuado no contrato de trabalho. As “luvas” não são legalmente obrigatórias, mas se previstas em contrato, deverão ser pagas.

Sua previsão legal expressa foi revogada pela Lei 12.395/2011. A referida parcela estava estabelecida no artigo 12, da Lei nº 6.354/76, o qual dispunha:

“Artigo 12 – Entende-se como luvas a importância paga pelo empregador ao atleta na forma do que for convencionado, pela assinatura do contrato.”

No entanto, muito embora o dispositivo tenha sido revogado, como não há dispositivo

que denegue o seu pagamento, a prática do pagamento desta parcela ainda subsiste.

Outro ponto a ser abordado é a natureza jurídica da parcela. As luvas têm caráter salarial, integrando a remuneração para todos os efeitos legais, e constituem um reconhecimento pelo desempenho e pelos resultados alcançados pelo profissional em sua carreira, afinal de contas, nenhum clube pagará luvas para contratar jogador que não tenha qualidades específicas de seu interesse.

Não há diferença se as luvas são recebidas pelo jogador de uma única vez ou em parcelas. Apesar de alguns juristas defenderem o contrário, as luvas não correspondem a uma indenização, pois não se trata de ressarcimento, compensação ou reparação de nenhuma espécie.

Neste passo, Alice Monteiro de Barros⁴⁵ destaca que:

“Seu valor é fixado em vista da eficiência do atleta antes de ser contratado pela entidade desportiva, ou seja, o desempenho funcional já demonstrado no curso de sua vida profissional; logo embora de natureza retributiva, não se confunde com prêmio e gratificações, cujas causas ocorrem no curso do contrato. As luvas têm natureza de salário pago por antecipação, não se confundindo com indenização, pois nelas não se encontra presente o caráter ressarcitório advindo de perda.”

Dessa forma, as "luvas" possuem caráter nitidamente salarial, e devem integrar a remuneração do atleta profissional de futebol para todos os efeitos legais trabalhistas, computando-se para o cálculo e pagamento de férias, décimo terceiro salário e FGTS.

Ainda, as "luvas" podem ser pagas de uma única vez, em parcelas semestrais ou ainda de forma mensal. Estas podem ser pagas em dinheiro ou em bens, o que é

⁴⁵ BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho*. 3ª Edição. São Paulo: LTr, 2008. P. 117.

corriqueiro no meio futebolístico profissional. Não é raro os jogadores receberem carros e apartamentos dos seus clubes, por ocasião da assinatura do contrato de trabalho.

Salienta-se, por derradeiro, que as “luvas” de que ora tratadas são parcelas convencionais e não imperativas, possuindo caráter facultativo. Todavia, uma vez ajustadas, passam a ter caráter obrigatório e integram, com já dito, a remuneração do atleta profissional para todos os efeitos legais.

5.2.2 Bicho

O termo “bicho”, como indica Domingos Sávio Zainaghi⁴⁶ surgiu na época do amadorismo. Nessa época, como demonstrado no capítulo 1 deste trabalho, os jogadores recebiam pagamentos sobre as vitórias e quando questionados sobre a origem do dinheiro afirmavam terem ganhado no “jogo do bicho”.

Trata-se de instrumento motivador inegavelmente eficiente, como bem observado por Jean Marcel Mariano de Oliveira⁴⁷, vez que beneficia a grande maioria de atletas profissionais são remunerados muitas vezes pelo salário mínimo.

Para José Martins Catharino⁴⁸ o “bicho” é uma espécie de prêmio pago ao atleta pelo clube, podendo estar ou não previsto no contrato de emprego. Este possui natureza de prêmio individual, de caráter retributivo ao atleta profissional e, em razão da sua habitualidade, deve integrar a remuneração para todos os efeitos legais.

Cumprе salientar, ainda, que a Lei n. 6.354/76, revogada, em seu artigo 24, proibia que a entidade de prática desportiva pagasse aos atletas prêmios ou gratificações superiores a remuneração mensal. Dessa forma, aplicar-se-á a CLT. Em caso de

⁴⁶ ZAINAGH, Domingos Sávio. *Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

⁴⁷ OLIVEIRA, Jean Marcel Mariano de. *O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol*. São Paulo: LTr, 2009. p. 65.

⁴⁸ CATHARINO, José Martins. *O contrato de emprego desportivo no direito brasileiro*. São Paulo: LTr, 1969.

pagamento habitual de gratificações, estas serão integradas à remuneração para todos os efeitos legais, visto o princípio da “*primazia da realidade*”.

5.2.3 As chamadas “mala preta” e “mala branca”

As popularmente conhecidas “mala preta” e “mala branca” são parcelas pagas por terceiros para os jogadores, em virtude da ocorrência de determinado jogo. Por serem pagas por terceiros, essas parcelas são costumeiramente equiparadas às gorjetas.

Por outro lado, há a polêmica sobre a moral de seu pagamento.

A distinção de uma e outra é a licitude moral e fática, sendo a segunda admitida no ordenamento jurídico-desportivo, enquanto a primeira é ilícita e equiparada à corrupção. Muito embora em ambas haja o objetivo de beneficiar ao clube pagador.

A mala preta caracteriza-se por ser paga em dinheiro aos atletas de um clube com o intuito de manipular o resultado de uma partida de futebol, de modo a beneficiar uma terceira equipe (geralmente a responsável pelo pagamento). Esta prática costuma ser repudiada pelos times de futebol, mas infelizmente ainda é utilizada em que pese ser moralmente e legalmente condenável.

No entanto, neste caso por se tratar de “gorjeta” ilícita, o atleta que recebe o referido incentivo comete falta grave, sendo passível de punição disciplinar ou até mesmo de rescisão por justa causa, nos termos do artigo 482 da CLT. Vale lembrar que a mala preta fere o princípio do “jogo limpo” fundamental nas partidas desportistas.

Já a mala branca é fornecida aos atletas de um clube por outra entidade desportiva para incentivar que estes ganhem a partida, o que beneficiará o clube pagador. Apesar de também ser condenável moralmente, esta se equipara ao bicho, já que os jogadores continuarão a terem que se dedicar ao máximo ao jogo.

Ressalte-se ainda que esta equiparação ao bicho também se aplica para as questões de cunho trabalhista (incidências e reflexos).

5.2.4 Direito de arena

O direito de arena está conceituado e disciplinado pela Lei n. 9.615/98 com as devidas alterações concedidas pela Lei 12.395/2011, nos seguintes termos:

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

Em consonância com o posicionamento de Alice Monteiro de Barros⁴⁹, o direito de arena é considerado conexo ao direito à imagem do atleta, sendo este previsto no artigo 5º, XXVIII, “a”, da CF. Ainda, a autora destaca a natureza jurídica salarial do direito de arena, vez que o equipara à gorjeta.

Para Irany Ferrari⁵⁰, o direito de arena é aquele que se obriga o atleta em apresentações públicas, o qual faz jus à percepção de percentual do arrecadado. Já no contrato de trabalho, no qual pretende se explorar o direito de arena, por muitas vezes encontra-se implícito ou explícito o direito de imagem, vez que ambos se completam.

Outra conceituação é a feita por Eduardo Milléo Baracat⁵¹:

⁴⁹ BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho*. 3ª edição. São Paulo: LTr, 2008. P. 123.

⁵⁰ FERRARI, Irany. *Direito de imagem e direito de arena nas atividades desportivas*. Suplemento Trabalhista nº. 030/06. Ano 42. São Paulo: 2006, LTr. P. 150.

⁵¹ BARACAT, Eduardo Milleo. *A retribuição do direito de arena do atleta profissional*. Suplemento Trabalhista nº. 041/05. Ano 41. São Paulo: 2005, LTr. P. 163.

“O direito de arena é o direito do atleta profissional à própria imagem durante um evento desportivo. O atleta profissional faz jus, portanto, a uma retribuição pela transmissão ou retransmissão de sua imagem durante o referido evento.”

Diferente é o entendimento de Felipe Legrazie Ezabella⁵²:

“Direito de arena é o direito conferido às entidades de prática desportiva, e não aos atletas, de negociar a transmissão ou retransmissão das imagens de qualquer evento de que participem. Ou seja, as entidades de prática, mais comumente chamadas de clubes, que detêm todos os direitos relativos à imagem coletiva do espetáculo, com exceção dos flagrantes para fins jornalísticos. Os atletas apenas terão direito a um percentual do que for negociado.”

Importante ressaltar que o artigo 42 da Lei Pelé esclarece que o direito de arena pertence à entidade de prática desportiva, ao clube, pessoa jurídica. Não há como se atribuir, portanto, a titularidade do referido direito aos atletas, considerando a formulação legal. Aos jogadores, apenas são atribuídos 5% do valor negociado pelos clubes, conforme parágrafo primeiro:

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

O referido valor repassado aos jogadores equipara-se às gorjetas, devendo ser

⁵² EZABELLA, Felipe Legrazie. *Direito de imagem de atleta e direito de arena. Atualidades sobre direito desportivo no Brasil e no mundo*. Dourados: Ed. Seriema, 2009. P. 125.

aplicado o artigo 457 da CLT, para fins de integração da remuneração.

Por fim, o artigo 42 da Lei Pelé ressalva em seu parágrafo segundo que o disposto naquele artigo não se aplica à exibição de flagrantes de espetáculo ou evento desportivo para fins exclusivamente jornalísticos, desportivos ou educativos.

Define também que a captação das imagens para a exibição de flagrante de espetáculo ou evento desportivo dar-se-á em locais reservados, nos estádios e ginásios, para não detentores de direitos ou, caso não disponíveis, mediante o fornecimento das imagens pelo detentor de direitos locais para a respectiva mídia, bem como que a duração de todas as imagens do flagrante do espetáculo ou evento desportivo exibidas não poderá exceder 3% do total do tempo de espetáculo ou evento, sendo proibida a associação das imagens exibidas com base neste artigo a qualquer forma de patrocínio, propaganda ou promoção comercial.

Quanto ao espectador pagante, por qualquer meio, de espetáculo ou evento desportivo a lei o equipara, para todos os efeitos legais, ao consumidor, nos termos do Código de Defesa do Consumidor.

5.3 Direito de Imagem

Atualmente cessão dos direitos de imagem do atleta ao clube está qu a s e sempre atrelada à sua contratação.

Jorge Miguel Acosta Soares⁵³ define o Direito de Imagem como:

“(...) aquele que o indivíduo tem sobre sua estética, sob sua forma plástica sob os componentes peculiares que o distinguem e o

⁵³ Soares, Jorge Miguel Acosta. Direito de imagem e direito de arena no contrato de trabalho do atleta profissional. São Paulo: LTr, 2008. P. 72.

individualizam dos demais. É direito que recai sobre a forma física do indivíduo, exclusivamente sobre seus traços externos, sem qualquer relação com suas qualidades interiores. (...)”.

Ora, atleta profissional por muitas vezes é contratado para participar das partidas pelo seu clube e também para se exibir ao público, utilizando-se de camisa, símbolos e cores determinados pelo time.

Há a discussão sobre a natureza jurídica dos valores recebidos pelo jogador de futebol sob a finalidade de ressarcir-lo pela cessão de sua imagem às atividades econômicas do clube. Isso porque, muitas entidades desportistas, utilizavam-se disso para complementar o salário do jogador, sem que haja repercussões trabalhistas.

Conforme esclarece Alice Monteiro de Barros, o atleta constitui uma pessoa jurídica com a única finalidade de receber parte do salário ajustado. Entretanto, a jurista ressalta que a referida pessoa jurídica é criada com a finalidade de desvirtuar a aplicação da legislação trabalhista. Isso porque, muitas vezes apesar do atleta receber a referida quantia, não há qualquer exploração de sua imagem pelo clube contratante.

Em caso de flagrante fraude, por analogia e com a aplicação do princípio da primazia da realidade para que todos os valores sejam refletidos no contrato de trabalho, se pode utilizar a Súmula 331, I, do TST:

331 - Contrato de prestação de serviços. Legalidade.

I-A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

No mais, vale esclarecer, quando não desvirtuado o objetivo do contrato de cessão de imagem, este possui toda a sua validade concedida pela Lei Pelé, conforme artigo

87-A. Trata-se de dispositivo incluído pela Lei n. 12.395/2011, o qual autoriza que o direito ao uso da imagem do atleta seja por ele cedido ou explorado, mediante ajuste contratual de natureza civil e com fixação de direitos, deveres e condições inconfundíveis com o contrato especial de trabalho desportivo.

A legislação específica diferenciou de forma clara o contrato de cessão de uso de imagem, bem como a sua natureza jurídica. Portanto, o direito de uso de imagem será cedido pelo atleta por meio de contrato específico de natureza jurídica civil, aparte do contrato especial de trabalho e, em regra, caso não vislumbrada nenhuma fraude, a remuneração proveniente do contrato civil, não terá qualquer incidência de reflexos trabalhistas.

6. DOS DEMAIS PROFISSIONAIS DO ESPETÁCULO FUTEBOLÍSTICO

Para a realização de uma partida de futebol, são necessários alguns outros profissionais além dos jogadores de futebol. No entanto, estes outros não estão incluídos nas normas específicas aplicadas aos atletas profissionais de futebol.

A situação jurídica dos árbitros de futebol, os quais não são considerados atletas profissionais, em conformidade com a Lei Pelé, divide-se em duas correntes. A primeira, minoritária, defende que o árbitro de futebol é empregado das federações, visto que presta serviços de forma habitual, pessoalmente, sob subordinação, já que pode ser punido por esta em caso de equívocos, percebendo remuneração. Já a segunda corrente, nega a existência de qualquer vínculo empregatício entre o árbitro de futebol e a federal respectiva.

Ocorre que a Lei Pelé é clara em conceder natureza de trabalho autônomo aos árbitros, conforme se verifica da simples análise dos dispositivos a seguir:

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

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

Outro profissional importante ao espetáculo futebolístico, mas que não é considerado atleta profissional para efeitos da Lei Pelé, é o treinador profissional de futebol. Esse

possui lei específica que regulamenta a sua profissão. A lei 8.650/93 nos seus primeiros dispositivos define:

Art. 1º A associação desportiva ou clube de futebol é considerado empregador quando, mediante qualquer modalidade de remuneração, utiliza os serviços de Treinador Profissional de Futebol, na forma definida nesta Lei.

Art. 2º O Treinador Profissional de Futebol é considerado empregado quando especificamente contratado por clube de futebol ou associação desportiva, com a finalidade de treinar atletas de futebol profissional ou amador, ministrando-lhes técnicas e regras de futebol, com o objetivo de assegurar-lhes conhecimentos táticos e técnicos suficientes para a prática desse esporte.

Dessa forma, não resta dúvida que o treinador de futebol é empregado do clube e a ele se aplica a legislação trabalhista, quando não em confronto com a lei especializada.

CONCLUSÃO

A história do futebol no Brasil, conforme se verifica, caminhou juntamente com a democratização do país. A luta contra a discriminação e melhores condições de trabalho também. E ainda, a busca pelo reconhecimento do direito à dignidade da pessoa em todas mais diferentes profissões existentes restou evidenciada com o advento da Constituição Federal de 1988.

A Lei Pelé, cuja importância foi fundamental e alterou profundamente a relação entre atletas profissionais de futebol e as entidades desportistas, comparada com a Lei Áurea, extinguiu o instituto do “passe”, vez que esse não estava em consonância com o disposto no artigo 5º, VIII, da Constituição Federal de 1988, como demonstrado em tópico próprio.

Sob a análise realizada neste trabalho, não resta qualquer dúvida da condição de empregado especial do atleta profissional de futebol, bem como a atual consonância da Lei Pelé com a Consolidação das Leis do Trabalho.

Em verdade, ainda, há pontos de importante relevância a serem estudados e revistos, como é, por exemplo, o caso das contradições apresentadas no tópico específico, no que se refere ao período em que o atleta permanece em concentração, como estas horas devem ser remuneradas e se estas horas devem ser remuneradas.

De fato este é o papel do jurista. Analisar as relações jurídicas e estar pronto para alterar o seu pensamento e opinião em virtude de alterações legislativas e diferentes relações jurídicas, bem como, por meio das indagações realizadas, resolver eventuais conflitos normativos em casos práticos, sem utilizar-se do coração de torcedor, mas sim de sua razão.

Considerando a grande crise com as entidades do futebol (CBF e FIFA), diante dos escândalos de corrupção oportuna, pertinente e atual a presente análise.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Amador Paes de. *CLT Comentada: legislação, doutrina e jurisprudência*. 3ª edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2005.

BARACAT, Eduardo Milleo. *A retribuição do direito de arena do atleta profissional*. Suplemento Trabalhista nº. 041/05. Ano 41. São Paulo: LTr, 2005.

BARROS, Alice Monteiro. *O atleta profissional de futebol em face da “Lei Pelé” (N. 9.615, de 24.3.98)*. Revista LTr, Vol. 64, nº3, Março de 2000.

_____. *Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho*. 3ª edição. São Paulo: LTr, 2008.

_____. *Curso de Direito do Trabalho*. 3ª edição. São Paulo: LTr, 2006.

CANDIA, Ralph. *Comentários aos contratos trabalhistas especiais*. São Paulo: LTr, 1987.

CARRION, Valentim. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 25ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2000.

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

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 6ª Edição. São Paulo: LTr, 2007.

DUARTE, Orlando. *Todos os esportes do mundo*. São Paulo: Makron Brooks, 1996.

EZABELLA, Felipe Legrazie. *Direito de imagem de atleta e direito de arena. Atualidades sobre direito desportivo no Brasil e no mundo*. Dourados: Seriema, 2009.

FERRARI, Irandy. *Direito de imagem e direito de arena nas atividades desportivas*. Suplemento Trabalhista nº. 030/06. Ano 42. São Paulo: 2006, LTr.

KERTZMAN, Ivan, Martinez Luciano – *Guia Prático da Previdência Social – 5ª Edição – São Paulo – Editora Saraiva – 2014 – Pág 27*.

MAGANO, Octavio Bueno – *Manual do Direito do Trabalho. Direito Individual do Trabalho – 4ª Edição – São Paulo: LTr, 1993*.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 15ª Edição. São Paulo: Atlas, 2001.

_____. *Revista de Direito do Trabalho* nº98. Tribunal Superior do Trabalho: Ano 26 abril-junho de 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 30ª Edição. São Paulo: LTr, 2004.

NERY JÚNIOR, Nelson – *Princípios do Processo Civil na Constituição Federal – 07ª Edição – Editora Revista dos Tribunais – São Paulo – 2003 – pág. 30-31*.

OLIVEIRA, Jean Marcel Mariano de. *O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol*. São Paulo: LTr, 2009.

PERRY, Valed. *Direito Desportivo “Temas”*. Rio de Janeiro: 1981.

_____. *Futebol e legislação: nacional e internacional*. Rio de Janeiro: Gráfica Vitória, 1973. P. 16-17.

REIS, Nélio. *Contratos especiais de trabalho*. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1955.

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

SANTOS, Antônio Sergio Figueiredo Santos. *Prática Desportiva*. Belo Horizonte: Inédita, 2001.

SÜSSEKIND, Arnaldo, Délio Maranhão, Segadas Vianna, Lima Teixeira. *Instituições de Direito do Trabalho*. 22ª Edição. Vol. 1. São Paulo: LTr, 2005.

TUBINO, Manoel José Gomes. MACHADO, Rubens Approbato (coordenação). *Curso de Direito Desportivo Sistêmico*. São Paulo: Quartier Latin, 2007.

ZAINAGH, Domingos Sávio. *As horas extras do jogador de futebol*. Suplemento Trabalhista. São Paulo: LTr, 2001.

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