

**UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JÚLIO DE MESQUITA FILHO”
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS**

DIEGO XAVIER LOPES GASPAR

**OS DIREITOS TRABALHISTAS DO ATLETA DE FUTEBOL
PROFISSIONAL E SUAS ESPECIFICIDADES EM RELAÇÃO À
CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO**

FRANCA

2021

DIEGO XAVIER LOPES GASPAR

**OS DIREITOS TRABALHISTAS DO ATLETA DE FUTEBOL
PROFISSIONAL E SUAS ESPECIFICIDADES EM RELAÇÃO À
CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” como parte das exigências para obtenção do título de Bacharel em Direito.

**Área de concentração: Direito do Trabalho
Orientador: Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida**

FRANCA

2021

G249d

Gaspar, Diego Xavier Lopes

Os Direitos Trabalhistas do Atleta de Futebol Profissional e suas especificidades em relação à Consolidação das Leis do Trabalho / Diego Xavier Lopes Gaspar. -- Franca, 2021
99 f.

Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado - Direito)
Universidade Estadual Paulista (Unesp), Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca

Orientador: Victor Hugo de Almeida

1. Direito do Trabalho. 2. Atleta Profissional de Futebol. 3. Direito Desportivo. I. Título.

Sistema de geração automática de fichas catalográficas da Unesp. Biblioteca da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca. Dados fornecidos pelo autor(a).

DIEGO XAVIER LOPES GASPAR

**OS DIREITOS TRABALHISTAS DO ATLETA DE FUTEBOL
PROFISSIONAL E SUAS ESPECIFICIDADES EM RELAÇÃO À
CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” como parte das exigências para obtenção do título de Bacharel em Direito. Área de concentração: Direito do Trabalho.

BANCA EXAMINADORA

Presidente: _____
Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida

1º Examinador: _____
Guilherme Augusto Assis Dadalto

2º Examinador: _____
Caio Mendes Guimarães Marcondes Machado

Franca, 7 de Dezembro de 2021.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, a Deus por ter me dado forças e saúde para chegar até aqui.

Aos meus pais, Flávio Luiz Lopes Gaspar e Gislaine Saralegui Xavier Lopes Gaspar, que me incentivaram e me deram todo o apoio e suporte durante a minha formação.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida, pelo suporte, disponibilidade e pelas correções ainda que em tempos tão difíceis como esses que enfrentamos.

A todos os professores que por meio de seus ensinamentos permitiram que eu pudesse estar hoje concluindo esse trabalho.

A todos os meus amigos que me fizeram companhia nessa jornada.

“Sempre tentei. Sempre fracassei. Não importa. Tente de novo. Fracasse de novo. Fracasse melhor.”

Samuel Beckett

GASPAR, Diego Xavier Lopes. **Os direitos trabalhistas do atleta de futebol profissional e suas especificidades em relação à Consolidação das Leis do Trabalho.** Orientador: Victor Hugo de Almeida. Orientador: Victor Hugo de Almeida. 2021. 99 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2021.

RESUMO

Tendo em vista que em decorrência da vasta gama de especificidades que revestem a atividade esportiva e suas relações foi estabelecida a Lei n. 9.615 de 1998 para regular as normas gerais do desporto, pesquisa-se sobre os direitos trabalhistas do atleta de futebol profissional e suas especificidades em relação à Consolidação das Leis do Trabalho, a fim de investigar os direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol em relação às previsões gerais trabalhistas. Para tanto, é necessário analisar o desenvolvimento da legislação aplicada ao atleta profissional de futebol e entender como ela opera hoje, analisar os princípios e direitos proclamados na legislação desportiva e na Constituição Federal de 1988, verificar como e em quais casos a Consolidação das Leis do Trabalho atua subsidiariamente no caso dos atletas profissionais de futebol e analisar os pontos controversos da jurisprudência e doutrina. Adota-se, então, como método de procedimento, a pesquisa bibliográfica em materiais publicados e, como método de abordagem, o dedutivo. Diante da existência de uma legislação específica que rege o contrato de trabalho desportivo, pois foi constatado que o sistema esportivo é complexo e pode causar colisões entre normas, disso decorrem casos que geram certa divergência quanto à aplicação da norma especial desportiva ou das normas gerais trabalhistas no que tange aos direitos trabalhistas do atleta profissional, verificando-se assim que existem especificidades em relação aos direitos trabalhistas dos atletas profissionais perante os trabalhadores comuns.

Palavras-chave: atleta profissional de futebol; direitos trabalhistas; especificidade da atividade esportiva.

GASPAR, Diego Xavier Lopes Gaspar. **The labor rights of the professional football athlete and their specificities in relation to the Consolidation of Labor Laws.** Advisor: Victor Hugo de Almeida. Advisor: Victor Hugo de Almeida. 2021. 99 f. Monograph (Bachelor in Law) – Faculty of Humanities and Social Science, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2021.

ABSTRACT

Considering that as a result of the wide range of specificities that cover the sporting activity and its relationships Law 9615 of 1998 was established to regulate the general rules of sport, research is carried out on the labor rights of professional soccer players and their specificities in relation to the Consolidation of Labor Laws, in order to investigate the labor rights of professional football players in relation to the general labor predictions. Therefore, it is necessary to analyze the development of the legislation applied to the professional football athlete and understand how it operates today, analyze the principles and rights proclaimed in the sports legislation and in the Federal Constitution of 1988, verify how and in which cases the Consolidation of Laws of Work acts subsidiary in the case of professional football athletes and analyze the controversial points of jurisprudence and doctrine. It is adopted, then, as a method of procedure, the bibliographic research in published materials and, as a method of approach, the deductive method.. Given the existence of specific legislation governing the sports employment contract, as it was found that the sports system is complex and can cause collisions between standards, this results in cases that generate some divergence as to the application of the special sports standard or the general labor standards with regard to the labor rights of professional athletes, thus noting that there are specificities in relation to the labor rights of professional athletes in relation to common workers.

Keywords: professional football athlete; labor rights; sport activity specificity.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 OBJETIVO	11
2.1 Objetivo geral	11
2.2 Objetivos Específicos	11
2.3 Problematização	11
3 MÉTODOS E MATERIAL	13
4 A EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL 14	14
4.1 O desenvolvimento histórico da legislação	14
4.1.1 Primeiro Período	15
4.1.2 Segundo Período	17
4.1.3 Terceiro Período	20
4.2 O profissionalismo do atleta de futebol	25
5 PARTICULARIDADES DO DIREITO DO TRABALHO DESPORTIVO E PRINCIPIOLOGIA DO DESPORTO	29
5.1 Especificidades do Direito do Trabalho Desportivo	30
5.2 Principiologia do desporto	34
5.3 Princípios do Direito do Trabalho limitados no Direito Desportivo	39
5.3.1 Direito ao trabalho como direito fundamental	40
5.3.2 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego	42
5.3.3 Princípio Isonômico	44
6 DIREITOS TRABALHISTAS DOS ATLETAS PROFISSIONAIS	47
6.1 Duração do trabalho	48
6.2 Viagens	52
6.3 Períodos de concentração	53
6.4 Repouso semanal remunerado	57
6.5 Intervalos intrajornada, interjornada e entre partidas	59
6.6 Férias	64
6.7 Adicional noturno	67
6.8 Remuneração do atleta profissional de futebol	72
6.8.1 Luvas	74
6.8.2 Bichos	77
6.8.3 13º Salário	81

6.8.4 FGTS	82
6.8.5 Direito de arena	87
6.8.6 Direito de imagem.....	91
7 CONCLUSÃO.....	94
REFERÊNCIAS.....	97

1 INTRODUÇÃO

São constitucionalmente resguardadas, segundo o art. 217 da Lei Maior de 1988, as práticas desportivas. Não obstante, devido à vasta gama de especificidades decorrentes das relações atreladas ao desporto, foi estabelecida a Lei nº 9.615, de 1998, popularmente conhecida como “Lei Pelé”. Essa é a legislação específica que regula as normas gerais sobre o esporte nacional, abrangendo, inclusive, o contrato de trabalho do atleta de futebol profissional. Com isso em vista, é fato que o ordenamento pátrio, no horizonte jurídico-laboral, reveste o direito desportivo de um caráter idiossincrásico. Nas palavras de Maurício de Figueiredo Corrêa da Veiga (2020, p. 175) “[...] até mesmo princípios consagrados na Constituição Federal e aplicados para todo e qualquer trabalhador, sofrem uma relativização quando se trata de atleta profissional”.

Aos atletas profissionais de futebol são garantidos por lei alguns direitos trabalhistas “próprios”, como o recebimento do “bicho” e de “luvas”, outros direitos gerais, contudo, em decorrência da própria natureza da atividade desportiva, podem sofrer mitigações. Muito ainda se discute no que tange às remunerações e à duração do trabalho, sobre o fato de os atletas possuírem, ou não, os direitos equiparados aos trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

É cónito, nas costumeiras relações juslaborais, que é direito do empregado o recebimento das horas extras trabalhadas para além da jornada de trabalho, assim como o embolso de adicional por atividades durante a noite, em domingos e feriados, além do repouso semanal remunerado e outros direitos garantidos pela Consolidação das Leis do Trabalho. Conquanto, é habitual se observar, em veículos de comunicação, notícias referentes a atletas de futebol buscando na justiça o recebimento desses direitos, todavia, é fato que a especificidade das características intrínsecas ao atleta profissional de futebol, atividade essa que é primordialmente realizada em horários noturnos e de domingo, e, igualmente, é particular da atividade a concentração antes dos jogos e disponibilidade para viagens. E é nessa direção que Veiga (2020, p. 183) assevera que não se devem aplicar todos os princípios protetivos do direito do trabalho ao jogador profissional de futebol indistintamente.

Isso ocorre por efeito da especialidade que envolve o campo jurídico-trabalhista no desporto. A questão dos direitos trabalhistas dos atletas profissionais de futebol, em face da peculiaridade de sua atividade em relação ao trabalhador ordinário, se circunda de dúvidas. Nota-se, portanto, que há um cotejo entre as normas trabalhistas para relações de emprego ordinárias e a legislação referente às práticas desportivas, pois a especificidade da atividade

do atleta profissional de futebol, a partir do que é presenciado no cotidiano do atleta, nas relações entre atletas e clubes, impacta no cumprimento dos direitos trabalhistas previsto na CLT, de modo que, em certas situações, haja uma clara diferença entre o tratamento dado aos atletas de futebol em face aos trabalhadores “regulares” regidos pelas normas trabalhistas.

É sabido e inegável que o esporte, e, principalmente, o futebol possuem influência direta na sociedade como um todo, nos dizeres de José Gilmar Bertolo (2020, p. 37), o esporte é “o maior fenômeno sócio cultural” da história. Somente o fato de existir um ramo do Direito voltado a tutelar a prática desportiva já corrobora esse prestígio e importância no cenário nacional. Sem embargo, ainda é um ramo pouco trilhado pela ciência jurídica, possuindo, por conseguinte, lacunas e áreas “inóspitas”, de modo que, carecem de material e de estudos. A presente pesquisa, ciente que essa é uma matéria controversa na jurisprudência e na doutrina, e que há lacunas no entendimento desse tema, busca munir essa área pouco explorada, e ajudar a suprir questionamentos, e servir como sustentáculo para outros que futuramente almejem se aprofundar nesse mesmo tema.

Assim, o presente estudo visa perscrutar os direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol, investigar suas particularidades em relação aos direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho aos demais empregados, buscando compreender as especificidades da atividade do atleta profissional de futebol no contexto juslaboral por meio desse contraste.

Para tanto, adota-se, como método de procedimento, o levantamento por meio da técnica de pesquisa bibliográfica em materiais publicados; e, como método de abordagem, o dedutivo.

O trabalho está estruturado de modo que o primeiro tópico aborda a análise da evolução da legislação desportiva no Brasil e a noção hodierna de profissionalismo do atleta de futebol; o segundo, abarca as especificidades do Direito Desportivo e a principiologia do desporto; e o terceiro ocupa-se dos direitos trabalhistas assegurados aos atletas profissionais de futebol.

2 OBJETIVO

2.1 Objetivo geral

O presente estudo visa perscrutar os direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol, investigar suas particularidades em relação aos direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho aos demais empregados, buscando compreender as especificidades da atividade do atleta profissional de futebol no contexto juslaboral por meio desse contraste.

2.2 Objetivos Específicos

- a) Analisar o desenvolvimento da legislação aplicada ao atleta profissional de futebol no âmbito jurídico brasileiro e entender como ela opera hodiernamente;
- b) Analisar os princípios e os direitos trabalhistas proclamados na Constituição Federal de 1988 e na legislação específica (Lei nº 9.615/1998 – Lei Pelé);
- c) Verificar como e em quais casos a Consolidação das Leis do Trabalho atua subsidiariamente no caso de atletas profissionais de futebol; e
- d) Analisar os pontos controversos na jurisprudência e na doutrina quanto à equiparação do atleta profissional de futebol ao trabalhador celetista, no que tange à duração de trabalho e intervalos, adicional noturno e labor aos domingos e feriados, além do período de concentração e de viagens.

2.3 Problematização

- a) A legislação específica do desporto (Lei nº 9.615/1998) e a Constituição Federal de 1988 se diferem da Consolidação das Leis do Trabalho no que tange aos direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol? Em quais pontos?
- b) Quais são os direitos trabalhistas do atleta de futebol profissional?
- c) Na atuação subsidiária da Consolidação das Leis do Trabalho, quais são os aspectos e particularidades entre atletas e empregados “regulares” que divergem e causam maior debate e discordância na doutrina e na jurisprudência trabalhista do desporto?
- d) São reconhecidos, ao atleta profissional de futebol, os direitos trabalhistas dispostos na Constituição Federal de 1988, na legislação específica e, subsidiariamente, na

Consolidação das Leis do Trabalho, de modo que se possa alegar que existem especificidades quanto aos direitos trabalhistas dos atletas profissionais de futebol?

3 MÉTODOS E MATERIAL

Como método de procedimento, adota-se o levantamento por meio da técnica de pesquisa bibliográfica em materiais publicados, visando ao aprofundamento do estudo quanto às especialidades dos direitos trabalhistas dos atletas.

Para tanto, adotam-se materiais publicados, como, por exemplo, legislação, doutrinas, jurisprudência, artigos científicos e conteúdos disponibilizados em sítios eletrônicos.

Quanto ao método de abordagem, adota-se o dedutivo, visando à análise da legislação atual aplicável aos atletas profissionais de futebol em acréscimo aos entendimentos doutrinários e jurisprudenciais a respeito de quais direitos trabalhistas são garantindo aos atletas de futebol, bem como quais os direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho são devidos, também, aos atletas profissionais de futebol perante a especificidade de sua profissão.

4 A EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL

É cónito que o futebol excede o campo de jogo e suas competições oficiais. Milhões de pessoas ao redor do planeta entregam parte de seu tempo para praticar, assistir, ou simplesmente comentar nas rodas de amigos e redes sociais sobre o esporte mais popular do mundo. Um verdadeiro fenômeno social.

Prova incontestada de tamanha expressão para a sociedade é a sua utilização para debates de cunho político, social e ideológico, além de ser visto, por estudiosos, como forma de desviar a atenção da sociedade para suas mazelas preponderantes, seja pela paixão ao jogo ou pela possibilidade do Estado valer-se do futebol para alienar o povo (CALDAS, 1986).

Todavia, toda essa proporção cultural e social que o futebol alcançou e que presenciamos hoje só foi possível por intermédio da organização, regulação e estruturação do desporto. Isso nos é bem explicado por Maurício de Figueiredo Corrêa da Veiga (2020, p. 52), ele afirma que “[...] as origens da atividade física e do desporto estão ligadas à própria história do homem. Contudo, somente a partir da sistematização da prática desportiva é que essa passa a se transformar em verdadeiro fenômeno social”.

Notório é, portanto, que a sistematização do futebol foi crucial para que ele atingisse a magnitude hodierna, o estabelecimento de legislações específicas, suas respectivas adaptações, transformações e evoluções são diretamente responsáveis pelo sucesso do esporte, pois são as Leis que ditam a ordem, ajustam as diretrizes e discriminam seu funcionamento (SILVA, 2008).

De acordo com Veiga (2020), entretanto, a referência principiante de uma legislação desportiva acolhedora do desporto e da educação física não se encontra distante historicamente.

4.1 O desenvolvimento histórico da legislação

Segundo e entendimento de Maurício Figueiredo Corrêa da Veiga (2020, p. 52),

Três períodos dividem a história do direito desportivo no Brasil. O primeiro vai de 1932 a 1945 e tem caráter intervencionista do Estado, mesma característica do segundo período, compreendido entre 1946 e 1988 e o terceiro a partir da promulgação atual Constituição da República Federativa do Brasil.

Compreende-se então, a partir dos ensinamentos de Alexandre Belmonte (2010), que o primeiro período consiste no Estado com uma visão do desporto como educação física, com um olhar sob o prisma fascista do esporte como fator de desenvolvimento racial; o segundo período prossegue com uma pujante intervenção do Estado, mas avança consideravelmente quanto à profissionalização do atleta e seus direitos; por fim, no terceiro período, de forma contrária aos anteriores, a ação do Estado sai de cena e abre espaço para a iniciativa privada.

Nas próximas páginas veremos de maneira um pouco mais aprofundada como transcorreu essa evolução legislativa nos respectivos períodos e quais são os marcos legislativos que permitiram ao Direito desportivo evoluir como ramo do Direito.

4.1.1 Primeiro Período

De acordo com Wladimir Vinycius de Moraes Camargos (2017, p. 38),

A construção de uma identidade nacional, que amalgamasse a população cada vez mais complexa que se constituía no Brasil naquele momento, era uma vertente que se dispunha o Estado Novo na sua relação utilitarista para com a educação física e o esporte.

Evidencia-se que após a chegada de Vargas ao poder cresce a preocupação em implementar uma imagem diferente do povo brasileiro, estabelecendo um padrão de homem patriota que esbanjasse força, valentia e elegância (CAMARGOS, 2017).

Com o futebol se popularizando cada vez mais, com a seleção brasileira vencendo em 1932 o campeão mundial Uruguai e com os jogadores sendo elevado ao patamar de heróis nacionais, o Estado enxerga a possibilidade de se valer do futebol politicamente para efetuar os desejos do Estado Novo, transformando as conquistas da forte seleção nacional em vitórias brasileiras quanto nação (CAMARGOS, 2017).

É sabido que nesse recorte temporal da história humana no qual o mundo vivia sob as ideologias e convicções totalitárias, irrompeu um enorme conflito bélico de extensão global que foi a Segunda Grande Guerra, e no Brasil o cenário não era diferente, vigorava aqui um regime ditatorial (VEIGA, 2020).

É nessa conjuntura de inspiração no modelo fascista que surge a primeira legislação orgânica desportiva brasileira. O Decreto-lei n. 3.199/1941 instituiu e arquitetou o sustentáculo do desporto nacional. Por meio deste decreto é que foram concebidos, no que abrange a nação, o Conselho Nacional de desportos (CND), e no tocante aos estados, os

Conselhos Regionais de Desporto (CRD's), todos subordinados ao Ministério da Educação e Saúde. Almejava-se, assim, balizar, fiscalizar e promover a prática dos esportes (MARTINS, 2016).

Cumprе salientar que esse mesmo Decreto-lei atribuía à União a exclusividade para legislar a respeito do desporto (VEIGA, 2020). Diego Augusto Santos Silva (2008) indica que se tratava de uma legislação muito semelhante à legislação esportiva fascista italiana, prova disso é que o CND, órgão controlado pelo governo, é quem regia todas as esferas do desporto brasileiro.

Essa foi, por conseguinte, a Lei inaugural do futebol brasileiro e em função dela é que as normas disciplinadas se tornaram administrativas na relação entre atleta e clube (BERTOLO, 2020).

Este era um período embrionário da legislação desportiva, ajustes e contornos precisavam e deveriam ser esclarecidos, de modo que vários Decretos-lei foram estabelecidos para suprir as necessidades jurídico-legislativas vigentes. Um que pede atenção nos é destacado por Corrêa da Veiga (2020, p. 54), o autor diz que “[...] coube ao Decreto-lei n. 5.342/1943 complementar as atribuições do Conselho Nacional de Desportos e dispor sobre as relações de atletas profissionais e auxiliares especializados com as entidades, inclusive no tocante ao registro dos contratos”.

Não obstante, no ano de 1943 surgia a Consolidação das Leis do Trabalho, a qual unificou toda a legislação trabalhista brasileira com a finalidade de regular as relações trabalhistas e assim ela também disciplinava as relações entre os clubes e os atletas.

Ainda assim, Zainaghi (1998, p. 53) expõe que “[...] o Conselho Nacional de Desportos sempre editou normas com finalidade de regular, disciplinar e preencher lacunas existentes nas leis, através das deliberações e resoluções”. E, dessa maneira, visando suprir as necessidades legislativas, delinear os limites e estruturar o futebol no Brasil, é que o CND, por via da Deliberação n. 48, de 30 de agosto de 1945, organizou o primeiro Código Brasileiro de Futebol (MARTINS, 2016).

Esse, como bem expõe Sérgio Pinto Martins (2016), foi responsável pela criação do Superior Tribunal de Justiça Desportiva (STJD), cuja jurisdição alcança toda a nação; também gerou os Tribunais de Justiça Desportiva, vinculados à Federação de Futebol do respectivo estado; e ainda criou as Juntas Disciplinares Desportivas, com jurisdição municipal. Este Código esteve em vigência até 1956.

Como bem explicita Mauricio de Figueiredo Corrêa da Veiga (2020), esse foi o período em que o futebol se popularizou e verdadeiramente se arraigou na sociedade

brasileira, muito em vista da divulgação midiática que o esporte recebeu das rádios, e justamente isso chamou a atenção do governo Vargas. Ao perceber a popularidade do futebol e sua importância no cotidiano da população, o Estado entendeu a necessidade de intervir em prol da institucionalização do sistema profissional.

Nesse sentido, o segundo período, como veremos a seguir, foi marcado por essa busca pela profissionalização do esporte que cada vez mais se consolidava como a grande paixão nacional.

4.1.2 Segundo Período

Este período, correspondente ao intervalo temporal do ano 1946 até 1988, assim como o seu anterior, era marcado pelo forte intervenção estatal (BELMONTE, 2010). Aqui, importa-nos destacar leis e decretos que foram fundamentais para regulamentar o atleta profissional quanto profissão, além de ajustar quais eram seus benefícios e obrigações.

Até por volta da década de 1950 não se via o jogador de futebol como uma profissão, e foi somente a partir da metade do século passado que o futebol ganharia traços de profissionalismo e passaria a ter algum amparo legal para situações jurídicas específicas dessa prática (VEIGA, 2020).

Nessa direção, aponta Veiga para o sentimento defronte da inexistência legislativa trabalhista desportiva: “A ausência de uma regulamentação da atividade do jogador de futebol causava indignação, na medida em que outras profissões, tão dignas quanto ao do jogador profissional, [...], possuíam normas próprias que disciplinavam suas atividades” (VEIGA, 2020, p. 59).

Constata-se, portanto, que até essa época não havia um ordenamento específico regulador da profissão de atleta de futebol regendo, e como já exposto, utilizava-se o disposto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), todavia, como não existia nada específico aos jogadores, aplicavam-se as determinações correlatas aos artistas para os atletas de futebol (ZAINAGHI, 1998).

Segundo Veiga, “[...] o fato da Consolidação das Leis do trabalho não ter regulamentado a profissão do atleta gerava dúvidas doutrinárias e variações nos julgamentos” (VEIGA, p. 58, 2020). Enquanto diversas categorias de trabalhadores, a título exemplificativo, como os bancários, músicos, jornalistas, professores, eram abarcadas com normas especiais de amparo trabalhista, com prescrição abrangendo duração e condições de trabalho, não existiam normas especiais que abraçassem as peculiaridades da atividade do

futebol profissional, ainda que o esporte estivesse em franco crescimento e popularização (VEIGA, 2020).

Rumando ao profissionalismo e regulamentação, no dia 20 de julho de 1961 estabelecia-se o Decreto n. 51.008, o qual, nas palavras de Sérgio Pinto Martins (2016, p. 24), “[...] regulamentou a profissão de atleta de futebol e estabeleceu as condições para a realização das competições desportivas, disciplinando a participação dos jogadores nas partidas de futebol”.

No que tange ao Direito Trabalhista Desportivo, esse decreto foi de suma importância tendo em vista que estabeleceu os horários de realização das competições desportivas, os intervalos a serem obedecidos para descanso do atleta, além de fixar data para férias dos jogadores (VEIGA, 2020).

Zainaghi (1998) destaca então um diploma legal que aludiu especificamente sobre o atleta profissional de futebol, tendo vital relevância para a profissão de atleta profissional de futebol:

Somente em 1964 é que surgiu um diploma legal específico sobre a profissão de atleta de futebol. Foi o Decreto n. 53.820, de 24 de março, que tratava da participação dos atletas nas partidas; do “passe” (deveria ter a concordância do jogador, este teria direito a 15% do valor da transação); das férias, do intervalo entre partidas (60 horas); criação de um seguro para atletas; do contrato de trabalho etc. (ZAINAGHI, 1998, p. 53)

O Decreto n. 53.820/1964 foi, em consequência disso, um importante marco na legislação desportiva, visto que abordou e instituiu critérios para o atleta profissional de futebol quanto à sua profissão e para com o seu vínculo desportivo perante o clube. Nesse diploma, foi estabelecido, por exemplo, que o jogador possuía direito a receber uma parcela do valor da venda do seu passe para outro clube, instituiu-se um prazo mínimo de três meses e máximo de dois anos para o contrato do atleta, e ainda obrigava o clube a garantir assistência médica em caso de acidente com o jogador (MARTINS, 2016).

“Durante o regime militar, ficou flagrante a preocupação do Estado com o reconhecimento dos atletas” (ALVES; PIERANTI, 2007). Consolidando-se cada vez mais o entendimento do futebol como um fenômeno social de enorme abrangência, ganha força a senda de regulamentação e reconhecimento da atividade de atleta profissional de futebol.

No ano de 1973, passam os atletas profissionais de futebol a gozarem dos benefícios da previdência social, isso em decorrência da Lei n. 5.939, de 19 de novembro, a qual os incluiu como credores (ZAINAGHI, 1998). Nesse sentido,

Em 08 de outubro de 1975, durante o governo militar de Ernesto Geisel, foi publicada a Lei nº 6.251, muito semelhante ao Decreto de 1941. Traçou normas gerais e inseriu, pela primeira vez, a definição legal de desporto. A exemplo da legislação anterior, o modelo centralizador e intervencionista do Estado permaneceu incólume na nova legislação. (BERTOLO, 2020, p. 243)

Dois anos depois, em 08 de Outubro de 1975, foi sancionada a Lei n. 6.251 que institui as normas gerais do desporto, essa modificou consideravelmente o Decreto-lei n. 3.199/1941 e dispôs acerca da organização do esporte no Brasil, alterando, dessa forma, a composição do futebol fora dos gramados.

De acordo com seu artigo 10 (BRASIL, 1975), o Sistema Desportivo Nacional passou a ser organizado em comunitário, amadorista ou profissional; universitário; estudantil; militar.

A referida Lei

Outorgou à União a competência para legislar sobre normas gerais do desporto e atribuiu ao Conselho Nacional de Desportos funções legislativas, executivas e judicantes – neste período foram editados 431 normativos do Conselho, utilizados como instrumento de intervenção do Estado no desporto. (VEIGA, 2020, p. 56)

Manifesto é, portanto, que houve um fortalecimento do Conselho Nacional de Desportos, o qual se tornou soberano no desporto e conseqüentemente mantinha com o governo militar, à época chefiado por Ernesto Geisel, o controle absoluto do setor (ALVES; PIERANTI, 2007).

O controle e domínio Estatal são flagrantes quando observamos, por exemplo, o poder conferido ao Presidente da República pelo artigo 43 da Lei n. 6.251/1975:

Art. 43. O Conselho Nacional de Desportos compor-se-á de 11 (onze) membros, sendo:

I - 8 (oito) de livre escolha do Presidente da República, dentre pessoas de elevada expressão cívica e de notórios conhecimentos e experiência sobre desporto, com mandato de 4 (quatro) anos, permitida a recondução por uma só vez;

II - 1 (um) representante do Comitê Olímpico Brasileiro, por este indicado;

III - 1 (um) representante das confederações desportivas, por estas eleito em reunião convocada e presidida pelo Presidente do Conselho Nacional de Desportos;

IV - o dirigente do órgão do Ministério da Educação e Cultura responsável pela administração e coordenação das atividades de educação física e desportos, que integrará o Conselho como membro nato.

§ 1º. Os membros do Conselho, exceto o membro nato, serão nomeados por ato do Presidente da República.

§ 2º. Os membros referidos nos itens II e III deste artigo terão mandato de dois anos, permitida a recondução por uma só vez, não sendo admitida nova indicação ou eleição no período, salvo nos casos de falecimento, renúncia, destituição ou perda da função de conselheiro.

§ 3º. Em caso de vaga, a nomeação será para completar o mandato e somente será considerada, para o efeito de limitar a recondução, se ocorrer na primeira metade do prazo normal do mandato.

§ 4º. Dentre os membros referidos no item 1 deste artigo o Presidente da República designará o Presidente e Vice-Presidente do Conselho. (BRASIL, 1975)

Ainda em 1975, por intermédio da Lei n. 6.269, um sistema de assistência complementar ao jogador profissional foi estabelecido e incluiu o atleta nas alçadas das relações trabalhistas (VEIGA, 2020).

No ano seguinte, em 02 de setembro de 1976 entrou em vigor a Lei 6.354, que dispunha sobre a relação de trabalho do atleta profissional de futebol. Foi instituído o “passe”, definido como a importância devida por um empregador a outro pela cessão do atleta durante a vigência do contrato de trabalho ou após seu término. Falava-se então em dois vínculos: um de natureza trabalhista e outro de natureza desportiva, este último, alvo de incansáveis e severas críticas. (BERTOLO, 2020, p. 243)

Em 1976, uma nova Lei impacta a seara juslaboral desportiva. A Lei n. 6.354/1976 assentou a respeito das relações de trabalho do atleta profissional de futebol, assim como dispôs acerca das ligações entre as entidades desportivas e o jogador, e, além disso, fixou direitos e obrigações aos jogadores. Aqui já se iniciava o pensamento que seria oficialmente consolidado com a Lei Pelé, após as alterações da Lei n. 12.395/2011, do duplo vínculo, trabalhista e desportivo. Nas palavras de Sérgio Pinto Martins: “A partir dessa data pode-se dizer que o contrato tem natureza trabalhista e não civil” (MARTINS, 2016, p. 25).

Depreende-se, portanto, que esse período entre 1946 e os momentos pré-constituintes de 1988 foi, ainda que marcado pela intensa intervenção Estatal em grande parte desse tempo, crucial para que o futebol não fosse mais visto como mero passatempo e sim como uma profissão. Os atletas profissionais poderiam, então, reivindicar direitos trabalhistas como qualquer outra profissão regulamentada (VEIGA, 2020).

4.1.3 Terceiro Período

O terceiro período foi um momento transformador na relação do esporte e do direito, no qual se começou a moldar a organização legislativa esportiva que temos a nossa disposição hoje. Nesse sentido, Alexandre Agra Belmonte diz:

No terceiro período, que instituiu uma nova fase para o Direito Desportivo brasileiro, inaugurada com a Constituição Federal de 1988, o desporto passou a prevalecer na iniciativa privada, em detrimento do controle do Estado, ficando assim instituída nova fase para o Direito Desportivo brasileiro. (BELMONTE, 2010, p. 77)

Logo, foi em 1988 com a promulgação da Constituição Federal que esse período teve sua gênese. A intervenção Estatal finalmente cessa e o desporto passa a ser encarado como um Direito Social fundamental (VEIGA, 2020).

O novo tratamento do desporto fica claro dentro do texto constitucional. O artigo 217 da Carta Magna de 1988 prevê que é dever do Estado fomentar as práticas desportivas formais e não formais, como direito de cada um, observando, além disso, aos seguintes pontos:

- I - a autonomia das entidades desportivas dirigentes e associações, quanto a sua organização e funcionamento;
 - II - a destinação de recursos públicos para a promoção prioritária do desporto educacional e, em casos específicos, para a do desporto de alto rendimento;
 - III - o tratamento diferenciado para o desporto profissional e o não-profissional;
 - IV - a proteção e o incentivo às manifestações desportivas de criação nacional.
- § 1º O Poder Judiciário só admitirá ações relativas à disciplina e às competições desportivas após esgotarem-se as instâncias da justiça desportiva, regulada em lei.
- § 2º A justiça desportiva terá o prazo máximo de sessenta dias, contados da instauração do processo, para proferir decisão final.
- § 3º O Poder Público incentivará o lazer, como forma de promoção social. (BRASIL, 1988)

Ainda na vigente Constituição Federal, em seu artigo 24, inciso IX, está disposto que são de competência da União, dos Estados e Distrito Federal legislar de modo concorrente acerca da educação, cultura, ensino, desporto, ciência, tecnologia, pesquisa, desenvolvimento e inovação (BRASIL, 1988).

Na visão de Rafael Teixeira Ramos,

O trabalho desportivo é plenamente definido como mais uma espécie de trabalho com suporte constitucional, uma autêntica modalidade de trabalho que preenche os requisitos magnos da valorização social laboralista e da livre iniciativa privada, reforçados pelo primado do labor de forma a viabilizar o bem-estar e a justiça social (liberdade de empresa com responsabilidade social), tudo com sedimentação nos artigos 1º, IV, 170, *caput*, I, II, III, 193 da CF/88. (RAMOS, 2021, p. 44)

A respeito desse novo tratamento concedido ao desporto na Lei Maior de 1988, Corrêa da Veiga explica: “Nota-se, portanto, que o novo diploma constitucional alçou o desporto ao patamar da educação e da cultura que se traduzem em pilares de uma sociedade desenvolvida.” (VEIGA, 2020, p. 65)

É perceptível, portanto, que com o advento da Constituição de 1988 consolidou-se finalmente o entendimento do esporte como um dos sustentáculos sociais e do trabalho desportivo como uma espécie de trabalho, e depois, por óbvio, realçou ainda mais a necessidade de um tratamento jurídico-trabalhista particular a essa atividade desportiva.

No ano de 1993 surge a Lei n. 8.672, popularmente conhecida como “Lei Zico”, visto que Arthur Antunes Coimbra, o “Zico”, ocupava a posição de Secretário Nacional de Esportes no Governo Collor quando a lei iniciou sua tramitação. (MARTINS, 2016)

No entendimento de Hirata e Starepravo, a proposta da Lei era seguir a tendência da Nova República e das orientações políticas do governo de Fernando Collor de Mello, Presidente da República à época; dessa forma, o intuito era diminuir a interferência Estatal e estimular a iniciativa privada, de modo que incentivasse empresas a investirem no esporte, sobretudo, profissional (HIRATA; STAREPRAVO, 2020, p. 5).

A respeito da Lei Zico, entende-se que

Possuía por escopo adaptar a legislação ao moderno sistema de desenvolvimento do esporte mundial, mormente pela proposta de transformação dos clubes de futebol em empresas. A facultatividade e os modelos societários abrangiam os clubes, associações ou confederações que desenvolvessem modalidade desportiva profissional. Admitiu a finalidade lucrativa das entidades desportivas; facilitou as parcerias de investimento do setor privado; enunciou, pela primeira vez, os princípios informadores do desporto e, por fim, instituiu a – já consitucionalizada- Justiça Desportiva. (BERTOLO, 2020, p. 244)

Essa era uma Lei que determinava a respeito das regras gerais sobre desportos, e que se destacou por conferiu aos clubes a faculdade de se tornarem empresas, além disso, estipulou o fim do passe e previu a exclusão do Tribunal Superior de Justiça Desportiva da estrutura da justiça desportiva brasileira (VEIGA, 2020).

Todavia, a Lei n. 8.672 não durou mais que 5 anos. Alexandre Agra Belmonte explica:

Em 1998, a Lei nº 9.615 (Lei Pelé) revogou disposições da Lei Zico, conservando cerca de 80% de seu texto. Ela apresentou alterações importantes, como a obrigatoriedade, em substituição à facultatividade, de os clubes se tornarem clubes-empresas, o enquadramento do torcedor no conceito de consumidor, nos termos do Código de Defesa do Consumidor

(art. 43, § 3º), e a possibilidade de criação de ligas pelas entidades de prática do desporto sem a intervenção das entidades de administração (art. 20), além da malfadada regulamentação do funcionamento dos bingos. (BELMONTE, 2010, p. 78)

Em 1998, por meio do Decreto 2.574, foi regulamentada a Lei 9.615, a Lei Geral do Desporto, denominada Lei Pelé. Essa, apesar de textualmente, conceitualmente e principiológicamente muito próxima a Lei Zico, acabou por revogar a Lei 8.672/1993.

A Lei Pelé produziu a discussão acerca da relação entre clube e atleta e determinou, enfim, a extinção do passe, permitindo que os jogadores profissionais de futebol pudessem exercer sua profissão de maneira independente, sendo possível a livre transferência para outro clube ao fim do contrato sem o pagamento indenizatório para a instituição pela qual o atleta atuava (SILVA, 2008).

Trazendo as normas gerais do desporto e abarcando a profissão do atleta profissional, a Lei 9.615/1998, além de instituir como obrigação dos clubes se constituírem como clubes-empresas, alocar o torcedor na posição de consumidor e permitir a criação de ligas por meio das entidades de práticas desportivas e legislar sobre o direito de arena (VEIGA, 2020), impactou o cenário esportivo nacional, pois instituiu no capítulo IV o Sistema Brasileiro do Desporto e dentro disso inovou com a criação do Instituto Nacional do desenvolvimento do desporto (INDESP), cujas atribuições principais eram propor o Plano Nacional do desporto e colocar em prática o que prevê o artigo 217 da Constituição Federal (SILVA, 2008).

Entretanto, a Lei Geral do Desporto desde que entrou em vigor passou por diversas alterações e revogações. Especialmente no que toca ao atleta profissional de futebol, a primeira mudança de grande proporção veio com a Lei n. 9.981 em 2000, a qual incluiu no artigo 35 da Lei Pelé os deveres do atleta profissional, criou o Superior Tribunal de Justiça Desportiva e novamente o incluiu no sistema jurídico desportivo, além de realizar algumas mudanças na estrutura das comissões disciplinares (VEIGA, 2020).

Mediante o artigo 27 da Lei 9.981/00, não mais é obrigatório, como previa a Lei Pelé, um clube se constituir como clube-empresa, tornando-se mais uma vez facultativo.

Art. 27. É facultado à entidade de prática desportiva participante de competições profissionais:

- I - transformar-se em sociedade civil de fins econômicos;
- II - transformar-se em sociedade comercial;
- III - constituir ou contratar sociedade comercial para administrar suas atividades profissionais. (BRASIL, 2000)

Na visão de Santos Silva: “Esta lei também deixa claro que o atleta tem que ter maior profissionalismo, contudo não deixa explícita as obrigações das instituições empregadoras” (SILVA, 2008, p. 76). Com as constantes mudanças e alterações a Lei Pelé passa a cada vez mais carecer de coesão e promovendo uma instabilidade do tema no âmbito jurídico (VEIGA, 2020).

Álvaro Melo Filho (2011) compara as diversas alterações com uma colcha de retalhos que desperta, em uma esfera idiossincrásica como desportiva, instabilidade jurídica. Para o conceituado autor, o que estava se fazendo era atacar os sintomas e não as causas.

Os deveres do atleta profissional de futebol, a criação do Superior Tribunal de Justiça Desportiva, foram importantes medidas que a primeira significativa alteração da Lei Geral do Desporto, por meio da Lei 9.981/2000. (MARTINS, 2016).

Em 2003, a Lei n. 10.671 institui o Estatuto de Defesa do Torcedor e a Lei n. 10.672, alterando muitos artigos da Lei Pelé, dispõe ao que tange à alocação dos recursos financeiros do Ministério do Esporte, e ainda versa sobre a organização desportiva nacional.

Todavia, foi em 2011 que a Lei Pelé passou por sua alteração mais profunda e significativa, na qual mais da metade de suas disposições foram alteradas, que foi efetuada pela Lei n. 12.395 de 2011.

Confirma-se isso com esse trecho da obra de Corrêa da Veiga (2020, p. 66):

Finalmente, em fevereiro de 2011, o referido projeto foi aprovado e convertido na Lei n. 12.935/2011, que foi responsável pela alteração de mais da metade da Lei Pelé e que pode ser considerada um divisor de águas no tocante à regulamentação da atividade do atleta profissional.

Essa alteração foi uma clara tentativa de preencher as lacunas e conter a instabilidade jurídica que as prévias alterações vinham provocando. Suas disposições almejavam se alinhar com a realidade nacional e internacional, pensando no desenvolvimento do esporte (MELO FILHO, 2011). E é sob os preceitos por ela instituídos e mantidos que âmbito jurídico desportivo é regido atualmente, com destaque para importantes previsões de ordem trabalhista que serão estudadas no decorrer da pesquisa.

Ainda, cumpre-nos destacar a Lei n. 13.155/2015, que é a legislação que deu origem ao Programa de Modernização da Gestão e de Responsabilidade Fiscal do Futebol Brasileiro (PROFUT), buscando transformar o cenário financeiro do futebol nacional por meio de uma gestão financeira mais responsável e transparente (VEIGA, 2020).

Assim, o enfoque dessa nova legislação foi estabelecer os contornos legais e principiológicos, além do aspecto prático, para a responsabilidade fiscal e financeira das entidades de práticas desportivas, por meio da gestão dos clubes (VEIGA, 2020).

Sem embargo o não esgotamento de todas as previsões e alterações legislativas ao longo dos diferentes períodos da agitada história da legislação desportiva brasileira, esse é um panorama explicativo das mais significativas normas estabelecidas no tocante à área jusdesportiva até a época presente.

4.2 O profissionalismo do atleta de futebol

Sobre o atleta profissional de futebol, Ramos destaca que

Na vertente profissional o jogador não pratica a atividade esportiva como uma prática de mero lazer, deleite, mas a exerce como profissão, meio de vida, com competitividade, finalidade de atingir um resultado vitorioso em prol de uma contraprestação. (RAMOS, 2021, p. 61)

Indubitavelmente, a prática do desporto nos dias presentes deixou de ser realizada exclusivamente para o lazer, para a recreação. Atualmente, pode ser praticada como um verdadeiro trabalho, que, aliás, é almejado por muitos brasileiros.

O reconhecimento da prática profissional do desporto vem da própria Constituição Federal de 1988, especialmente no seu artigo 217, portanto não há discussão quanto à sua vertente trabalhista e profissional.

O maior esclarecimento relativo à definição do profissionalismo do atleta de futebol advém da Lei 9.615/98, com destaque para o artigo 3º, parágrafo 1º, inciso I; o artigo 26, parágrafo único e o artigo 28.

Atenta-se, primeiramente, ao artigo 3º, parágrafo 1º, inciso I, o qual dispõe:

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

[...]

§ 1º O desporto de rendimento pode ser organizado e praticado:

I - de modo profissional, caracterizado pela remuneração pactuada em contrato formal de trabalho entre o atleta e a entidade de prática desportiva; [...]. (BRASIL, 1998)

No artigo 28, *caput*, o legislador prevê: “A atividade do atleta profissional é caracterizada por remuneração pactuada em contrato especial de trabalho desportivo, firmado com entidade de prática desportiva” (BRASIL, 1998).

Portanto, o que se colige das normas citadas é que o profissionalismo do atleta de futebol está interligado com o contrato especial de trabalho desportivo a ser firmado com a entidade de prática desportiva, que são os clubes de futebol.

O artigo 44, inciso III, também da Lei Pelé complementa o artigo 28 no tocante ao profissionalismo, de acordo com a norma é vedada a prática profissional em menores até a idade de 16 anos completos.

Nessa direção, Teixeira Ramos (2021, p. 62) concede como definição do atleta profissional de futebol “[...] o maior de dezesseis anos (16) que possui contrato especial de trabalho desportivo com uma entidade de prática desportiva (clube) prevendo uma remuneração pelas atividades desportivas prestadas.”

Atenta-se para o fato de a legislação de maneira clara dispor a respeito de um contrato especial de trabalho desportivo. Corrobora com essa percepção Alice Monteiro Barros ao dizer “[...] o contrato entre o atleta, com interesse pecuniário, e a entidade de desporto é visto como um contrato especial de trabalho” (BARROS, 2016, p. 330).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em seus artigos 442 e 443 conceitua o Contrato Individual de Trabalho como “[...] o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego” (BRASIL, 1943), além disso, “[...] poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente” (BRASIL, 1943).

Todavia, tais regras contidas na legislação trabalhista não são aplicáveis aos atletas profissionais de futebol, se restringindo aos trabalhadores comuns. Isso ocorre porque a Lei Pelé é clara ao dispor que o atleta deverá celebrar o contrato especial de trabalho desportivo, o qual se difere do contrato individual de trabalho dos artigos 442 e 443 da CLT, criando assim uma norma especial para os atletas profissionais (VEIGA, 2020).

As características e particularidades do contrato especial de trabalho desportivo estão contidas nos artigos 28 e 30 da Lei Pelé. De acordo com Teixeira Ramos, o contrato especial de trabalho desportivo é o responsável pela relação de emprego entre atleta e clube, essa que é onerosa, e cujo objeto é vencer as competições a serem disputadas, aliadas da melhor preparação e recuperação atlética (RAMOS, 2021).

Essa espécie de contrato, previsto na legislação desportiva para o atleta profissional, deverá ser sempre pactuado solenemente, ou seja, por escrito, assim como por prazo

determinado, o qual pode variar entre 3 meses e 5 anos, nunca inferior ou superior à esse período (RAMOS, 2021, p. 63).

Todavia, com a pandemia covid-19, a Lei 14.117/2021, decidiu por manter o artigo 30-A da Lei Pelé, que havia sido introduzido em decorrência da situação emergencial, e que reduz para 30 dias o prazo mínimo enquanto perdurar a calamidade pública (RAMOS, 2021). Percebe-se, à vista disso, que atualmente, além das disposições gerais a respeito dos contornos do contrato especial de trabalho desportivo no artigo 30, existe no texto da legislação desportiva a prescrição provisória no artigo 30-A:

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

Parágrafo único. Não se aplica ao contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional o disposto nos arts. 445 e 451 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 30-A. As entidades desportivas profissionais poderão celebrar contratos de trabalho com atleta profissional por prazo determinado de, no mínimo, 30 (trinta) dias, durante o ano de 2020 ou enquanto perdurar calamidade pública nacional reconhecida pelo Congresso Nacional e decorrente de pandemia de saúde pública de importância internacional. (BRASIL, 1998)

Acerca da expressa previsão do pacto por prazo determinado, aduz Maurício de Figueiredo Corrêa da Veiga (2020, p. 72):

Esta talvez seja uma das características mais determinantes deste contrato especial, tendo em vista que em relação ao trabalhador ordinário a regra é a de que o contrato de trabalho vigora por prazo indeterminado, configurando exceção o prazo determinado.

O contrato especial de trabalho desportivo, ao contrário dos usualmente pactuados pelos trabalhadores comuns, é impreterivelmente acordado por tempo determinado especialmente para proteger o atleta de um vínculo demasiado longo com um único clube, caso essa não for ou deixar de ser sua vontade, e possibilitar assim sua transferência para outra entidade de prática desportiva (VEIGA, 2020).

As competições de futebol são realizadas por temporadas, anualmente, perdurando por alguns meses, contudo, raramente ultrapassam um ano, por essa razão, especialmente nas divisões inferiores, são firmados contratos para jogar apenas um torneio, um campeonato específico, mas a regra se mantém a mesma, o contrato deverá ter no mínimo 3 meses de duração (VEIGA, 2020).

O artigo 28, parágrafo 5º, da Lei Pelé, prevê acerca do vínculo desportivo e o vínculo empregatício do atleta profissional

[...]

§ 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. (BRASIL, 1998)

Compreende-se, então, que o atleta profissional está sujeito a um duplo vínculo, tanto trabalhista quanto desportivo. Sendo que com a celebração do contrato especial de trabalho desportivo originar-se-á o vínculo de emprego. Este terá sempre como acessório o vínculo desportivo, que, por sua vez, nasce, de acordo com o parágrafo 5º, com a efetuação do registro do contrato de trabalho desportivo na entidade de administração do futebol (VEIGA, 2020).

Findando o capítulo, conclui-se que o atleta profissional de futebol é aquele que firma um contrato especial de trabalho desportivo com uma entidade de prática desportiva (clube empregador), por tempo determinado e de forma solene, cumprindo todos os requisitos determinados pela legislação especial desportiva, criando, dessa forma, um vínculo duplo, de emprego e desportivo.

E é sobre esses atletas profissionais que o presente estudo buscará se aprofundar.

5 PARTICULARIDADES DO DIREITO DO TRABALHO DESPORTIVO E PRINCIPALIDADE DO DESPORTO

Presentemente, como já abarcado pelo tópico anterior, o labor atlético é regido por um diploma especial que é a Lei 9.615/1998, a Lei Pelé. É ela quem norteia e define os contornos do trabalho do atleta profissional.

A atividade desportiva inegavelmente é peculiar, e por essa razão se faz necessário a aplicação de normas especiais que possam cuidar dos diferentes aspectos que a prática desportiva apresenta perante as outras áreas sociais. Na seara trabalhista, a própria natureza e a rotina do atleta profissional de futebol perante os trabalhadores comuns evidencia que não podem ser regidos pelas mesmas normas e regras.

Álvaro Melo Filho, sobre esse tema, entende que

[...] a especificidade do desporto é visível na densificação das normas que comandam a organização e prática desportiva, dotadas de dimensão de difícil paralelo em outras searas sociais, ao condensar valores dessemelhantes e interesses diferenciados. (MELO FILHO, 2011, p. 16)

Dessa forma, é sabido e evidente que a legislação esportiva é quem melhor detém o conhecimento e propriedade para alcançar e salvaguardar as peculiaridades que cobrem o direito desportivo trabalhista e a prática profissional do esporte, prevalecendo sobre outras áreas, inclusive a trabalhista no que concerne ao trabalho desportivo (MELO FILHO, 2011).

Todavia, visivelmente, a legislação trabalhista desportiva, por meio da Lei Pelé que é quem rege o trabalho desportivo, foca em dispor acerca dos pontos especiais dessa atividade, deixando para a Legislação Geral Trabalhista regular os aspectos naturais de uma relação de trabalho (RAMOS, 2021).

A própria Lei Pelé, em seu artigo 28, claramente deixa a cargo da legislação geral trabalhista e da Seguridade Social a aplicação subsidiária naquilo que a lei especial não faz a ressalva.

Álvaro Melo Filho elucida a questão

A *lege sportiva* instituiu em regime específico para as relações trabalhistas atletas/clubes, atribuindo apenas um caráter subsidiário ao regime geral laboral, significando que, para tudo não previsto neste regime especial de trabalho desportivo, recorre-se ao regime geral. Objetivamente, a regulação especial da lei desportiva quanto aos atletas profissionais é de incidência principal, ficando os ditames gerais da legislação trabalhista e da seguridade social como de incidência subsidiária. (MELO FILHO, 2011, p. 201)

Mesmo assim, como veremos adiante, devido à sua grande gama de particularidades, há alguns temas e algumas lacunas do direito do trabalho desportivo que envolve o atleta profissional de futebol e seus direitos que causam controvérsia quanto à subsidiariedade da aplicação da legislação trabalhista perante a legislação especial desportiva.

5.1 Especificidades do Direito do Trabalho Desportivo

Mauricio Figueiredo Correa da Veiga, a partir das explicações de Álvaro Melo Filho, diz que:

[...] o Direito Desportivo possui peculiaridades e traços marcantes que o difere dos clássicos ramos do Direito, razão pela qual, como ramo jurídico que atravessa transversalmente o ordenamento jurídico, o Direito Desportivo tem a característica de, ao mesmo tempo, aglutinar institutos e técnicas próprias de outros setores jurídicos e condensar elementos de normatividade originária, extraestatal e internacional. (VEIGA, 2020, p. 36)

O Direito Desportivo é um ramo do Direito muito peculiar, isso é um fato. Muito do que se conhece e entende-se por Direito Desportivo hoje foi moldado pelos diversos interesses provindos das mais variadas áreas sociais, são atletas, entidades desportivas, federações, empresas interessadas no esporte, patrocinadores, rádios, canais de televisão, intermediários de jogadores, investidores, árbitros e torcedores (VEIGA, 2020).

Ressalta-se, ainda, a multidisciplinariedade desse ramo do Direito, que “passeia” pelas várias áreas jurídicas. Sabendo disso, o Direito do Trabalho não está alheio ao desporto, o Direito do Trabalho Desportivo, como sub-ramo jurídico, existe justamente para regular as especificidades da prática desportiva, especialmente na categoria profissional.

Citando Rafael Teixeira Ramos “As relações de trabalho do desporto são dotadas de especificidades originárias das características naturalmente ínsitas as suas atividades, dentre elas, a que mais se destaca é a do protagonista direto do espetáculo, o atleta profissional” (RAMOS, 2021, p. 33).

As singularidades das relações do trabalho desportivo são provenientes das próprias características da atividade desportiva, a essência, a construção histórica, os interesses, e outros fatores influenciam e influenciaram o regime jurídico adotado para as relações

trabalhistas desportivas, sendo a do atleta profissional de futebol a que mais se sobressai, em função de ser a estrela do esporte mais praticado e assistido do Brasil.

O futebol, assim como a grande maioria dos desportos, não teve em sua criação o pensamento voltado ao profissionalismo. Como bem observa Bertolo (2020, p.36): “[...] a prática esportiva moderna nasceu no quadro ocidental, obteve sua restauração no final do Século XIX em que o amadorismo era referência fundamental”.

Ainda que com o passar do tempo passou-se a conceber a ideia da prática desportiva, especialmente o futebol, como profissão e meio de auferir lucro, e por fim a profissionalização se tornou um fato, os traços do amadorismo se fazem presentes. Ramos cita como exemplo desse revestimento amador do esporte profissional o fato de a ética e a disciplina desportiva serem partes constituintes obrigatórias do contrato especial de trabalho desportivo, respeitando assim o artigo 35, inciso III, da Lei 9.615 de 1998 (RAMOS, 2021, p. 34).

É sabido, portanto, que o costume amadorístico da prática desportiva, a qual em sua gênese, sob qualquer hipótese, nem se imaginava como fonte de sustento e profissão (RAMOS, 2021, p. 34), é um fatores primários que influenciam diretamente o tratamento idiossincrásico das atividades do atleta profissional de futebol perante as normas trabalhistas.

Outro elemento hodiernamente inerente e que imprime ao trabalho desportivo o aspecto singular é a exploração econômica da atividade desportiva, criando o que Rafael Teixeira Ramos chama de “indústria do esporte” (RAMOS, 2021, p. 34). O esporte, e tudo o que o circunda, a partir dos sentimentos e paixões que provoca nos adeptos, além dos eventos esportivos que são explorados como verdadeiros “shows”, cada vez mais estão sendo usados como produto econômico.

Nesse sentido é interessante observar as palavras de Proni:

No centro da expansão dos mercados esportivos mundiais, no âmago do processo de transformação do esporte em campo de investimento capitalista, está o esporte-espetáculo. Em torno do esporte-espetáculo e de seus signos, giram os negócios “esportivos” de maior vulto, em diferentes ramos econômicos, negócios bilionários administrados por conglomerados que transformam o esporte numa “indústria”. (PRONI, 1998, p. 113)

A bem da verdade o esporte é um dos maiores geradores de entretenimento para o homem, e, constantemente, está sendo lapidado para cumprir melhor esse papel tendo em vista o seu lado mercadológico. O desporto, em face disso, é indubitavelmente um agente do

cenário econômico e financeiro da sociedade, gerador de receitas e despesas para aqueles que compõem o sistema desportivo nacional.

Nessa senda, Rafael Teixeira Ramos (2021) também nos expõe a um controle de concorrência mais acentuado no mercado de trabalho desportivo. Partindo do pressuposto de que é fundamental para a mercancia desportiva a presença de concorrentes capazes de verdadeiramente competir, disputar, mantendo as competições cativantes e dessa forma atrair o interesse do público, patrocinadores e investidores.

Álvaro Melo Filho explica essa singularidade dizendo

No plano desportivo, na guerra da competição, a luta é árdua e é sempre equacionada para vencer e eliminar de forma não destrutiva o adversário, e que, por outro lado, no plano econômico devem prevalecer princípios de cooperação e solidariedade entre as equipas de forma a, conjuntamente, apresentarem produto desejável. (MELO FILHO, 2011, p. 18)

Deste modo, com o intuito de promover a competitividade, encontra-se na legislação desportiva, inclusive na Lei Pelé em seu artigo 28, I, parágrafo 1º, inciso II, parágrafo 3º, as cláusulas indenizatória e compensatória desportivas no que diz respeito ao contrato de trabalho desportivo e o seu rompimento.

Outro elemento da prática do desporto que o reveste de especialidade perante a grande maioria das profissões ordinárias é o próprio contrato especial conferido aos atletas profissionais que, de acordo com a Lei Pelé, artigos 28, *caput*, e 30, deverá ser solene e por prazo determinado, visto que as competições desportivas são temporárias, com início e com fim estabelecidos de antemão, traço esse que no entendimento de Ramos advém do já mencionado costume amadorístico (RAMOS, 2021).

Lembra-se ainda de outro elemento que “[...] representa e materializa compreensão das peculiaridades inerentes à prática do desporto no âmbito nacional e internacional” (VEIGA, 2020, p. 46), que é a autonomia das entidades desportivas dirigentes e associações, prevista no artigo 217, inciso I, da Constituição Federal, essas são autônomas quanto à própria organização e o próprio funcionamento.

Nessa direção, por meio do associativismo, temos o poder normativo investido às federações desportivas brasileiras filiadas a outras federações internacionais para coordenar as competições desportivas. As entidades, então, se associam, dispendo de parte de sua autonomia em favor de outra entidade responsável por gerir e conciliar os interesses dos associados.

Na compreensão de Veiga (2020, p. 47),

Dáí resulta a impropriedade da intervenção Estatal em assuntos de natureza desportiva. Se eventual entidade de prática desportiva, filiada à determinada Federação, não concordar com a solução adotada para um conflito por ela instaurado, ou com a forma que o desporto está sendo gerenciado, tem a prerrogativa de desvincular-se.

Essa autonomia para se autorregular e autonormatizar, e esse poder de coordenar as competições desportivas, respeitando por óbvio a ordem e segurança pública, ecoa no trabalho desportivo. Isso fica evidente quando nos atentamos ao artigo 34, inciso I, da Lei 9.615/1998 e ao artigo 6º, parágrafo único, da Lei 8.650/1993, nos quais prevê o legislador que os contratos de trabalho devem ser registrados na respectiva federação desportiva da modalidade.

Na explicação de Teixeira Ramos (2021), a concessão dessa autonomia, a qual consequentemente permite mediante a legislação que os contratos laborais sejam registrados diretamente na federação desportiva, viabiliza um modelo contratual padrão para os atletas, sendo assim, haveria uma maior facilidade para fiscalizações de irregularidades e concessão das férias nos períodos entre competições.

Por fim, cumpre ressaltar que grande parte das peculiaridades componentes do labor desportivo advém da própria essência do trabalho desportivo, das ambições daqueles que se sustentam laborando nessa área, é perceptível que as reivindicações dos trabalhadores desportivos, em pontos basilares, diferem-se e direcionam-se opostamente aos pedidos dos trabalhadores ordinários.

Nas palavras de Ramos (2021, p. 37),

[...] é a reivindicação do trabalhador desportivo totalmente inversa a do trabalhador comum, enquanto este sempre lutou pela estabilidade no trabalho, manutenção do emprego, o que impõe a regra geral sustentada no contrato por prazo indeterminado, obtendo como exceção o por prazo determinado, aquele sempre lutou pela mobilidade nas relações de emprego.

Diferentemente da grande maioria dos trabalhadores, o trabalhador desportivo, em especial os atletas profissionais de futebol, possuem uma carreira consideravelmente curta, na qual não seria vantajoso para o atleta, e também para os clubes, firmar contratos temporalmente indeterminados de modo que os atletas recebam as mesmas quantias por muito tempo.

Ao passo em que a massiva maioria dos atletas busca sempre a transferência para os clubes de maior visibilidade, consequentemente pactuando contratos com valores mais altos e por fim até uma transferência para o exterior, onde os valores são nos grandes centros do

futebol inalcançáveis aos clubes nacionais, os clubes, caso pactuem um contrato indeterminado com um atleta e esse por qualquer motivo este pare de desempenhar da forma que se esperava, é de interesse da instituição se desfazer desse atleta o mais rápido possível e investir o seu patrimônio em prol de um atleta “superior”.

Corrêa da Veiga (2020) explica que o “mundo do futebol” é muito amplo, e muitas vezes passam despercebidos do grande público os atletas de futebol que pelejam por todos os cantos do país longe dos holofotes da televisão e das propagandas.

Nas palavras de Veiga, acerca dos grandes nomes do esporte que recebem grandes quantias de salário e cessão de imagem, ele diz que

[...] este é um universo extremamente reduzido e representa menos de 5% da gama de jogadores profissionais em nosso país, pois a grande maioria faz parte de um quadro de profissionais anônimos que recebem módicos salários, quase sempre com atrasos, a ensejar a necessidade de uma proteção especial. (VEIGA, 2020, p. 176)

Portando, com base no que vivenciam, os atletas profissionais de futebol almejam uma volubilidade profissional, e de acordo com Ramos (2021), o princípio da continuidade da relação de emprego é afastado na realidade do esporte, pois, como explicado, a reivindicação da manutenção no emprego, comum aos trabalhadores comuns, não faz parte dos anseios dos jogadores profissionais do futebol.

As particularidades e especificidades do trabalho desportivo decorrentes da prática desportiva, que por consequência natural são refletidas no Direito do Trabalho Desportivo, moldam as relações de trabalho entre atletas e clubes e as diferenciam dos trabalhadores comuns, por óbvio que nunca desrespeitando os valores mínimos do trabalho.

Veremos a seguir que essas especificidades impactam os próprios princípios do Direito do Trabalho Desportivo, inclusive restringindo princípios basilares do Direito do Trabalho.

5.2 Principiologia do desporto

Antes de adentrarmos nos impactos que as singularidades da atividade do atleta profissional nos princípios e direitos trabalhistas, é importante conhecer a principiologia que rege o desporto.

Na concepção de Mauricio Correa da Veiga (2020, p. 36), “[...] os princípios são os alicerces sobre os quais todo um sistema jurídico nasce e evolui, podendo levar anos para a sua consolidação, eis que proveniente dos costumes”.

Seriam, portanto, os princípios os pilares de sustentação do sistema jurídico, pois são eles que fornecem a direção para a criação das normas e o caminho para sua interpretação, de forma que são os princípios imprescindíveis tanto para o legislador quanto para o intérprete, permitindo, assim, que a aplicação da norma seja feita de modo mais eficaz.

Em uma visão voltada para os princípios como meio de interpretação, Vólia Bomfim Cassar entende o princípio como uma postura mental que indica ao intérprete da norma como se situar diante de uma situação fática, servindo assim “[...] de diretriz, de arcabouço, de orientação para que a interpretação seja feita de uma certa maneira e, por isso, tem função interpretativa” (CASSAR, 2017, p. 153).

Percebe-se, então, que os princípios são estruturadores e direcionadores, e no que concerne ao desporto como direito individual e ao sistema jurídico desportivo não é diferente. Os princípios desportivos podem ser encontrados tanto na Lei Pelé, quanto na Carta Magna de 1988, tamanha a sua importância para o sistema desportivo.

O artigo 2º da Lei Pelé elenca quais são os princípios do desporto:

O desporto, como direito individual, tem como base os princípios:

I - da soberania, caracterizado pela supremacia nacional na organização da prática desportiva;

II - da autonomia, definido pela faculdade e liberdade de pessoas físicas e jurídicas organizarem-se para a prática desportiva;

III - da democratização, garantido em condições de acesso às atividades desportivas sem quaisquer distinções ou formas de discriminação;

IV - da liberdade, expresso pela livre prática do desporto, de acordo com a capacidade e interesse de cada um, associando-se ou não a entidade do setor;

V - do direito social, caracterizado pelo dever do Estado em fomentar as práticas desportivas formais e não-formais;

VI - da diferenciação, consubstanciado no tratamento específico dado ao desporto profissional e não-profissional;

VII - da identidade nacional, refletido na proteção e incentivo às manifestações desportivas de criação nacional;

VIII - da educação, voltado para o desenvolvimento integral do homem como ser autônomo e participante, e fomentado por meio da prioridade dos recursos públicos ao desporto educacional;

IX - da qualidade, assegurado pela valorização dos resultados desportivos, educativos e dos relacionados à cidadania e ao desenvolvimento físico e moral;

X - da descentralização, consubstanciado na organização e funcionamento harmônicos de sistemas desportivos diferenciados e autônomos para os níveis federal, estadual, distrital e municipal;

- XI - da segurança, propiciado ao praticante de qualquer modalidade desportiva, quanto a sua integridade física, mental ou sensorial;
 XII - da eficiência, obtido por meio do estímulo à competência desportiva e administrativa. (BRASIL, 1998)

A Lei Maior de 1988, em seu artigo 12 estipula que

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

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

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

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

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

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

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

§ 3º O Poder Público incentivará o lazer, como forma de promoção social. (BRASIL, 1988)

A partir do disposto no artigo 2º da Lei 9.615/1998 e no artigo 217 da CF/88, por conseguinte, temos 12 princípios do desporto, sendo que a Lei Pelé englobou as previsões do dispositivo constitucional e estipulou outros mais, os quais funcionam como base do sistema desportivo nacional.

Partindo do artigo 217 da Constituição Federal de 1988, os princípios constitucionais do desporto são: autonomia desportiva; prioridade do desporto educacional; diferenciação desportiva do desporto profissional e não profissional; exaurimento da justiça desportiva; jurisdição temporária da justiça desportiva; proteção dos desportos de criação nacional.

O princípio da autonomia desportiva para Melo Filho é uma forma dos entes desportivos buscarem

Fórmulas capazes de resolver seus problemas, enriquecendo a convivência e acrescentando aos entes desportivos ideias criativas e soluções inovativas mais adequadas às suas peculiaridades da sua conformação (organização) e de sua atuação (funcionamento), desde que respeitados os limites da legislação desportiva nacional e resguardados os parâmetros fixados pelas entidades desportivas dirigentes internacionais. (MELO FILHO, 2011, p. 42)

Assim, se entende por autonomia desportiva a autoridade que as entidades associativas possuem, respeitando certos limites de competência, para sua autorregulação e autonormatização, ou seja, é a liberdade para organizar a prática desportiva.

O princípio constitucional da diferenciação desportiva tem como anseio um tratamento distinto entre o desporto praticado de modo profissional e o não profissional, especialmente na sua organização. O objetivo é não conter todas as formas de prática desportiva sob um mesmo tratamento (MELO FILHO, 2011). Todavia, como já exposto, a condição de profissional é indissociável do pacto do contrato especial de trabalho desportivo, dessa forma, os atletas são profissionais e não as modalidades.

No Brasil, fora o futebol, as outras modalidades não são obrigadas a firmarem contratos especiais de trabalho desportivo, por essa razão os atletas de modalidades olímpicas, ou do basquete, do vôlei, por exemplo, não são considerados profissionais à luz da lei caso não efetuem o contrato de especial de trabalho.

O princípio da prioridade do desporto educacional, chamado de princípio da educação na Lei Pelé, inciso VIII do artigo 2º, denota o papel do esporte no desenvolvimento humano como ser autônomo e participante, e indica a prioridade do fomento via recursos públicos ao desporto educacional. Esse que é crucial no desenvolvimento humano com saúde e educação, além de estimular a liderança, o aprendizado de regras de convívio social, identificação social e ajudando a inserir o indivíduo na sociedade (MELO FILHO, 2011).

O princípio da proteção e incentivo ao desporto de criação nacional foi instituído visando com que o Estado tenha como dever proteger e incentivar as manifestações desportivas originárias do Brasil.

Os princípios relativos à Justiça desportiva revelam que o desporto no Brasil possui o que Álvaro Melo Filho chama de “microsistema judicante” (2011, p. 54), ou seja, a Justiça Desportiva não só existe, como tem caráter constitucional. À Justiça Desportiva são outorgadas todas as matérias desportivas condizentes com a disciplina e às competições, sendo que o poder judiciário só poderá apreciá-las quando do o fim das instâncias da Justiça desportiva, que terá um prazo de 60 dias para efetuar sua apreciação.

O princípio da soberania, encontrado no artigo 2º da Lei Pelé, é configurado na soberania da nação na organização da prática do desporto. Para Laignier de Souza

O Princípio da Soberania contido na Lei Pelé deve ser interpretado à luz dos Princípios da Autonomia e da Não-Intervenção, de modo a permitir a plenitude da prática desportiva no país e a sintonia com o dever estatal de promoção do desporto. (SOUZA, 2005, p. 42)

Portanto, o princípio da soberania está conectado com a ideia de autonomia, a ordem jurídica do desporto deve ser soberana em relação a outras ordens jurídicas externas, devendo ser aceita em qualquer lugar que o esporte é praticado.

O princípio da democratização, encontrado no inciso III do artigo 2º da Lei 9.615/1998, garante sem qualquer discriminação ou distinção o acesso às atividades desportivas, é a livre promoção do desporto a todos os cidadãos isonomicamente (SOUZA, 2005).

O princípio da liberdade, do inciso IV da Lei Pelé, assegura a prática livre do desporto respeitando a capacidade e o interesse de cada indivíduo, sem qualquer obrigação de associar-se à entidade do setor.

Além desses, o princípio do direito social, que subsiste na ideia do dever Estatal de fomentar as práticas formais e não-formais desportivas; da diferenciação, que nada mais é do que o tratamento específico conferido ao desporto profissional e não profissional naquilo que se diferenciam.

Cumpra ainda destacar o princípio da qualidade, que assegura a valorização dos resultados desportivos, educativos e dos que abarcam a cidadania e ao desenvolvimento físico e moral, para Laignier de Souza esse princípio “[...] orienta que a prática do desporto deve ser incentivada mesmo que não se obtenha resultados absolutos expressivos e que o compromisso do atleta é com o esforço e não com o resultado” (SOUZA, 2005, p. 44).

O princípio da descentralização, o qual prevê que os níveis federal, estadual, distrital e municipal terão funcionamento e organização harmônicos de sistemas desportivos diferenciados e autônomos.

Por fim, ainda temos o princípio da segurança, que confere a qualquer praticante de qualquer modalidade desportiva a segurança de sua integridade física, mental ou sensorial; e o princípio da eficiência, o qual visa a melhor atuação estatal na promoção do esporte, com base nos princípios da administração pública, tendo como fim o melhor para a sociedade (SOUZA, 2005).

Esses são os princípios que regem o complexo sistema desportivo, contidos tanto na Lei Pelé quanto na Constituição Federal.

O sistema desportivo é, portanto, diverso e abrangente, abraçando desde as regras do jogo, os códigos disciplinares, os regimentos de entes do desporto, até as leis, os decretos e as demais normas. Assim sendo, as distintas facetas do esporte que o tornam especial são partes desse sistema, seja o competitivo, o educacional, o de participação, de lazer, de saúde, e por

esse motivo algumas vezes agride outros princípios e regramentos, inclusive constitucionais (MELO FILHO, 2011, p. 40). O que inevitavelmente acaba refletindo nas relações trabalhistas do atleta profissional de futebol que estão inseridas nesse sistema.

Essa dissonância entre as normas e princípios desportivos para com princípios e normas sustentadoras do sistema jurídico é perigosa e problemática, pois podem causar a sensação da existência de uma legislação independente e ilegítima (MELO FILHO, p. 40, 2011).

E é isso que se aborda a seguir.

5.3 Princípios do Direito do Trabalho limitados no Direito Desportivo

De acordo com o que atesta Maurício Correa da Veiga,

Certamente que trata-se de um tema controvertido e cercado de polêmicas, na medida em que sempre haverá resistência quando se sugere limitações aos princípios elementares de direito constitucional do trabalho, que, todavia, são impostas pelas normas que regulamentam a prática desportiva, em especial a Lei Pelé e o Código brasileiro de Justiça Desportiva. (VEIGA, 2020, p. 175)

Falar em limitações aos princípios do Direito do Trabalho é complicado, portanto, por conta do que os princípios representam para essa área do Direito e pela função que desempenham. Os princípios funcionam como sustentáculo para qualquer que seja o ramo jurídico escolhido.

Quando estamos falando acerca dos atletas profissionais de futebol e as relativizações ou restrições de princípios basilares, inclusive constitucionais, aplicados a qualquer trabalhador, deve-se ter em mente que é imprescindível que a dignidade da pessoa humana seja preservada e jamais rejeitada (VEIGA, 2020).

Ainda que, como explica Martins, “[...] empregado é o atleta que praticar o futebol, sob a subordinação de empregador, prestando serviços com continuidade e mediante remuneração” (MARTINS, 2016, p. 32), sabe-se que por muito tempo o esporte não tinha essa visão de emprego e profissionalismo, o pensamento que imperava era o do amadorismo e o do lazer, somados ao já mencionado impacto que o público tem nas direções que o esporte toma, encontramos assim as restrições em princípios aplicáveis a grande maioria dos trabalhadores regidos pela CLT.

5.3.1 Direito ao Trabalho como direito fundamental

Com base na Lei Maior de 1988, temos consagrados o princípio da garantia ao livre trabalho no seu artigo 5º, inciso XIII, “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer” (BRASIL, 1988), e o princípio do valor social do trabalho no artigo 1º, IV, o qual é considerado um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito.

Consta, ainda, no artigo 6º dessa Lei Fundamental que o trabalho é um Direito Social, e no artigo 170, *caput*, está expresso que se funda na livre iniciativa e na valorização do trabalho humano a ordem econômica, essa que, ainda no que dispõe o artigo 170, visa garantir uma existência digna com atenção inclusive para o princípio da busca do pleno emprego.

Por fim, no artigo 193 da mesma Lei Superior temos atestado que o trabalho é um dos sustentáculos da ordem social, o legislador prescreve que “A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais” (BRASIL, 1988).

Todas essas prescrições legais nos direcionam para o que explica Veiga: “É dever do Estado a promoção de políticas sociais que possibilitem o livre acesso do cidadão ao trabalho digno” (VEIGA, 2020, p. 178). Dessa forma, sabendo que o Direito ao Trabalho é um Direito fundamental, social, e base da ordem econômica e social, incumbe ao Estado fornecer aos cidadãos as condições necessárias para desfrutarem plenamente desse direito.

No que tange o labor desportivo, conforme o que nos explica Rafael Teixeira Ramos, também está constitucionalmente resguardado, por óbvio pelo princípio da liberdade de trabalho, e em razão de ser uma verdadeira e inquestionável modalidade de trabalho que está em conformidade com a valorização social e a livre iniciativa privada, buscando, como toda modalidade laboral consolidada, a justiça e o bem-estar social (RAMOS, 2021).

Todavia, como já vem sendo exposto, as características do labor praticado pelo atleta profissional de futebol pode fazer com que esse princípio e entendimento do direito do trabalho como um direito fundamental sofra mitigações.

Segundo Luciano Martinez: “A exclusividade é uma situação contratual de caráter excepcional, pois, em regra, os trabalhadores podem, sem limites impostos por lei, acumular empregos na esfera privada” (MARTINEZ, 2020, p. 257).

No que tange às normas da Consolidação das Leis do Trabalho, a exclusividade não compõe os requisitos para que seja atestado o vínculo empregatício. Não existe, ainda na lei, vedação a um indivíduo possuir mais de um registro em carteira, contudo para que isso seja

possível é preciso que o trabalhador atue em conformação a certos limites impostos pela legislação.

Evidentemente não pode atuar em dois empregos cujas jornadas sejam conflitantes, isso inevitavelmente culminaria em faltas e atrasos, o que perante a legislação trabalhista pode ensejar justa causa por motivo de desídia. No mais, de acordo com o artigo 482 da CLT, alíneas “c” e “g”, é motivo para rescisão por justa causa quando um serviço é prejudicial ao outro, quando constituir concorrência à outra empresa pela qual atua, ou quando viole segredo de empresa (BRASIL, 1943).

Na explicação de Veiga,

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), contempla que, desde que não haja incompatibilidade de horários ou se tratar de alguma atividade que impeça tal fato, o trabalhador comum pode ter mais de um emprego de forma simultânea, ou seja, trabalhar para um empregador durante o dia e para outro durante o período restante, devendo ter as correspondentes anotações em sua CTPS. É uma situação não muito usual, porém permitida. (VEIGA, 2020, p. 179).

Já na esfera desportiva, no escopo do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, o qual é um contrato especial, a realidade imprime limitações a esse direito, as normas aplicadas aos trabalhadores comuns e o contrato de trabalho ordinário não se aplicam de forma idêntica aos jogadores profissionais de futebol.

Em conformidade ao pensamento de Corrêa da Veiga (2020), levando em consideração as proporções que o futebol pode atingir, todo o alcance que o esporte e, conseqüentemente, os clubes e atletas possuem, tudo o que um jogador de futebol pode representar para a comunidade, o seu impacto social, é importante que o atleta profissional crie laços com o clube que o contrata, além disso, a jornada de um profissional do futebol é singular, abarcando concentrações, treinos e jogos em feriados e períodos noturnos, levando tudo isso em conta é impossível que um atleta atue e seja contratado por mais de um clube.

Sergio Pinto Martins testifica que

No contrato de trabalho, o elemento exclusividade não é importante, pois o empregado pode ter mais de um emprego. Entretanto, no contrato de trabalho do atleta profissional de futebol a exclusividade é a regra. O atleta não pode manter contrato com mais de um clube ou jogar ao mesmo tempo por mais de um clube (MARTINS, 2016, p. 33).

O atleta profissional de futebol, portanto, por motivos contratuais, baseados na realidade do cotidiano desportivo, não está permitido a jogar por dois clubes simultaneamente, além disso, o Código Brasileiro de Justiça Desportiva, em seu artigo 216, da mesma forma veda essa possibilidade, impondo inclusive sanções para quem o fizer.

Art. 216. Celebrar contrato de trabalho com duas ou mais entidades de prática desportiva, por tempo de vigência sobrepostos, levados a registro. (Redação dada pela Resolução CNE nº 29 de 2009).

PENA: suspensão de trinta a cento e oitenta dias, podendo ser cumulada com multa de R\$ 100,00 (cem reais) a R\$ 100.000,00 (cem mil reais). (NR).
Parágrafo único. Incorre nas mesmas penas: (AC).

I - aquele que requerer inscrição por mais de uma entidade de prática desportiva ou omitir, no pedido de inscrição, sua vinculação a outra entidade de prática desportiva; (AC).

II - a entidade de prática desportiva que celebrar, no mesmo ato, dois ou mais contratos de trabalho consecutivos com o mesmo atleta, para períodos seguidos. (AC).

Destaca-se que os traços únicos da relação de emprego desportiva ensejam que as legislações específicas do desporto estabeleçam medidas que resguardem os atletas sem deixar de incentivar a prática desportiva profissional e defender os investimentos empreendidos pelas entidades de prática desportiva (MELO FILHO, 2011).

5.3.2 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego

De acordo com o que assevera Vólia Bomfim Cassar: “A relação de emprego, como regra geral, tende a ser duradoura em face da própria natureza humana que impulsiona o homem na busca do equilíbrio e da estabilidade de suas relações em sociedade” (CASSAR, 2017, p. 192).

Nessa direção, o entendimento pacificado é o de que um empregado, usualmente, ao iniciar em um emprego deseja permanecer nesse por um período de tempo considerável, por anos, pois estaria em busca de algo estável que forneça segurança para prover o seu sustento e em certos casos o sustento de seus dependentes.

Na visão de Maurício Godinho Delgado, a continuidade do vínculo entre empregador e empregado é proveitosa ao Direito do Trabalho, com isso os direitos trabalhistas seriam elevados, os empregadores, sabendo que o contrato é longo, buscariam investir no aperfeiçoamento dos seus empregados, e, finalmente, um contrato que não tenha prazo pra se encerrar, possibilita ao indivíduo se posicionar na sociedade como alguém capaz de se relacionar economicamente (DELGADO, 2017).

Podemos dizer que esse princípio da continuidade da relação de emprego encontra respaldo na Constituição Federal de 1988, isso decorre do interesse do constituinte em inibir que os contratos empregatícios sejam rompidos sem uma motivação que a justifique, prática que se tornou recorrente logo após o instituto do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço ser implementado no Brasil, e assim ensejou mudanças legislativas implementadas na Lei Maior de 1988 (DELGADO, 2017).

Esse entendimento é respaldado por Veiga, o qual explica que

Como forma de tentar inibir a despedida imotivada, a Constituição Federal assegura indenização compensatória para despedida arbitrária (art. 7º, I) e aviso-prévio proporcional (art. 7º, XXI), nada obstante o fato do inciso primeiro ainda não ter sido regulamentado (VEIGA, 2020, p. 180).

Entende-se, por conseguinte, que a consagração legal do princípio da continuidade da relação de emprego fundada em cumprir os objetivos do Direito do Trabalho, estruturando, desse modo, o cenário trabalhista, conferindo segurança, estabilidade e investimento no trabalhador, se dá principalmente para inibir a dispensa sem justa causa.

Porém, esse princípio pode não ser benéfico aos atletas profissionais de futebol. Isso mais uma vez está diretamente ligado ao contrato de trabalho especial do atleta. O atleta ao pactuar seu vínculo contratual deve o fazer por tempo determinado e por períodos que dificilmente ultrapassam 3 ou 4 anos, salvo os primeiros contratos dos jovens jogadores.

A Lei Pelé prevê em seu artigo 29 que somente poderá um indivíduo assinar um contrato de atleta profissional após completar 16 anos, e este contrato firmado com seu clube formador terá como extensão máxima 5 anos. Em uma possível renovação futura, esse mesmo clube terá o direito de preferência, caso cumpra os requisitos legais, por se tratar da primeira renovação do primeiro contrato profissional, contudo só poderá renovar por até 3 anos, ressalvados os casos de equiparação de propostas de terceiros.

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.

§ 7º A entidade de prática desportiva formadora e detentora do primeiro contrato especial de trabalho desportivo com o atleta por ela profissionalizado terá o direito de preferência para a primeira renovação deste contrato, cujo prazo não poderá ser superior a 3 (três) anos, salvo se para equiparação de proposta de terceiro. (BRASIL, 1998)

Leciona Veiga que a permanência de um atleta em um determinado clube por um longo intervalo temporal faz com que esse jogador, possivelmente, perca oportunidades vantajosas para sua carreira, e que acontecem pontualmente a depender da idade e desempenho, como a oportunidade de atuar por um clube do exterior, onde, geralmente, se pagam grandes fortunas (VEIGA, 2020).

Portanto, não é vantajoso para um atleta esse princípio, não há, na esfera do futebol, o interesse de pactuar contratos indeterminados, inclusive sendo vedado legalmente.

5.3.3 Princípio Isonômico

O princípio isonômico é, segundo Cassar (2017), um princípio constitucional específico do direito do trabalho. Alicerçado pelo artigo 7º, XXX, da Constituição Federal de 1988, segundo o qual está proibido diferenças salariais, de exercício de funções e de critério de admissão motivados por sexo, idade, cor ou estado civil.

Consagrando e regulamentando esse princípio constitucional em seu texto, a CLT dispõe de forma semelhante o que prega o supracitado artigo em seu artigo 461. Nesse artigo consta que sendo idêntica a função exercida em todo trabalho de valor igual, sob o mesmo empregador e localidade, deverá corresponder igualmente os salários sem diferenciação por sexo, nacionalidade ou idade (VEIGA, 2020).

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público

§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.

§ 4º - O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial

§ 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.

§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (BRASIL, 1943)

Nessa senda, cumpre salientar que a Súmula nº 6 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em seu item VII, prevê a possibilidade da equiparação salarial em situações de trabalho intelectual. *Ipsis litteris*

[...]

VII - Desde que atendidos os requisitos do art. 461 da CLT, é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos.

Na compreensão de Vólia Bomfim Cassar

Trabalhadores intelectuais ou profissionais são aqueles empregados que têm especial cultura científica ou artística. Distinguem-se daqueles que exercem serviços manuais ou meramente técnicos por dois motivos: desenvolvem trabalhos intelectuais ou artísticos e porque o grau de dependência e subordinação é mais tênue, pois executam o seu trabalho com mais autonomia. (CASSAR, 2017, p. 306)

O trabalho intelectual é configurado por uma autonomia e liberdade superior aos trabalhos tipicamente manuais. Analisando o trabalho do atleta profissional de futebol, levando em conta a atividade desempenhada, todos os atributos necessários e a dificuldade de atuar profissionalmente nessa área, podem entendê-lo como um trabalho intelectual, mas seria um erro limitá-lo a isso.

Seguimos, assim, o parecer de Maurício Figueiredo Corrêa da Veiga, segundo o qual os serviços executados por um atleta profissional de futebol exacerbam os limites caracterizadores de um trabalho intelectual, não podendo ficar restringido a essa categoria apenas, o aspecto artístico da atividade profissional do futebol não pode ser mensurado por critérios objetivos definidos, de forma que o disposto no artigo 461 da CLT não abarca totalmente as nuances dessa atividade particular (VEIGA, 2020).

Aldo Antônio de Azevedo em seu estudo acerca da imaterialidade do trabalho do jogador de futebol manifesta-se dizendo

Desse modo, acredita-se que a atividade do jogador de futebol envolve, não apenas o trabalho físico do corpo, como treinamento, uma jornada de

trabalho, salário e um contrato, que constituem, genericamente, bases do trabalho material; mas aspectos da subjetividade humana, como o dom, para alguns, ou talento, para outros, a imagem do jogador e a produção do espetáculo, que caracterizam o trabalho imaterial (DE AZEVEDO, 2008, p. 305).

Deixando a discussão da materialidade e imaterialidade de lado, nítido é que classificar utilizando critérios pragmáticos a atividade realizada pelos atletas profissionais de futebol é praticamente impossível. Além de todo o esforço físico, restrições inerentes à atividade, temos também a presença de aspectos subjetivos, dentre todos que almejam ser jogadores profissionais poucos são os que realmente estão aptos para sê-lo, tanto, novamente, por aspectos objetivos quanto por aspecto subjetivos, como talento, capacidade de suportar pressões, exposição.

Veiga assevera: “Para o atleta profissional de futebol, via de regra, não há como se aplicar a regra que assegura mesmo salário para o exercício do mesmo trabalho” (VEIGA, 2020, p. 182).

O princípio isonômico se encontraria mitigado, pois não seria possível o pleito de sua violação tendo em vista que não podemos classificar o atleta profissional de futebol como uma atividade meramente intelectual e ainda cumprir os requisitos do artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Ainda que os atletas atuem pelo mesmo clube, sob o mesmo empregador, e atuem na mesma posição, teoricamente desempenhando a mesma função, tendo por base o entendimento de Veiga (2020) ainda não haveria como reivindicar o princípio isonômico da equiparação salarial, porque cada atleta tem suas próprias singularidades que torna impossível fazer qualquer tipo de comparação a partir de parâmetros objetivos.

6 DIREITOS TRABALHISTAS DOS ATLETAS PROFISSIONAIS

Como é sabido, portanto, as relações desportivas profissionais no futebol se revestem de características singulares, em decorrência da natureza da própria atividade desportiva, e por essa razão, assim como certos princípios, alguns direitos trabalhistas consolidados e garantidos por lei sofrem certa relativização quando falamos dos atletas profissionais de futebol. Além disso, gozam os jogadores de alguns direitos trabalhistas especiais, próprios da profissão.

Álvaro Melo Filho nos explica bem acerca de todas as nuances e peculiaridades que circundam a profissão dos atletas profissionais

Nesse cenário, avulta a singularidade da relação que une atleta profissional e seu clube, ao reunir conotações especiais, podendo seu ajuste laboral envolver aspectos desportivos (treinos, concentração, preparo físico, disciplina tática em campo), aspectos pessoais (alimentação balanceada, limites à ingestão de álcool, peso, horas de sono), aspectos íntimos (comportamento sexual, uso de medicamentos dopantes), aspectos convencionais (uso de brincos, vestimenta apropriada) e aspectos disciplinares (ofensas físicas e verbais a árbitros, dirigentes, colegas, adversários e torcedores, ou então, recusa de participação em entrevista após o jogo). (MELO FILHO, p. 200, 2011)

Atesta-se, por conseguinte, que a profissão de atleta profissional de futebol está vinculada a diversas “imposições” e “restrições” que a tornam singular, desde aspectos ligados a atividade desportiva quanto aspectos pessoais, do cotidiano do atleta enquanto ser humano com necessidades fisiológicas. E são esses fatores que impactam diretamente na relação clube-atleta e conferem, assim, direitos trabalhistas que tendem a se “moldar” às idiosincrasias do esporte e da profissão.

Melo Filho perfeitamente coloca que “[...] a prática social encarregou-se de criar para o trabalho desportivo um regime diferente que não comporta um enquadramento único” (MELO FILHO, 2011, p. 200). Portanto, as especificidades do trabalho desportivo fizeram com que fosse concedido um tratamento distinto, mediante legislação desportiva, ao atleta profissional em face do trabalhador comum.

A Lei Pelé, após passar por distintas alterações, outorgou “[...] uma valoração qualitativamente diferenciada daquela incidente em sede de trabalho comum” (MELO FILHO, 2011, p. 200). Esse fato pode ser facilmente comprovado mediante o disposto no artigo 28, parágrafo 4º, *caput*, o qual explana que com as ressalvas das peculiaridades expostas na própria Lei serão aplicadas as normas gerais trabalhistas e da Seguridade Social:

“[...] § 4º Aplicam-se ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista e da Seguridade Social, ressalvadas as peculiaridades constantes desta Lei, [...]” (BRASIL, 1998).

É notória a admissão, por parte do legislador, do caráter ímpar que recebe o regime jurídico laboral-desportivo perante as normas trabalhistas gerais que regem as relações de trabalho “comuns”, em decorrência das supracitadas singularidades, particularidades e cláusulas especiais componentes de contratos trabalhistas desportivos, convenções e acordos coletivos. (MELO FILHO, 2011, p. 201).

Assentado nesse entendimento, explica Rafael Teixeira Ramos (2021) que a Lei n. 9.615/98 valida e homologa certas relativizações de direitos trabalhistas aplicados a grande maioria dos trabalhadores e ainda sanciona direitos trabalhistas específicos ao atleta de futebol profissional.

A Lei n. 9.615/98 e suas diversas alterações (Lei Pelé) consagrou expressamente uma série de direitos trabalhistas especiais, típicos a profissão do emprego esportivo, bem como solidificou outros direitos comuns aos trabalhadores em geral, mas que aplicados aos empregados desportivos passaram por um aformoseamento legal para atingir o objetivo regulatório. (RAMOS, 2021, p. 97).

Detecta-se que a legislação esportiva confere uma regulação especial da atividade profissional desportiva, de incidência primária, deixando a cargo da legislação trabalhista geral e da Seguridade Social a atuação subsidiária para suprir o que a legislação desportiva não abarca (MELO FILHO, 2011, p. 201).

A seguir trataremos individualmente dos principais direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol.

6.1 Duração do trabalho

A duração do trabalho está incondicionalmente interligada às normas de segurança do trabalho e da medicina. A legislação trabalhista impõe um limite temporal para as atividades laborais levando em consideração aspectos biológicos, os quais abarcam a saúde mental e física do trabalhador; aspectos sociais, relativos aos relacionamentos sociais que são edificados ou deixam de ser em jornadas de trabalho extremamente longas; e aspectos econômicos, pois um trabalhador fadigado pouco produz e, conseqüentemente, perde valor para seu empregador (CASSAR, 2017).

A obrigação do empregado de prestar serviços como decorrência do contrato de trabalho não pode ser indefinida no tempo, sob pena de serem causados prejuízos inegáveis tanto à sua saúde física como à sua saúde mental e, ainda, de ser exposto a um considerável risco à sua integridade física decorrente de acidentes do trabalho. Quanto mais cansado estiver o trabalhador em razão de longas horas de trabalho, mais suscetível a sofrer acidentes de trabalho estará, principalmente quando as atividades que desenvolve dependem de atenção, agilidade de movimentos e reflexos rápidos. (ROMAR, 2018, p. 352)

A limitação do tempo empregado no labor, portanto, é uma questão não apenas econômica, mas também de saúde, com o claro intuito de preservar a integridade física e mental do trabalhador.

Coadunando com esse entendimento, Maurício Godinho Delgado explica que

As normas jurídicas concernentes à duração do trabalho já não são mais - necessariamente - normas estritamente econômicas, uma vez que podem alcançar, em certos casos, a função determinante de normas de saúde e segurança laborais, assumindo, portanto, o caráter de normas de saúde pública. (DELGADO, 2019, p. 1025)

Quando abordamos a questão do tempo de trabalho, especialmente no que tange ao aspecto desportivo em decorrência do termo utilizado pelo legislador na legislação desportiva, importa salientar as distinções entre duração do trabalho, jornada de trabalho e o horário de trabalho do respectivo profissional.

A respeito da duração do trabalho, Delgado nos fornece a seguinte definição:

Duração do trabalho é a noção mais ampla entre as três correlatas. Abrange o lapso temporal de labor ou disponibilidade do empregado perante seu empregador em virtude do contrato, considerados distintos parâmetros de mensuração: dia (duração diária, ou jornada), semana (duração semanal), mês (duração mensal), e até mesmo o ano (duração anual). (DELGADO, 2019, p. 1029)

Nota-se que a duração do trabalho engloba tanto a jornada, o horário de trabalho, o tempo a disposição do empregador por força contratual e os intervalos interjornadas, intrajornadas, semanais e anuais. É um conceito, portanto, mais abrangente que abarca as demais espécies relacionadas ao tempo de trabalho.

O horário de trabalho, por sua vez, é explicado por Delgado mediante seus dois entendimentos:

Já a expressão horário de trabalho traduz, rigorosamente, o lapso temporal entre o início e o fim de certa jornada laborativa. Tem-se utilizado a expressão para abranger também o parâmetro semanal de trabalho (horário semanal). Em tal amplitude, o horário corresponderia à delimitação do início e fim da duração diária de trabalho, com respectivos dias semanais de labor e correspondentes intervalos intrajornadas. (DELGADO, 2019, p. 1030)

Dessa forma, entende-se que o conceito suprarreferido abrange tanto o horário no qual o trabalhador entra e sai do seu emprego, ou seja, o horário do início e do fim da jornada, e dos intervalos, caso existam, quanto a noção semanal de labor, os dias em que haverá labor e os intervalos intrajornadas.

Por fim, temos o conceito da jornada de trabalho, o qual Delgado define como

[...] o tempo diário em que o empregado tem de se colocar em disponibilidade perante seu empregador, em decorrência do contrato. O tempo, em suma, em que o empregador pode dispor da força de trabalho de seu empregado em um dia delimitado. (DELGADO, 2019, p. 1029)

Sérgio Pinto Martins diz que “Jornada significa o que é diário. Jornada de trabalho é o número de horas em que o trabalhador presta serviços por dia ao empregador” (MARTINS, 2016, p. 105). Quando falamos de jornada de trabalho prontamente nos referimos ao dia de trabalho, ao limite diário de trabalho, porém, como veremos adiante, o uso do termo jornada é costumeiramente utilizado em um sentido mais amplo, inclusive pelo legislador.

A Lei Maior de 1988 consagra a jornada de trabalho como direito social em seu artigo 7º, inciso XIII, no qual fixa em 8 horas diárias e 44 horas semanais.

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

[...]

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (BRASIL, 1988)

Por óbvio, a Consolidação das Leis do Trabalho confirma em seu artigo 58 o preceito constitucional da jornada de trabalho, assegurando o limite de 8 horas diárias: “Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.” (BRASIL, 1943).

Se conformando à direção constitucional, o artigo 28, parágrafo 4º, inciso VI, da Lei n. 9.615/1998 dispõe que o trabalho desportivo semanal, o qual o legislador confere o nome de jornada semanal, não pode superar 44 horas: “[...] VI - jornada de trabalho desportiva normal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.” (BRASIL, 1998).

Não restam dúvidas no que diz respeito ao trabalhador ordinário quanto à aplicação da determinação constitucional confirmada pela Consolidação das leis do Trabalho, todavia, a atividade executada pelo atleta profissional de futebol envolve diversas singularidades já expostas anteriormente o que faz-nos discutir a respeito do assunto, visto que a Lei Pelé é silente em relação ao limite diário, limitando apenas o trabalho semanal.

Perante a isso, Sergio Pinto Martins (2016, p. 106) explica que o atleta profissional também é um empregado, e em razão do artigo 7º da Constituição Federal se aplicar a todos os trabalhadores urbanos e rurais, estará sujeito a obedecer ao disposto no referido artigo, sendo assim a sua jornada é de 8 horas e seu trabalho semanal de 44 horas. O que passar disso será contabilizado como hora extra.

Corroborando com esse entendimento, Corrêa da Veiga afirma que:

[...] a corrente majoritária não tem dúvidas quanto a necessidade de limitação de jornada de trabalho para o atleta profissional, tendo em vista se tratar de preceito fundamental garantido pela Constituição Federal. (VEIGA, 2020, p. 256)

Portanto, é possível afirmar que o atleta profissional de futebol, com base no preceito constitucional e no disposto na Lei Pelé, tem como jornada de trabalho 8 horas e limite semanal de 44 horas trabalhadas.

Atentando-nos para a redação do artigo 28, parágrafo 4º, inciso VII, percebe-se que o legislador empregou o termo jornada de trabalho para se referir à duração de trabalho semanal, contudo, como já foi explicado, jornada é referente ao que é diário, dessa forma não existe jornada semanal. Pinto Martins (2016, p. 106) esclarece que o correto é módulo semanal de 44 horas, conforme está expresso na Carta Magna de 1988.

Para Álvaro Melo Filho (2011) isso nada mais é do que uma atecnia ou impropriedade que em nada afetará a aplicação da legislação esportiva na prática, e que o supracitado artigo faz menção à duração do trabalho quando emprega erroneamente a expressão “jornada de trabalho”.

Levando em consideração que o artigo 4º da CLT versa acerca do serviço efetivo: “Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à

disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.” (BRASIL, 1947).

Importa salientar que lapso temporal em que o atleta profissional participa de jogos e treinos necessitam ser computados na jornada do atleta, visto que são considerados tempos a disposição do empregador em função de se caracterizar serviço efetivo (MARTINS, 2016).

Sustentando-nos pelo artigo 35, inciso I, da Lei n. 9.615/1998, é um dever de o atleta profissional participar dos jogos, dos treinamentos e dos estágios e sessões preparatórias para competições.

Assim sendo, fica claro que no que tange à duração do trabalho, ainda que a legislação desportiva não verse nada a respeito do limite diário de horas laboradas do atleta profissional, o entendimento é na direção de que serão aplicadas as normas trabalhistas gerais da CLT e o preceito Constitucional, pois não há nada na norma especial desportiva em contrário. Por conseguinte, o atleta profissional de futebol deve respeitar o regime das 8 horas diárias e 44 horas semanais.

6.2 Viagens

Parte indissociável da prática desportiva profissional, presentes desde a época do amadorismo, as viagens fazem parte da rotina de todo atleta profissional. Os campeonatos profissionais em sua grande maioria são compostos por entidades de variadas localidades, fazendo com que os clubes tenham que se deslocar com seu elenco constantemente para os jogos.

As viagens são os deslocamentos de grandes proporções do clube junto com os seus empregados jogadores para competir. A atividade desportiva, desde a época do amadorismo, nasceu e sobreviveu em constituir competições entre times de territórios, Estados, países, continentes. A cada campeonato vencido ou classificação, as equipes esportivas vão acessando a outras disputas, o que estimula o mote da própria competição e o acompanhamento dos torcedores, consumidores que vão consumir o espetáculo através da ideia de evolução ou perspectivas do seu time. (RAMOS, 2021, p. 98)

Viajar, por consequência, está atrelado à ideia de competição. Clubes estão na constante busca pelas classificações para torneio internacionais, defrontar equipes de outros países e continentes, mostrando assim sua força, alimentando a paixão dos torcedores e expandindo sua marca.

De acordo com o que prega Maurício de Figueiredo Correa da Veiga (2020), o tempo despendido pelo atleta em deslocamentos visando competir por seu clube ou representa-lo é parte de seu contrato especial de trabalho, uma característica especial de sua profissão e inseparável, e, por essa razão, não pode ser considerada como hora extra. Cumpre complementar que, de igual modo, a legislação não prevê qualquer pagamento de horas extraordinárias nos casos de viagens.

O já mencionado artigo 28, parágrafo 4º, da Lei Pelé, em seu inciso III assegura a possibilidade de acréscimos remuneratórios em decorrência direta de viagens, conforme previsão em contrato, visto que apenas o fato de precisar viajar não configura uma obrigação ao pagamento de valores adicionais. Dessa forma, para que o atleta profissional de fato receba uma remuneração acrescida é indispensável que esteja expressamente disposta em seu contrato de trabalho.

[...]

§ 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; [...]. (BRASIL, 1998)

Além disso, como bem destaca Sergio Pinto Martins (2016), é de responsabilidade de o empregador arcar com todas as despesas e verbas contratadas ao atleta durante as viagens, pois, o clube é o responsável pela segurança, transporte, hospedagem e alimentação de seus empregados.

6.3 Períodos de concentração

Quando abordamos os direitos trabalhistas dos atletas profissionais uma das questões que trazem maior complexidade no debate é o período de concentração, prática típica e consagrada do futebol, especialmente no Brasil.

Essa peculiaridade componente do contrato especial do atleta faz parte da preparação física e mental que precede uma partida, visando a melhor preparação e o melhor desempenho do atleta no cotejo.

Tal prática é definida por Rafael Ramos Teixeira (2021, p. 97-98) como:

[...] um tempo anterior a uma partida oficial em que o jogador realiza um descanso de resguardo da sua saúde e energia para empregar o maior empenho possível, uma melhor performance durante o jogo. Essa preparação ocorre com a supervisão do clube empregador.

Em conformidade com o entendimento de Veiga (2020, p. 261), o período da concentração está vinculado com a profissão de atleta de futebol, e se mostra vital para conceder o melhor preparo físico e psicológico ante uma partida. Nesse recorte temporal em que o atleta fica supervisionado pelo clube, costuma-se escolher um hotel ou centro de treinamento para abrigar os jogadores, esses buscam formas de se entreter durante esse tempo, mas não prestam serviços.

Com esse período de concentração, o clube tenta evitar distrações que atrapalhem o desempenho de seus empregados, inibindo a participação em festas e o consumo de bebidas alcoólicas, além disso, fornece uma alimentação adequada aos atletas.

Segundo Álvaro Melo Filho (2011, p. 201): “A concentração visa resguardar a saúde física e integridade psicológica dos atletas no período antecedente às competições, constituindo-se, sem dúvida, como uma das peculiaridades da atividade desportiva profissional.”

O amparo legal do período da concentração está nos incisos I, II e III do parágrafo 4º do artigo 28 da Lei 9.615/1998

[...]

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

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

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

III - acréscimos remuneratórios em razão de períodos de concentração, viagens, pré-temporada e participação do atleta em partida, prova ou equivalente, conforme previsão contratual; [...]. (BRASIL, 1998)

Claro é, portanto, que o período de concentração, no qual o atleta fica privado de vários aspectos de sua vida pessoal, não pode exceder 3 dias consecutivos na semana, ressalvando que para confrontos fora da localidade da sede do clube empregador os jogadores

precisam ficar a disposição do seu clube empregador, o que na visão de Teixeira Ramos (2021, p. 99) “[...] acaba por afastar implicitamente um limite de tempo para a concentração de jogos fora de casa”.

Quanto ao disposto no inciso II, do parágrafo 4º, da Lei Pelé, percebe-se a existência de uma possibilidade de flexibilização do tempo em que o atleta permanece concentrado, que ocorre quando o atleta está à disposição da entidade de administração do desporto. Isso nada mais é do que as ocasiões em que determinado atleta está servindo a seleção nacional em competições contra outras seleções que exijam grandes deslocamentos, fazendo com que as concentrações se conformem com aos jogos (RAMOS, 2021).

Como os atletas são convocados por suas seleções nacionais, eles não são empregados dessas, o que também facilita essa relativização temporal da concentração, sendo pactuada entre os atletas e a comissão técnica do selecionado nacional.

Como o próprio dispositivo legal dispõe que as normas trabalhistas gerais serão aplicadas subsidiariamente defronte a norma especial desportiva, e a norma esportiva prevê que qualquer pagamento adicional e acréscimos remuneratórios não são obrigatórios, devendo, caso acordado entre clube e atleta, constar em cláusula no contrato, não há que se falar em pagamento de horas extraordinárias quando cumprido o disposto no artigo 28 da Lei n. 9.615/1998.

Nessa direção também doutrina Álvaro Melo Filho (2011, p. 202):

O período de concentração do atleta não induz ao pagamento de horas extraordinárias, pois trata-se de uma característica especial do contrato de trabalho desse profissional, havendo previsão legal que admite essa hipótese, desde que não exceda três dias consecutivos por semana.

Alice Monteiro de Barros adota a mesma corrente de pensamento acerca do período de concentração, enxergando como mais uma das singularidades da profissão de atleta profissional que a diferenciam das relações laborais comuns, de forma que o tratamento legal deve ser de mesmo modo especial, e destaca, ainda, que não é possível elaborar qualquer tipo de comparação do período de concentração com o tempo a disposição do empregador disposto no artigo 4º da CLT, como se observa abaixo:

A concentração não pode ser comparada ao tempo em que o empregado permanece à disposição do empregador, trabalhando ou executando ordens (art. 4º da CLT). A concentração é um costume peculiar ao atleta e visa a resguardá-lo para obtenção de melhor rendimento na competição. Nessa oportunidade, o empregador poderá exigir que o atleta alimente-se

adequadamente, observe as horas de sono, abstenha-se de ingerir bebidas alcoólicas e treine. Não vemos como equiparar a concentração a tempo à disposição para fins de horas extras, nem sequer para efeito de prontidão ou sobreaviso, pois se a razão jurídica das normas que ensejaram tais direitos não é a mesma, igual não poderá ser a solução. Somente haverá pagamento de horas extras relativas a período de concentração inferior a três dias por semana se houver expressa previsão contratual nesse sentido (BARROS, 2016, p. 459-460).

A jurisprudência também vem seguindo essa mesma corrente de entendimento da não caracterização de hora extra para os períodos de concentração que cumpram os requisitos da norma especial.

Jogador de Futebol. Períodos de concentração. Acréscimo remuneratório. Inexistência de ajuste contratual. Pagamento indevido. Aplicação do artigo 28, § 4º, IV, da Lei 9615/98. O período de concentração encerra obrigação contratual que não integra a jornada de trabalho, pelo que, a teor da realidade da prática desportiva, eventuais acréscimos remuneratórios daí decorrentes, bem assim de viagens, pré-temporada e participação do atleta em partida, dependem de prévia estipulação no contrato especial de trabalho desportivo, sem a qual chega-se à conclusão de que salário auferido já remunera a atuação do atleta em referidos lapsos temporais. Apelo improvido, nesse aspecto. (TRT da 02ª Região, Processo nº 1002073-58.2017.5.02.0063, 6ª Turma, Desembargadora Relatora Exma. Jane Granzoto Torres da Silva, Data de Publicação: 26/03/2019).

Horas extras. Período de concentração. Nos termos do art. 28 da Lei 9.615/98, a concentração do jogador de futebol é uma característica especial do contrato de trabalho do atleta profissional, não se admitindo o deferimento de horas extras no período de concentração, desde que não ultrapasse três dias por semana. Assim sendo, como em regra a concentração ocorre somente uma vez por semana, e considerando que a duração era de 24 a 36 horas como alegado pelo autor, conclui-se que era observado o dispositivo legal quanto ao tema. Recurso do autor não provido no particular. (TRT da 01ª Região, Processo nº 0100941-33.2016.5.01.0037, 03ª Turma, Desembargador Relator Jorge Fernando Gonçalves da Fonte, Data da publicação: 15/09/2018).

Elucidado está, então, que o período de concentração, tanto pela jurisprudência quanto pela doutrina majoritária, configura-se como uma idiosincrasia padrão da profissão de jogador profissional de futebol, não fazendo parte da jornada de trabalho, não se comparando com o período que o empregado está aguardando ou executando direcionamentos, e não ensejando o pagamento de horas extraordinárias.

No entanto, Ramos (2021) recomenda que impreterivelmente seja estipulada uma cláusula contratual prevendo uma remuneração adicional em decorrência desses períodos,

visto que o silêncio acerca dessa questão pode gerar disputas trabalhistas e provocar dúvidas ao julgador, permitindo a possibilidade de decisão em favor do pagamento das horas extras.

Por fim, conclui-se tratar de uma prática costumeira particular da profissão que visa somente o benefício do profissional, admitida legalmente e parte do contrato especial de trabalho do atleta.

6.4 Repouso semanal remunerado

O repouso semanal remunerado, também chamado por descanso semanal remunerado, é um direito trabalhista garantido constitucionalmente e pela legislação trabalhista. Maurício Godinho Delgado o define como

[...] o lapso temporal de 24 horas consecutivas situado entre os módulos semanais de duração do trabalho do empregado, coincidindo preferencialmente com o domingo, em que o obreiro pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador, com o objetivo de recuperação e implementação de suas energias e aperfeiçoamento em sua inserção familiar, comunitária e política. O descanso ou repouso semanal (d.s.r. ou r.s.r.) é período de interrupção da prestação de serviços, sendo, desse modo, em geral, lapso temporal remunerado. (DELGADO, 2019, p. 1142)

Trata-se de um recorte temporal destinado ao descanso, em que se cessa o labor após seis dias consecutivos, ou seja, é logrado no sétimo dia, de preferência aos domingos, devendo inexistir trabalho na totalidade de vinte e quatro horas.

O amparo legislativo, em geral, para esse direito do trabalhador está fincado no artigo 7º, inciso XV, da Constituição Federal de 1988, nos artigos 67 da Consolidação das Leis do Trabalho e artigo 1º da Lei n. 605/1949.

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

[...]

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; [...]. (BRASIL, 1988)

Art. 67 - Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte. (BRASIL, 1943)

Art. 1º Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites

das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local. (BRASIL, 1949)

Todavia, é sabido e evidente a todos que, os eventos futebolísticos ocorrem especialmente nos fins de semana, preferencialmente aos domingos. Assim, enquanto a grande maioria dos trabalhadores aproveita seu momento de descanso e lazer, os atletas profissionais estão atuando em sua profissão.

A legislação desportiva, em decorrência da peculiaridade da profissão de atleta, não foi silente a respeito do repouso semanal. O artigo 28 da Lei 9.615/1998, no inciso IV do parágrafo 4º dispõe acerca do tema prevendo um descanso semanal remunerado de vinte e quatro horas ininterruptas, sendo aplicadas não obrigatoriamente, mas preferencialmente no dia seguinte à participação do atleta na partida quando realizada no fim de semana.

[...]

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; [...]. (BRASIL, 1998)

Portanto, a lei especial, diferentemente da lei geral, não faz menção expressa ao dia de domingo, em função da peculiaridade dessa atividade. O descanso semanal do atleta profissional de futebol não pode ser conferido preferencialmente no domingo pela própria natureza de sua atividade.

Corroborando com esse entendimento Veiga, segundo o qual a prática do futebol aos domingos não se restringe a um costume brasileiro e sim mundial

A própria *lex desportiva* contempla o direito ao repouso semanal remunerado ao atleta profissional. Contudo, não poderá ser “preferencialmente aos domingos”, pois neste dia, quase que invariavelmente, são disputadas partidas de futebol. Não se trata de uma exclusividade nacional, mas sim de um hábito mundial, pois é neste dia que as pessoas comparecem aos estádios e principalmente assistem às partidas em suas residências. (VEIGA, 2020, p. 262)

É nessa mesma linha de pensamento a respeito da peculiaridade da profissão de atleta que segue Álvaro Melo Filho (2011), o autor ainda salienta que na eventual impossibilidade de conceder o descanso ao atleta no dia subsequente deve-se conferi-lo em outro dia da semana ou pagá-lo como horas extraordinárias.

É palmar, pois, que em face da peculiaridade das atividades profissionais desportivas, alguns jogos realizam-se aos domingos e feriados, o que impõe a concessão de descansos compensatórios, de acordo com as normas da lei nº 605/49. Não sendo observadas tais regras, deve-se pagar o trabalho realizado em domingo ou feriado, não compensado, em dobro. Por isso mesmo, prevê a *lex sportiva* o descanso semanal remunerado, que deverá ter uma duração de 24 horas ininterruptas, usufruível, preferentemente (e não obrigatoriamente), no “dia subsequente à participação do atleta na partida ou prova”. Caso haja impossibilidade de desfrutá-lo, por exigência de compromissos com o clube empregador, o benefício deverá ser compensado em outro dia da semana ou ser pago como se fosse hora extra (MELO FILHO, 2011, p. 205)

O repouso semanal remunerado, portanto, é um direito trabalhista com amparo da Lei Maior de 1988 com aplicação também ao atleta profissional de futebol. Ainda que pese sua atividade ser praticada usualmente aos domingos, data em que se dá preferência ao repouso remunerado, a Lei Pelé, respeitando as peculiaridades da profissão do atleta e seu caráter de entretenimento, conforma o seu texto para que o repouso seja conferido “[...] da melhor forma que se adequar a competição” (RAMOS, 2021, p. 100), respeitando que se goze desse direito no sétimo dia.

Dessa forma, como os jogos em geral acontecem aos domingos, o descanso semanal remunerado do atleta profissional de futebol acontece no dia posterior à partida, segunda-feira.

6.5 Intervalos intrajornada, interjornada e entre partidas

Vólia Bomfim Cassar, a respeito dos intervalos, explica que

Os intervalos ou períodos de descanso são lapsos temporais, remunerados ou não, dentro ou fora da jornada, que têm a finalidade de permitir a reposição das energias gastas durante o trabalho, proporcionar maior convívio familiar, social e, em alguns casos, para outros fins específicos determinados pela lei, tais como alimentação, amamentação etc. (CASSAR, 2017, p. 701)

Adentrando, portanto, novamente no cenário do tempo e duração do trabalho, percebe-se que os intervalos encontram seu valor nos aspectos de saúde do trabalhador, no âmbito social e familiar e em certos casos específicos.

Importa-nos realçar questões acerca dos intervalos temporais na atividade futebolística profissional. É cónnito que o atleta profissional de futebol exerce uma atividade desgastante

tanto fisicamente quanto mentalmente, portanto, para o seu bem estar é crucial que os intervalos existam em seu labor.

Analisando a legislação desportiva não é possível encontrar qualquer previsão acerca dos intervalos, nada consta na Lei Pelé quer seja dos intervalos intrajornadas, interjornadas ou entre partidas. Dessa forma, alicerçando-nos nas concepções de Ramos (2021), e atentando novamente para o artigo 28 parágrafo 4º da Lei 9.615/1998, o qual dispõe que será aplicada subsidiariamente a legislação geral trabalhista naquilo que a lei especial não fazer ressalvas, entende-se que, por não ser incompatível com a profissão de atleta profissional de futebol serão aplicadas as disposições laborais dispostas na CLT.

A primeira “espécie” de intervalo que abordaremos é o intrajornada. Delgado o define essa modalidade de descanso como sendo “os intervalos situados dentro da duração diária do trabalho” (DELGADO, 2019, p. 1128). Em vista disso, entende-se por intervalo intrajornada os curtos períodos de descanso conferidos ao empregado dentro de sua jornada, e é exatamente o fato de ocorrer dentro da jornada que faz com que esses intervalos não se prolonguem em muitas horas.

Mauricio Godinho Delgado diz (2019 p. 1129):

Os objetivos dos intervalos intrajornadas, em virtude de seus próprios curtos limites temporais, tendem a ser significativamente menos diversificados, como já exposto. Visam tais lapsos de descanso situados dentro da jornada de trabalho, fundamentalmente, a recuperar as energias do empregado, no contexto da concentração temporal de trabalho que caracteriza a jornada cumprida a cada dia pelo obreiro. Seus objetivos, portanto, concentram-se essencialmente em torno de considerações de saúde e segurança do trabalho, como instrumento relevante de preservação da higidez física e mental do trabalhador ao longo da prestação diária de serviços.

É evidente, por conseguinte, que os intervalos intrajornadas, marcados por serem lapsos temporais curtos, usualmente usufruídos para alimentação e breve descanso, visam primariamente a saúde do corpo e da mente do empregado. Como já mencionado, a Lei Pelé nada dispõe acerca desse intervalo, portanto, no que tange ao atleta profissional, recorre-se à Consolidação das Leis do Trabalho.

A previsão para o intervalo intrajornada se encontra no artigo 71 da CLT, com destaque para as previsões dos parágrafos 1º e 2º.

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. (BRASIL, 1943)

Quando a jornada ultrapassa 6 horas deve-se conceder ao empregado um intervalo de ao menos 1 hora e no máximo 2 horas, no caso de não ultrapassar as 6 horas, mas superar as 4 horas, um intervalo de 15 minutos deve ser concedido, salienta-se que esses intervalos não são computados na duração do trabalho. Essa disposição legal é, nesses moldes, estendida aos atletas profissionais de futebol.

Esse entendimento é confirmado por Sergio Pinto Martins: “O atleta também tem direito a intervalo de uma hora, se sua jornada for superior a seis horas (art. 71 da CLT). Esse intervalo não é computado na jornada de trabalho” (MARTINS, 2016, p. 108).

A outra espécie de intervalo que iremos abordar é o intervalo interjornada, que ocorre entre as jornadas, ou seja, entre um dia e outro de trabalho. Maurício Godinho Delgado o define como:

Definem-se tais intervalos como lapsos temporais regulares, distanciadores de uma duração diária de labor e outra imediatamente precedente e imediatamente posterior, caracterizados pela sustação da prestação de serviços e pela disponibilidade do obreiro perante o empregador (DELGADO, 2019, p. 1137).

Fica atestado, dessa forma, que o intervalo interjornada é fundamentado na ausência da prestação de serviço por parte do empregado e da sua disponibilidade.

De acordo com os ensinamentos de Delgado, os intervalos interjornadas possuem objetivos mais abrangentes do que os intervalos intrajornadas, que vão além de apenas recuperar as energias, higiene e alimentação do indivíduo. A importância do descanso entre as jornadas reside em atuar em prol da vida pessoal do trabalhador e na sua inserção na comunidade (DELGADO, 2019).

A legislação trabalhista prevê no artigo 66 da CLT os limites do intervalo interjornada, sendo de 11 horas consecutivas o limite mínimo para descanso: “Art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.” (BRASIL, 1943).

No que tange aos atletas profissionais de futebol:

Em relação ao intervalo interjornada, aquele entre duas diárias de labor, a previsão dos art. 66, da CLT, compactua-se com o trabalho desportivo quando os atletas estão labutando na cidade sede do clube, uma vez que, mesmo em regime de concentração, às onze (11) horas entre uma jornada e outra podem ser cumpridas pelo empregador, bastando não realizar nenhum comando de direção durante essas horas descritas. Outra alternativa é liberar o atleta a ir para casa, durante às onze (11) horas entre jornadas (RAMOS, 2021, p. 103)

Aos atletas profissionais de futebol, por em nada se interpor às peculiaridades da atividade desportiva, é também aplicada a norma geral trabalhista. Dessa forma, os jogadores profissionais de futebol igualmente devem ter respeitado o direito ao intervalo entre as jornadas de 11 horas consecutivas.

Entendimento esse que também possui Sergio Pinto Martins (2016, p. 108), o autor proclama em relação ao atleta que “Ele fará jus ao intervalo de 11 horas entre o término do trabalho e o início de outras atividades (art. 66 da CLT)”.

Urge destacar que em casos envolvendo períodos de concentração e jogos contra times de outras localidades, fora da sede do clube empregador nos quais o intervalo interjornada pode acabar sendo concomitante com o período em transporte para o local da próxima partida, podem surgir certas dúvidas acerca da aplicação da norma trabalhista, sobretudo pela lacuna legal envolvendo a questão.

Seguindo o entendimento de Ramos (2021), para evitar a que o julgador fique em uma posição cercada de dúvidas, no que concerne aos períodos de concentração basta não haver qualquer comando do empregador durante as 11 horas, e quanto aos jogos fora de casa e a impossibilidade de conceder esse intervalo, recomenda-se ao clube pactuar em contrato de trabalho uma compensação de jornada ou banco de horas, sob o devido pagamento de um acréscimo remunerativo baseado no artigo 28, parágrafo 4º, inciso III, da Lei Pelé: “III - acréscimos remuneratórios em razão de períodos de concentração, viagens, pré-temporada e participação do atleta em partida, prova ou equivalente, conforme previsão contratual; [...]” (BRASIL, 1998)

Encerrando o tema dos intervalos presentes na duração do trabalho, aborda-se o intervalo entre partidas, que, evidentemente, é exclusivo da profissão de atleta profissional. Esse tema, como explica Ramos (2021), enseja maiores debates pela ausência de regulamentação por parte da Lei 9.615/1998, e pelas constantes diminuições do tempo decorrentes das inúmeras partidas disputadas pelos clubes. O silêncio da Lei Pelé provoca dúvidas legais acerca do tema, visto que é a saúde do atleta o centro dessa discussão.

Sem embargo, apesar de não haver na Lei Pelé qualquer previsão nesse sentido, tampouco na CLT, não é completamente desamparada essa questão. A Confederação Brasileira de Futebol, por meio de norma administrativa presente no artigo 25 de seu Regulamento Geral de Competições, expressamente prevê que entre uma partida e outra serão de 66 horas o intervalo mínimo, com a ressalva de que em casos de repetição de partidas suspensas ou de desempates esse intervalo poderá sofrer mitigações.

Além disso, existe a ressalva de situações especiais, que acabou sendo utilizada durante a pandemia do COVID-19, em 2020 e 2021, para realizar partidas suspensas por contaminações com intervalos menores do que 66 horas.

Art. 25 – Como regra geral, os Clubes não poderão disputar e os atletas não poderão atuar em partidas por competições coordenadas pela CBF sem observar o intervalo mínimo de 66 (sessenta e seis) horas.

§ 1º - O disposto neste artigo não se aplica aos casos de nova disputa de partidas suspensas e de partidas de desempate em competições oficiais.

§ 2º - Em casos excepcionais, a DCO, de forma fundamentada, poderá autorizar a atuação de atletas ou clubes sem a observância do intervalo mínimo aludido no caput deste artigo. Em se tratando de atletas, será obrigatória a apresentação de autorização médica atestando a aptidão do atleta para a disputa da partida. (CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE FUTEBOL, 2021)

Fica claro que apesar da previsão do intervalo mínimo de 66 horas, essa disposição não é sempre respeitada, especialmente em decorrência de todo dinheiro que circunda os jogos de futebol, especialmente advindos dos grupos de televisão. Esse é um problema que vem sendo debatido, pois se questiona até que ponto os curtos intervalos entre partidas impactam na saúde dos atletas.

Citando um estudo de um especialista na área da saúde, Rafael Teixeira Ramos expõe que “se sustenta um intervalo mínimo de setenta e duas (72) horas entre os jogos, por ser um tempo mínimo de recuperação da saúde do empregado desportivo profissional” (RAMOS, 2021, p. 104).

Percebe-se que na ausência de normas regulamentadoras tanto da legislação desportiva quanto da trabalhista, fica a cargo dos regulamentos das competições dispor acerca do tema, e nesses casos não há muita diligência em pensar no melhor para a saúde dos atletas profissionais.

6.6 Férias

Adentrando, mais uma vez, o âmbito dos descansos aos quais os empregados possuem direito, para arrematar esse tema, não há como deixar de abordar as férias. Para Maurício Godinho Delgado (2019, 1157):

Elas definem-se como o lapso temporal remunerado, de frequência anual, constituído de diversos dias sequenciais, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador, com o objetivo de recuperação e implementação de suas energias e de sua inserção familiar, comunitária e política.

As férias são o maior intervalo de tempo remunerado longe das prestações laborais e da disponibilidade perante o empregador concedido por lei ao empregado. Seus objetivos englobam e transcendem a breve recuperação física, a higiene, a alimentação, a inserção social, familiar, e todas as características marcantes das outras modalidades de lapsos temporais de descanso.

Ainda que os intervalos intrajornadas e interjornadas sejam importantes para amenizar o impacto que as atividades laborais têm em face do trabalhador, é indispensável que lhe seja concedido um lapso temporal maior para recuperar plenamente o seu vigor físico e mental. É fundamental ao trabalhador um momento do ano para que o possa ficar livre das preocupações e obrigações do ambiente laboral.

Inclusive, Delgado (2019) sustenta a tese de que hodiernamente as férias se revestiram de um caráter econômico forte, visto que ao gozarem de férias os empregados, muitas vezes, aproveitam o tempo para viajarem e, conseqüentemente, acabam por ajudar no desenvolvimento econômico e social de outras regiões, visto que a circulação de pessoas está diretamente atrelada com a movimentação de riquezas.

Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 713) compreende que

O direito às férias anuais remuneradas se aplica a todos os empregados e até a alguns trabalhadores não regidos pela CLT. Desta forma, as férias são direito dos empregados diretamente regidos pela CLT ou quando sua aplicação se der de forma subsidiária ou, ainda, quando a lei determinar: rurais; domésticos; avulsos; funcionários públicos civis e militares.

As férias são um direito do trabalhador assegurado pela Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, XVII, e também pela CLT, nos artigos 129 a 153, não podendo ser encaradas como um galardão a ser entregue ao funcionário (VEIGA, 2020).

A Lei Maior de 1988 juntamente com a CLT garantem ao empregado um período de férias remuneradas, após 12 meses de contrato de trabalho vigente, adicionadas de pelo menos um terço a mais da remuneração.

A Lei Pelé, por sua vez, estabelece, para o atleta profissional, em seu artigo 28, parágrafo 4º, V, que as férias aconteceram anualmente, com duração de 30 dias, acrescidas do abono de férias, e devem ser coincidentes com o recesso das atividades desportivas: “[...] V - férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, acrescidas do abono de férias, coincidentes com o recesso das atividades desportivas; [...]” (BRASIL, 1998).

Percebe-se que a Lei Pelé expressa norma especial no que abarca as férias do atleta profissional de futebol, as quais são invariavelmente de 30 dias e ainda coincidentes ao período de recesso das atividades desportivas.

Álvaro Melo Filho (2011, p. 209) minucia o texto desportivo dizendo:

O que se deduz desse texto legal é a determinação clara de que as férias dos atletas são, compulsória e coletivamente, de 30 dias, porque coincidentes com o recesso das atividades determinadas pela respectiva entidade nacional de administração, pouco importando se o tempo de sua prestação de serviço ocorreu durante um ano ou um mês.

Dessa análise, depreende-se que no que concerne aos atletas de futebol profissionais as férias são conferidas sempre no mesmo período, todos os jogadores receberão 30 dias de descanso, não se fazendo necessário adquirir esse direito nos 12 meses anteriores, no mesmo período, que é o recesso determinado tomando por base as disputas futebolísticas, o qual, via de regra, ocorre entre dezembro e janeiro.

Sustenta essa mesma ideia Corrêa da Veiga (2020, p. 267):

A diferença para o trabalhador ordinário é que as férias do atleta devem coincidir com o recesso das atividades desportivas, que, via de regra, ocorre entre a segunda metade do mês de dezembro de um ano e a primeira metade de janeiro do ano seguinte.

Assimilando as diretrizes dadas pela norma especial gerada pela Lei Pelé, se faz necessário demonstrar sua peculiaridade em relação ao texto celetista. Com base no artigo 130 da CLT, entende-se que as férias serão concedidas levando em consideração a quantidade de faltas do empregado no período de 12 meses, contudo, a previsão desportiva na Lei Pelé não faz qualquer menção a isso, o atleta invariavelmente terá 30 dias sem trabalhar com o acréscimo do terço constitucional.

Já em seu artigo 136, a Consolidação das Leis do Trabalho dispõe que o período das férias do empregado será o qual melhor consulte os interesses do empregador. Há, na legislação geral trabalhista um privilégio do empregador de determinar o momento em que o empregado gozará de suas férias, o que não existe na Lei Pelé, e por isso o artigo 136, *caput*, não é aplicado ao atleta profissional de futebol.

Nesse sentido, acompanhamos a crítica feita por Ramos (2021), pois a norma celetista confere grande flexibilidade e liberdade quanto ao período de concessão das férias perante uma “engessada” legislação desportiva que dispõe especialmente em uma única norma acerca das férias dos atletas profissionais, impedindo uma maior liberdade totalmente possível de ser alcançada.

A Lei 13.467/2017 incluiu no texto celetista a disposição presente no artigo 134, parágrafo 1º, a qual permite uma tripartição das férias, ou seja, a divisão do período destinado em até 3 lapsos temporais.

[...] § 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. (BRASIL, 1943)

Todavia, essa inovação legal também se encontra obstruída pelo que expressa a Lei Pelé. Essa falta de liberdade da legislação desportiva, como bem explica Ramos (p. 102, 2021), é muito difícil de ser superada por uma eventual aplicação subsidiária da CLT por parte do julgador, visto que se trata de uma norma expressa e efetiva no caso concreto.

Ainda assim, afirma Melo Filho que esse tema está aberto para debate a fim de se cumprir o objetivo das diferentes legislações acerca do tema, no mais, apesar da dificuldade pela já comentada prescrição da Lei Pelé, pode-se encontrar soluções diferentes na justiça trabalhista a depender da interpretação do juiz.

[...] está aberto a múltiplas interpretações que poderão ensejar debates doutrinários e possíveis ações judiciais, na esfera trabalhista, na busca de obter o melhor sentido e alcance das normas gerais da CLT conjuminadas com as normas específicas da lei nº 9.615/98, [...]. (MELO FILHO, 2011, p. 211)

Portanto, é evidente que os atletas profissionais de futebol gozam do seu direito a férias sob regulamentos diferentes do que os trabalhadores ordinários. E no que tange a esse direito específico, apesar da nobre atitude de tentar se afeiçoar às peculiaridades da atividade

desportiva, a Lei Pelé acabou criando lacunas que dificultam a melhor aplicação desse instituto, visto que existe uma liberdade muito maior nas relações comuns de empregado e empregador para a concessão das férias frente aos atletas profissionais.

6.7 Adicional noturno

Maurício Godinho Delgado, acerca do trabalho noturno destaca

A prestação de trabalho pode concretizar-se, em princípio, em qualquer fase do dia ou da noite. Contudo, a prestação noturna de trabalho é, obviamente, mais desgastante para o trabalhador, sob o ponto de vista biológico, familiar e até mesmo social. (DELGADO, 2019, p. 1113)

O labor pode ser executado em qualquer fase do dia, a depender das necessidades de cada serviço, porém é inegável que o trabalho em período noturno impacta mais profundamente a saúde do trabalhador, afeta as suas relações sociais e sua inserção na comunidade, tendo em vista que corriqueiramente o trabalho é executado no período diurno, sendo o período noturno reservado para descanso, sobretudo por questões biológicas, e para atividades sociais.

E são por esses motivos que a remuneração do trabalho noturno deve ser superior ao trabalho diurno. Essa é uma previsão constitucional expressa no artigo 7º, inciso IX, na íntegra: “[...] remuneração do trabalho noturno superior à do diurno [...]” (BRASIL, 1988).

A compensação motivada pelo trabalho em período noturno também está prevista no texto celetista, o artigo 73 da Consolidação das Leis do Trabalho prevê que o horário considerado noturno vai das 22 horas de um dia até às 5 horas do dia seguinte, e com, ao menos, 20 % adicionais de valor sobre a hora diurna. Dispõe o mesmo artigo, ainda, que a hora noturna conta como cinquenta e dois minutos e trinta segundos.

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

§ 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos.

§ 2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte. (BRASIL, 1943)

Explica Rafael Teixeira Ramos (2021, p. 149) que:

Adicional Noturno é a compensação adicionada ao salário para reparar monetariamente as horas trabalhadas em horário noturno, considerado por estudos científicos como prejudicial à saúde do ser humano trabalhador.

Portanto, é inegável que o acréscimo remuneratório pelo trabalho no período noturno é um direito do trabalhador comum, visto que essa compensação visa suprir financeiramente as sequelas do trabalho noturno.

Todavia, como já explicado previamente, a profissão de atleta de futebol é repleta de peculiaridades, os jogos ocorrem, usualmente, de acordo com a grade de programação da empresa de televisão que adquiriu os direitos de transmissão da partida, e, assim, muitas partidas ocorrem no período designado como noturno pela Lei.

Sergio Pinto Martins explica nesse sentido que

Geralmente, é a empresa de televisão que marca o horário da partida a ser transmitida, o que ocorre por volta das 21h40min, visando atender a sua grade de programação. Não é, portanto, o clube que estabelece o horário de início e de término da partida. (MARTINS, 2016, p. 115)

Vemos que os clubes não possuem autonomia para decidir o horário em que jogarão suas partidas, isso fica a cargo das entidades que administram o esporte em conjunto com as empresas de televisão.

O futebol profissional, costumeiramente, realiza os seus jogos de meio de semana, quarta-feira e quinta-feira, em um horário que quase sempre adentra o horário noturno, fato que justificaria o adicional noturno ao atleta de futebol. Além disso, como nada estipula a Lei Pelé, alguns compreendem que se aplicariam as normas celetistas subsidiariamente.

É evidente, portanto, que o adicional noturno para os atletas profissionais de futebol é um tema bastante controverso, a Lei Pelé nada fala a seu respeito, inexistente regulamentação desportiva acerca de sua aplicabilidade ou não. Portanto, discute-se muito se esse direito se estenderia ao atleta profissional, em um esporte que constantemente se joga a noite, não por opção dos clubes e sim por questões comerciais, e por ser uma profissão tão diferente das “normais”, tendo em mente, também que os jogos ocorrem nos períodos em que mais trabalhadores comuns possam assistir.

A doutrina diverge acerca do tema. Corrêa da Veiga (2020, p. 259) entende que “[...] o atleta profissional não pode ser tratado como um trabalhador comum. Sua atividade é específica e clama por uma atenção especial”. O nobre autor é fiel ao entendimento de que

não se pode conferir o mesmo tratamento ao atleta profissional visto que sua profissão é recheada de especificidades.

A corrente pela qual trilha Veiga (2020) entende que não é de interesse dos clubes empregadores que seus jogos aconteçam durante a madrugada, fato que não ocorre na prática, pois os jogos costumam acabar antes da meia-noite, e que os seus atletas sejam expostos a grandes riscos de lesões ou fadiga exacerbada, pois isso só prejudicaria o clube.

Essa vertente também sustenta a tese de que a atividade desportiva é costumeiramente ligada ao lazer e entretenimento, praticada em horários próprios ao lazer, nos fins de semana e no período noturno, e por isso não deveriam ser acrescentados aos atletas quaisquer adicionais de remuneração (RAMOS, 2021).

Também é defendido, como já mencionado, que o horário noturno de realização de partidas atende interesses comerciais e empresariais, por ter caráter de espetáculo são as vendas desse que permitem a realização da atividade desportiva (RAMOS, 2021).

Por fim, a última ideia que sustenta essa corrente é a de que os atletas profissionais de futebol que trabalham nesses horários são, geralmente, “hipersuficientes”, ou seja, recebem altos valores decorrentes de contratos que já compensariam o trabalho no início do período noturno (RAMOS, 2021).

Essa corrente, também é seguida por Rafael Teixeira Ramos, contudo, o autor salienta que em casos de não se atestar a “hipersuficiência” do atleta, ele entende ser devido o adicional noturno (RAMOS, 2021).

[...] ressalta-se que se o caso concreto revelar outra realidade divergente do argumento perfilado [...], sendo o atleta não “hipersuficiente” (economicamente, negocialmente) perante o clube e submetido constantemente a treinos ou jogos que passem das vinte e duas horas (22h) da noite, entende-se aplicável o adicional noturno tal qual normatizado no art. 73, da CLT. (RAMOS, 2021, p. 153)

A outra corrente doutrinária adere ao entendimento da aplicação subsidiária do artigo 73 do texto celetista ao atleta profissional de futebol em face ao silêncio da lei 9.615/98, para eles os jogadores profissionais também são empregados.

Sergio Pinto Martins partilha dessa compreensão, dizendo

É devido o adicional noturno ao atleta profissional. A lei n. 9.615/98 é omissa sobre o assunto, porém o § 4º do art. 28 da referida norma manda aplicar a CLT, no caso de omissão. Assim, é de se observar o art. 73 da CLT, que trata o adicional noturno de 20 % e da hora noturna reduzida de 52 minutos e 30 segundos. (MARTINS, 2016, p. 116)

Outro autor que admite essa vertente de pensamento é Álvaro Melo Filho (2011, p. 204),

Muito embora seja a *lex sportiva* de caráter especial e a CLT de caráter geral, e, nesse contexto, porquanto a *lex specialis derogat legi generali* e sejam evidentes as peculiaridades do trabalho do atleta profissional, o adicional noturno ganhou *status* constitucional (art. 7º, inciso IX) e, a partir de então, a legislação infraconstitucional somente se limita a definir os percentuais aplicáveis ao caso concreto, sendo, nesse contexto, inadmissível que lei ordinária venha a afastar as garantias e direitos mínimos do trabalhador elevados ao patamar constitucional.

É manifesto que para os seguidores dessa corrente o fato de a lei que rege o esporte não prever nada a respeito do adicional noturno pesa para a decisão de conceder o adicional noturno ao atleta profissional, ainda que sejam reconhecidas as peculiaridades da profissão, pois se trata de uma figura amparada pelo texto constitucional.

No mais, entendem que a o disposto no artigo 28, parágrafo 4º, da Lei Pelé, de que a lei trabalhista será aplicada subsidiariamente naquilo que a lei esportiva não atingir deve ser aplicado nessa questão, em partidas que ultrapassem o horário das 22 horas de um dia.

Quanto às decisões da justiça, também são divergentes

Atleta Profissional. Trabalho em horas noturnas. Acréscimo remuneratório. Inexistência de previsão contratual. Adicional noturno indevido. Nos termos da Lei 9.615/98, o trabalho noturno somente será objeto de pagamento se houve expressa estipulação contratual, sendo certo que a legislação em questão não tem o condão de agredir a norma constitucional (artigo 7º, IX, da Lei Maior), na medida em apenas exigiu, diante das particularidades da profissão do atleta profissional, a previsão em contrato do pagamento do adicional noturno como acréscimo remuneratório. Nessa senda, em não havendo previsão contratual específica, o salário do atleta já compreende a remuneração do adicional noturno. Recurso Ordinário do autor ao qual se nega provimento, no particular. (TRT da 02ª Região, Processo nº 1002073-58.2017.5.02.0063, 6ª Turma, Desembargadora Relatora Exma. Jane Granzoto Torres da Silva, Data de Publicação: 26/03/2019).

No entendimento da respectiva decisão, seguindo a corrente da inaplicabilidade, é indevido o pagamento do adicional noturno. A 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª região decidiu pela inaplicabilidade do adicional noturno ao atleta profissional entendendo que isso em nada fere a previsão constitucional, pois utilizando o próprio artigo 28, parágrafo 4º, devem-se respeitar as peculiaridades da profissão contidas no contrato de trabalho desportivo e em Lei, e o inciso III do referido artigo estipula que qualquer valor adicional por

participação em prova, partida ou equivalente deve estar contido em cláusula contratual, inserindo-se aí o valor pelo trabalho noturno.

Em sua análise do recurso, a Desembargadora Relatora Exma. Jane Granzoto Torres da Silva explica que

Ademais, nos termos do art. 35, inciso I e III, da Lei Pelé, são deveres dos atletas, em especial, participar dos jogos, treinos, estágios e outras sessões preparatórias de competições com a aplicação e dedicação correspondentes às suas condições psicofísicas e técnicas, bem como exercitar a atividade desportiva profissional de acordo com as regras da respectiva modalidade desportiva e as normas que regem a disciplina e a ética desportivas, tudo a convergir pela não incidência da regra inserida no artigo 73, da CLT, à atividade do atleta profissional de futebol. (TRT da 02ª Região, Processo nº 1002073-58.2017.5.02.0063, 6ª Turma, Desembargadora Relatora Exma. Jane Granzoto Torres da Silva, Data de Publicação: 26/03/2019)

Todavia, encontram-se decisões favoráveis à aplicação do adicional noturno

RECURSO DO RECLAMANTE. ADICIONAL NOTURNO. 1. O fato de o atleta trabalhar em horário noturno, como algo inerente à sua função ou atividade, não afasta o direito ao respectivo adicional. Tanto é assim que em diversas outras situações o trabalho em período noturno também pode ser considerado inerente ou natural à função desempenhada, como ocorre no caso de vigias e vigilantes, mas são normalmente devidos o adicional noturno e a hora noturna reduzida. 2. Muito embora a Lei Pelé possua caráter especial, e ainda que sejam consideradas as evidentes peculiaridades do trabalho do atleta profissional, o adicional noturno ganhou status constitucional, previsto no inciso IX, do art. 7º, da Carta Magna. 3. A partir de então, a legislação infraconstitucional somente se limita a definir os percentuais aplicáveis ao caso concreto, sendo inadmissível que lei ordinária venha a afastar as garantias e direitos mínimos do trabalhador elevados ao patamar constitucional. 4. Cumpre ressaltar, ainda, que o art. 28, § 1º, da Lei nº 9.615/98 - Lei Pelé, prevê a aplicabilidade ao atleta profissional das normas gerais da legislação trabalhista, ressalvadas as peculiaridades expressas na referida lei ou integrantes do contrato de trabalho, sendo certo que o art. 73 da CLT prevê o pagamento do adicional noturno. 5. Desta forma, se a partida da qual tenha participado o atleta efetivamente tenha extrapolado o horário de 22:00 horas, impõe-se o pagamento do adicional noturno ao atleta. 6. Dou provimento. (TRT-1 – Processo: 00568007920035010005 – RO ACÓRDÃO. RECURSO ORDINÁRIO. 10ª Turma, Relator: Desembargador Federal do Trabalho Ricardo Areosa Data de publicação: 11/04/2012)

Essa decisão dialoga com as já expostas ideias da corrente favorável à aplicação do adicional noturno ao atleta profissional, sobretudo por se tratar de norma presente na Lei Magna de 1988.

Portanto, é um fato evidente que tanto a jurisprudência quanto a doutrina divergem acerca da aplicação do adicional noturno ao atleta profissional de futebol. O tema é polêmico e, por conseguinte, está cercado de debates e dúvidas, que se acentuam por falta de previsão da norma especial desportiva.

6.8 Remuneração do atleta profissional de futebol

A onerosidade é um elemento indissociável de qualquer relação empregatícia, e ao atleta profissional isso não é diferente. Popularmente, quando se fala em remuneração logo se associa à ideia de salário, Maurício Godinho Delgado explica que

As expressões remuneração e salário corresponderiam, assim, ao conjunto de parcelas contraprestativas recebidas pelo empregado, no contexto da relação de emprego, evidenciadoras do caráter oneroso do contrato de trabalho pactuado. (DELGADO, 2019, p. 841)

Em um conceito mais abrangente, portanto, salário e remuneração estão diretamente ligados à ideia da contraprestação ou retribuição decorrente do serviço prestado pelo empregado, realçando a marcante onerosidade da relação entre empregador e empregado. Todavia, importa destacar que existem outras concepções, inclusive acatadas pelas legislações brasileiras, que diferenciam a noção de salário e remuneração.

De acordo com Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 740):

Salário é toda contraprestação ou vantagem em pecúnia ou em utilidade devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado, em virtude do contrato de trabalho. É o pagamento direto feito pelo empregador ao empregado pelos serviços prestados, pelo tempo à disposição ou quando a lei assim determinar [...].

Nessa direção, o salário corresponde à retribuição advinda da relação de emprego, realizada pelo empregador ao empregado, tanto pelo labor realizado quanto pelo tempo à disposição do empregador e em casos específicos presentes na legislação. Essa terminologia da palavra salário é recepcionada pela Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 457.

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.

§ 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.

§ 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados.

§ 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. (BRASIL, 1943)

Do texto desse mesmo dispositivo legal conseguimos compreender a noção de remuneração adotada pelo texto celetista. Essa possui uma abrangência maior em seu significado, a qual abarca o salário, e tudo o que o compõe, e as gorjetas (BARROS, 2016). Destaca-se, ainda que as gorjetas não necessariamente advêm do empregador, podendo ser proveniente de terceiros e ser paga em dinheiro ou em utilidades (MARTINS, 2016).

Alice Monteiro de Barros define a remuneração como uma retribuição para além do salário, que o engloba, mas também inclui valores adicionais e as gorjetas.

Já a remuneração é a retribuição devida e paga ao empregado não só pelo empregador, mas também por terceiro, de forma habitual, em virtude do contrato de trabalho. Pelo que se vê, seu conceito é mais amplo: abrange o salário e seus componentes, como também os adicionais. (BARROS, 2016, p. 491)

Conclui-se, portanto que não se deve encarar remuneração e salário como sinônimos. Corrêa da Veiga atribui à remuneração o caráter de gênero das retribuições e contraprestações pagas advindas da relação de emprego, enquanto o salário tem o caráter de espécie, sendo a mais importante das parcelas contraprestativas (VEIGA, 2020).

Dessa forma, o ponto crucial de distinção reside no parágrafo 1º do artigo 457 da CLT, o qual descreve o salário como a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

A respeito do atleta profissional, a única previsão da Lei Pelé acerca do tema está contida no artigo 31, parágrafo 1º. O referido artigo expressamente define como salário o abono de férias, o décimo terceiro salário, as gratificações, os prêmios e demais verbas no contrato de trabalho.

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

§ 1º São entendidos como salário, para efeitos do previsto no *caput*, o abono de férias, o décimo terceiro salário, as gratificações, os prêmios e demais verbas inclusas no contrato de trabalho. (BRASIL, 1998)

Tendo em vista a natureza da atividade desportiva, o seu caráter de entretenimento, e todas as peculiaridades que revestem a profissão, a remuneração do atleta profissional é complexa e envolve formas especiais de remuneração.

Rafael Teixeira Ramos explica

No contrato de trabalho desportivo, a partir de uma hermenêutica dos arts. 457 da CLT juntamente com os arts. 28, *caput*, 31 da Lei Pelé, depreende-se que compõem a retribuição (remuneração) atlética as seguintes parcelas: salário base, luvas (verbas inclusas no instrumento contratual), bichos (prêmios), salário utilidade (salário *in natura*), salário produção, gratificações, abono de férias, décimo terceiro salário, depósitos do FGTS [...]. (RAMOS, 2021, p. 125)

Destarte, partir da aplicação subsidiária das normas celetistas, especialmente do artigo 457, e do artigo 31 da Lei Pelé, entende-se a remuneração do atleta profissional de futebol como a soma das parcelas de natureza salarial, do bicho, prêmios decorrentes de competição, direito de arena e direito de imagem (RAMOS, 2021, p. 125-126).

6.8.1 Luvas

No entendimento doutrinário (MARTINS, 2016), a figura da luva surgiu com o já revogado Decreto n. 24.150/1934, segundo o qual o locatário estava obrigado a pagar uma quantia monetária, que não estava englobada no aluguel, portanto adicional, na busca pela preferência na locação.

Na esfera desportiva, a definição de luva de acordo com Sergio Pinto Martins (2016, p. 75) é

[...] a importância paga pelo empregador ao atleta, na forma do que foi convencionado, pela assinatura do contrato. [...]. São pagas em razão do

passado do atleta, como da eficiência do atleta antes de ser contratado por um clube. Representam reconhecimento pelo desempenho e pelos resultados alcançados pelo profissional em sua carreira. As luvas dos jogadores são pagas quando há a assinatura de um contrato desportivo ou em razão da renovação do contrato do atleta.

Absorve-se, portanto, que as luvas são um valor pago ao atleta por parte do empregador quando se assina um contrato ou o renova. Usualmente estão descritas em contrato. Sua função é abonar e honrar os feitos e os serviços prestados pelo atleta em sua carreira e, além disso, incentivar o jogador a firmar o pacto contratual (RAMOS, 2021).

A contração, ou renovação, de um atleta profissional envolve vários fatores que a influenciam, enquanto aspectos familiares, pessoais, culturais, financeiros pesam na decisão, outros clubes também disputam a contratação do atleta. Dessa forma, cabe aos clubes oferecer uma quantia, luvas, que influenciem o jogador a escolher assinar o contrato (VEIGA, 2020).

Rafael Teixeira Ramos, a respeito do modo de pagamento, explica que é uma parcela “[...] normalmente delineada de maneira minuciosa, quitada de uma só vez no ato da assinatura ou diluídas e pagas habitualmente durante o período firmado em contrato laboral desportivo” (RAMOS, 2021, p. 127). Complementa Martins que “[...] podem ter valor fixo ou variável. Podem ser tanto pagas em dinheiro como em utilidades e até automóveis” (MARTINS, 2016, p. 75).

Logo, as luvas podem ser pagas de uma única vez, em uma só prestação, ou de maneira parcelada, sendo constituídas de um valor fixo ou variável, e não necessariamente pagas em dinheiro.

Quanto à natureza jurídica, as luvas estão previstas, implicitamente, no já referenciado artigo 31, parágrafo 1º, da Lei 9.615/1998, quando esse menciona as gratificações, tendo assim, natureza salarial. (MARTINS, 2021, p. 75)

No parecer de Ramos (2021), essa natureza salarial não desaparece mesmo quando o pagamento é parcelado e não expresso no contrato de trabalho, pois somente o valor acrescido ao salário base de modo habitual durante a vigência do contrato já o configuraria como componente do salário.

As decisões judiciais acerca do tema são pacificadas em reconhecer as naturezas salariais das luvas, independente se acrescidas ao salário base durante o contrato, se pagas em prestação singular ou em várias parcelas (RAMOS, 2021), conforme a seguir se observa:

MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. 2. LUVAS. Conforme destacado na decisão agravada, a jurisprudência desta Corte Superior é a de que a controvérsia envolvendo contrato de licenciamento de uso do nome, voz, imagem de personalidade e direito autoral de atleta jogador de futebol diz respeito a questão afeta ao contrato de trabalho, de modo a atrair a competência desta Justiça especializada. Por sua vez, esta Corte também entende que a parcela paga ao atleta profissional a título de "luvas" detém natureza salarial. Nesse diapasão, não foi constatada contrariedade à jurisprudência desta Corte Superior ou do Supremo Tribunal Federal, nem ofensa à garantia social assegurada no texto constitucional, tampouco questão inédita acerca da legislação trabalhista. Ademais, não se vislumbrou expressiva repercussão econômica que ultrapasse os contornos meramente subjetivos da lide. Irrepreensível, portanto, a conclusão adotada quanto à inadmissibilidade da revista, tendo em vista a ausência de transcendência da causa com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica, na forma do artigo 896-A da CLT. Agravo conhecido e não provido. (TST. Ag-AIRR-10103-18.2020.5.18.0009, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 17/09/2021).

RECURSOS DE EMBARGOS DO RECLAMANTE E DO RECLAMADO - ANÁLISE CONJUNTA - INTERPOSIÇÃO SOB A REGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 - BANCÁRIO - BÔNUS DE CONTRATAÇÃO - LUVAS - NATUREZA SALARIAL - PARCELA ÚNICA - REFLEXOS - FGTS 1. Esta Corte firmou o entendimento de que tem natureza salarial o bônus de contratação, recebido formalmente pelo empregado bancário como empréstimo, a ser perdoado caso permaneça na empresa por determinado período. Trata-se de incentivo à contratação ou à manutenção do vínculo de emprego, equiparando-se às luvas pagas ao atleta profissional no momento da assinatura do contrato. 2. Contudo, sendo pago em parcela única, tal valor não repercute em verbas anuais (como férias e 13º salário) ou mensais. Limitam-se seus reflexos ao depósito do FGTS referente ao mês de pagamento, assim como à respectiva multa de 40%. Embargos do Reclamado conhecidos e providos. Embargos do Reclamante conhecidos e providos parcialmente. (TST. E-ED-ARR-109900-53.2008.5.04.0404, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 08/11/2019).

Ressalva-se, como bem demonstra a jurisprudência e explica Martins (2016), que em casos do pagamento da luva em parcela única, não reverbera esse valor nas verbas anuais, ficando restrita a sua incidência ao depósito do FGTS do mês do pagamento. Essa compreensão acerca da manutenção de sua natureza jurídica independente do modo de pagamento e sua incidência no salário é corroborada por Delgado.

A forma de pagamento das luvas — sem embargo da natureza salarial da parcela — pode afetar, na prática, o seu critério de integração salarial. É que se as luvas forem pagas de maneira diluída no contrato de trabalho, elas serão integradas plenamente no salário, à semelhança de gratificações habituais periodicamente entregues, com óbvios reflexos, por exemplo, sobre 13º salários, férias com 1/3 e FGTS. Entretanto, se as luvas desportivas forem pagas em uma única parcela — ilustrativamente, um apartamento ou

um montante único de dinheiro —, seu reflexo se esgotará no tempo, não atingindo os diversos anos contratuais. (DELGADO, 2019, p. 924-925)

Por conseguinte, não restam dúvidas que essa verba concedida ao atleta profissional de futebol possui natureza salarial.

6.8.2 *Bichos*

O bicho é definido por Mauricio De Figueiredo Corrêa da Veiga (2020, p. 283) como

Um prêmio pago ao atleta (empregado) por entidade desportiva (empregadora), que pode estar estabelecida, ou não, em contrato de trabalho do qual são partes. Tal prêmio tem, sempre, a característica de ser individual, embora seja ele decorrente de um trabalho desportivo que é coletivo. Além disso, via de regra é aleatório na medida em que está condicionado ao êxito a ser obtido em campo, sujeito a fatores, às vezes, alheios à vontade do atleta, como sorte ou azar.

Bicho, então, é um prêmio concedido pelo clube ao jogador em virtude de uma vitória, título ou resultado importante. O qual pode constar ou não em contrato de trabalho, pois em alguns casos é “combinado” verbalmente ou inexistente o pacto. Serve como uma forma de motivação, de incentivo na busca de uma determinada meta. Todavia, por ter caráter individual, ainda que fornecido em um esporte coletivo, é cercado pela aleatoriedade, pela “sorte ou azar” (MARTINS, 2016).

Nos ensinamentos de Ramos (2021), três são as origens possíveis do “bicho” esportivo, todas remetentes à época do amadorismo. A primeira diz que em uma época em que não se pagavam salários aos atletas, então, os jogadores, em certas ocasiões, eram gratificados por parte dos dirigentes com animais, e não com dinheiro.

A segunda, semelhante à anterior, teria ligação com os torcedores que juntavam quantias de dinheiro e compravam animais, como vacas e galinhas, para retribuir ao jogador por determinado resultado.

Por fim, a última teoria, e corroborada por Martins (2016), era que para mascarar o recebimento de dinheiro em uma época amadora, os atletas afirmavam que haviam ganhado no jogo do bicho.

Sendo uma prática costumeira e recorrente na realidade dos clubes profissionais de futebol é importante mencionar a sua natureza jurídica, a qual é alvo de muitas discussões.

A Lei Pelé, no mesmo artigo 31 citado nos tópicos anteriores, ao falar sobre rescisão contratual, no parágrafo 1º, expressamente prevê como salário as gratificações, os prêmios e demais verbas inclusas no contrato de trabalho.

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

§ 1º São entendidos como salário, para efeitos do previsto no *caput*, o abono de férias, o décimo terceiro salário, as gratificações, os prêmios e demais verbas inclusas no contrato de trabalho. (BRASIL, 1998)

Sérgio Pinto Martins, no tocante ao tema, afirma “O bicho tem natureza de prêmio, tendo natureza salarial (parágrafo 1º do art. 31 da Lei n. 9.615/98). É uma espécie de gratificação ajustada” (MARTINS, 2016, p. 79). Nessa mesma direção indica Rafael Teixeira Ramos que prevalece

[...] o entendimento de bichos como verbas de natureza salarial, exatamente porque existe costumeiramente uma negociação contratual entre as partes empregatícias estabelecendo os critérios de pagamento de bichos, de maneira formal ou verbal, afastando o possível cariz não salarial. (RAMOS, 2021, p. 132)

Portanto, o entendimento que prevalece na doutrina é aquele que confere ao “bicho” a natureza salarial, por se tratar de prática costumeira em negociações contratuais, tanto de maneira verbal quanto formal, o próprio costume da prática lhe reveste da natureza de salário, visto que usualmente é pago com habitualidade no transcorrer do contrato.

Todavia, existe também o entendimento acolhido por jurisprudência e doutrina (VEIGA, 2020), de que o bicho não possui natureza salarial caso não seja pago com certa habitude na vigência do contrato de trabalho, isso ocorreria com a não previsão contratual do bicho, desconsiderando um acordo tácito ou presumido pelo costume, visto que o parágrafo 1º do artigo 31 prevê “prêmios e demais verbas inclusas no contrato de trabalho” (BRASIL, 1998). Nas palavras de Corrêa da Veiga: “[...] a natureza jurídica do ‘bicho’ pago aos atletas profissionais está condicionada à forma em que estabelecido” (VEIGA, 2020, p. 285).

Conquanto, vale ainda salientar que esse artigo da Lei Pelé, por estar abordando diretamente a rescisão contratual indireta e não a remuneração do atleta, é visto por alguns

como uma lacuna na legislação desportiva, o que por força do artigo 28 dessa mesma Lei, faz-se necessário aplicar a legislação trabalhista geral, que no caso seria a CLT (RAMOS, 2021).

Dessa forma, seria estendida a norma contida no artigo 457, especialmente no parágrafo 2º e parágrafo 4º, para questão do bicho, a qual dispõe, após a reforma trabalhista, que os prêmios não se equiparariam às verbas salariais, ainda que pagos habitualmente, ou parcela incorporada ao contrato especial de trabalho desportivo (RAMOS, 2021, p. 132).

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.

§ 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. (BRASIL, 1943)

Porém, essa posição é rechaçada por Maurício Godinho Delgado (2019), para o autor, embora se aproximem da noção de prêmios originalmente abarcada pelas noções trabalhistas, não se configuram nos prêmios abarcados pelo parágrafo 4º do artigo 457 da CLT, e, no entendimento de Delgado a o artigo 31, parágrafo 1º, rege norma especial acerca do tema, não podendo se aplicar a norma celetista.

Esclareça-se que, no tocante aos bichos, embora se assemelhando aos prêmios — na acepção antiga por estes ostentada —, não foram atingidos pela Lei n. 13.467/2017, em vista de duas razões: eles são regidos por diploma jurídico especial, o qual não se afeta em decorrência da aprovação de distinto diploma jurídico geral (art. 2º, § 2º, LINDB); além disso, o pagamento dos bichos é repetido inúmeras vezes ao longo do ano contratual, circunstância que não parece compatível com a figura tipificada no § 4º do art. 457 da CLT. (DELGADO, 2019, p. 925)

A jurisprudência, como citado, não é pacífica acerca do tema, há decisão que entende que em se tratando de um prêmio trabalhista, sem dúvidas se enquadra no salário com base no artigo 31, parágrafo 1º da Lei Pelé, e ainda é indubitavelmente de característica contraprestativa, pois é paga de acordo com a boa prestação de serviço do atleta ou da equipe, estando, assim, em conformidade com o *caput* do artigo 457 e o seu parágrafo 1º.

A) AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMANTE. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.014/15 E ANTERIOR À LEI 13.467/17. ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. “LUVAS”. NATUREZA JURÍDICA SALARIAL. LEIS N. 9.615/98 E 12.395/2011 . Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento, para melhor análise da arguição de violação do art. 31, § 1º, da Lei 9.615/98, suscitada no recurso de revista. Agravo de instrumento provido . B) RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.014/15 E ANTERIOR À LEI 13.467/17. 1. MULTA DO ART. 467 DA CLT. 2. ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. CONTRATO DE CESSÃO DO DIREITO DE USO DA IMAGEM. NATUREZA JURÍDICA. CONTRATO REGIDO PELA LEI PELÉ APÓS AS MUDANÇAS EFETIVADAS PELA LEI Nº 12.395/2011. INEXISTÊNCIA DE FRAUDE À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST.

[...]

3.2 A mesma conclusão se aplica à parcela " bichos" , que se trata de parcela econômica variável e condicional, usualmente paga ao atleta pela entidade empregadora em vista dos resultados positivos alcançados pela equipe desportiva (títulos alcançados, vitórias e, até mesmo, empates obtidos, se for o caso). A verba possui nítida natureza contraprestativa, sendo entregue como incentivo ao atleta ou em reconhecimento por sua boa prestação de serviços (ou boa prestação pelo conjunto da equipe desportiva). Observa-se, assim, que possui nítida característica de prêmio trabalhista e, por isso, é indubitável salário, em sentido amplo (art. 31, § 1º, da Lei Pelé; art. 457, caput e § 1º, da CLT). Recurso de revista conhecido e provido no particular. Recurso de revista conhecido e provido no aspecto.

[...]

C) AGRAVO DE INSTRUMENTO DE CLUB DE REGATAS VASCO DA GAMA. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.014/15 E ANTERIOR À LEI 13.467/17. 1. ART. 896, § 1º-A, I, DA CLT. EXIGÊNCIA DE TRANSCRIÇÃO DOS FUNDAMENTOS EM QUE SE IDENTIFICA O PREQUESTIONAMENTO DA MATÉRIA OBJETO DE RECURSO DE REVISTA. PRELIMINAR DE NULIDADE PROCESSUAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. ÓBICE ESTRITAMENTE PROCESSUAL. 2. PRELIMINAR. NULIDADE DOS ATOS PROCESSUAIS A PARTIR DA AUDIÊNCIA DE INSTRUÇÃO. NÃO CONFIGURAÇÃO. CONSTATAÇÃO DE INTIMAÇÃO PESSOAL DO RECLAMADO.

[...].

Julgados desta Corte. Agravo de instrumento desprovido. (ARR-10149-08.2014.5.01.0068, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 04/10/2019).

Porém, da mesma forma encontra-se decisão no sentido de que o bicho seria devido somente se expressamente contido no contrato de trabalho:

EMENTA: DO RECURSO ADESIVO DO RECLAMANTE. ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. NATUREZA JURÍDICA E REPERCUSSÃO DOS PRÊMIOS (BICHOS) PAGOS NO MÊS DE JULHO DE 1999. No âmbito diferenciado do contrato de trabalho do atleta

profissional, bicho trata-se de uma espécie de prêmio *sui generis* condicionado ao êxito em partidas de futebol vitórias ou empates, representando recompensa ao jogador por cumprir satisfatoriamente as obrigações para as quais foi contratado. Os bichos possuem natureza salarial somente quando forem estipulados expressamente entre as partes nesse contrato de trabalho especial, na inteligência do inciso VI do § 3º do art. 32 do Decreto 2.574/98, Regulamento da Lei 9.615/98 (Lei Pelé). Desse modo, não há que se falar em ajuste tácito ou presumido. Recurso não provido. RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. DIFERENÇAS DE 13º SALÁRIO PROPORCIONAL PELO CÔMPUTO DO DIREITO DE ARENA (CESSÃO DE USO DA IMAGEM). As importâncias pagas aos atletas em decorrência de direito de arena detém caráter retributivo ao serviço prestado, não havendo de se cogitar em caráter reparatório a algum dano causado pelo empregador. Recurso não provido. RECOLHIMENTOS AO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO. As normas que regulam o FGTS também incidem no contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, uma vez que as indenizações previstas na Lei 6.354/76, referentes às luvas e ao passe do jogador, dizem respeito a direitos que não se desarmonizam com a garantia do tempo de serviço, pois possuem origem e fatos geradores distintos e compatíveis entre si. Recurso não provido. (TRT da 4ª Região, 8a. Turma, 0055100-04.2001.5.04.0022 RO, em 11/09/2002, Desembargadora Beatriz Brun Goldschmidt - Relatora. Participaram do julgamento: Desembargadora Beatriz Brun Goldschmidt, Juíza Convocada Janete Aparecida Deste).

Porém, como bem explica Rafael Ramos Teixeira (2021), a dúvida maior no momento reside no artigo 457, parágrafo 2º e parágrafo 4º, pois foram alterados com a reforma trabalhista, e, especificamente o parágrafo 2º regula que os prêmios não devem fazer parte do contrato de trabalho e não se revestirem de natureza remuneratória. Para a dúvida se os prêmios explicados no parágrafo 4º do texto celetista abarca ou não a figura esportiva do “bicho”.

Dessa forma, como a reforma trabalhista é muito recente, não há material doutrinário e jurisprudencial suficiente e pacífico abrangendo o tema. O que existe são discussões acerca da aplicação do artigo 31, parágrafo 1º, da Lei Pelé e o entendimento do bicho como prêmio integrante do salário e como uma contraprestação inserida no artigo 457, *caput*, da CLT; ou a desconsideração da norma especial desportiva, e a aplicação do 457, parágrafo 2º e parágrafo 4º do novo texto celetista, que não considera os prêmio com natureza jurídica salarial.

6.8.3 13º Salário

Acerca do 13º salário, explica Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 912):

O 13º salário consiste na parcela contraprestativa paga pelo empregador ao empregado, em caráter de gratificação legal, no importe da remuneração devida em dezembro de cada ano ou no último mês contratual, caso rompido antecipadamente a dezembro o pacto.

O 13º salário, assim sendo, é uma gratificação prevista em lei que se caracteriza em uma parcela salarial adicional. Incontestável, por óbvio, a sua natureza salarial. O direito a essa gratificação legal é resguardado aos trabalhadores por força do artigo 7º, inciso VIII, da Constituição Federal de 1988.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
[...]
VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria; [...]. (BRASIL, 1988)

Não restam dúvidas, nesse sentido, quanto à aplicação desse dispositivo aos atletas profissionais de futebol. Apesar de não haver na legislação desportiva normas que tratem minuciosamente da gratificação natalina, o artigo 31, parágrafo 1º, da Lei Pelé estipula que o 13º salário configura-se como componente do salário do atleta. E, mais uma vez, nos valemos do artigo 28, parágrafo 4º, da mesma Lei, para dizer que se aplicarão subsidiariamente as normas trabalhistas por ausência de norma especial desportiva.

Portanto, considerando que a lei desportiva, também, considera o 13º salário possuidor de natureza salarial, e é silente ao seu tratamento específico, aplicar-se-ão para o atleta profissional de futebol os dispostos na legislação trabalhista previstos na Lei n. 4.090/1962 acrescidos de suas posteriores alterações (RAMOS, 2021). Dessa forma, o tratamento ao atleta profissional em relação à gratificação natalina é o mesmo do trabalhador comum.

6.8.4 FGTS

Nos ensinamentos da nobre Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 1173):

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço é a atual, única e genérica proteção legal ao tempo de serviço do empregado, em substituição ao antigo regime previsto na CLT – art. 478. Em favor do empregado são depositadas, sem qualquer desconto salarial, em instituições bancárias indicadas pela lei, importâncias mensais correspondentes a 8% da remuneração paga pelo empregador ou por terceiros (ex.: gorjetas). Estas importâncias, de acordo com a legislação, poderão ser total ou parcialmente levantadas quando da

terminação do contrato ou nos casos legalmente previstos (aposentadoria, morte, etc.).

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) constitui uma proteção, com base legal, ao tempo de serviço de um empregado. É composto por uma instituição bancária apontada pela legislação, na qual o empregador deve depositar, sem diminuição do salário, todo mês 8% do montante correspondente à remuneração paga ao empregado pelo empregador, ou por terceiros em alguns casos.

Este valor, fruto dos recolhimentos mensais, nos casos estipulados na legislação podem ser sacados pelo obreiro. Contudo, apesar do valor permanecer em uma conta em uma instituição bancária sob o nome do empregado, as importâncias não estão a disposição do obreiro para serem levantadas a qualquer momento (RAMOS, 2021).

Hodiernamente, o FGTS está fixado pela Lei n. 8.036/1990, sendo regulamentado pela pelo Decreto n. 99.684/1990. A Lei Magna de 1988, em seu artigo 7º, inciso III, declara que o FGTS é um direito do trabalhador, deixando de ser uma opção (MARTINS, 2016).

Entretanto, o ponto central desse tópico é saber se a abrangência do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço se estende ao atleta profissional de futebol. Na lição de Corrêa da Veiga

O atleta profissional também está abrangido pelo sistema do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, pois se assim não o fosse a legislação desportiva necessariamente deveria fazer a ressalva, o que não ocorre. Muito pelo contrário! A lei especial estabelece que a mora contumaz em relação a ausência de recolhimento de FGTS é motivo de rescisão contratual, fazendo jus ao atleta, nesta hipótese em postular a cláusula compensatória desportiva, os haveres contratuais devidos, bem como ter assegurada a liberdade para contratar com outra agremiação desportiva nacional ou estrangeira, nos exatos termos previstos no art. 31 *caput* e § 2º da lei Pelé. (VEIGA, 2020, p. 269)

Nessa mesma direção caminha Rafael Ramos Teixeira (2021, p. 142) quando diz:

[...] acolhidas pela Lei Pelé e não afastada em nenhuma disposição legal, são devidas também ao empregado desportivo as parcelas dos depósitos fundiários no mesmo valor dos 8% e liberados nos mesmos requisitos legais.

O atleta profissional, portanto, possui o direito ao FGTS nos mesmos moldes dos empregados comuns, pois é da mesma maneira um empregado, ainda que regido pela legislação especial desportiva. O caráter constitucional desse direito só reforça esse

entendimento. O atleta só não seria abarcado pelo FGTS caso a legislação desportiva expressamente o impedisse, todavia a realidade é a oposta.

A Lei Pelé ampara o Regime de Garantia por Tempo de Serviço nos contratos de trabalho desportivos em seu artigo 31, parágrafo 2º:

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

[...]

§ 2º A mora contumaz será considerada também pelo não recolhimento do FGTS e das contribuições previdenciárias. (BRASIL, 1998)

Dessa forma, não há objeção ao entendimento de que a Lei Pelé adota o regime do FGTS aos atletas profissionais quando diz que a mora contumaz do empregador desportivo pelo não recolhimento do FGTS ensejará a rescisão contratual indireta. Ainda que tenha feito referência direta à rescisão indireta, por não existir nada que óbice a adoção do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, aplica-se o parecer da adoção do FGTS e todas as suas previsões (RAMOS, 2021).

Porém, o dispositivo de maior discussão dentro da seara do atleta profissional de futebol no contexto do FGTS é a multa de 40%, prevista pelo artigo 18 da Lei 8.036/1990, ocasionadas pela demissão do jogador antes do prazo final de seu contrato de trabalho desportivo, o qual é, via previsão legal, por prazo determinado. (VEIGA, 2020). Nesse sentido, prevê a legislação supracitada:

Art. 18. Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, por parte do empregador, ficará este obrigado a depositar na conta vinculada do trabalhador no FGTS os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais.

§ 1º Na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, depositará este, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros. (BRASIL, 1990)

O âmago da discórdia situa-se no fato de tanto a Lei 8.036/1990, exposta acima, quanto o seu Decreto regulamentador, n. 99.684/1990, não discriminar o vínculo empregatício

desportivo dos demais, englobando todos sob uma só previsão. A aludida previsão gera grande desconforto na seara desportiva pela existência da cláusula compensatória desportiva em situações de despedidas sem justa causa e rescisões indiretas prévias ao término do contrato, a ser paga pela entidade de prática desportiva ao atleta profissional (RAMOS, 2021).

A cláusula compensatória desportiva é, então, uma indenização a ser paga pelo Clube empregador ao atleta profissional de futebol “[...] nas hipóteses de dispensa imotivada e rescisão indireta do contrato de trabalho” (VEIGA, 2020, p. 128).

Sem embargo, mesmo sob a presença da cláusula compensatória desportiva, é notória a indistinção de vínculos empregatícios ao observamos o disposto nos artigos 9º, parágrafo 1º e parágrafo 2º, conjuntamente com o artigo 14 do mesmo Decreto n. 99.684/1990:

Art. 9º - Ocorrendo despedida sem justa causa, ainda que indireta, com culpa recíproca por força maior ou extinção normal do contrato de trabalho a termo, inclusive a do trabalhador temporário, deverá o empregador depositar, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e, ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais cabíveis.

§ 1º - No caso de despedida sem justa causa, ainda que indireta, o empregador depositará na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros, não sendo permitida, para este fim a dedução dos saques ocorridos.

§ 2º Ocorrendo despedida por culpa recíproca ou força maior, reconhecida pela Justiça do Trabalho, o percentual de que trata o parágrafo precedente será de vinte por cento (1990).

[...]

Art. 14. No caso de contrato a termo, a rescisão antecipada, sem justa causa ou com culpa recíproca, equipara-se às hipóteses previstas nos §§ 1º e 2º do art. 9º, respectivamente, sem prejuízo do disposto no art. 479 da CLT. (BRASIL, 1990b)

À vista disso, já pacificado o entendimento de que o atleta profissional de futebol está incluído no regime do FGTS, compreende-se que a ele é alcançada a obrigação da multa de 40% sob os depósitos e também o pagamento da cláusula compensatória desportiva em situações de rescisão indireta e imotivada despedida (RAMOS, 2021).

Rafael Teixeira Ramos (2021, p. 238) concebe que

[...] a multa da cláusula compensatória desportiva se destina a ressarcir o atleta pelos prejuízos da ruptura contratual antecipada, nos mesmo moldes do art. 479 da CLT apregoado aos contratos por prazo determinado em geral, sendo de origens distintas e, portanto, cumuladas.

Assim, por não haver conflito entre a norma especial desportiva e a legislação regulamentadora do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, não há que se falar em inaplicabilidade de nenhuma das disposições. O artigo 31 da Lei Pelé além de asilar o regime do FGTS, em nada dispõe contrariamente ao pagamento da cláusula compensatória desportiva somada à indenização dos 40%.

Sérgio Pinto Martins (2016) igualmente compreende que mesmo nesses casos o trabalhador terá direito à indenização dos 40%. Todavia, Corrêa da Veiga analisa de maneira diferente, para ele “[...] a condenação da entidade de prática desportiva no pagamento da indenização de 40% quando do rompimento antecipado do contrato do atleta profissional de futebol importaria em dupla penalidade tendo como origem o mesmo fato gerador.” (VEIGA, 2020, p. 270)

Assim, cumpre mencionar que existe uma corrente doutrinária (VEIGA, 2020), que enxerga a aplicação da indenização dos 40% como um *bis in idem*, pois já existe uma previsão legal da legislação desportiva para o pagamento em caráter indenizatório pelo fim prematuro do contrato.

Diante do exposto, percebe-se não haver um consenso doutrinário quanto à indenização dos 40% por rescisão antecipada e demissão sem justa causa. A jurisprudência do TST, todavia, segue a corrente da aplicação da multa sem prejuízo da cláusula compensatória desportiva, como demonstra as duas ementas.

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTERIORMENTE À VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. RESCISÃO INDIRETA. RESCISÃO ANTECIPADA DO CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO. MULTA DE 40% DO FGTS. A jurisprudência desta Corte Superior é no sentido de que, na rescisão indireta do contrato por prazo determinado do atleta profissional de futebol, cabe o pagamento da multa de 40% do FGTS, nos termos do art. 18, § 1º, da Lei nº 8.036/90. Recurso de revista parcialmente conhecido e provido. (TST. RR-1347-73.2012.5.04.0402, 1ª Turma, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa, DEJT 08/11/2019).

RECURSO DE REVISTA. ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. RESCISÃO ANTECIPADA DO CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO. MULTA DE 40% DO FGTS . Tratando-se de rompimento antecipado de contrato de trabalho por prazo determinado, sem justa causa, fica o empregador obrigado a pagar a multa de 40% do FGTS, independentemente da existência de cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão prevista no art. 481 da CLT, nos termos dos arts. 18, § 1º, da Lei nº 8.036/90 e 9º, § 1º, e 14 do Decreto nº 99.684/90. Precedente. Recurso de revista parcialmente conhecido e provido. (TST. RR-93300-

58.2007.5.06.0008, 1ª Turma, Relator Ministro Waldir Oliveira da Costa, DEJT 19/02/2016).

No mais, é bom destacar as palavras de Sérgio Pinto Martins no tocante ao término natural do contrato desportivo:

O contrato de trabalho do atleta profissional é firmado por prazo determinado. As partes sabem, portanto, quando vai terminar o pacto de trabalho. Assim, não há, nesse caso, indenização de 40%, pois não está havendo dispensa por parte do clube, mas término normal do contrato de trabalho de prazo determinado. (MARTINS, 2016, p. 157)

Por isso, é inquestionável em que nos casos em que o contrato é encerrado normalmente, na data pactuada para o seu fim, sem dispensa do atleta por parte do clube empregador, não há que se falar em multa de 40%.

6.8.5 Direito de arena

Com o advento da Lei n. 12.395/2011, que alterou consideravelmente o texto da Lei Pelé, o texto do artigo 42 que abrange o direito de arena passou de igual modo por significativa alteração, de maneira que o direito de arena deixou de ser um instituto de natureza trabalhista para ser um instituto de natureza civil, por força de lei. (MARTINS, 2016).

Assim sendo, após 2011, não existe mais incidência no 13º salário, FGTS, férias dos pagamentos do direito de arena. Apesar disso, ainda é um importante instituto no âmbito desportivo.

Álvaro Melo Filho explica que

O direito de arena é, indubitavelmente, uma especificidade do desporto, sendo assegurado aos entes desportivos quando as partidas ou eventos são transmitidos pela televisão (transmissão ou reprodução de imagens, na dicção do legislador), pois resulta em receita diminuída para as equipes participantes, conquanto milhares de espectadores ficam nas suas residências vendo o jogo sem nada pagar, quando for via televisão aberta. (MELO FILHO, 2011, p. 137-138)

O direito de arena, portanto, é uma peculiaridade da esfera jusdesportiva. Sua aplicação advém da atuação do atleta profissional de futebol nas partidas e eventos

desportivos, restrita a esse período em que o jogador está na “arena” (VEIGA, 2020, p. 318) e sua imagem está sendo reproduzida ou transmitida.

A definição doutrinária baseada na legislação desportiva diz que se trata de uma prerrogativa concedida às entidades de prática desportiva de negociar, autorizar ou negar a utilização da imagem do espetáculo desportivo. Esse instituto volta suas atenções ao evento esportivo e o uso de sua imagem como um todo, ainda que composto pela somatória das individualidades dos atletas, o direito de arena é de titularidade do clube em um sentido amplo. (DELGADO, 2019).

Teixeira Ramos (2021, p. 298) o define como: “[...] os direitos audiovisuais dos espetáculos desportivos”.

Apesar de sua origem remeter aos direitos autorais, tendo como gênese normativa o artigo 100 da revogada Lei n. 5.988/1973 (MARTINS, 2016), o direito de arena foi consolidado pelo artigo 5º, inciso XXVIII, alínea “a”, da Constituição da República Federativa do Brasil.

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

[...]

XXVIII - são assegurados, nos termos da lei:

a) a proteção às participações individuais em obras coletivas e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive nas atividades desportivas; [...]. (BRASIL, 1988)

No presente, existe também previsão da Lei n. 9.615/1998 a respeito do direito de arena no seu artigo 42, com destaque para o caput e o parágrafo 1º que traçam as linhas gerais do instituto.

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. (BRASIL, 1988)

Denota-se então, que a Lei Pelé é clara em dispor que são os clubes (entidade de prática desportiva) quem detém a prerrogativa e exclusividade para negociar e pactuar o direito de arena com as emissoras que transmitem o espetáculo esportivo e outras organizações midiáticas (RAMOS, 2021). O *caput* também nos fornece a definição legal do direito de arena.

A esse respeito Teixeira Ramos explica que

Desse modo, é das entidades de prática desportiva (clubes empregadores) o direito exclusivo de negociar e contratar a promoção da imagem do espetáculo desportivo em competições que seus times participem, assim como é garantia exclusiva das entidades de administração do desporto (confederações, federações desportivas) negociar e contratar em competições o direito de arena que suas seleções as disputem. (RAMOS, 2021, p. 300)

Assim, é importante explicar que no cenário internacional competitivo muitas vezes os direitos de arena são de prerrogativa das confederações e federações, como por exemplo, na Copa do Mundo de futebol.

Já o parágrafo 1º expressamente faz a previsão de que, salvo Convenção Coletiva de Trabalho, uma parcela de 5% da receita obtida na exploração do evento, cuja prerrogativa de negociação é do clube, deve ser repassada, via sindicato de atletas profissionais, aos atletas que atuam diretamente na partida, no espetáculo de entretenimento desportivo, expondo sua imagem para todos que o assistem e sendo coautores da obra desportiva (RAMOS, 2021).

Dessa forma, sabendo que a responsabilidade do repasse da parcela do direito de arena não recai sobre o clube empregador, e sim sobre o sindicato dos atletas profissionais, não temos como atribuir a esse instituto uma natureza salarial (VEIGA, 2020). Acrescenta-se a isso o próprio fato do já referenciado parágrafo 1º, do artigo 42, da Lei Pelé lhe revestir de natureza civil.

Nessa direção explica Álvaro Melo Filho

Frise-se e reitere-se que o direito de arena é o valor que pago por terceiros, detentores dos meios de comunicação, aos atletas, como remuneração pela transmissão dos jogos dos quais eles são os principais atores e os catalisadores da motivação para angariar audiências, não constitui salário, direto ou indireto, no sentido técnico do instituto, sobre quaisquer de suas modalidades, eis que não se destina, nem mesmo remota ou indiretamente, ao custeio do trabalho prestado ao clube contratante, nem tem relação alguma com a execução do contrato de trabalho. (MELO FILHO, 2011, p. 140)

Com base nisso, enxerga-se que por não ser pago pelo clube empregador, e sim por terceiros que detém os direitos da transmissão, que se valem da imagem dos principais atores do esporte para atrair público para suas transmissões, e também não ter qualquer intenção em custear a prestação desse atleta na vigência de seu contrato, é impossível conferir-lhe natureza salarial.

Tema controverso nesse instituto reside no direito de arena do jogador reserva que permanece no banco de reservas durante a partida. Teria ele direito de entrar na divisão da receita?

Corrêa da Veiga (2020) entende que o jogador que permanece no banco de reservas também deve receber a parcela correspondente ao direito de arena, visto que não há nenhuma objeção legal quanto a isso. No mais, para ele o jogador reserva também participa do espetáculo, pois, por vezes, a imagem se volta aos atletas reserva, seja no banco ou aquecendo, além disso, o atleta reserva pode ser punido com cartões amarelos ou vermelhos sem entrar em campo.

Por outro lado Sergio Pinto Martins (2016, p. 99) diz: “Quem foi relacionado para a partida, mas não participou dela, não faz jus ao apagamento do direito de arena, pois não houve exposição do atleta no jogo”. Nessa mesma direção Teixeira Ramos afirma: “[...] é possível apreender que apenas o jogador que efetivamente entrou em campo, participou da partida, detém o direito a receber a parcela da arena”. (RAMOS, 2021, p. 315).

Evidente, portanto divergência doutrinária quanto ao recebimento do direito de arena pelo jogador reserva.

A jurisprudência recente do TST entende que o atleta reserva de igual modo é um participante do jogo, fazendo jus ao recebimento de sua parcela

RECURSO DE REVISTA. DIREITO DE ARENA. CONTRATO FIRMADO ANTES DA ALTERAÇÃO INTRODUZIDA NA LEI Nº 9.615/98 PELA LEI Nº 12.395/2011. ACORDO FIRMADO NA JUSTIÇA COMUM. REDUÇÃO DO PERCENTUAL PREVISTO EM LEI. INVALIDADE.

[...]

DIREITO DE ARENA. JOGADOR RESERVA. VERBA DEVIDA. APLICAÇÃO DO ARTIGO 42 DA LEI 9.615/98. A percepção do direito de arena está vinculada à participação do atleta no evento esportivo, independente da condição de titular ou reserva, porquanto o art. 42 da Lei nº 9.615/98 não faz tal distinção. Precedentes. Recurso de revista não conhecido, no tema. (TST, RR-2613-88.2010.5.02.0057, 1ª Turma, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 05/10/2018).

Destaca-se, ainda, que não existe proporcionalidade no pagamento das parcelas em relação aos minutos em campo, todos os participantes da partida recebem o mesmo valor. (MARTINS, 2016, p. 100).

Encerrando esse assunto, há que constatar, no tocante ao artigo 42 da Lei 9.615/1998, parágrafo 2º, o não pagamento do direito de arena em quando se tratar de flagrantes do espetáculo ou evento desportivo, exclusivamente jornalísticos, desportivos ou educativos, cujas imagens não excedam 3% do total do tempo previsto para a partida. Ou seja, é liberada a aparição das imagens em jornais, programas esportivos que não excedam 3% dos 90 minutos da partida.

[...]

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

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

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

III - é proibida a associação das imagens exibidas com base neste artigo a qualquer forma de patrocínio, propaganda ou promoção comercial. (BRASIL, 1998)

6.8.6 Direito de imagem

Importante ao nosso estudo, pois faz parte dos vencimentos dos atletas profissionais de futebol, o direito de imagem na concepção de Sergio Pinto Martins

[...] é o que decorre da imagem de certas pessoas públicas, que aparecem muito na mídia. É o que ocorre com o jogador perante a sociedade. É um acessório do principal. É um direito relativo à personalidade (MARTINS, 2016, p. 85).

Atualmente, assim como em todas as áreas da vida em sociedade, as mídias sociais e as tecnologias estão presentes e atuantes, e isso impacta também o esporte e por consequência os atletas que nele atuam. Logo, por serem protagonistas de uma das maiores fontes de

entretenimento mundial, que é o futebol, os atletas profissionais convivem, quase que invariavelmente, com a “mercadorização do seu direito de imagem” (MELO FILHO, 2011, p. 128).

O direito de imagem e o Direito à personalidade “caminham juntos”, visto que a Lei Maior de 1988 assegura como invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, amparando ainda um direito de resposta, proporcional ao agravo, e uma quantia indenizatória pelo dano à imagem, como se observa no artigo 5º, inciso X e V, respectivamente.

O ponto central desse direito personalíssimo para o atleta profissional de futebol reside no fato de ser passível de exploração econômica, tendo em vista que se trata de um conteúdo patrimonial (VEIGA, 2020).

Felipe Ezabella, no que toca ao contrato de cessão de direito de imagem pactuado entre o clube e o atleta, afirma que esse possui “[...] o intuito de utilizar a sua imagem fora da jornada de trabalho, extracampo, de forma diferente da que é utilizada no âmbito da relação empregatícia, implícita a sua profissão” (EZABELLA, 2006, *apud* MELO FILHO, 2011, p. 128).

Por conseguinte, depreende-se que o contrato de cessão de direito de imagem é firmado entre a entidade de prática desportiva e o jogador profissional para explorar a imagem desse atleta fora do tempo de jogo, fora da competição. Essa exploração econômica da imagem, não tem, então, ligação direta com o evento desportivo, se apresentando de maneira individual e personalíssima (RAMOS, 2021).

O já mencionado artigo 5º da Carta Magna de 1988, em seu inciso XXVIII, *a*, assegura “[...] a proteção às participações individuais em obras coletivas e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive nas atividades desportivas;” (BRASIL, 1988).

Além desse dispositivo, o artigo 87-A, *caput*, da Lei 9.615/1998 expressamente dispõe que:

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. (BRASIL, 1998)

Assim sendo, o que diferencia o direito de imagem do direito de arena é a contratação da exploração da imagem e voz dos atletas. No direito de imagem, por ser intransferível há uma cessão do direito de imagem, também chamada de licença de imagem (MARTINS,

2016), que é de titularidade do atleta, ou empresa por ele constituída, desvinculada do evento esportivo.

Delgado, a essa cessão do uso da imagem, afirma:

Embora a imagem da pessoa humana seja em si inalienável, torna-se possível a cessão do uso desse direito, como parte da contratação avençada, tendo tal cessão evidente conteúdo econômico. Nesse quadro, o reconhecimento normativo do direito à imagem e à cessão do respectivo direito de uso tornou-se expresso no art. 87 da Lei n. 9.615/98, realizando os comandos constitucionais mencionados. (DELGADO, 2019, p. 926)

O clube de futebol ao acordar um contrato de trabalho desportivo com um atleta pode incluir uma cláusula que permita o licenciamento de sua imagem, ou pode pactuar por meio de um contrato de natureza civil (BERTOLO, 2020). Quem faz a remuneração do atleta é a entidade de prática desportiva.

A respeito da natureza jurídica desse instituto, especialmente a partir do artigo 87-A da Lei Pelé expressamente prever que o ajuste de cessão do uso da imagem mediante ajuste contratual de natureza civil, não há que se falar em natureza trabalhista e em repercussões na relação trabalhista entre clube e atleta, a citar a incidência em férias, 13º salário e FGTS (MELO FILHO, 2021).

7 CONCLUSÃO

Ao iniciar a pesquisa e perceber que as práticas desportivas são constitucionalmente asseguradas, e que a Lei n. 9.615/1998, popularmente conhecida como Lei Pelé, foi estabelecida visando reger as normas gerais do desporto, tendo em vista as peculiaridades que revestem todo o sistema desportivo, surgiu o questionamento acerca dos direitos trabalhistas do atleta de futebol profissional e suas especificidades em relação à Consolidação das Leis do Trabalho.

Perante a isso, buscou-se estudar e entender os direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol, sabendo que as peculiaridades do sistema se refletem nas normas que regem os atletas, visou-se identificar de onde provém e em que lugar residem suas particularidades e, ainda, como se apresentam em relação aos direitos gerais previstos na Consolidação das Leis do Trabalho.

Constata-se que o objetivo foi logrado, pois o trabalho alcançou êxito em identificar e analisar os direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol, que em razão de sua idiossincrásica profissão, resguardado por lei desportiva especial, possui direitos trabalhistas típicos como as “luvas” e o “bicho”, além de estar sujeito aos períodos de concentrações e viagens sem qualquer obrigação de pagamento adicional, desde que cumpridos os requisitos legais. Além disso, direitos trabalhistas como o adicional noturno, as férias, o repouso semanal remunerado sofrem impactos e são aplicados de maneiras distintas em relação ao jogador profissional de futebol.

Há ainda direitos, que em decorrência da inexistência de normas específicas na legislação desportiva, ficam a cargo da aplicação subsidiária das normas gerais trabalhistas e da seguridade social. O atleta, como se provou, faz jus ao recebimento do direito de arena e do direito de imagem, dois institutos civis, sem embargo da prévia natureza trabalhista do direito de arena não mais existente após as recentes atualizações legislativas.

Nessa senda, atingiu-se o objetivo de analisar e compreender como se sucedeu o desenvolvimento da legislação aplicada ao atleta profissional de futebol, os seus 3 períodos, sendo o primeiro ainda muito voltado para o pensamento do esporte como lazer, de caráter amador e marcado pelo intervencionismo estatal, o segundo já inicia-se o pensamento do esporte como profissão, mas ainda sob forte influência estatal, e o terceiro inicia-se com a promulgação da Lei Maior de 1988, inaugurando a fase da iniciativa privada e dos grandes avanços do profissionalismo que perdura até hoje. Portanto, atualmente as normas gerais do

desporto nos são ofertadas pela Lei n. 9.615/1998, que com suas diversas alterações busca reger o trabalho desportivo considerando as peculiaridades dessa seara.

Estudou-se também com êxito os princípios do desporto que carregam suporte constitucional, esses e outros princípios desportivos foram incluídos também pela legislação especial desportiva, ressaltando assim a importância do esporte e sua complexidade. Além disso, foram observados que certos princípios constitucionais e trabalhistas sofrem mitigações em relação à atividade do atleta profissional de futebol ser repleta de singularidades.

Após isso, foi analisado com sucesso que a Consolidação das Leis do Trabalho atua subsidiariamente em casos que a Lei esportiva não faz ressalva, isso inclusive está disposto em norma da Lei Pelé. Dessa forma, naqueles direitos trabalhistas e disposições em que a Lei esportiva é completamente ou parcialmente silente emprega-se subsidiariamente a Consolidação das Leis do Trabalho.

Por fim, também foi atendido o objetivo de analisar os pontos controversos, tanto jurisprudenciais quanto doutrinários, quanto às disposições celetistas acerca da duração de trabalho e seus intervalos, adicional noturno e descanso semanal remunerado, além do período de concentração e viagens.

A pesquisa partiu da hipótese de que há um confronto entre a legislação desportiva e as normas gerais que regem o trabalho, especialmente no que abarca os atletas profissionais de futebol. Isso ocorreria em razão da tentativa da Lei Pelé tentar acomodar as diferenças inerentes da atividade desportiva profissional, ocasionando assim, choques normativos com a Consolidação das Leis do Trabalho e, inclusive, com a Constituição Federal em certos pontos. Essa hipótese foi confirmada pela existência de certas disposições especiais na legislação desportiva que criam normas especiais que alteram o tratamento ao atleta enquanto empregado, mas salienta-se que nem todos os direitos trabalhistas desportivos sofrem mitigações.

Por conseguinte, compreendeu-se que a legislação específica desportiva em certos pontos inquestionavelmente se difere da Consolidação das Leis do Trabalho, muito em função dos aspectos inerentes da atividade desportiva, conferindo assim tratamento diferenciado ao conferido pelas normas gerais trabalhistas ao trabalhador comum.

Os principais direitos trabalhistas dos atletas profissionais dizem respeito à duração do trabalho, às viagens, aos períodos de concentração, ao repouso semanal remunerado, aos intervalos do trabalho, às férias, ao adicional noturno e à sua remuneração.

Atenta-se para o fato de que na atuação subsidiária da Consolidação das Leis do Trabalho, os pontos que mais causam controvérsia são a multa de 40% do FGTS, a natureza jurídica dos bichos, o repouso semanal remunerado e o adicional noturno.

Mediante essa pesquisa, podemos afirmar, portanto, a existência de especificidades em relação aos direitos trabalhistas do atleta profissional, ainda que, como mencionado, não sejam todos que envolvam grande polêmica ou discussão, perante os trabalhadores que exercem atividades ordinárias.

Para concretizar esse estudo, foi empregado como método de procedimento o levantamento via técnica de pesquisa bibliográfica em materiais publicados, no que concerne ao método de abordagem foi empreendido o dedutivo, na busca pela análise da evolução legislativa desportiva, da principiologia desportiva, da legislação regente dos atletas profissionais de futebol, bem como quais são os seus direitos constitucionais e trabalhistas, tendo em vista a peculiaridade da profissão que exercem.

Contudo, inevitavelmente, houve certas limitações. O fato de o direito desportivo do trabalho ser um ramo pelo qual as atenções só foram voltadas recentemente faz com que a diversidade de materiais publicados não seja muito grande. Fora isso, as diversas alterações legais deixam materiais desatualizados e fazem com que muitas matérias ainda não tenham entendimento pacificado pelos tribunais, deixando-nos ansiosos pelas decisões futuras que irão guiar o entendimento sobre aspectos ainda nebulosos.

Por isso, findando essa pesquisa, recomendo a todos os entusiastas do direito do trabalho desportivo que estudem e fiquem atentos à futuras decisões dos Tribunais do trabalho acerca de aspectos ainda cercados de dúvidas e indagações, que, por óbvio colaborem com pesquisas e produções de matérias para enriquecer essa área que possui uma grande margem para colaborações.

REFERÊNCIAS

- ALVES, José Antônio Barros; PIERANTI, Octavio Penna. O Estado e a formulação de uma política nacional de esporte no Brasil. **RAE eletrônica**, São Paulo, v. 6, 2007. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1676-56482007000100002>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/raeel/a/bswLZ9wGMF7sFJJ64tHDyNg/?lang=pt>. Acesso em: 05 ago. 2021.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- BELMONTE, Alexandre Agra. Direito Desportivo, Justiça Desportiva e principais aspectos jurídico-trabalhistas da relação de trabalho do atleta profissional. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**, Rio de Janeiro, n. 47, 2010. Disponível em: http://portal2.trtrio.gov.br:7777/pls/portal/docs/PAGE/GRPPORTALTRT/PAGINAPRINCIPAL/JURISPRUDENCIA_NOVA/REVISTAS%20TRT-RJ/047/REVISTA%20TRIBUNAL%20REGIONAL%20%20DO%20TRABALHO%20DA%201%C2%AA%20REGI%C3%83O%20N%2047/DIREITO%20DESPORTIVO.PDF. Acesso em: 04 ago. 2021.
- BERTOLO, José Gilmar. **Direito do trabalho desportivo: teoria, legislação, prática**. Leme: JH Mizuno, 2020.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 out. 2021.
- BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 8 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 20 out. 2021.
- BRASIL. Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949. Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 jan. 1949. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l0605.htm. Acesso em: 26 out. 2021.
- BRASIL. Lei nº 6.251, de 8 de outubro de 1975. Institui normas gerais sobre desportos, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 8 out. 1975. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/l6251.htm. Acesso em: 06 ago. 2021.
- BRASIL. Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990a. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 11 maio. 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm. Acesso em: 26 out. 2021.
- BRASIL. Decreto nº 99.684, de 8 de novembro de 1990b. Consolida as normas regulamentares do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 8 nov. 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d99684.htm. Acesso em: 26 out. 2021.

BRASIL. Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998. Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 24 mar. 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9615consol.htm. Acesso em: 20 out. 2021.

BRASIL. Lei nº 9.981, de 14 de julho de 2000. Altera dispositivos da Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jul. 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9981.htm. Acesso em: 26 out. 2021.

CALDAS, Waldenir. O futebol no país do futebol. **Lua Nova: Revista de Cultura e Política**, São Paulo, v. 3, n. 2, p. 24-30, 1986. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-64451986000300005>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ln/a/RcLcjBGCvfmykHKsTcDm9Tj/?lang=pt#>. Acesso em: 04 ago. 2021.

CAMARGOS, Wladimir Vynycius de Moraes. **A constitucionalização do esporte no Brasil: autonomia tutelada: ruptura e continuidade**. Orientador: Alexandre Bernardino Costa. 2017. 188 f. Tese (Doutorado em Direito) - Universidade de Brasília, Brasília, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE FUTEBOL. **RGC: Regulamento Geral das Competições – 2021**. Rio de Janeiro, 4 jan. 2021. Disponível em: https://conteudo.cbf.com.br/cdn/202101/20210105120411_203.pdf. Acesso em: 10 nov. 2021.

DE AZEVEDO, Aldo Antonio. A imaterialidade do trabalho do jogador de futebol: uma interpretação teórica. **Sociedade e Cultura**, Goiânia, v. 11, n. 2, p. 305-313, 2008. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/703/70311249018.pdf>. Acesso em: 26 out. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

HIRATA, Edson; STAREPRAVO, Fernando Augusto. Lei Zico: os bastidores de um gol anulado. **Research, Society and Development**, [S.l.], v. 9, n. 7, p. e395973534-e395973534, 2020. DOI: <https://doi.org/10.33448/rsd-v9i7.3534>. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/703/70311249018.pdf>. Acesso em: 26 out. 2021.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MELO FILHO, Álvaro. **Nova lei Pelé: avanços e impactos**. Rio de Janeiro: Maquinária, 2011.

PRONI, Marcelo Weishaupt. **Esporte espetáculo e futebol-empresa**. Orientador: Ademir Gebara. 1998. 262 f. Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação Física, Campinas, 1998. Disponível em: <http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/275330>. Acesso em: 26 out. 2021.

RAMOS, Rafael Teixeira. **Curso de Direito do Trabalho Desportivo: as relações especiais de trabalho do esporte**. Salvador: JusPodivm, 2021.

ROMAR, Carla Teresa Martins Romar. **Direito do Trabalho Esquemático**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SILVA, Diego Augusto Santos. Evolução histórica da legislação esportiva brasileira: do Estado Novo ao século XXI. **Revista Brasileira de Educação Física, Esporte, Lazer e Dança**, Rio Claro, v. 3, n. 3, p. 69-78, 2008. Disponível em: http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/2010/artigos_teses/EDUCACAO_FISICA/artigos/legislacao_esportiva.pdf. Acesso em: 04 ago. 2021.

SOUZA, Pedro Trengrouse Laignier. Princípios de Direito Desportivo. **Revista brasileira de direito desportivo**, São Paulo, n. 7, p. 61-97, jan./jun., 2005.

VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da Veiga. **Manual de Direito do Trabalho Desportivo**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2020.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Os atletas profissionais de futebol no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.