



UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO – UFOP
Escola de Direito, Turismo e Museologia
Departamento de Direito



Leonardo Barros Pereira

O CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL

Ouro Preto-MG
2023

Leonardo Barros Pereira

O CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL

Monografia apresentada à Universidade Federal de Ouro Preto, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Amauri Cesar Alves

Área de concentração: Direito do Trabalho



FOLHA DE APROVAÇÃO

Leonardo Barros Pereira

O CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito

Aprovada em 29 de março de 2023

Membros da banca

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves - Orientador - Universidade Federal de Ouro Preto
Profa. Dra. Juliana Evangelista de Almeida - Universidade Federal de Ouro Preto
Liza Guedes Vilhena Marcachini - PPGD - Universidade Federal de Ouro Preto

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves, orientador do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 02/05/2023



Documento assinado eletronicamente por **Amauri Cesar Alves, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 02/05/2023, às 09:27, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0517308** e o código CRC **BB3376FE**.

RESUMO

A presente monografia pretende abordar, primeiramente, a contextualização do futebol para o Brasil, seu valor como entretenimento, sua importância na sociedade, trazendo a evolução do esporte como um todo, o processo de popularização do futebol entre os brasileiros e a evolução legislativa que o acompanhou, até que se tornasse o esporte de alto rendimento mais popular do Brasil. Com isso, analisar-se-á o futebol profissional para aqueles que o praticam, isto é, os atletas profissionais de futebol, como são reguladas suas relações para com os clubes, quais os direitos trabalhistas lhe são aplicáveis, abordando também as peculiaridades para com os direitos trabalhistas em geral em razão da natureza da prática de esporte de alto rendimento, trazendo também as discussões doutrinárias e jurisprudenciais, superadas e em aberto, responsáveis pela construção da figura trabalhista do atleta profissional de futebol no Brasil.

Palavras-chave: Futebol; Direito Desportivo; Contrato de Trabalho Desportivo; Lei Pelé; Particularidades; Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol.

ABSTRACT

This work intends to address, first of all, the context in which is inserted Brazilian football, its value as entertainment, its importance for society, bringing the evolution of the sport as a whole, the process of popularization of football among Brazilians and the legislative evolution that followed, until it became the most popular high-performance sport in Brazil. This way, professional football will be analyzed in the eyes of those who actually practice it, that is, professional football athletes, how their relations with the clubs are regulated, what labor rights are applicable to them, also addressing the peculiarities with regard to labor rights in general due to the nature of the practice of a high performance sport, also bringing the latest court discussions responsible for the evolution of the labor figure of the professional football player in Brazil.

Keywords: Football; Sports Law; Soccer; Special Sports Law Contract; Particularities; Labor Rights Of The Professional Soccer Player.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	6
2 EVOLUÇÃO DO FUTEBOL COMO ESPORTE DE MASSA NO BRASIL E NO MUNDO.....	7
3. LEGISLAÇÃO DESPORTIVA NO BRASIL E DIREITO DO TRABALHO.....	9
3.1 Atletas amadores e semiprofissionais.....	10
3.2 Atletas profissionais.....	11
3.3 Contrato individual de trabalho do atleta profissional de futebol.....	12
3.3.1 <i>Contrato de trabalho por tempo determinado.....</i>	<i>15</i>
3.3.2 <i>Duração do Trabalho.....</i>	<i>17</i>
3.3.3 <i>Remuneração e Salário.....</i>	<i>25</i>
3.3.4 <i>Transferências e empréstimos.....</i>	<i>41</i>
3.3.5 <i>Cláusulas indenizatórias.....</i>	<i>44</i>
3.3.6 <i>Garantias provisórias de emprego.</i>	<i>45</i>
4 ESPECIFICIDADES DOS DIREITOS TRABALHISTAS DOS ATLETAS PROFISSIONAIS DE FUTEBOL EM CONTRAPONTO AO EMPREGO CELETISTA ORDINÁRIO.....	48
CONCLUSÃO.....	50
REFERÊNCIAS.....	52

1 INTRODUÇÃO

O Brasil é um país que possui no seio de sua cultura o futebol. Conhecido no mundo como o “país do futebol”, muitas das crianças brasileiras sonham ou já sonharam em ser profissionais da bola.

O presente trabalho pretende abordar os tópicos relativos ao direito do trabalho aplicado aos atletas profissionais de futebol, esclarecendo todos os pontos em comum, bem como todas as peculiaridades que distinguem as relações trabalhistas entre atleta e seu clube empregador.

Para tanto, pretende-se abordar as regras gerais e institutos em direito do trabalho, analisando a aplicabilidade de tais institutos frente às peculiaridades do cotidiano entre o trabalhador ordinário e o atleta profissional de futebol. Examinar-se-á, também, as legislações especiais aplicáveis, bem como as mais recentes discussões doutrinárias sobre os direitos trabalhistas de tais profissionais.

Apesar de terem seus contratos respaldados pela legislação trabalhista, o futebol de alto rendimento físico faz com que os clubes empregadores exijam mais do que se exige de empregados ordinários, o que, combinado com a natureza da prática do futebol profissional, faz haver a discussão sobre a viabilidade de aplicação de vários institutos trabalhistas, bem como a necessidade de legislações especiais que visem resguardar os direitos desses trabalhadores.

Assim, levando em consideração as características de uma prática esportiva de alto rendimento e esforço físico exigido, as questões relativas à jornada de trabalho e à remuneração percebida pelos profissionais de tal ramo suscitam várias disputas no Poder Judiciário, pelo qual se faz necessário entender qual o posicionamento da doutrina e dos tribunais acerca dos direitos aplicáveis e não aplicáveis aos jogadores de futebol, bem como os pontos que ainda hoje são controvertidos. Portanto, é objetivo deste trabalho analisar os institutos jurídicos constitucionais e trabalhistas, especialmente no que se refere à Jornada e Duração do Trabalho e à Remuneração, sua aplicabilidade em frente à natureza especial do labor do atleta profissional do futebol, bem como a necessidade e importância de legislações especiais para regulamentar tal ofício. Para isso, far-se-á uso da metodologia de pesquisa bibliográfica, por meio do estudo das mais relevantes obras e literaturas pertinentes publicadas até então.

2 EVOLUÇÃO DO FUTEBOL COMO ESPORTE DE MASSA NO BRASIL E NO MUNDO

Originado na Inglaterra, por volta do Século XVII, o futebol é hoje o esporte mais famoso e popular do mundo. Apesar de ter sido exportado pelas elites inglesas, rapidamente foi se tornando paixão nacional dos brasileiros e se arraigou por toda a sociedade, tornando-se um fator de junção das massas, quebrando barreiras sociais, raciais, étnicas e socioeconômicas.

Charles Miller era um brasileiro, estudante paulista e descendente de ingleses que, após passar anos na Inglaterra, voltou ao Brasil trazendo a bola e o livro oficial de regras da Football Association, entidade que organiza o futebol na Inglaterra, fundada em 1863, sendo a associação de futebol mais antiga do mundo. Charles Miller ainda participou ativamente na organização de partidas de futebol entre times de empresas na capital paulista, e é considerado hoje o pai do futebol no Brasil.

Nos primeiros anos, o esporte era praticado dentro de colégios, restrito às classes sociais mais elitizadas do país, estudantes estes que, posteriormente, migravam para os primeiros clubes. Todavia, a facilidade em praticar tal esporte, somado à necessidade de ampliação do número de praticantes visando a formação de times, logo fez com que o futebol se espalhasse por toda a sociedade, deixando de ser um esporte exclusivamente elitista.

Assim, o futebol começou a ser praticado pelas mais diversas camadas sociais, seja por estudantes de alto poder aquisitivo, nas escolas e universidades, seja por trabalhadores espalhados pelas fábricas em São Paulo e Rio de Janeiro.

Com a popularização do futebol, os clubes nacionais de remo, um dos esportes mais praticados no Brasil até então, também se tornaram clubes de futebol, com as primeiras partidas com comercialização de ingressos sendo realizadas logo nos primeiros anos do século XX.

Com a popularização do futebol e, conseqüentemente, maior demanda por jogadores e campos, as fábricas passaram a construir campos de futebol para atrair operários à prática do esporte. A partir dos 20 primeiros anos do século XX com a realização da Copa do Mundo e o surgimento de ídolos nacionais, sobretudo jogadores negros, bem como a participação maciça dos imigrantes em território nacional, o futebol se popularizou bastante no Brasil, com a construção dos primeiros estádios.

A popularização do futebol, sobretudo nas classes sociais dominadas pelos empregados das fábricas paulistas e cariocas, logo apresentou desafios à evolução do esporte no Brasil. Muitos desses praticantes trabalhavam sob regime intenso de jornada de trabalho, o que impossibilitava em um primeiro momento que esses jogadores pudessem se profissionalizar, treinar e, de fato, se tornarem atletas.

Ademais, o pagamento de uma importância fixa para prática de esportes não era bem aceito socialmente, o que também se tornava um empecilho à profissionalização no esporte. Aos poucos as fábricas foram remanejando seu pessoal, retirando esses operários da linha de produção

A partir daí, o esporte não parou de crescer e, hoje é uma indústria que movimenta, só no Brasil, segundo a Confederação Brasileira de Futebol, cerca de R\$ 53 bilhões de reais na economia nacional. Apesar da maioria dos jogadores de futebol no Brasil não serem bem remunerados, aqueles que são de fato conhecidos pela população, por estarem sempre nos noticiários esportivos, recebem valores astronômicos, o que, somado à paixão pelo esporte, faz nascer nas famílias pobres a esperança de uma vida melhor, representada pelas crianças que, desde cedo, mostram seus talentos e treinam para se tornar profissionais no futuro.

3 LEGISLAÇÃO DESPORTIVA NO BRASIL E DIREITO DO TRABALHO

De acordo com Alexandre Agra Belmonte, Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, a história do direito desportivo brasileiro é dividida, didaticamente, em três fases: a primeira, de 1932 a 1945, a segunda de 1946 a 1988, ambas com caráter intervencionista do Estado, com o terceiro período se iniciando com a promulgação da Constituição Federal, em 1988. (BELMONTE, Alexandre, 2010.)

No primeiro período, não só o futebol, mas o desporto em geral, era encarado mais como educação física, com diversos Decretos sendo expedidos visando estabelecer a organização das práticas desportivas nas universidades, a gestão financeira das associações de práticas desportivas, dentre outros. Ainda no segundo período, outros regulamentos foram expedidos, visando regular, por exemplo, o registro das associações, o horário para prática de competições desportivas etc.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943, promulgada em um contexto de franco crescimento do futebol, ainda assim deixou à margem das normas trabalhistas a proteção aos jogadores de futebol, inviabilizando um maior equilíbrio entre clube empregador e atleta. A relação de emprego entre o atleta profissional de futebol e os clubes teve a sua primeira regulamentação com a Lei n. 6.354, de 1976, apenas, que posteriormente veio a ser revogada pela Lei n. 12.395/2011, vigente nos dias atuais. A ligação do esporte com o direito, de fato, começou a se consolidar a partir da promulgação da Constituição Federal.

No que tange à Lei n. 9.615/1998, a “Lei Pelé”, esta visou regular algumas situações fáticas em que a CLT, como norma geral de direitos trabalhistas, não foi capaz de solucionar.

A Lei Pelé tinha o objetivo de dar fim ao que se chamava de “passe do atleta”. Esse passe estabelecia que o jogador pertencia ao clube, e assim seria até que este clube o vendesse a outro time. Com isso, o atleta ficava preso ao clube, mesmo após o fim de seu contrato de trabalho, ou seja, o passe era um instituto que impedia que o trabalhador jogador de futebol pudesse escolher outro clube empregador, ficando adstrito àquele clube e aquela cidade, não tendo qualquer liberdade nas escolhas sobre seu futuro profissional, o que resta flagrante ofensa à dignidade da pessoa e ressalta a desigualdade entre patrão e empregador na negociação contratual.

Com o instituto do passe, o atleta tornava-se um trabalhador que não tinha o direito de mudar de emprego, que não podia discutir bilateralmente seu contrato de trabalho, que se via obrigado a aceitar as condições impostas por seu empregador, sob pena de não poder exercer a sua profissão (NAPIER, 2003, p. 57).

Com o advento da Lei Pelé, o vínculo desportivo entre atleta e clube passou a ser subsidiário, ou seja, acessório ao vínculo empregatício, o que significa que tal vínculo, ao término do contrato de trabalho, também restaria extinto. Ademais, o passe foi substituído por cláusulas indenizatórias e compensatórias, que passariam a ser estipuladas nos contratos firmados entre clube e atleta.

Outro aspecto importante da referida lei é a estipulação de prazo. A partir de então, os contratos de trabalho firmados entre atleta e clube teriam prazo determinado. Assim, dispõe o artigo 29 do referido diploma normativo:

Art. 29. A entidade de prática desportiva formadora do atleta terá o direito de assinar com ele, a partir de 16 (dezesesseis) anos de idade, o primeiro contrato especial de trabalho desportivo, cujo prazo não poderá ser superior a 5 (cinco) anos.

Com isso, se estabeleceu também a prioridade do clube formador em firmar o primeiro contrato profissional daquele atleta. É um mecanismo de proteção aos clubes, uma vez que, com o fortalecimento das redes sociais, das categorias de base e com o “recrutamento” desses futuros jogadores cada vez mais cedo, muitos desses futuros atletas já são conhecidos e assediados desde a sua infância.

3.1 Atletas amadores e semiprofissionais

As atividades desportivas podem ser praticadas de forma profissional ou não profissional. A prática amadora e semiprofissional enquadra-se na prática do futebol de forma não profissional.

A Constituição Federal, em seu artigo 217, caput e incisos, faz menção expressa à prática do desporto, seja de maneira “formal” ou “não formal”, “profissional” ou “não profissional”, e trata também do desporto educacional e o de alto rendimento, estabelecendo, para qualquer caso, o dever do Estado em fomentar tais práticas.

Inclusive, foi com a Constituição de 1988 que o ordenamento jurídico brasileiro se deparou, pela primeira vez, com o termo “desporto profissional”.

Todavia, vale frisar que não há precisão na conceituação entre desporto profissional e desporto não profissional, uma vez que profissional é conceito que se aplica, ou não, ao atleta. Isso porque um clube, que disputa competições “profissionais”, também pode participar de competições de modo não profissional, como ocorre nas categorias de base até os 15 anos de idade.

Com isso, serão atletas não profissionais aqueles que não recebam remuneração pactuada em um contrato formal de trabalho para com o clube. É nessa ideia que o Capítulo I, Seção I, do Regulamento de Registro e Transferências da Confederação Brasileira de Futebol dispõe:

Art 1º, §2º: É considerado não profissional o atleta de futebol que o pratica sem receber ou auferir remuneração, ou sem tirar proveito material em montante superior aos gastos efetuados com sua atividade futebolística, com exceção de eventual valor recebido a título de bolsa de aprendizagem avançada em um contrato de formação desportiva, sendo facultado, ainda, receber incentivos materiais e patrocínio.

De qualquer forma, ainda é comum que haja demandas no Poder Judiciário de atletas procurando o reconhecimento do vínculo trabalhista, mesmo nas hipóteses narradas acima. O entendimento dos tribunais tem sido no sentido de negar o vínculo trabalhista do atleta não profissional, ainda que seja beneficiado com alojamento, alimentação e eventuais ajuda de custo. O TRT da 18ª região negou uma ação movida por uma atleta de futebol feminino que atuava pelo Atlético Clube Goianiense, que pleiteava o reconhecimento do vínculo, o consequente pagamento de verbas rescisórias e cláusula compensatória desportiva, negando a existência do vínculo trabalhista por entender que a atleta desempenhou suas atividades de modo não profissional.

3.2 Atletas profissionais

Pelo exposto nos itens anteriores, temos que o atleta profissional de futebol, para a legislação brasileira, é aquele que exerce atividade desportiva em cumprimento a um contrato formal de trabalho desportivo, mediante remuneração e regularmente registrado na CBF (Confederação Brasileira de Futebol) por meio de um clube empregador. Com isso, o atleta profissional, em regra, terá na atividade desportiva que pratica a sua fonte principal de renda. Ou seja, o atleta profissional vive dos

proventos originários do esporte que pratica, como o salário fixado com seu clube, premiações, patrocínios, dentre outros.

Sob outros aspectos, podemos notar que o fator planejamento é essencial na diferenciação do atleta profissional, isto é, o atleta profissional dá prioridade ao esporte, pensando na sua prática desportiva como principal ocupação. O atleta profissional é pautado pelo extremo cuidado com o corpo, seu instrumento de trabalho, o que, fatalmente, resultará em hábitos de alimentação mais regrados, a cautela no uso de medicamentos e estimulantes que porventura podem acusar nos exames antidoping, bem como uma série de restrições que o atleta terá de passar em seu cotidiano e estilo de vida em busca do melhor rendimento físico.

Ademais, outro ponto marcante para os atletas profissionais é o cuidado com sua imagem. O futebol, por ser um esporte extremamente popular no Brasil, faz com que os jogadores atuantes nas principais competições do país se tornem verdadeiras celebridades, estando, por isso, sujeito a muitas críticas, bem como elogios exacerbados, assédio de fãs, jornalistas e do público nas ruas. Tudo isso faz com que tais jogadores estejam ligados à profissão 24 horas por dia, na medida em que podem ser durante criticados, ou até hostilizados, quando são reconhecidos em bares e festas noturnas. Com isso, temos que o jogador de futebol profissional, mesmo que não esteja em seu clube, treinando, estará por todo o tempo, enquanto durar sua carreira, vinculado e, por muitas vezes limitado, por sua profissão.

3.3 Contrato individual de trabalho do atleta profissional de futebol

A Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, de 1943, é o diploma normativo que traz as normas gerais relativas às relações de trabalho. Em seu artigo 442, traz a definição de um contrato de trabalho individual, conforme expresso a seguir: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

O conceito de emprego, por sua vez, espécie do gênero Trabalho, pode ser compreendido da literalidade do artigo 3º da CLT, que expressa: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Maurício Godinho Delgado, Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, ao conceituar a relação de emprego, tendo em vista o conceito legal, traça essas especificidades do contrato de trabalho no emprego celetista, ou seja, os requisitos que devem estar presentes em uma relação de trabalho para que tal vínculo seja celetista:

resulta da síntese de um diversificado conjunto de fatores (ou elementos) reunidos em um dado contexto social ou interpessoal. Desse modo, o fenômeno sociojurídico da relação de emprego deriva da conjugação de certos elementos inarredáveis (elementos fático-jurídicos), sem os quais não se configura a mencionada relação. Os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco: (a) a prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; (b) a prestação efetuada com personalidade pelo trabalhador; (c) também efetuada com não eventualidade; (d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; (e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade. (DELGADO, Maurício Godinho, 2020.)

Há críticas doutrinárias quanto à técnica da expressão contrato de trabalho, isso porque tal termo poderia se referenciar qualquer mera relação de trabalho, e não a relação de emprego como, de fato, foi a intenção do legislador.

De qualquer forma, Contrato de Trabalho é o acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física (empregado) coloca seus serviços à disposição de uma pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado (empregador), sendo estes serviços pessoais, não eventuais, onerosos e subordinados.

O contrato de trabalho do jogador profissional de futebol, todavia, mesmo que contenha todos os requisitos apontados acima, será dotado de certas peculiaridades.

Um ponto de destaque é a exigência da forma escrita. Apesar de a norma geral celetista, expressa no artigo 443, falar da possibilidade de um contrato de trabalho realizado tacitamente, o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol pressupõe que seja firmado por escrito, conforme expresso no caput do artigo 28, da Lei Pelé.

Outra especificidade é a obrigação de pactuação no contrato acerca das cláusulas indenizatórias e compensatórias.

O artigo 28 da Lei Pelé, ainda, vai caracterizar o empregador como “entidade de prática desportiva”, ou seja, não há possibilidade que uma pessoa física seja empregadora em um contrato de trabalho de atleta profissional de futebol. O artigo 27, §10º, da Lei n. 10.672 de 2003 define tais instituições:

Considera-se entidade desportiva profissional, para fins desta Lei, 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.

Todavia, o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, além de suas especificidades formais, também tem características materiais inerentes na sua execução. Isto é, o jogador de futebol, ao exercer suas obrigações, deve estar sempre presente nos treinos, que podem ter horários e dias variados, de acordo com o calendário de jogos e competições, a prática da concentração, isto é, ficar confinado em hotéis, junto de seus companheiros de profissão, por horas, ou até mesmo dias, antes do jogo, o cuidado com o preparo físico, alimentação regrada durante toda a temporada, que costuma coincidir com o ano civil, obrigação de conceder entrevistas, dentre outros.

Quanto ao trabalho realizado por menores de idade, a Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XXXIII, estabelece a proibição de trabalho, de qualquer natureza, aos menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14. A Convenção n. 138 da OIT, da qual o Brasil é signatário, definiu a idade mínima de 14 anos para o trabalho, estando este labor condicionado a fatores como escolaridade obrigatória, proteção à saúde e à segurança da criança. Da mesma forma, a Lei Pelé, em seu artigo 29, parágrafo quarto, estabelece que o atleta em formação é aquele jogador que possui entre 14 anos completos e 20 anos de idade, legislando por simetria às normas constitucionais brasileiras. Assim, o contrato de trabalho do atleta de futebol só poderá ser firmado a partir dos 16 anos, sendo este atleta (até os 20 anos) considerado semiprofissional. É nesse sentido a redação do artigo 29, §4º, da Lei Pelé:

O atleta não profissional em formação, maior de quatorze e menor de vinte anos de idade, poderá receber auxílio financeiro da entidade de prática desportiva formadora, sob a forma de bolsa de aprendizagem livremente pactuada mediante contrato formal, sem que seja gerado vínculo empregatício entre as partes.

Com isso, temos que o contrato de trabalho assinado pelo jogador de futebol entre 16 e 20 anos é remunerado por meio de bolsa aprendizagem que, pela sua natureza, não gera vínculo empregatício.

A Lei Pelé, ainda em seu artigo 29, §2º, inciso II, estabelece as obrigações deste clube formador para com os futuros atletas profissionais, como, por exemplo, garantir assistência educacional, médica, psicológica, odontológica, bem como garantir o convívio familiar, o transporte, alimentação adequada, a manutenção de alojamentos em boas condições e instalações desportivas adequadas, dentre outros. Todas essas são obrigações do clube que firma o referido contrato com o atleta de futebol menor de idade, estando sujeitos, em caso de descumprimento, à responsabilização por danos morais, a exemplo do julgado colacionado a seguir:

EMENTA: indenização – dano moral coletivo – Os autos revelam que o empregador, clube de futebol, não cumpria a legislação básica envolvendo os seus jovens jogadores, mantidos sem o devido registro, alojados em locais inadequados, longe dos pais e responsáveis e sem qualquer assistência médica ou formação estudantil. A prática desses violentos atos contra a juventude brasileira afeta naturalmente a coletividade, causando repulsa a todos. Os sonhos de se tornar um profissional de valor (atleta) e de possuir o direito federativo de um talento futebolístico (dirigente e empresário), sempre com o intuito de alcançar ganhos milionários que poucos conquistam, não poderão superar a preocupação que os jovens brasileiros merecem ter dos seus responsáveis. O desrespeito a tudo, com o pensamento voltado apenas para os cifrões monetários, gera realmente uma repulsa imediata, um dano moral coletivo, viabilizando, assim, a concessão de uma indenização correspondente. (TRT 3ª Região Quinta Turma 0000285-37.2010.5.03.0065 RO Recurso Ordinário Rel. Juiz Convocado Hélder Vasconcelos Guimarães DEJT 30/05/2011 P.145).

Assim, o atleta em formação, caso não tenha seus direitos e prerrogativas assegurados por seu clube formador, também fará jus às reparações e indenizações decorrentes do ilícito.

3.3.1 Contrato de trabalho por tempo determinado

O Contrato de trabalho por prazo determinado é aquele cuja data do término do labor é conhecida pelas partes, desde a contratação. O artigo 443, parágrafo primeiro da CLT, ao tratar do conceito, dispõe: “Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da

execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada”.

Todavia, a regra geral é pela fixação do contrato de trabalho por prazo indeterminado. Ou seja, o contrato por prazo determinado é exceção que, por assim ser, poderá ser firmado no caso de hipóteses previstas em legislação.

A CLT também traz as referidas hipóteses, no parágrafo segundo do artigo 443, de modo que será permitida contratação por prazo determinado nos casos de a) serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; b) de atividades empresariais de caráter transitório e c) nos casos dos contratos de experiência. No primeiro caso, temos que a própria atividade do empregado tem natureza transitória e esporádica.

Seguindo a regra do artigo 445 da CLT, o contrato de trabalho por prazo determinado não pode ter prazo superior a 2 (dois) anos. Aqui, é exceção o contrato de experiência, firmado em atividades em que há a necessidade do trabalhador em comprovar aptidões e habilidades para o desenvolvimento do trabalho. Nos casos dos contratos de experiência, o prazo máximo de sua duração é de 90 (dias).

Ademais, vale frisar que quando do advento do termo final de vigência do contrato de trabalho pré determinado, o empregado não fará jus a qualquer valor a título de aviso prévio, uma vez que a data final do labor foi pré acordada, ressalvada hipóteses de rescisão antecipada dentro do prazo do referido contrato, como propõe o artigo 481 da CLT e Súmula 163 do TST.

Com isso, temos que, na norma trabalhista geral, a regra é pela fixação do contrato de trabalho sem prazo estipulado, sendo exceção os contratos a termo. Todavia, o contrato de trabalho desportivo, conforme artigo 30, caput, da Lei Pelé, será sempre por prazo determinado, sendo um dos pontos centrais da lei, que tinha como um de seus objetivos o fim do passe do atleta, que colocava o jogador em uma posição de extrema desvantagem para com seu clube empregador. Além disso, o parágrafo único do referido artigo ainda é expresso ao dizer: “Não se aplica ao contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional o disposto nos arts. 445 e 451 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1o de maio de 1943”. Assim, além de estipular que o contrato de trabalho desportivo terá a pré determinação de prazo como regra, e não exceção, tal contrato poderá ser estipulado por até 5 (cinco) anos, e não 2 anos, podendo tal contrato ser renovado

mais de uma vez, sem que se torne, automaticamente, um contrato sem termo final, como propõe o artigo 451 da CLT.

3.3.2 *Duração do trabalho*

A Jornada de Trabalho é um dos temas centrais na história do direito do trabalho, sendo um dos que mais levantaram discussões nas lutas trabalhistas ao longo dos últimos séculos, no Brasil e no mundo. Nas palavras do autor Maurício Godinho Delgado (2020):

Jornada de trabalho é o lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato. É, desse modo, a medida principal do tempo diário de disponibilidade do obreiro em face de seu empregador como resultado do cumprimento do contrato de trabalho que os vincula. (p. 974).

Na grande maioria dos contratos de trabalho firmados, a jornada de trabalho é o principal critério responsável por fixar a remuneração a ser auferido pelo trabalhador.

Nesse contexto, a jornada de Trabalho pode ser contabilizada conforme diferentes critérios. Por exemplo, a jornada pode ser auferida pelo tempo efetivamente trabalhado, pelo tempo à disposição, tendo em vista também o tempo de deslocamento do empregado para que, de fato, se coloque à disposição ou possa efetivamente trabalhar.

Com isso, temos que a jornada de trabalho é o tempo diário em que o empregado coloca sua força de trabalho à disposição do empregador.

No que tange à duração do trabalho dos atletas, o tema sempre foi envolvido por polêmica. A Lei n. 6.354/1976 determinava que a jornada semanal do atleta de futebol não poderia exceder as 48 (quarenta e oito) horas.

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

A redução da jornada de trabalho é luta antiga dos trabalhadores, tanto no Brasil como no mundo. Percebeu-se que as jornadas de trabalho muito longas não eram, de fato, proveitosas a ninguém, uma vez que o trabalhador, submetido a longas

jornadas de trabalho, privado de descanso satisfatório, atividades de lazer, convívio com a família, dentre outros, acabava por, inevitavelmente, perder sua força de trabalho, estando mais propenso a doenças, acidentes, perna na qualidade do trabalho, demasiado tempo ocioso, ou seja, mais tempo de serviço não significa, necessariamente, maior produtividade. Ademais, a instituição da igreja também teve algum papel na mudança de perspectiva sobre a jornada de trabalho, uma vez que passou a pressionar os empregadores para que pudessem liberar seus funcionários a fim de que estes pudessem se manter em dia com as obrigações semanais religiosas. Hoje, com os ideais e princípios da dignidade humana, construídos por meio de muitas lutas ao longo dos últimos séculos, tornou-se inconcebível imaginar uma prestação laborativa legal sem intervalos e limitação de jornada condizente

A Constituição Federal de 1988, por sua vez, em seu artigo 7º, inciso XIII, determina que a jornada de trabalho normal não será superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Com o advento da Constituição, bem como da Lei n. 9.615/1998, a Lei n. 6354/1976 restou, então, integralmente revogada. Nesse sentido, parte da doutrina e jurisprudência acreditava que o limite semanal previsto constitucionalmente não se aplicaria aos atletas profissionais de futebol em razão da natureza da prestação de serviços realizada, tendo em vista a necessidade da realização de partidas, treinos, viagens em um calendário sempre muito dinâmico.

Por outro lado, havia a corrente doutrinária que pugnava pela aplicação do limite disposto na constituição, por considerar que o legislador constituinte, no parágrafo único do artigo 7º, em sua redação original, afastou a restrição do inciso XIII apenas para os trabalhadores domésticos.

De qualquer forma, a partir de 2011, com alterações promovidas na Lei Pelé pela Lei n. 12.395/2011, foi expressamente fixado o limite semanal de 44 horas, colocando fim às discussões acerca do tema, como expresso a seguir.

Art. 28 § 4º Aplicam-se ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista e da Seguridade Social, ressalvadas as peculiaridades constantes desta Lei, especialmente as seguintes: VI - jornada de trabalho desportiva normal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

No que tange aos intervalos intrajornadas, ou seja, as pausas para alimentação e repouso dentro do período em que o empregado fica à disposição do empregador, a Lei Pelé foi silente sobre o tema. Na Consolidação das Leis do Trabalho, tal tema é tratado de forma expressa no artigo 71, colacionado abaixo.

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

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

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

§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Apesar de ser silente sobre o tema, a Lei Pelé, em seu artigo 28, parágrafo quarto, colacionado acima, dispõe expressamente sobre a possibilidade de aplicação das normas gerais da legislação trabalhista. Com isso, aplicam-se ao atleta profissional de futebol as disposições da CLT acerca dos intervalos para descanso e alimentação. Vale lembrar também que o atleta de futebol, além de gozar dos intervalos da legislação trabalhista geral, também goza de um intervalo especial, isto é, durante as partidas de futebol, com duração de noventa minutos, gozam de um período para descanso de 15 minutos. Além de ser um intervalo específico para a categoria, importante mencionar que tal intervalo é contabilizado para fins de jornada de trabalho, uma vez que encontra-se à disposição do empregador, o que não ocorre com os demais intervalos, em contraste com o artigo 71, parágrafo segundo da CLT.

Outro intervalo importante e especial para a categoria dos profissionais do futebol é em relação ao lapso temporal entre partidas. O futebol profissional hoje, de alto rendimento, faz com que o atleta de futebol seja extremamente exigido. É comum ver relatos de jogadores sobre a normalidade de se jogar “com dores”, ou sob o efeito de infiltrações. Ademais, a evolução no futebol jogado ao longo dos últimos anos fez

com que, cada vez mais, os times busquem, durante os jogos, a diminuição de espaços aos adversários e a “intensidade” de jogo, de forma a neutralizar os ataques adversários e aproveitar as brechas deixadas na defesa do oponente. Tudo isso necessariamente, em um jogo de 90 minutos, acaba por exigir que o atleta tenha que percorrer grandes distâncias, em altas velocidades, se envolvendo em choques, e embates físicos e lesões. Na última Copa do Mundo, realizada no ano de 2022 no Qatar, o croata Marcelo Brozovic, em uma única partida, pelas oitavas de final do torneio, percorreu mais de 16 quilômetros de distância, segundo o jornal O Globo. Com isso, fica claro a necessidade de uma limitação nesse sentido. No Brasil, tal limitação existe no Regulamento Geral das Competições da Confederação Brasileira de Futebol, determinando o intervalo mínimo de 66 (sessenta e seis) horas, no mínimo, entre a realização de partidas. Todavia, vale frisar que trata-se de uma norma administrativa, não havendo previsão nas normas trabalhistas gerais ou específicas que regulam a profissão do atleta de futebol no Brasil.

Característica intrínseca à profissão de atleta de futebol no Brasil é também a necessidade da realização frequente de viagens. Ao contrário dos trabalhos tradicionais a que estamos acostumados, o jogador de futebol precisa sempre estar prestando seus serviços em diferentes lugares. Apesar de todos os clubes terem sua sede, local em que realizará seus treinamentos e será a base organizacional do clube, durante uma temporada esse clube disputará diversas competições diferentes, seja a nível estadual, nacional e internacional. Com isso, é comum que os atletas passem boa parte de suas jornadas dentro de aviões, ônibus e hotéis, uma vez que precisam visitar outros locais para a realização de um grande número de jogos, frente a um calendário cada vez mais apertado e exaustivo para os clubes. Nesse sentido, o período em que o atleta está viajando para defender e representar seu clube faz parte da natureza de seu ofício, não devendo ser considerado hora extraordinária. Todavia, conforme legislação colacionada abaixo a Lei Pelé traz a possibilidade de acréscimos remuneratórios a serem pagos durante períodos de viagens e excursões, mas para que possa ser exigíveis tais acréscimos devem estar dispostos expressamente no contrato de trabalho para com o atleta. Assim determina o artigo 28, §4º, III do referido diploma normativo:

§ 4º Aplicam-se ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista e da Seguridade Social, ressalvadas as peculiaridades constantes desta Lei, especialmente as seguintes:
III - acréscimos remuneratórios em razão de períodos de concentração, viagens, pré-temporada e participação do atleta em partida, prova ou equivalente, conforme previsão contratual;

Outra questão extremamente importante e que faz parte da natureza dos serviços do jogador de futebol são os períodos de concentração.

O período destinado à “concentração” é de extrema e fundamental importância, pois se traduz em uma obrigação do atleta, inerente ao contrato especial de trabalho, consistindo na permanência do atleta em um local determinado pelo clube antes da realização de uma partida, com o objetivo de preparar o atleta física e psicologicamente para a disputa.(VEIGA, Maurício; SOUZA, Fabrício, 2014. p. 118.)

Trata-se de uma forma que o clube empregador possui de se assegurar que seus atletas, nas horas e dias que antecedem uma partida, não se adotarão comportamentos capazes de influenciar negativamente sua performance física nos jogos, por meio do controle da alimentação, horários de sono e lazer.

Já havia previsão legal de tal instituto na Lei n. 6.354/1976, em seu artigo sétimo, que tratava a concentração como faculdade do empregador, que poderia exigir que seus atletas ficassem à disposição, limitado a um período de 3 dias por semana, quando da realização de competições, oficiais ou não, mesmo em locais distante da sede do clube.

Trata-se de uma obrigação do atleta que, embora alguns clubes no Brasil tenham flexibilizado tal exigência, ainda é prática bastante comum e inerente à vida de todo atleta de futebol profissional brasileiro. Atualmente, a legislação em vigor que trata sobre o tema é a já mencionada Lei Pelé, em seu artigo 28, parágrafo quarto, inciso primeiro.

Art. 28 § 4º Aplicam-se ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista e da Seguridade Social, ressalvadas as peculiaridades constantes desta Lei, especialmente as seguintes:

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

Tais tópicos são polêmicos uma vez que a CLT dispõe expressamente sobre a realização de horas extraordinárias, ou seja, quando o empregado trabalha em uma jornada superior àquela estabelecida legalmente, o que, fatalmente, terá reflexos na remuneração devida ao empregado.

As limitações constitucionais e trabalhistas para a Jornada de Trabalho são importantes balizas para o contrato de trabalho de qualquer relação laboral. Todavia, vale frisar que, não obstante o trabalho em horas extraordinárias possa ensejar acréscimos remuneratórios, o legislador trabalhista, especialmente nos últimos anos, estabeleceu meios para que tais acréscimos não sejam devidos, como, por exemplo, a instituição de banco de horas visando a compensação anual, semestral ou até mesmo mensal dessas horas, bem previsão de situações de força maior, dentre outras hipóteses que autorizam a prestação laboral acima dos limites previstos e sem que haja o pagamento por isso, o que será objeto de debate no capítulo da Remuneração e Salário.

Há que se falar, também, do Repouso Semanal Remunerado. A Constituição, em seu artigo 7º, inciso XV, concede aos trabalhadores o direito ao repouso semanal remunerado, que será exercido, de acordo com a literalidade do artigo, preferencialmente aos domingos. O Repouso Semanal Remunerado também está expresso na legislação desportiva, na Lei Pelé, como segue abaixo.

Art. 28. § 4º Aplicam-se ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista e da Seguridade Social, ressalvadas as peculiaridades constantes desta Lei, especialmente as seguintes: IV - repouso semanal remunerado de 24 (vinte e quatro) horas ininterruptas, preferentemente em dia subsequente à participação do atleta na partida, prova ou equivalente, quando realizada no final de semana

Com isso, a legislação desportista reafirma o direito ao repouso semanal remunerado, mas faz ressalva quanto a sua concessão no domingo, moldando tal direito à realidade do futebol, uma vez que a realização de partidas ocorre, primordialmente, aos domingos, sendo este um hábito intrínseco ao esporte, não somente no âmbito nacional, mas também mundial.

Assim, quanto ao Repouso Semanal Remunerado do atleta profissional de futebol temos que será concedido no dia seguinte à partida. Importante mencionar, também, a Lei n. 605/1949, artigo 7, alínea a, que dispõe sobre o pagamento do

repouso semanal remunerado, que corresponderá “para os que trabalham por dia, semana, quinzena ou mês, à de um dia de serviço, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas: para os trabalhadores mensalistas, a remuneração corresponderá a de um dia de serviço”.

Por último, quanto ao Repouso Semanal Remunerado, vale frisar a Súmula 146 do TST, dispondo que “o trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal”.

Outro importante direito concedido ao trabalhador é o período de descanso anual das férias, um lapso temporal constituído por diversos dias em sequência no qual o empregado pode se desligar completamente da prestação de seus serviços. Trata-se de um período de descanso visando recarregar as energias do empregado, sendo também um importante instrumento de exercício da cidadania e de seus direitos da personalidade, permitindo que o trabalhador possa se “desvincular” de sua função, sem se preocupar com pendências, prazos, e permitindo o exercício do convívio familiar, de lazer, dentre outros. Assim dispõe o Professor Maurício Godinho Delgado, em sua obra Curso de Direito do Trabalho.

De fato, elas fazem parte de uma estratégia concertada de enfrentamento dos problemas relativos à saúde e segurança no trabalho, à medida que favorecem a ampla recuperação das energias físicas e mentais do empregado após longo período de prestação de serviços. São, ainda, instrumento de realização da plena cidadania do indivíduo, uma vez que propiciam sua maior integração familiar, social e, até mesmo, no âmbito político mais amplo. Além disso tudo, as férias têm ganhado, no mundo contemporâneo, importância econômica destacada e crescente. É que elas têm se mostrado eficaz mecanismo de política de desenvolvimento econômico e social, uma vez que induzem à realização de intenso fluxo de pessoas e riquezas nas distintas regiões do país e do próprio globo terrestre. (DELGADO, 2020.)

As férias geram a interrupção do contrato de trabalho, de modo que não haverá a obrigação principal do empregado, mas permanece a principal obrigação do empregador, isto é, realizar o pagamento da remuneração ajustada. Outra característica marcante das férias é sua natureza imperativa e indisponível, isto é, um período de descanso anual que se dá de forma remunerada e, ainda que queira, o empregado não poderá abrir mão do referido direito.

Trata-se de um direito previsto na Constituição, por meio de seu artigo 7º, inciso XVII, que irá determinar ser direito dos trabalhadores o “gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal”.

A CLT também dispõe expressamente sobre as férias, determinando, em seu artigo 130, que após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, terá o empregador direito às férias, que será concedida por até 30 (trinta) dias, descontando-se desse período dias em que o empregado faltou ao serviço, na proporção definida pelos incisos desse dispositivo. Importante frisar que não é qualquer falta que ensejará o desconto, uma vez que a própria CLT traz hipóteses de faltas “justificadas” que, por isso, não serão consideradas faltas ao serviço e consequentemente não terão o condão de descontar dias do período de férias anuais do empregado.

Art. 131 - Não será considerada falta ao serviço, para os efeitos do artigo anterior, a ausência do empregado: I - nos casos referidos no art. 473; II - durante o licenciamento compulsório da empregada por motivo de maternidade ou aborto, observados os requisitos para percepção do salário-maternidade custeado pela Previdência Social; III - por motivo de acidente do trabalho ou enfermidade atestada pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, excetuada a hipótese do inciso IV do art. 133; IV - justificada pela empresa, entendendo-se como tal a que não tiver determinado o desconto do correspondente salário VI - nos dias em que não tenha havido serviço, salvo na hipótese do inciso III do art. 133.

Quando se fala em férias, a doutrina adota as expressões “período aquisitivo” e “período concessivo”. Como visto, para que o empregador tenha direito à fruição das férias, ele há de ter trabalhado no período de 12 (meses), ou seja, o período aquisitivo começa assim que o empregado inicia seus serviços, e completa um período aquisitivo inteiro após 12 (doze) meses de trabalho. Após esses doze meses, começa um novo período aquisitivo, em que o empregado começará a adquirir o direito ao seu segundo período de férias e, de forma concomitante, nesse segundo ano, inicia-se o período concessivo, isto é, o lapso temporal, também de 12 (doze) meses, em que o empregador terá para conceder as férias adquiridas no primeiro período concessivo.

O período regular de concessão das férias, situado no curso do contrato, denomina-se período concessivo ou período de gozo (ou ainda período de fruição). Ele se posiciona nos 12 meses subsequentes ao termo final do período aquisitivo das férias (art. 134). Constitui-se, portanto, no lapso

temporal de 12 meses imediatamente seguinte ao respectivo período de aquisição das férias. (DELGADO, 2020. p. 1171 – 1172.)

Vale frisar também que há a possibilidade do fracionamento das férias do empregado, conforme alteração na CLT promovida pela Lei n. 13.467/2017, isto é, permite-se que, ao invés do empregado fruir dos seus 30 dias de forma consecutiva, haja o fracionamento desses dias em 3 (três) períodos, com a CLT estabelecendo os requisitos mínimos para cada fração de férias, conforme segue.

Art. 134. §1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

Importante disposição acerca das férias, também, é o momento em que deverá ser concedida. A CLT dispõe em seu artigo 136, caput, que a época da concessão será “a que melhor consulte os interesses do empregador”. Tal regra encontra suas próprias limitações na legislação trabalhista, de modo que deverá haver a concessão dentro dos períodos concessivos, bem como veda-se que o início das férias ocorra no período de dois dias antecedentes a feriado ou o dia do repouso semanal remunerado, conforme redação do art. 134, parágrafo terceiro da CLT.

Essas são as regras trabalhistas que se aplicam aos empregados em geral. Todavia, o atleta profissional de futebol, em decorrência da natureza da sua prestação de serviços, observará peculiaridades no que tange a tais dispositivos, tendo alguns direitos diferenciados, bem como a não aplicação de alguns diplomas legais celetistas.

Tais diferenças serão explícitas no capítulo da Remuneração, uma vez que os vencimentos e pagamentos feitos ao atleta, tendo como base sua remuneração acrescida do terço constitucional, sofrerá sensíveis alterações de acordo com o caso concreto.

3.3.3 Remuneração e salário

Primeiramente, vale fazer a conceituação de Remuneração e Salário, uma vez que embora possam ser sinônimos, no direito do trabalho, trata-se de diferentes conceitos e com diferenças práticas. Remuneração é gênero, do qual é espécie o

salário, ou seja, o conceito de remuneração é mais amplo e abrange, também, a verba salarial. Assim dispõe o artigo 457 da CLT:

Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.
§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador

Para a CLT, salário será uma verba remuneratória sempre de caráter contraprestativo. Ou seja, trata-se de uma contraprestação, paga pelo empregador ao empregado, em razão da prestação dos serviços do contrato de trabalho. Assim dispõe o Ministro Maurício Godinho Delgado:

De fato, a Consolidação teria construído para a palavra salário tipo legal específico. Ele seria o conjunto de parcelas contraprestativas devidas e pagas diretamente pelo empregador ao empregado, em virtude da relação de emprego (arts. 457, caput, e 76, CLT). Ou seja, para esta noção celetista de salário será essencial a origem da parcela retributiva: somente terá caráter de salário parcela contraprestativa devida e paga diretamente pelo empregador a seu empregado. (DELGADO, 2020. p. 842)

Assim, salário não é apenas a importância fixa paga pelo empregador ao obreiro. Inclui-se também no complexo salarial outras parcelas com a mesma natureza como, por exemplo, comissões e as gratificações legais. Ademais, vale frisar que a importância fixa a título de salário poderá ser paga diariamente, semanalmente, ou mensalmente, porém, não poderá ser pago em um lapso temporal superior a um mês, conforme dita o artigo 459 da CLT, e, neste caso, deve ser feito até o quinto dia útil do mês subsequente à prestação laboral respectiva.

Art. 459 - O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.
§ 1º Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.

Com isso, podemos perceber o caráter predominantemente remuneratório da verba salarial, pelo que conclui-se que quaisquer verbas indenizatórias recebidas não serão consideradas salário. Essas caracterizações são importantes e possui efeitos extremamente práticos, uma vez que, concluindo-se pelo pagamento de uma verba com natureza salarial ou contraprestativa, tal valor irá repercutir diretamente nos

direitos relativos ao FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), Gratificação Natalina, chamado popularmente de décimo terceiro, férias e, também no caso dos atletas profissionais de futebol, nas verbas rescisórias. Tais consequências, por vezes, faz com que os empregadores tentem burlar o sistema de reflexos salariais, por vezes diminuindo a importância fixa paga e instituindo verbas que, na prática, tem a mesma natureza jurídica salarial, ou seja, as chamadas parcelas salariais dissimuladas. Nesses casos, predomina um dos principais princípios que regem a seara trabalhista, isto é, a Primazia da Realidade Sobre a Forma, ou seja, o que importa para o direito trabalhista brasileiro é o que se decorre na prática, no dia a dia da relação laboral entre empregado e empregador, em detrimento do que possa estar pactuado e formalizado em um contrato.

Remuneração, portanto, será a soma dos pagamentos feitos pelo empregador diretamente ao empregado e pagamentos indiretos, que podem ser realizados por terceiros, no âmbito do contrato de trabalho.

Outros dispositivos de extrema importância da CLT são o parágrafo segundo e parágrafo quarto, ambos do artigo 457, colacionado abaixo, que especificam parcelas eventualmente pagas ao trabalhador mas que não são dotadas de natureza salarial e, portanto, não terão os já mencionados reflexos remuneratórios.

Art. 457 § 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

§ 4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades

A partir desses conceitos e regras é que, no que tange à remuneração, partem muitas divergências ao se analisar o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, uma vez que várias das importâncias pagas e que fazem parte da realidade futebolística brasileira têm sua natureza jurídica controvertida, gerando diversas situações que demandam a resposta do Poder Judiciário no caso concreto.

Todavia, antes é preciso falar do recebimento, ou não, de horas extras pelos atletas profissionais de futebol. Tal tema não está diretamente previsto nas legislações

especiais desportistas aqui tratadas, mas somente na CLT, conforme previsões dos artigos 59 e 61, caput e parágrafos, como vai abaixo.

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

Com isso, parte-se das regras constitucionais e trabalhistas acerca da duração da jornada de trabalho para, quando se verificar que o profissional trabalhou em jornada acima desse limite, ser-lhe à concedida a remuneração suplementar. Como exposto acima, o valor da hora extraordinária será superior a da hora normal.

Todavia, como dito anteriormente, o legislador estabeleceu meios para que, mesmo diante de uma jornada de trabalho realizada acima dos limites legais, o acréscimo remuneratório não seja devido. Quanto à legislação específica ao desporto, a Lei Pelé, como dito anteriormente, prevê a possibilidade de uma compensação a ser paga em razão de períodos de concentração, viagens e pré temporada, conforme art. 28, §4, III, desde que prevista tal possibilidade no contrato de trabalho firmado, o que também pode ser um meio legal indireto para que o clube empregador compense tais horas. A CLT, por sua vez, através da Reforma Trabalhista, Lei n. 13.467/17, dispõe de outras maneiras para livrar o empregador do pagamento de horas extraordinárias, como, por exemplo, a instituição de banco de horas para a compensação posterior da jornada realizada em horas extraordinárias, que pode se dar de forma tácita ou por escrito: poderá haver a compensação de forma tácita, ou seja, sem acordo expresso com o empregado, desde que as horas sejam compensadas em até um mês (art. 59, § 6º, da CLT); compensação em até seis meses, desde que acordado por escrito (art. 59, § 5º, da CLT) e, passado os 6 meses, em até um ano, poderá haver a compensação desde que haja competente norma coletiva para tal (art. 59, § 2º, da CLT).

Como visto anteriormente, o tempo de concentração do atleta faz parte da natureza de sua prestação de serviço e, não ensejará, por si só, pagamento de horas extraordinárias. É nesse sentido o entendimento dos nossos tribunais, conforme ementa colacionada abaixo, em que o atleta de futebol Wallace Silva, em ação contra

seu ex clube empregador Flamengo, em um de seus pedidos, pugna pelo pagamento de horas extras exclusivamente relativas ao tempo gasto em concentrações e viagens.

HORAS EXTRAS. JOGADOR DE FUTEBOL. CONCENTRAÇÃO. O inciso I do § 4º do art. 28 da Lei 9.6015/98 permite que a entidade de prática esportiva estabeleça a concentração de até 3 dias consecutivos por semana, sendo que o inciso II autoriza a dilação do prazo de concentração, independentemente de qualquer pagamento adicional. Considerando o disposto na lei especial, inexorável concluir que o tempo dedicado à concentração não pode ser considerado como à disposição do empregador, nos termos do artigo 4º da CLT, mas, apenas, contingência da carreira de jogador de futebol profissional, não sendo razoável falar, por isso, em pagamento deste período como horas extraordinárias. Ademais, o pagamento de qualquer adicional a esse título está condicionado a expressa previsão contratual, nos termos do inciso III do 28 da Lei 9.6015/98, inexistente, no caso concreto. (TRT-1 - RO: 01007836520175010029 RJ, Relator: CARINA RODRIGUES BICALHO, Data de Julgamento: 08/06/2021, Terceira Turma, Data de Publicação: 16/06/2021).

Outra questão relevante para o atleta quanto a sua remuneração é a discussão sobre a percepção de Adicional Noturno. Os adicionais são parcelas contraprestativas pagas ao empregado em decorrência da realização laboral em circunstâncias especiais.

Trata-se de um direito que começou a ser previsto no Brasil já com a Constituição de 1934, que proibia o trabalho noturno a menores de 16 anos. A partir de então, todas as constituições vigentes no Brasil tratavam do trabalho noturno.

O adicional noturno é direito previsto constitucionalmente, no artigo 7º, inciso IX, que determina a remuneração do trabalho noturno superior a do diurno. A CLT, em seu artigo 73, parágrafo segundo, estabelece que é devido tal adicional nos trabalhos executados entre as 22 horas de um dia e às 5 horas do dia seguinte.

Com isso, o legislador leva em conta que o trabalho noturno é gravoso ao trabalhador, uma vez que este, muita das vezes, estará privado do convívio familiar e social, realizando labor em um horário diferente do restante de seu convívio social. Ademais, leva-se em conta que o trabalho noturno gera mais fadiga ao trabalhador, uma vez que o empregado estará realizando trabalho em um horário incomum, sendo o ser humano biologicamente acostumado a descansar em tais períodos e, por isso, devido tal adicional.

Assim é a lição de Alice Monteiro Barros:

Segundo os especialistas em ergonomia, a razão pela qual se confere tratamento especial ao trabalho noturno em relação ao diurno reside no fato de que o primeiro ocasiona maior fadiga do que aquele realizado durante o dia, pois há uma coincidência entre a ativação biológica e o horário de trabalho e entre a desativação cerebral e o sono. Logo, quem trabalha em estado de desativação noturna desenvolve esforço maior para a execução do mesmo trabalho e, por outro lado, o sono, em estado de ativação cerebral, é menos reparador. Em consequência, surge a fadiga, que poderá gerar redução do rendimento profissional e aumento da gravidade de acidentes do trabalho. Na hipótese de a fadiga tornar-se crônica, provoca, muitas vezes, enfermidade psicossomática, que se expressa por uma síndrome neurótica ou por uma úlcera no aparelho digestivo. Quanto do trabalho noturno é alternado, poderá provocar transtornos digestivos capazes de evoluir independentemente ou de combinar-se com a enfermidade psicossomática. Portanto, do ponto de vista médico, afirmam os especialistas que o trabalho noturno deveria ser proibido, em geral. Entretanto, há situações em que o trabalho à noite é inevitável; para essas circunstâncias sugere-se reduzir a sua duração e torná-lo oneroso, com o objetivo de desestimular sua exigência. (VEIGA; SOUSA, 2014. p. 118. *apud* BARROS, 2008. p. 127.)

Todavia, assim como os períodos de concentração e a realização de jogos aos domingos, a realização de partidas no período noturno também faz parte da natureza do trabalho desse atleta do futebol, uma vez que as emissoras detentoras de direitos televisivos sobre tais competições tem o interesse de passar tais jogos nos horários nobres televisivos, sendo este o fator que movimenta toda a indústria do futebol.

É nesse sentido que tal tema não está pacificado, nem na doutrina nem na jurisprudência, com uma corrente defendendo a percepção do adicional noturno, uma vez que, apesar da natureza especial do contrato de trabalho do atleta de futebol, trata-se de direito assegurado constitucionalmente, além da penosidade e prejuízos causados pelo trabalho realizado em horário noturno.

RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR. ADICIONAL NOTURNO DEVIDO. JOGADOR DE FUTEBOL. Não havendo expressa previsão na Lei 9.615/98 quanto ao adicional noturno, não se vislumbra base legal a justificar a supressão ou restrição do direito constitucionalmente assegurado (art. 7º, IX) e expressamente previsto na CLT (art. 73), à qual, ademais, se reporta a lei específica em seu art. 28, § 4º. (TRT-1 - RO: 01002469320195010063 RJ, Relator: CARINA RODRIGUES BICALHO, Data de Julgamento: 09/06/2021, Sétima Turma, Data de Publicação: 23/06/2021)

É nesse mesmo argumento as lições da autora Alice Monteiro de Barros:

“Considerando que o esporte profissional, fundado na competição, é por demais desgastante, sob o aspecto físico e psíquico, entendemos recomendável a concessão do adicional noturno e a redução da respectiva hora, com aplicação supletiva do art. 73 da CLT, exatamente para desestimular sua prática à noite e tutelar a saúde do atleta.” (VEIGA; SOUSA, 2014. p. 118. *apud* BARROS, 2008. P. 127.)

A outra corrente advoga sobretudo pela natureza especial da profissão do atleta de futebol que, por isso, não poderia ser tratado como trabalhador comum. O artigo 35 e incisos da Lei Pelé, descrito abaixo, dispõe sobre as obrigações do atleta profissional:

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

Ora, se é obrigação do atleta participar, principalmente, dos jogos, bem como exercitar sua atividade de acordo com as regras da sua modalidade, sabendo que quem define as diretrizes de horários e dias para jogos são as confederações e as emissoras de televisão, e em um contexto no qual o futebol, para que exista, necessita de audiência, a realização do trabalho noturno ou, nesse caso, partidas noturnas, faz parte da essência em ser um atleta profissional de futebol, de modo que a remuneração do atleta já engloba, portanto, tal característica.

ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. ADICIONAL NOTURNO. Não faz jus o atleta profissional de futebol ao pagamento do adicional noturno, já que o labor em tal horário está inserto em suas atividades, nos termos do previsto nos incisos I a III do artigo 35 da Lei nº 9.615/98. (...) (TRT-4 - RO: 73200710104009 RS 00073-2007-101-04-00-9, Relator: MARIA CRISTINA SCHAAN FERREIRA, Data de Julgamento: 08/07/2009, 1ª Vara do Trabalho de Pelotas). As condições peculiares do contrato do atleta profissional de futebol não toleram inclusão no adicional noturno, em louvor dos critérios universalmente consagrados na exibição profissional do atleta. Esse tipo de prestação noturna participa visceralmente de contrato e se há de tê-la como abrangida na remuneração estipulada. (TST T – RR-3.866/82 – Ac. 1º T., 3.854/83, 16.12.83 – rel Min. Ildélio Martins).

É nesse sentido que dispõe o autor Domingos Sávio Zainaghi.

“É fato que a Constituição Federal determina que o trabalho noturno deverá ter remuneração superior a do trabalho diurno. Ocorre que a Lei n. 9.615/98 silenciou quanto ao adicional para trabalho noturno. Logo, não parece que a norma celetizada tenha aplicação às relações de trabalho envolvendo atletas profissionais de futebol. E nem se afirme que a previsão contida na CLT possa ser aplicada analogicamente ou que se trate de lacuna da norma especial. O

trabalho rural tem norma especial que é a Lei n. 5.889/73, e essa lei foi regulamentada pelo Decreto n. 73.626, de 12 de fevereiro de 1974. Nesse decreto está previsto, em seu art. 11, que “todo trabalho noturno acarretará acréscimo de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a remuneração normal da hora diurna. Da mesma forma, a atividade do atleta profissional de futebol traz suas próprias peculiaridades, fazendo que algumas normas da legislação comum lhe sejam aplicáveis e outras não. E é nesta última que se encaixa a possibilidade ou não de se aplicar ao jogador de futebol o adicional noturno previsto na CLT.”. (ZAINAGHI, 2021. p. 92)

No que tange às Férias do jogador de futebol, já em 1964, pelo Decreto n. 53.820, foi estabelecido no Brasil o período de férias desse atleta no período de janeiro a dezembro, vedando-se a realização de partidas, competições, e até mesmo treinos. Desde então, e até hoje, o fim da temporada dos clubes e conseqüentemente o período regular de férias dos atletas profissionais de futebol no Brasil se dá no ciclo final e inicial de um ano a outro, diferentemente do que ocorre no futebol mundial.

Assim, quanto ao gozo das férias, os atletas têm os mesmos direitos em relação aos trabalhadores comuns, com a diferença que o período de férias obrigatoriamente deverá coincidir com o recesso das atividades desportivas, isto é, no futebol não é o clube empregador que define o período de férias de seu empregado, resultando na não aplicação do artigo 136 da CLT aos atletas, que assim determina: “Art. 136 - A época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do empregador”.

Nesse sentido, durante as férias, o jogador empregado receberá a mesma importância que receberia em um mês de trabalho regular, acrescido de 1/3 (um terço), conforme preceitua a Constituição Federal. Ademais, as remunerações percebidas a título de Bicho, Luvas e Direito de Arena integram base de cálculo para percepção das férias, parcelas estas que ainda veremos.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

Outra peculiaridade do gozo de férias pelo atleta de futebol é a não exigência do cumprimento integral do período aquisitivo para, então, gozar das férias. Uma vez que o período de férias deverá coincidir com o recesso dos clubes, as férias dos jogadores serão sempre naquele período, a ser concedida a todos os atletas daquele clube. Assim dispõe o art. 28, parágrafo quarto, inciso V da Lei Pelé:

Art. 28. § 4º Aplicam-se ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista e da Seguridade Social, ressalvadas as peculiaridades constantes desta Lei, especialmente as seguintes V - férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, acrescidas do abono de férias, coincidentes com o recesso das atividades desportivas;

Com isso, mesmo para aquele atleta contratado há menos de doze meses, ou seja, que não completou um período concessivo inteiro, este também terá direito às férias, junto de seus companheiros de clube. Todavia, o fato de ter sido contratado há menos de 12 (doze meses) terá consequências, especificamente no que tange a sua remuneração, isto é, apesar de usufruir dos 30 (trinta) dias de recesso, sua remuneração será feita de forma proporcional, aplicando-se por analogia o artigo 140 da CLT, que, por sua vez, dispõe que “Os empregados contratados há menos de 12 (doze) meses gozarão, na oportunidade, férias proporcionais, iniciando-se, então, novo período aquisitivo”.

Quanto à remuneração proporcional desse atleta e aplicação analógica do artigo supracitado, assim diz o Professor Domingos Savio:

Esse artigo tem aplicação, por analogia, aos atletas profissionais de futebol, ou seja, contratados há menos de doze meses, gozarão férias proporcionais, isto é, se um atleta celebrou contrato com um clube em 1º de junho, iniciando o recesso em 18 de dezembro, ele, mesmo sendo-lhe concedido trinta dias de descanso, somente terá direito a quinze desses dias, correspondendo a período de férias. Isso tem grande influência no que diz respeito à remuneração, já que, como visto, o atleta, nas férias, tem direito ao recebimento da remuneração acrescida de um terço. Portanto, no caso aqui exemplificado, o atleta fará jus a quinze dias de férias acrescidas de um terço, e quinze dias sem esse acréscimo. Esclarecendo: um atleta que tenha média de remuneração de R\$ 12.000,00 receberá R\$ 12.000,00 (valor da remuneração), mais R\$ 2.000,00, isso porque se fizesse esse atleta jus aos trinta dias de férias, receberia ele R\$ 12.000,00 mais R\$ 4.000,00 de acréscimo correspondente a um terço previsto na Constituição Federal. Como esse empregado só tem direito a quinze dias de férias, o um terço da Norma Constitucional incide sobre R\$ 6.000,00, daí resultando o valor acima de R\$ 2.000,00. (ZAINAGHI, 2021. p. 104.)

Com isso, trata-se de férias coletivas que, no futebol será a regra.

Art. 139 - Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa. § 1º - As férias poderão ser gozadas em 2 (dois) períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos. § 2º - Para os fins previstos neste artigo, o empregador comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de

início e fim das férias, precisando quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida. § 3º - Em igual prazo, o empregador enviará cópia da aludida comunicação aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional, e providenciará a afixação de aviso nos locais de trabalho.

Quanto ao artigo 139 da CLT, exposto acima, temos que somente é aplicável ao atleta o caput. Isto porque, quanto à possibilidade de gozo das férias em 2 (dois) períodos anuais, como visto, a Lei Pelé já determina que as férias deverão ser de 30 (trinta) dias, gozadas no período de recesso das atividades desportivas. Os demais parágrafos tratam da comunicação ao Ministério do Trabalho e aos sindicatos, o que se mostra desnecessário, uma vez que o período concessivo de férias já é de conhecimento geral, em decorrência de previsão legal.

Além das remunerações e vantagens pecuniárias citadas acima, comuns a todos os trabalhadores, os atletas de futebol profissional auferem valores de natureza jurídica diferente dos demais empregados, em decorrência da própria essência de sua atividade.

Um direito bastante ligado aos jogadores de futebol, especialmente em decorrência da fama que podem obter em razão do seu labor, é o chamado Direito de Imagem. Tal direito está ligado aos direitos da personalidade e pode ser extraído da Constituição Federal, a exemplo dos trechos a seguir:

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

O Código Civil Brasileiro também trata do direito à imagem, em seu artigo 20, conforme redação transcrita a seguir:

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

Com isso, trata-se de um direito fundamental, expressamente protegido pela Constituição. No que tange ao direito à imagem, como um direito personalíssimo, na lição de Maria Cecília Naressi Munhoz Affornali:

“o Direito da Personalidade visa conferir proteção ao ser humano naquilo que lhe é próprio e também às suas emanações e projeções para o mundo exterior, sendo o Direito à Imagem, um direito da personalidade, classificado como um direito essencial, absoluto, oponível erga omnes, geral, irrenunciável, imprescritível, inexpropriável, impenhorável”. (VEIGA; SOUZA, 2014 *apud* ISTOË, 2008. P. 19.)

O direito à imagem, apesar de ser um direito personalíssimo, pode ter conteúdo patrimonial, ou seja, é um direito personalíssimo passível de exploração econômica. Assim, trata-se de um direito pessoal e intransferível, porém permitindo que seu titular possa fazer a cessão do direito de uso de tal imagem, conforme previamente estabelecido em um instrumento contratual. Nesse contexto, o atleta profissional poderá ceder sua imagem para fins publicitários, considerando que as marcas e empresas terão interesse em se associar aos atletas mais famosos e conhecidos, promovendo seus serviços e produtos. Com isso, o atleta profissional, além de receber remuneração como contraprestação pelos serviços prestados ao clube empregador, também poderá auferir renda pelo uso de sua imagem, e tal possibilidade é elencada não só pelos dispositivos constitucionais e do código civil, mas também da Lei Pelé:

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

Nesse sentido, terá o atleta profissional de futebol direito de ceder o uso de sua imagem, percebendo como contraprestação vantagem econômica, não sendo, portanto, uma contraprestação em razão do serviço que presta em campo.

Além das marcas, é comum que os clubes empregadores, além do contrato de trabalho, firmem com seus atletas contrato de cessão do uso de imagem, uma vez que, cada vez mais, os clubes também tentam expandir sua marca, angariando mais torcedores, vendendo mais produtos e rentabilizando ainda mais as finanças do clube. Ocorre que os clubes, por vezes, se utilizam do contrato de cessão de imagem de forma a fraudar a lei trabalhista, mantendo a remuneração previamente ajustada com

o atleta, mas dividindo-a em valores a título de salário e valores a título de cessão de uso de imagem. Por óbvio que nem todos os contratos de cessão de uso de imagem firmados entre clubes empregadores e seus atletas são fraudulentos, mas há de se ter cautela quanto aos contratos que envolvam atletas com pouco poder midiático o que, nesses casos, poderá a Justiça do Trabalho reconhecer tais importâncias como de natureza salarial.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. CONTRATO DE LICENÇA DO USO DE IMAGEM. EXISTÊNCIA DE FRAUDE. CARÁTER SALARIAL DA VERBA RECEBIDA A TÍTULO DE "DIREITO DE IMAGEM". RECURSO DE REVISTA QUE NÃO ATACA OS FUNDAMENTOS DO ACÓRDÃO REGIONAL. DESFUNDAMENTADO. SÚMULA Nº 422, I. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. NÃO PROVIMENTO. O Tribunal Regional deu provimento ao recurso ordinário interposto pelo reclamante para declarar nulo o "Contrato de Licença de Uso de Imagem, Voz, Nome e Apelido Desportivo de Atleta Profissional de Futebol" e reconheceu a natureza salarial das parcelas pagas sob o título de "direito de imagem". Para tanto, adotou os seguintes fundamentos: a quantia paga mensalmente ao reclamante a título de contrato de imagem era a mesma constante do salário contratual (R\$ 40.000,00); em matéria jornalística juntada aos autos, consta que o então presidente do clube reclamado teria se referido ao reclamante como recebedor de salário de R\$ 80.000,00; o reclamado não demonstrou que houve efetiva contrapartida financeira pela licença do uso de imagem; não foi comprovado que durante o contrato de trabalho do autor ocorreram quaisquer das situações indicadas e relacionadas ao objeto do "Contrato de Licença de Uso de Imagem, Voz, Nome e Apelido Desportivo de Atleta Profissional de Futebol"; e o valor fixo recebido mensalmente pelo autor era pago diretamente pelo réu, consistindo o suposto pagamento sob a rubrica de "direito de imagem", na parte maior do efetivo pagamento, tratando-se, pois, de salário por fora. Nas suas razões recursais, o reclamado não ataca os fundamentos utilizados pelo Tribunal Regional. Com efeito, sustenta o recorrente apenas que o artigo 5º, XXVIII, a, da Constituição Federal estabelece que haverá 'proteção' e não 'remuneração' ou 'contraprestação' pela reprodução da imagem e voz humanas em eventos desportivos". Essa tese recursal, contudo, não tem o condão de atacar a fundamentação do acórdão recorrido, incidindo na hipótese a Súmula nº 422, I. Nesse contexto, a ausência do aludido pressuposto processual é suficiente para afastar a transcendência da causa, uma vez que inviabilizará a aferição da existência de eventual questão controvertida no recurso de revista, e, por conseguinte, não serão produzidos os reflexos gerais, nos termos previstos no § 1º do artigo 896-A da CLT. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST - AIRR: 15993020135090652, Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 15/12/2021, 4ª Turma, Data de Publicação: 17/12/2021).

É também comum que atletas acionem o Poder Judiciário frente a terceiros que possam ter usado de sua imagem indevidamente e sem autorização para tal. É o caso do exemplo narrado na ementa abaixo, em que jogadores de futebol entraram com ação indenizatória contra uma editora de revistas e a Confederação Brasileira de

Futebol, pelo uso de suas imagens em álbum de figurinhas, item bastante tradicional e que sempre vira “febre” prestes a realização do torneio da Copa do Mundo. Quanto a esses álbuns, a pretensão de reparação irá depender do intuito predominante em relação às revistas, isto é, caso tenha cunho preponderantemente comercial, com fins lucrativos, tendo sido usado as imagens de forma indevida e sem autorização, caberá reparação, e a exceção será a divulgação com fins jornalísticos e informativos. Em um julgamento de Recurso Especial no STJ (REsp 46.420-0/SP), que envolve a questão narrada acima, o então Ministro do Superior Tribunal de Justiça, Ruy Rosado de Aguiar, assim dispôs:

No caso dos autos, apesar de serem notórias as figuras dos jogadores, a reprodução de suas imagens não aconteceu em razão do propósito de informar, esclarecer ou atender a algum interesse de ordem pública. Houve a utilização da imagem simplesmente para satisfazer interesses predominantemente comercial, como está dito no v. acórdão recorrido. Tratava-se, portanto, de situação sobre a qual incide a regra geral: a reprodução do uso da imagem dependia de consentimento dos titulares, pois o uso comercial da imagem de pessoa célebre é totalmente vedado sem o seu consentimento. (CABO; BARBOSA.” Apud VEIGA p. 133).

Um outro direito que também se trata de um direito da personalidade e decorre diretamente do direito de Imagem é o Direito de Arena. O termo arena tem origem do latim e remonta à época dos gladiadores, na Roma Antiga, que degladiavam em um campo com o chão coberto de areia (GRAZIANNO).

O Direito de Arena foi introduzido no Brasil pela antiga Lei dos Direitos Autorais, Lei n. 5.998/1973, que determinava:

Art. 100. A entidade a que esteja vinculado o atleta, pertence o direito de autorizar, ou proibir, a fixação, transmissão ou retransmissão, por quaisquer meios ou processos de espetáculo desportivo público, com entrada paga. Parágrafo único. Salvo convenção em contrário, vinte por cento do preço da autorização serão distribuídos, em partes iguais, aos atletas participantes do espetáculo.

Atualmente tal direito pode ser extraído da Constituição Federal, de seu artigo 5º, inciso XXVIII, alínea “a”, que determina “a proteção às participações individuais em obras coletivas e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive nas atividades desportivas”.

Assim, a partir da Constituição Federal, é assegurado tal direito quando o indivíduo participa de “obras coletivas”. No direito desportivo, a Lei Pelé também dispõe sobre o tema, em seu artigo 42. Nesse sentido, trata-se de um direito que é concedido aos clubes empregadores para que estes negociem as transmissões daquele evento, tendo o atleta direitos patrimoniais relativos ao rateio decorrente da sua exposição na arena, estando relacionado tal direito, portanto, ao uso da imagem dos jogadores no contexto específico de sua imagem durante o espetáculo.

A Lei Pelé, no parágrafo único do artigo mencionado acima, também determina que o repasse aos atletas será de 5%, (cinco por cento), em partes iguais, da “receita proveniente da exploração de direitos desportivos audiovisuais”.

Art. 42. Pertence às entidades de prática desportiva o direito de arena, consistente na prerrogativa exclusiva de negociar, autorizar ou proibir a captação, a fixação, a emissão, a transmissão, a retransmissão ou a reprodução de imagens, por qualquer meio ou processo, de espetáculo desportivo de que participem
§ 1º Salvo convenção coletiva de trabalho em contrário, 5% (cinco por cento) da receita proveniente da exploração de direitos desportivos audiovisuais serão repassados aos sindicatos de atletas profissionais, e estes distribuirão, em partes iguais, aos atletas profissionais participantes do espetáculo, como parcela de natureza civil.

Nesse contexto, o atleta terá direito a tal valor uma vez que é o responsável direto por fazer o espetáculo acontecer, sendo os jogadores de futebol os donos do espetáculo, muitas vezes fazendo com que telespectadores parem para assistir aos jogos e, conseqüentemente, dar audiência ao espetáculo, somente para assistir um ou outro atleta.

No que tange à natureza jurídica dos proventos adquiridos em razão do direito de arena, nas últimas décadas não houve um entendimento pacífico de doutrina e jurisprudência, com a posição majoritária entendendo que tais valores integrariam a remuneração do atleta, podendo ser equiparadas às gorjetas.

A Jurisprudência se posicionou no sentido de que o direito de arena detinha natureza salarial e que por se pago por terceiros se equiparava às gorjetas (Súmula n. 354/TST) e integravam o salário do atleta para fins de cálculo de férias, 13º salário, INSS e FGTS. (VEIGA; SOUZA, 2014. P. 145).

Todavia, a redação do referido artigo foi alterada com a Lei n. 12.395/2011, que colocou fim a essa discussão. De fato, assim era a redação original do artigo 42 da Lei Pelé:

Art. 42. Às entidades de prática desportiva pertence o direito de negociar, autorizar e proibir a fixação, a transmissão ou retransmissão de imagem de espetáculo ou eventos desportivos de que participem. § 1º Salvo convenção em contrário, vinte por cento do preço total da autorização, como mínimo, será distribuído, em partes iguais, aos atletas profissionais participantes do espetáculo ou evento. § 2º O disposto neste artigo não se aplica a flagrantes de espetáculo ou evento desportivo para fins, exclusivamente, jornalísticos ou educativos, cuja duração, no conjunto, não exceda de três por cento do total do tempo previsto para o espetáculo.

Assim, importantes mudanças foram promovidas através da alteração legislativa de 2011: com a atual redação, menciona-se expressamente o termo Direito de Arena, o que não ocorria antes; diminuiu o percentual, de 20 para 5, do valor do rateio a que os atletas farão jus; o repasse do valor aos atletas deixou de ocorrer por meio das entidades de práticas desportivas e passou para os sindicatos dos atletas e, por fim e em especial, definiu que os valores percebidos a título de Direito de Arena possuem natureza civil, dando fim às discussões acerca da natureza jurídica de tais proventos.

Com isso, os valores percebidos a título de Direito de Arena têm natureza civil e, portanto, não incidirão para fins de cálculos de verbas trabalhistas, contratuais e rescisórias.

Uma forma de remuneração bastante presente na vida dos atletas de futebol é a percepção das Luvas. Trata-se de um pagamento que ocorre no momento da assinatura do contrato de trabalho do atleta com seu novo clube empregador. A revogada Lei n. 6.354/76, em seu artigo 12, dizia: “Entende-se por luvas a importância paga pelo empregador ao atleta, na forma do que for convencionado, pela assinatura do contrato”.

A discussão, quanto às Luvas, está na definição da natureza jurídica dessas verbas. Primeiro, há de ser ressaltado que as Luvas variam de acordo com o que esse atleta representa para o clube que o contrata, isto é, quanto maior o poder midiático e mais reconhecimento o atleta tem, maior tende a ser tal valor, conforme lição do autor Domingos Sávio Zainaghi:

O termo “luvas” é usado como metáfora, pois é um pagamento feito ao atleta em decorrência de sua capacidade técnica (“ficou bom como uma luva”); ou seja, remunera na medida da exata capacidade do jogador. (ZAINAGHI, 2021. p. 67)

Com isso, o entendimento majoritário é pelo reconhecimento das luvas como pagamento de natureza salarial, sendo esse o posicionamento do TST, conforme descrito abaixo:

LUVAS DESPORTIVAS. NATUREZA JURÍDICA. INTEGRAÇÃO SALARIAL. CONHECIMENTO. Nos termos do artigo 12 da Lei nº 6.354/1976, as luvas desportivas são pagas em razão do contrato de trabalho, tomando-se em consideração o desempenho do atleta profissional de futebol ao longo de sua carreira, consoante prelecionam JOSÉ MARTINS CATHARINO e ALICE MONTEIRO DE BARROS. Trata-se, portanto, de verba de natureza eminentemente salarial na medida em que caracteriza uma modalidade de contraprestação paga pelo empregador ao empregado. Robustece esta convicção o fato de o artigo 3º, inciso III, da Lei nº 6.354/1976 incluir as luvas desportivas no rol de parcelas que compõem a remuneração do atleta profissional de futebol, estabelecendo, inclusive, que tal valor deve estar expressamente especificado no contrato de trabalho, se previamente convencionado Recurso conhecido, por divergência jurisprudencial, e parcialmente provido (TST-RR-467.125/1998, 1ª Turma, Rel. Juiz Convocado Altino Pedrozo dos Santos, DJU de 09/07/2004).

Outro pagamento de natureza jurídica controvertida e bastante conhecido no mundo do futebol é a percepção do famoso “Bicho”. Trata-se de uma premiação dada aos atletas em decorrência da vitória em um jogo de especial importância, como finais de campeonato, clássicos regionais, dentre outros. Com a Reforma Trabalhista, tendo-se em vista somente a legislação trabalhista geral, temos que o bicho não teria, a princípio, natureza jurídica salarial, conforme artigo 457, §4º, da CLT:

Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.
§ 4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

Todavia, a Lei Pelé, em seu artigo 31, parágrafo primeiro, estabelece expressamente que as gratificações e prêmios serão considerados como salário, havendo, com isso, antinomia legal entre a Lei Pelé e a CLT no que tange à natureza

salarial de tais parcelas. Todavia, sendo uma lei especial, o entendimento dos tribunais é no sentido de afirmar a natureza salarial dos valores pagos como bicho.

EMENTA — BICHO — NATUREZA JURÍDICA SALARIAL — A parcela “bicho” paga aos atletas, por ocasião das vitórias ou empates, com o objetivo de compensá-los e estimulá-los nas competições, possui natureza jurídica de prêmio individual retributivo, decorrente do esforço coletivo da equipe e, em razão da habitualidade e periodicidade em que é paga, assume caráter salarial, ante o caráter sinalagmático e comutativo do contrato de trabalho, integrando a remuneração do atleta profissional (art. 31, § 1º, da Lei Pelé e 457, § 1º, da CLT). (TRT 9ª Região — 16077-2007-001-09-00-3-ACO-07881-2009 — 2ª TURMA — Relator: ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPÃO — Publicado no DJPR

EMENTA: DA NATUREZA SALARIAL DOS BICHOS E LUVAS. ATLETA DE FUTEBOL. Os denominados bichos e luvas constituem-se em importâncias pagas pelo empregador ao atleta de futebol de modo que possuem nítida natureza salarial, integrando a remuneração para todos os efeitos legais. Recurso provido. (TRT 4ª Região — RO 0105200-07.1998.5.04.0009 — Redatora: Des. Carmen Gonzales — 8ª Turma — Data: 2.4.2003).

Assim, apesar das recentes alterações legislativas e do interesse dos clubes em polemizar a questão, tendo-se em vista o caráter contraprestrativo de tais valores, firma-se o entendimento atual pelo reconhecimento da natureza salarial do Bicho.

3.3.4 Transferências e empréstimos

Como mencionado anteriormente, A Lei Pelé teve como um de seus principais efeitos a extinção do instituto do passe do atleta. Naquele antigo sistema, com o advento do fim do contrato de trabalho do atleta, caso seu clube não tivesse interesse em uma renovação, o jogador só poderia atuar, então, por outro clube, o que só ocorreria se houvesse anuência por parte do clube dono do passe, ou seja, ficava o atleta à mercê dos dirigentes da instituição desportiva, que poderia, se quisesse, manter o passe daquele atleta e impedir que o jogador continuasse exercendo sua profissão, sendo esta uma clara ofensa à Constituição Federal de 1988:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes.

XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer

Com isso, com o advento da Lei Pelé, ficou estabelecido que o vínculo desportivo entre atleta e clube tem natureza acessória ao contrato de trabalho firmado entre as partes. Sendo assim, caso o clube empregador não renove tal vínculo com seu atleta, ficará este possibilitado de negociar com outros clubes, sem que seu antigo clube receba qualquer compensação financeira. É nesse sentido o disposto no artigo 28 da Lei Pelé, que também lista as demais formas de rescisão do vínculo desportivo:

Art. 28. A atividade do atleta profissional é caracterizada por remuneração pactuada em contrato especial de trabalho desportivo, firmado com entidade de prática desportiva, no qual deverá constar, obrigatoriamente: § 5º O vínculo desportivo do atleta com a entidade de prática desportiva contratante constitui-se com o registro do contrato especial de trabalho desportivo na entidade de administração do desporto, tendo natureza acessória ao respectivo vínculo empregatício, dissolvendo-se, para todos os efeitos legais:

- I - com o término da vigência do contrato ou o seu distrato
- II- com o pagamento da cláusula indenizatória desportiva ou da cláusula compensatória desportiva
- III - com a rescisão decorrente do inadimplemento salarial, de responsabilidade da entidade de prática desportiva empregadora, nos termos desta Lei;
- IV - com a rescisão indireta, nas demais hipóteses previstas na legislação trabalhista; e
- V - com a dispensa imotivada do atleta.

Nesse contexto, com o fim do passe, as transferências entre clubes, pelos atletas, passaram a ser uma característica marcante do futebol, não só brasileiro mas também mundial. Em um cenário no qual o futebol movimenta cada vez mais dinheiro, perder atletas para clubes rivais sem que haja qualquer compensação financeira pode ser um duro golpe para os clubes.

A Lei Pelé foi além e, ao mesmo tempo que trouxe o fim do passe e “libertou” o atleta quando do fim do seu contrato de trabalho, também permitiu que o empregado possa rescindir com seu atual clube, na vigência de seu contrato, para atuar em outra instituição, desde que haja o pagamento de uma cláusula indenizatória.

Todavia, antes de se tratar das verbas indenizatórias, vale frisar que o atleta pode atuar por outro clube sem que para isso se desvincule da sua instituição atual. Isso pode ser útil ao clube que, muitas vezes, não quer contar com os serviços daquele jogador durante um determinado período, mas o contrato de trabalho encontra-se em vigor e não há quem pague as cláusulas indenizatórias de transferência. Ao atleta também pode ser proveitoso, uma vez que, como provavelmente não irá disputar muitos jogos oficiais durante a temporada, poderá atuar temporariamente por outro

clube e, tendo sucesso, poderá atrair atenção de outras instituições, valorizando seu nome como jogador e, conseqüentemente, seus vencimentos em uma futura transferência. Trata-se da cessão temporária do atleta, isto é, o famoso “empréstimo”, sendo este um instituto bastante peculiar ao mundo do desporto, e em especial o futebol. Com efeito, o artigo 38 da Lei Pelé dispõe que “Qualquer cessão ou transferência de atleta profissional ou não-profissional depende de sua formal e expressa anuência”.

Com isso, fica claro que tanto o empréstimo quanto as transferências só ocorrerão mediante anuência expressa do atleta, ou seja, o jogador de futebol não será obrigado a atuar em um clube que não queira. Outro aspecto importante é que essa cessão temporária não poderá ter prazo inferior a 3 (três) meses de duração e “nem superior ao prazo restante do contrato especial de trabalho desportivo do atleta com o clube cedente”, conforme redação literal do artigo 36, parágrafo primeiro, do Regulamento Nacional de Registro e Transferência de Atletas de Futebol.

Vale frisar também que o contrato de trabalho do jogador com o clube cedente ficará suspenso e, portanto, o atleta terá firmado contrato com dois diferentes clubes, por determinação do artigo 36, parágrafo quinto do referido Regulamento.

Durante o empréstimo, o clube cessionário, então, deverá arcar com as obrigações remuneratórias, nos moldes do artigo 39 e parágrafos, da Lei Pelé e, de forma complementar, o artigo 36, §2º, do referido Regulamento determina que o atleta não receberá remuneração menor que a ajustada com o clube cedente:

Lei n. 9.615/98: Art 39: 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, notificará a entidade de prática desportiva cedente para, querendo, purgar a mora, no prazo de 15 (quinze) dias, não se aplicando, nesse caso, o disposto no caput do art. 31 desta Lei.
§ 1º 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.
§ 2º Ocorrendo a rescisão mencionada no § 1º deste artigo, o atleta deverá retornar à entidade de prática desportiva cedente para cumprir o antigo contrato especial de trabalho desportivo.
Regulamento Nacional de Registro e Transferência de Atletas de Futebol- Art.36 §2º - O salário do atleta profissional com o clube cessionário não pode ser inferior ao que consta do contrato firmado com o clube cedente, salvo expressa previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Com isso, os empréstimos são amplamente realizados entre os clubes de futebol, uma vez que as transferências de atletas entre os clubes são sempre operações de alto risco, especialmente nas divisões nacionais superiores, já que para que um clube possa adquirir os direitos federativos de um atleta, deverá dispor de grandes quantias, sem qualquer garantia de que o atleta irá se adaptar à nova cidade e ao novo clube.

3.3.5 Cláusulas indenizatórias

Como explanado anteriormente, o antigo sistema do passe deu lugar às cláusulas especiais, estas que podem indenizatórias ou compensatórias. Com a Lei n. 12.395, de 16 de março de 2011 e suas alterações na Lei Pelé, ficou estabelecido que as cláusulas desportivas indenizatórias e compensatórias devem obrigatoriamente constar do contrato de trabalho desportivo, conforme preceitua o artigo 28, incisos I e II desta lei.

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

I - cláusula indenizatória desportiva, devida exclusivamente à entidade de prática desportiva à qual está vinculado o atleta, nas seguintes hipóteses: a) transferência do atleta para outra entidade, nacional ou estrangeira, durante a vigência do contrato especial de trabalho desportivo; ou b) por ocasião do retorno do atleta às atividades profissionais em outra entidade de prática desportiva, no prazo de até 30 (trinta) meses; e II - cláusula compensatória desportiva, devida pela entidade de prática desportiva ao atleta, nas hipóteses dos incisos III a V do § 5º

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

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

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

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

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

V - com a dispensa imotivada do atleta.

Com isso, a cláusula compensatória é devida pelo clube empregador em benefício do atleta em razão da extinção do vínculo empregatício, incidindo nas hipóteses de rescisão decorrente de inadimplemento salarial, dispensa imotivada,

bem como nas hipóteses de rescisão indireta prevista na legislação trabalhista geral. Como regra, terá valor máximo e mínimo, conforme parágrafo terceiro do mesmo artigo, colacionado abaixo.

Art 28 § 3º O valor da cláusula compensatória desportiva a que se refere o inciso II do caput deste artigo será livremente pactuado entre as partes e formalizado no contrato especial de trabalho desportivo, observando-se, como limite máximo, 400 (quatrocentas) vezes o valor do salário mensal no momento da rescisão e, como limite mínimo, o valor total de salários mensais a que teria direito o atleta até o término do referido contrato.

A cláusula indenizatória, por sua vez, é instituída em benefício dos clubes para evitar que seu atleta, durante a vigência do contrato de trabalho desportivo, troque de clube sem que haja qualquer compensação para isso. Em um contexto no qual os clubes mudam seus jogadores com muita frequência, é comum que os clubes negociem entre si a transferência de tais atletas por um valor abaixo da referida rescisão. Caso o clube, em dia com suas obrigações para com o atleta, não aceite qualquer oferta de transferência para tal jogador, a única opção do clube interessado é o pagamento da cláusula indenizatória que, sendo paga, nada poderá o clube detentor dos direitos federativos do atleta fazer.

3.3.6 Garantias provisórias de emprego

O futebol é um esporte capaz de movimentar, nas suas principais ligas no Brasil e no mundo, muito dinheiro e, elevando-se o nível de competitividade, os clubes passam a investir cada vez mais em tecnologias para que seus atletas possam performar ao nível máximo.

Apesar de várias dessas inovações virem no sentido do melhor e mais eficaz tratamento contra lesões de atletas, em razão do alto nível de esforço físico, as lesões estão sempre presente na vida dos atletas.

A Lei Pelé, atenta ao desgaste físico que a profissão pode levar, determina em seu artigo 45 pela obrigatoriedade do clube empregador em contratar seguro de vida e acidentes pessoais, determinando também a responsabilidade pelas despesas relativas a medicamentos e hospitalares.

Art. 45. As entidades de prática desportiva são obrigadas a contratar seguro de vida e de acidentes pessoais, vinculado à atividade desportiva, para os atletas profissionais, com o objetivo de cobrir os riscos a que eles estão sujeitos.

§ 1º A importância segurada deve garantir ao atleta profissional, ou ao beneficiário por ele indicado no contrato de seguro, o direito a indenização mínima correspondente ao valor anual da remuneração pactuada. § 2º A entidade de prática desportiva é responsável pelas despesas médico-hospitalares e de medicamentos necessários ao restabelecimento do atleta enquanto a seguradora não fizer o pagamento da indenização a que se refere o § 1º deste artigo.

A Constituição Federal também traz menção expressa à contratação de seguro contra acidentes de trabalho, de responsabilidade do empregador:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

Nesse sentido, uma vez que a empresa seguradora deixe de realizar o pagamento da indenização, ou, então, o clube empregador não tenha contratado o referido seguro, fica o clube responsável pelo pagamento da indenização.

Complementarmente, destaca-se a redação do artigo 28, parágrafo quarto, da Lei Pelé, já exposto acima e que estabelece a subsidiariedade da aplicação, em relação aos atletas profissionais, das normas de legislação trabalhista geral e dos dispositivos legais acerca da seguridade social. Com efeito, assim dispõe o artigo 118 da Lei n. 8.213/1991:

Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

Com isso, uma vez que trata-se de lesão sofrida em virtude da atividade laborativa realizada pelo atleta profissional, sendo tais lesões parte do risco do empreendimento, neste caso o futebol, deverá o clube empregador assumir tais riscos. Assim é a lição de Maurício Godinho Delgado:

De fato, aqui, a causa do afastamento integra a essência sociojurídica de tal situação trabalhista, já que se trata de suspensão provocada por malefício sofrido pelo trabalhador em decorrência do ambiente e processo laborativos,

portanto em decorrência de fatores situados fundamentalmente sob ônus e risco empresariais. (DELGADO, Maurício Godinho, 2020. p. 665).

Assim, caso o atleta esteja próximo ao fim do vínculo contratual com o clube, e o mesmo esteja lesionado, terá direito a renovação do vínculo e, caso o clube tenha o “dispensado”, terá direito à reintegração.

RECURSO ORDINÁRIO. MANDADO DE SEGURANÇA. ATO IMPUGNADO PELO QUAL SE DETERMINA A REINTEGRAÇÃO DO TRABALHADOR NO EMPREGO MEDIANTE ANTECIPAÇÃO DOS EFEITOS DA TUTELA. PRESENÇA DOS REQUISITOS DO ART. 300 DO CPC. ESTABILIDADE PROVISÓRIA PREVISTA EM LEI. DOENÇA OCUPACIONAL CONSTATADA APÓS A DISPENSA. SÚMULA Nº 378, II, DO TST. ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS Nº 64 E Nº 142 DA SDI-2. AUSÊNCIA DE DIREITO LÍQUIDO E CERTO.(Tribunal Superior do Trabalho. TST: ROT 80010-79.2021.5.07.0000).

Nesse sentido, caso o atleta profissional de futebol, seja em jogos ou treinos, venha a contrair alguma lesão, em decorrência dessas atividades praticadas quando à disposição do clube, fará jus a estabilidade provisória prevista na legislação supracitada.

4 ESPECIFICIDADES DOS DIREITOS TRABALHISTAS DOS ATLETAS PROFISSIONAIS DE FUTEBOL EM CONTRAPONTO AO EMPREGO CELETISTA ORDINÁRIO

Diante o exposto, pode ser observado que o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol terá excepcionalidades em relação ao contrato de trabalho do trabalhador comum. Primeiro, quanto à forma do contrato, a norma geral trabalhista prevê a possibilidade do contrato válido ser realizado de forma tácita, enquanto a Lei Pelé afirma a necessidade da forma escrita, além da inserção obrigatória das cláusulas compensatórias e indenizatórias. Ainda, o empregador do atleta profissional somente poderá ser uma entidade de prática desportiva, ou seja, não há possibilidade de um empregador pessoa física.

No que tange à duração do contrato de trabalho, o vínculo do atleta será sempre por prazo determinado, e no prazo máximo de 5 (cinco) anos, diferente do prazo máximo para os contratos trabalhistas em geral, que é de 2 (dois) anos. Ademais, como frisado, não se aplica aos futebolistas a regra do artigo 451 da CLT, ou seja, a renovação do contrato, este necessariamente por prazo determinado, não fará tal vínculo passar a vigorar sem determinação de prazo. Trata-se de uma exceção benéfica, isto é, a determinação do prazo contratual trabalhista é importante no mundo do futebol, uma vez que em decorrência do calendário ser dividido em temporadas, e estando as receitas dos clubes diretamente vinculadas ao desempenho esportivo no ano anterior, a capacidade financeira dos clubes pode variar bastante em um curto espaço de tempo, bem como a valorização ou desvalorização do atleta, que ocorre também de maneira muito rápida, de forma que um contrato por prazo indeterminado pudesse tornar um “refém” do outro, ainda que houvesse a previsão das cláusulas compensatórias e indenizatórias.

Ademais, importante lembrar que, além do atleta fazer jus aos intervalos intrajornadas, por aplicação subsidiária da CLT, terá também direito aos intervalos de 15 (quinze) minutos durante todas as partidas em que disputa, sendo este um intervalo especial da classe e da natureza da prática do futebol que, de qualquer forma, contará como tempo à disposição do empregador e, portanto, será devidamente remunerado, o que não ocorre para os descansos do trabalhador comum, nos moldes do artigo 71, parágrafo segundo da CLT. Ainda quanto à realização de partidas, em razão do alto

nível de exigência física por que passam os atletas, terão direito ao intervalo de, no mínimo, 66 (sessenta e seis) horas entre uma partida e outra, conforme Regulamento Geral das Competições da Confederação Brasileira de Futebol. Esses intervalos concedidos pela legislação desportiva são importantes para a manutenção da integridade física e mental do trabalhador e se justificam pela natureza da profissão, uma vez que os atletas, quando em trabalho, estão quase todo o tempo sob intenso estresse físico e concentração mental, de modo que qualquer distração pode fazê-los cometer erros em jogos importantes, o que inevitavelmente gera sua desvalorização profissional.

Quanto às férias, percebe-se que os direitos serão os mesmos, com a diferença principal que, para a classe dos atletas, não é o clube empregador que definirá, segundo seus interesses, a época de concessão de férias, mas ocorrerá sempre no recesso das atividades desportivas que, no Brasil, se dá nos meses de dezembro e janeiro. Em decorrência dessa paralização compulsória para toda a classe, mesmo o atleta que não tenha completado um período aquisitivo completo para com o clube fará jus a integralidade das férias, mas receberá, como remuneração, o valor proporcional. A manutenção da integralidade das férias ao atleta que não tenha completado um período aquisitivo é um acerto e também não faria sentido ser diferente, uma vez que o futebol é um esporte coletivo e, portanto, o atleta só tem valor ao clube empregador enquanto parte integrante de um grupo de jogadores que atuam em conjunto, além do fato das férias ser um período de descanso que, durante o calendário de competições e partidas, pode ser importante fator na prevenção de lesões.

Por fim, em decorrência da natureza especial da prestação de serviços do atleta de futebol, destaca-se a percepção de remunerações próprias para a classe, como o Direito de Imagem, Direito de Arena, Luvras e Bicho. Estas são remunerações que, sem dúvida, representam alguns dos principais benefícios da profissão de jogador de futebol, podendo, todavia, ser instrumento de fraude dos clubes, como no caso do Direito de Imagem, que pode ser utilizado como uma forma de diminuir as verbas de caráter salarial sem, contudo, diminuir os vencimentos previamente acordados: nesse caso, ao invés de ser um benefício da profissão, torna-se uma mazela, especialmente para aqueles atletas que ainda não alcançaram o mesmo sucesso financeiro dos jogadores mais midiáticos.

CONCLUSÃO

O Futebol, esporte mais popular do mundo, elemento intrínseco da cultura nacional, é para muitos brasileiros o principal entretenimento de suas vidas, muitas vezes tornando-se até mais que isso, ou seja, uma verdadeira paixão de torcedor-espectador para com clube, transformando este, antes uma mera entidade de prática desportiva, em instituições que fazem parte da vida de milhares de brasileiros, que passam a ter como maiores alegrias de suas vidas as glórias e títulos conquistados.

Com a evolução do esporte, cada vez mais competitivo e com audiência cada vez maior, mais do que uma prática esportiva, passou a representar um grande negócio, capaz de movimentar quantias vultuosas de dinheiro às federações, emissoras, clubes, com jogadores de futebol alçando o mais alto nível socioeconômico, sendo, portanto, uma oportunidade de ascensão social na vida de muitas crianças de famílias carentes e sem oportunidade de estudos.

Com o alto nível de competitividade, exposição midiática, bem como exigências físicas e mentais a que são submetidos os atletas profissionais, tudo isso faz com que a profissão de atleta do futebol tenha natureza diferenciada das demais profissões. Assim, ao mesmo tempo que é necessário proteger os direitos trabalhistas e sobretudo constitucionais, uma vez que tais profissionais são, em sua essência, trabalhadores, as peculiaridades da profissão fizeram com que o legislador estabelecesse normas especiais para a categoria e que, de forma suplementar, serão as lacunas preenchidas conforme a legislação trabalhista geral. De qualquer forma, ao longo dos últimos anos, muitas discussões foram travadas no Poder Judiciário, havendo ainda pontos que necessitam de maior entendimento nos tribunais.

Nesse sentido, a Lei Pelé, com sua redação original e posteriores alterações, é uma importante base legal acerca dos direitos dos atletas do futebol, que extinguiu o antigo passe, além de visar adequar a profissão aos preceitos trabalhistas da Constituição Federal, com a lei trabalhista adequando-se na medida da realidade do jogador de futebol.

Com isso, percebe-se que a prática do futebol de forma profissional tem natureza diferenciada em relação às formas de trabalho convencionais, com regulamentação especial tendo sido necessária e importante desde a popularização do futebol, sendo certo que ainda há muitos debates a serem superados na doutrina

e na jurisprudência visando salvaguardar os direitos dos atletas em uma profissão tão dinâmica e desafiadora.

REFERÊNCIAS

BELMONTE, Alexandre Agra. **Aspectos Jurídico-Trabalhistas da relação de trabalho do atleta profissional**. Curso de direito desportivo sistêmico. Quartier Latin. 2010. V. II. p. 445.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Lex**: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

BRASIL. **Lei nº 6.354, de 2 de setembro de 1976**. Dispõe sobre as relações de trabalho do atleta profissional de futebol e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6354.htm>. Acesso em: 17 dez. 2022.

BRASIL. **Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998**. Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9615consol.htm>. Acesso em: 11 jan. 2023.

CATAR, Doha. **Fumante, jogador croata bate próprio recorde de maior distância percorrida em jogo de copa**. O Globo. Dez. 2022. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/esportes/catar-2022/noticia/2022/12/fumante-jogador-croata-bate-proprio-recorde-de-maior-distancia-percorrida-em-jogo-de-copa.ghtml>>. Acesso em: 15 jan. 2023.

CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE FUTEBOL. **CBF apresenta relatório sobre papel do futebol na economia do Brasil**. CBF; dez. 2019. Disponível em <<https://www.cbf.com.br/a-cbf/informes/index/cbf-apresenta-relatorio-sobre-papel-do-futebol-na-economia-do-brasil>>. Acesso em: 27 de jul. de 2022.

CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE FUTEBOL DIRETORIA DE REGISTRO, TRANSFERÊNCIA E LICENCIAMENTO. **Regulamento Nacional de Registro e Transferência de Atletas de Futebol 2022**. CBF. 2022. Disponível em: <https://conteudo.cbf.com.br/cdn/202201/20220103141959_422.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2023.

CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 11 jan. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. São Paulo, SP: LTr, 2020.

FRANCO, Giullya. **História do Futebol**. Brasil Escola. Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/educacao-fisica/historia-do-futebol.htm>>. Acesso em: 27 jul. 2022.

GEHLING, Ricardo Tavares. **O Contrato de trabalho desportivo e suas peculiaridades**. Academia Nacional de Direito Desportivo – ANDD Brasil. Disponível

em: <<https://www.andd.com.br/artigos-academicos/o-contrato-de-trabalho-desportivo-e-suas-peculiaridades>>. Acesso em: 11 jan. 2023.

GRAZIANNO, Ana Lúcia. **Direito de Arena Arena Right**. Disponível em: <<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/97/72>>. Acesso em: 14 jan. 2023.

JUSBRASIL. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1303058686/inteiro-teor-1303058845> (https://jurisprudencia.s3.amazonaws.com/TST/attachments/TST_800107920215070000_98dd6.pdf?AWSAccessKeyId=AKIARMMD5JEA067SMCVA&Expires=1677170610&Signature=4IK0sqlEdwAGpz3RMLRiQ9Inoz0%3D)>. Acesso em: 21 jan. 2023.

JUSTIÇA DO TRABALHO. **TRT-18 nega vínculo de emprego a jogadora de futebol do Atlético**. TRT da 18ª Região (GO). 30 ago. 2021. Disponível em: <<https://www.trt18.jus.br/portal/trt-18-nega-vinculo-de-emprego-a-jogadora-de-futebol-do-atletico/>>. Acesso em: 21 jan. 2023

MARTINS, Sergio Pinto. **Direitos Trabalhistas Do Atleta Profissional De Futebol**. Goiânia. 2004. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt18.jus.br/bitstream/handle/bdtrt18/13490/Revista_2004.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=11>. Acesso em: 11 jan. 2023.

MEDEIROS, Robson. **Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho**. Jus. Dez. 2020. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/87197/os-atletas-profissionais-de-futebol-no-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 10 jan. 2023.

NETO, Jorge; FERREIRA, Francisco; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas. E-BOOK disponível na Biblioteca Virtual (MINHA BIBLIOTECA) da UFOP. Acesso em: 23 jan. 2023.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Grupo GEN. 2020. *E-book*. ISBN 9788530989552. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>>. Acesso em: 20 jan. 2023.

RODRIGUES, Freire. **A lei Pelé, o fim do passe e a modernização conservadora do futebol-negócio no Brasil: uma análise das percepções dos jogadores**. V. 2; N. 2. 2014. Disponível em: <<https://periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/NORUS/article/view/5774/4226>>. Acesso em: 24 jan. 2023.

SANTORO, Luiz Felipe Guimarães. **O “desporto profissional” no ordenamento jurídico brasileiro**. Disponível em: <<http://arquivo.esporte.gov.br/arquivos/cejd/arquivos/parecerDesportoProfissionalLui z.pdf>>. Acesso em: 10 jan. 2023.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. **Boletim de Legislação e Jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, v.32, n.2, p.120-285, abr. jun. 2011.

Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/420/Bol.Legis.%20Juris.%20v.%2032%2C%20n.%202%2C%20Abr.Jun.%20de%202011.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 9 jan. 2023.

TRIVELA. **Como o futebol moldou a identidade cultural do brasileiro**.

Observatório da discriminação racial no futebol. Disponível em

<<https://observatorioracialfutebol.com.br/textos/como-o-futebol-moldou-a-identidade-cultural-do-brasileiro/>>. Acesso em: 27 de jul. de 2022.

VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da; SOUSA, Fabrício Trindade de. **A Evolução do Futebol e das Nomas que o Regulamentam**: aspectos trabalhistas-desportivos. LTr; 2ª edição. 29 ago. 2014. (p. 41). Ebook Kindle.

VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa da. **Tempo de concentração de jogador não conta como hora extra**. Consultor Jurídico. 20 ago. 2014. Disponível em:

<<https://www.conjur.com.br/2014-ago-20/correa-veiga-concentracao-jogador-nao-counta-hora-extra>>. Acesso em: 23 jan. 2023.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Os Atletas Profissionais de Futebol no Direito do Trabalho**. LTr Editora. 4ª Edição. Jan. 2020.