

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
DEPARTAMENTO DE DIREITO ECONÔMICO E DO TRABALHO**

GUILHERME PEREIRA DE SOUZA

**OS DIREITOS DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL
UMA ANÁLISE DAS PRINCIPAIS VERBAS RECEBIDAS E A RESPECTIVA NATUREZA
JURÍDICA**

**PORTO ALEGRE - RS
2021**

GUILHERME PEREIRA DE SOUZA

**OS DIREITOS DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL
UMA ANÁLISE DAS PRINCIPAIS VERBAS RECEBIDAS E A RESPECTIVA NATUREZA
JURÍDICA**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como
requisito para o recebimento do Bacharel em
Ciências Jurídicas e Sociais

Orientador: Prof. Dr. Rodrigo Coimbra Santos.

PORTO ALEGRE – RS

2021

GUILHERME PEREIRA DE SOUZA

**OS DIREITOS DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL
UMA ANÁLISE DAS PRINCIPAIS VERBAS RECEBIDAS E A RESPECTIVA NATUREZA
JURÍDICA**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como
requisito para o recebimento do Bacharel em
Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientador: Prof. Dr. Rodrigo Coimbra Santos.

Aprovado em 23 de novembro de 2021.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Rodrigo Coimbra Santos (Orientador)
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Prof.Dr. Prof. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles

Prof. Matheus Gallarreta Zubiaurre Lemos

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar agradeço ao meu pai, Paulo, e à minha mãe, Cátia, por todo amor e carinho, pelo incansável apoio nesta caminhada e em todos os outros projetos, pela força, acolhimento e a estrutura oferecida, dentro da realidade, proporcionada para vencer todos os obstáculos que se fizeram presente em determinadas situações. Muito obrigado pelos conselhos e apoio, saibam que todas as minhas conquistas vocês também fazem parte, e mais uma vez muito obrigado pelos ensinamentos para que eu conseguisse seguir meu caminho, por serem meu porto seguro.

Agradeço à minha irmã, Bianca, e à minha irmã, Maria Eduarda, e minha avó, Wilma, por estarem do meu lado nos piores momentos dessa breve fase intensa e pela paciência e compreensão, para tudo pudesse dar certo. Sempre estarei presente para o que vocês precisarem.

Aos meus tios, tias, primos e primas, que de alguma forma contribuíram e ajudaram com apoio e momentos de desabafo para que eu conseguisse chegar aqui.

Aos colegas de trabalho que contribuem diariamente para o meu aprendizado. Aos meus amigos, agradeço por compreenderem a minha ausência nessa fase e aos incentivos durante esse período.

E por fim, agradeço ao meu orientador, Professor Rodrigo Coimbra, por ter aceitado este convite para orientar este trabalho de conclusão, pela disponibilidade e ajuda nesse período.

RESUMO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso da graduação em Ciências Jurídicas e Sociais trata dos direitos dos atletas profissionais de futebol, em relação às principais verbas recebidas pelo atleta e a sua natureza jurídica, a luz do entendimento da jurisprudência e da doutrina que decidem se essas parcelas têm caráter salarial ou indenizatório, com base na Lei nº 9.615/98, Lei Pelé, e na Consolidação das Leis Trabalhistas, CLT. Dessa forma, o problema exposto no trabalho é uma análise de como os julgadores, aplicam em suas decisões quando as principais verbas recebidas pelos atletas são de natureza salarial ou indenizatória. Em uma melhor compreensão, o trabalho se divide em cinco capítulos. Primeiramente, se expõe a regulamentação do desporto, em uma evolução da prática desportiva e do futebol como uma atividade profissional, adentrando na caracterização do contrato de trabalho entre empregador e empregado, destacando um dos mais importantes princípios do direito do trabalho o Princípio da Proteção. No segundo momento, se expõe o contrato especial de trabalho desportivo, explicando as particularidades e características desse modo contratual, intrínseco a profissão do atleta profissional. Assim, explicado o contrato especial de trabalho desportivo, busca-se tratar de um dos temas principais da pesquisa, relacionado ao salário e remuneração, onde se explicita sobre férias, décimo terceiro e FGTS e as principais verbas recebidas pelo atleta profissional de futebol como “Luvas”, “Bicho”, “Salário utilidade ou in natura”, “Direito de Arena” e com um destaque maior por ser uma das verbas mais discutidas em relação ao tema o “Direito de Imagem”, em seu conceito, principais características do contrato e as fraudes relacionadas a essa verba. Nesse modo, explicadas as principais verbas recebidas pelo atleta profissional, finalmente insere-se no foco principal da pesquisa que é a análise dos entendimentos jurisprudenciais e doutrinários das verbas recebidas pelo atleta profissional de futebol, onde no primeiro momento se expõe a relação da competência no Direito do Trabalho Desportivo, de modo que onde podem ser solucionados os casos, para assim, introduzir-se com base no Princípio da Proteção na análise dos entendimentos dos Tribunais do Trabalho e do Superior Tribunal do Trabalho, a respeito das principais verbas recebidas pelo atleta profissional de futebol e a sua natureza jurídica, sendo essa de natureza salarial ou natureza indenizatória, a luz da Lei 9.615/98, Lei Pelé, e da CLT. Por fim, verifica-se que as decisões analisadas com base na doutrina apresentada, entendem, em sua maioria pela natureza salarial das verbas pagas, com base na Lei Pelé e na CLT, levando em consideração o Princípio Protetivo, pois a verba com caráter salarial é mais benéfica ao trabalhador, no entanto observa que as decisões que versam sobre a natureza indenizatória se atenta ao caso concreto para detectar questões de fraude relacionados à legislação trabalhista.

Palavras-chave: Contrato especial de trabalho desportivo. Atleta profissional de futebol. Natureza Salarial. Natureza Indenizatória. Princípio Protetivo do Direito do Trabalho. Principais verbas. Decisão mais benéfica ao trabalhador.

ABSTRACT

This graduation work of graduation in Legal and Social Sciences deals with the rights of professional soccer athletes, about the main funds received by the athlete and their legal nature, in light of the understanding of jurisprudence and doctrine that decide whether these installments have a salary or indemnity nature, based on Law No. 9,615/98, Pelé Law, and on the Consolidation of Labor Laws, CLT. Thus, the problem exposed in the work is an analysis of how the judges apply in their decisions when the main amounts received by the athletes are of a salary or indemnity nature. In a better understanding, the work is divided into five chapters. First, the regulation of sport is exposed, in an evolution of the practice of sports and football as a professional activity, entering into the characterization of the employment contract between employer and employee, highlighting one of the most important principles of labor law, the Principle of Protection. In the second moment, the special sports work contract is exposed, explaining the particularities and characteristics of this contractual way, intrinsic to the profession of the professional athlete. Thus, explained the special sports work contract, the aim is to address one of the main themes of the research, related to salary and remuneration, which explains about vacations, thirteenth and FGTS and the main funds received by the professional football athlete as "Gloves", "Bicho", "Utility or in natura salary", "Arena Law" and with a greater emphasis for being one of the most discussed funds about the theme "Image Rights", in its concept, main characteristics of contract and related fraud. In this way, after explaining the main funds received by the professional athlete, the main focus of the research was finally included, which is the analysis of the jurisprudential and doctrinal understandings of the funds received by the professional football athlete, where the relationship of competence in the Sports Labor Law, so that where cases can be resolved, to introduce themselves based on the Principle of Protection in the analysis of the understandings of the Labor Courts and the Superior Labor Court, regarding the main amounts received by the athlete football professional and its legal nature, being that of salary nature or indemnity nature, in light of Law 9.615/98, Pelé Law, and the CLT. Finally, it appears that the decisions analyzed based on the doctrine presented, understand, in their majority, the salary nature of the amounts paid based on the Pelé Law and the CLT, taking into account the Protective Principle, as the salary character is more beneficial to the worker, however, it observes that the decisions that version about the indemnity nature pay attention to the concrete case to detect fraud issues related to the labor legislation

Keywords: Special sports work contract. Professional football athlete. Salary Nature. Indemnity Nature. Protective Principle of Labor Law. Major funds. The decision is most beneficial to the worker.

SUMÁRIO

1.Introdução.....	8
2. A Regulamentação Do Desporto.....	10
2.1 - Profissionalização do Futebol.....	10
2.2 - Regulamentação do Futebol Brasileiro.....	13
2.3 - Caracterização do Contrato de Trabalho.....	16
2.4 – Princípio da Proteção.....	20
3. O Contrato Especial de Trabalho Desportivo do Atleta Profissional de Futebol	24
3.1 - Formato, Conteúdo e Duração do Contrato.....	24
3.2 - Cláusulas Indenizatória e Compensatória Desportiva.....	28
3.3 – Suspensão e Interrupção.....	33
3.4 - Extinção do Contrato Especial de Trabalho Desportivo - Rescisão Indireta, Dispensa imotivada e Justa.....	35
4. Remuneração e Salário – Distinções.....	39
4.1 - Descanso Semanal Remunerado, Férias, 13º Salário e FGTS.....	40
4.2 - Salário “Utilidade” ou <i>In natura</i> ”	45
4.3 - Principais Verbas paga ao Atleta Profissional de Futebol - Luvas, Bicho e Direito de Arena.....	47
5. Direito De Imagem.....	52
5.1 - Conceito de Direito de Imagem.....	52
5.2 - Direito ao uso da Imagem no Futebol.....	54
5.3 - Características do Contrato de Licença do Uso de Imagem.....	55
5.4 - Fraude no Contrato de Imagem e o Contrato de Trabalho.....	57
6.Análise dos Entendimentos Jurisprudenciais e Doutrinários das Verbas Pagas ao Atleta Profissional de Futebol.....	59
6.1 - Competência do Direito do Trabalho Desportivo.....	60
6.2 - O entendimento jurisprudencial das principais verbas pagas ao atleta profissional de futebol e a sua natureza jurídica.....	62
6.3 - Principais Consequências.....	69
7. Considerações Finais.....	73
8. Referências	77

1. INTRODUÇÃO

A presente pesquisa busca tratar do tema acerca da natureza jurídica das principais verbas pagas ao atleta profissional de futebol e que determina ela ter caráter salarial ou indenizatório. Com isso, baseado na análise jurisprudencial e doutrinária, acerca do Direito do Trabalho, essa pesquisa visa analisar qual o posicionamento dos Tribunais do Trabalho e do Superior Tribunal do Trabalho em relação a verbas pagas ao atleta profissional de futebol a respeito de “Luvas”, “Bicho”, “Direito de Arena”, “Direito de Imagem” e “Salário Utilidade ou in natura”.

Nesse caso, a justificativa da pesquisa se dá em razão da especificidade da profissão do atleta profissional de futebol e as suas peculiaridades, a luz da Pelé e da CLT, buscando analisar as jurisprudenciais acerca do tema, averiguando se tais decisões são mais favoráveis aos atletas ou aos clubes, no que tange a natureza salarial ou indenizatória. Nesse caso a profissão do atleta profissional de futebol não condiz com a do trabalhador comum, porém mesmo assim o caso deve ser analisado em relação à hipossuficiência do trabalhador, que no presente caso é o atleta profissional de futebol que em sua maioria é refém dos reflexos sociais e econômicos.

O problema apresentado é: Em relação às principais verbas pagas ao atleta profissional de futebol a jurisprudência entende que possuem natureza salarial ou natureza indenizatória?

As hipóteses da presente pesquisa são: A) As decisões entendem que a maioria das verbas pagas ao atleta profissional de futebol são de natureza salarial, pelo Princípio da Proteção e a norma mais benéfica; B) As decisões entendem que a natureza jurídica das principais verbas pagas depende de análise do caso concreto; C) As decisões entendem que as verbas pagas definidas pela Lei Pelé que tem caráter civil, são de natureza indenizatória sempre.

O objetivo geral da pesquisa, é a verificação dos entendimentos jurisprudenciais, em relação à natureza jurídica das principais verbas recebidas pelo atleta profissional de futebol. No objetivo específico, é saber diferenciar como refletem esses entendimentos acerca dessas verbas recebidas de natureza salarial e indenizatória, destacando as peculiaridades do contrato especial de trabalho desportivo a luz da Lei Pelé e da CLT.

O presente estudo está dividido em cinco capítulos para melhor compreender. O primeiro capítulo traz a regulamentação do desporto, fazendo uma evolução histórica até o futebol vir a ser uma atividade profissional, sendo regulamentado, através do direito do trabalho, com a caracterização do contrato de trabalho e a exposição de um dos princípios basilares do direito o Princípio da Proteção que respalda o trabalhador.

No segundo capítulo, se trata do contrato especial de trabalho desportivo, trazendo suas peculiaridades que justificam a especificidade em relação aos demais contratos de trabalho. Nesse caso, se expõe as questões literais do contrato relacionado a atividade do atleta profissional de futebol, discorrendo sobre o formato, conteúdo, duração, cláusulas de destaque, suspensão, interrupção e cessação do contrato especial de trabalho desportivo, e, por fim, a rescisão indireta e a justa causa do atleta profissional de futebol.

Em relação ao terceiro capítulo, esse apresenta a remuneração e salário, inicialmente o conceito, seguindo para tratar dos temas de descanso semanal remunerado, férias, décimo terceiro e FGTS, onde após isto, adentrar nas principais verbas pagas ao atleta profissional de futebol. Dessa forma, é exposta as principais verbas pagas ao jogador de futebol, onde essas serão o núcleo do tema discutido a respeito da sua natureza jurídica. Passando pelas “Luvas”, “Bicho”, “Salário in natura” e “Direito de Arena”, onde são especificados um por um.

No quarto capítulo, apresenta-se acerca do tema da verba paga a título de cessão ao uso de imagem do atleta profissional de futebol. Tal verba por ser uma das verbas mais discutidas recebeu um capítulo único dada a tamanha complexidade, iniciando sobre o conceito de imagem, seguidamente um breve parâmetro acerca do direito de personalidade, destaque das principais características desse contrato, e, finalmente analisará as questões relacionadas a fraude no contrato do uso de cessão de imagem.

Então, no quinto e último capítulo, é feita a análise dos entendimentos jurisprudenciais e doutrinários das verbas pagas ao atleta profissional de futebol. Primeiramente, se relatará a questão da competência no Direito do Trabalho Desportivo, fazendo referência novamente ao Princípio da Proteção, para que seja possível adentrar nas análises dos julgados dos Tribunais do Trabalho e Superior Tribunal do Trabalho, acerca das principais verbas pagas ao atleta profissional de futebol, onde os entendimentos a respeito de cada uma das verbas com base na

doutrina, no que tange a natureza jurídica aplicada ao caso concreto a cada uma das decisões analisadas.

Como método científico utilizado na abordagem do presente estudo, foi utilizado um vasto estudo à legislação especial que é aplicada ao atleta profissional de futebol, pois trata do contrato especial de trabalho desportivo. Sendo assim, foram realizadas pesquisas doutrinárias e consultas jurisprudenciais, na busca de conceitos, entendimentos e complexidades do referente tema. Analisou-se ainda a interpretação dada pelos julgadores de diferentes Tribunais do Trabalho no Brasil e do Superior Tribunal do Trabalho. Finalmente, o método utilizado no presente trabalho foi o método dedutivo

2. A REGULAMENTAÇÃO DO DESPORTO

2.1 - Profissionalização do Futebol

A regulamentação do desporto, voltada para o futebol, traça uma linha temporal com indícios do surgimento do esporte, onde não se tem a certeza de fato do real surgimento da prática desportiva. Na história, se tem registros não precisos, que o início do esporte se deu nas civilizações antigas, pois, foi na Grécia Antiga que pela primeira vez se reconheceu a importância do desporto, pois, antes disso não se encontrava registros precisos de práticas desportivas. No entanto, a atividade de jogo de bola ganhou força, não somente na Grécia Antiga, mas também em Roma, entre os Maias etc., onde acabou não se firmando como uma prática habitual voltando a ressurgir na Idade Média.

Tem conhecimento, sem registros precisos, que a prática do futebol constituiu seu início na China, por alguns membros da guarda real do imperador em 2.197 a.C., sendo muito mais vista a época como uma prática militar do que como o esporte em si.¹ Segundo João Saldanha (1971) “os antigos jogos com bola obtiveram maior desenvolvimento na Ásia em virtude da tecnologia na fabricação de

¹SOARES, Jorge Miguel Acosta História do futebol e da profissão de atleta. São Paulo: Editora LTR, 2018. Disponível em: <https://app.vlex.com/#vid/historia-do-futebol-da-751397681>. Acesso em: 16 de mar de 2021.

bolas de alta qualidade alcançada por chineses e japoneses.” (apud NASCIMENTO, 2013, p. 28).²

Seguindo a linhagem histórica, em meados do século XIV, se tem conhecimento também de um jogo parecido ao futebol uma prática chamada *Calcio Fiorentino*, disputado durante as festas de carnaval, era praticado na região de Florença e se assemelhava ao futebol por ter suas regras bem definidas e escritas desde mil quinhentos e oitenta. Porém, mesmo sendo uma prática codificada e com clareza em suas regras não se considera como uma origem do futebol moderno.

Com o passar dos anos e no processo de transformações sociais imposta pelas Revoluções Inglesas o esporte moderno se vale como um surgimento, por nascer nesse contexto em que se buscava a disciplina dos mais jovens nas escolas que seriam o futuro da classe dominante do país, onde na concepção educacional era vista como uma prática necessária para a formação de homens fortes fisicamente e com um caráter adequado.³ Nesse modo, é importante ressaltar o reformador do sistema educacional inglês, o professor Thomas Arnold da cidade Rugby, nas décadas de 1830 e 1840, que acreditando no propósito do esporte como uma ferramenta educacional e desenvolvimento de valores como disciplina e companheirismo fez com que o esporte fosse incluído obrigatoriamente nos currículos das escolas e universidades, sendo o primeiro a adotar as atividades de educação e jogos coletivos para serem utilizados como elementos pedagógicos na formação escolar dos jovens. Além do mais, aproveitou algumas regras do esporte da época “hurlingatgoals” para mais tarde criar as bases do moderno Rugby.⁴

As atividades com bola nas escolas inglesas refletiam um novo padrão nas relações sociais e com a regulamentação e uniformização dessas atividades se transformaram no futebol. Na Inglaterra no século XIX, uma modalidade se desenvolveu tendo as mesmas características do futebol e o Rugby, reunindo jogadores que praticavam o esporte de duas formas conduzindo a bola com as mãos e pés e somente com os pés.⁵

² NASCIMENTO, Antônio Rodrigues. Primeiro Tempo – Do Jogo ao Negócio. **Futebol & e relação de consumo**. Barueri: Minha Editora, 2013. p. 28.

³SOARES, Jorge Miguel Acosta História do futebol e da profissão de atleta. São Paulo: Editora LTR, 2018. Disponível em: <https://app.vlex.com/#vid/historia-do-futebol-da-751397681>. Acesso em: 16 de mar de 2021.

⁴ NASCIMENTO, Antônio Rodrigues. Primeiro Tempo – Do Jogo ao Negócio. **Futebol & e relação de consumo**. Barueri: Minha Editora, 2013. p. 33

⁵SOARES, Jorge Miguel Acosta História do futebol e da profissão de atleta. São Paulo: Editora LTR, 2018. Disponível em: <https://app.vlex.com/#vid/h tubistoria-do-futebol-da-751397681>. Acesso em: 16 de mar de 2021.

Então no dia 26 de outubro de 1863, o nascimento do futebol ocorre quando um grupo de membros de clubes, escolas e universidades da Inglaterra aprovam um conjunto uniforme de regras e a estrutura federativa do jogo fundando a entidade responsável pela organização de competições baseadas nas novas regras, cuja o nome é Football Association (FA), onde uma das principais regras aprovada era a extinção absoluta do uso das mãos para o domínio da bola, sendo baseada nas regras praticadas na Universidade de Cambridge, que desde 1846 baniu o uso das mãos e o contato físico com violência no jogo.

No ano de 1886, foi criada a International Football Association Board, que reunia associações de futebol da Inglaterra, País de Gales, Escócia e Irlanda com intuito de uniformizar as regras do futebol e elaborar regras elementares necessárias. Com isso, além de todos esses acontecimentos e tantos outros, o futebol ganha projeção em toda região europeia criando diversas associações nacionais aumentando o nacionalismo e as disputas entre elas sendo necessária de fato uma internacionalização do futebol. Então em maio de 1904, na cidade de Paris, foi fundada a *Federation Internationale de Football Association* (FIFA), sendo a entidade responsável pelo futebol em todo mundo.⁶

No final do século XIX o futebol é trazido para o Brasil, através de Charles Miller, no ano de 1894, quando retornou ao Brasil após seus estudos na Inglaterra. Charles Miller, nascido em São Paulo trouxe para o Brasil não somente a prática esportiva sensação do momento nas Universidades inglesas da época, mas também os materiais para praticar a modalidade.⁷

O futebol ao chegar ao Rio de Janeiro, é dado como uma modalidade moderna e elegante, pois, os primeiros anos de futebol no Brasil ficaram marcados como um esporte da elite, inviável para negros e trabalhadores, em geral das classes mais pobres. Contudo, a prática do esporte se espalhou rapidamente pelo país, quando no início do século XX começaram a serem fundados alguns dos principais clubes do futebol brasileiro se tornando uma paixão nacional e de grande relevância social.⁸

No ano de 1916, foi fundada a Confederação Brasileira de Desportos (CDB), para representar o esporte do Brasil na esfera Internacional, principalmente diante

⁶SOARES, Jorge Miguel Acosta História do futebol e da profissão de atleta. São Paulo: Editora LTR, 2018. Disponível em:<https://app.vlex.com/#vid/historia-do-futebol-da-751397681>. Acesso em: 16 de mar de 2021.

⁷ ZAINAGHI, Domingos Sávio. Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015. E-book.

⁸SOARES, Jorge Miguel Acosta História do futebol e da profissão de atleta. São Paulo: Editora LTR, 2018. Disponível em: <https://app.vlex.com/#vid/historia-do-futebol-da-751397681>. Acesso em: 16 de mar de 2021.

da FIFA. Com a abertura do futebol brasileiro para o exterior não demorou muito para a descoberta de talentosos jogadores brasileiros, sendo o Brasil um dos principais focos de dirigentes de clubes não só da Europa, mas da Argentina e Uruguai que levavam com facilidade os jogadores para seus times pela falta de profissionalização no país.⁹

No Brasil a partir da década de 1930 já se dá indícios do direito esportivo com a regulamentação do CBD (Confederação Brasileira de Desportos), se formalizando a relação entre o atleta e o clube.¹⁰ Mas foi somente no ano de 1933, que a profissionalização do futebol se deu de fato, segundo Jaime Barreiros Neto (2001)¹¹:

O dia 12 de março de 1933 marca, oficialmente, o início do profissionalismo no futebol brasileiro, quando se realizou a partida entre o São Paulo e o Santos, na qual o tricolor paulista venceu por 5x1, tendo o centroavante são-paulino Friedenreich marcado o primeiro gol remunerado do nosso futebol. (Jaime Barreiros Neto. 2001 apud Góes, Marcelo; Cáus, Cristiano, 2013)

Sendo assim, o futebol foi o precursor do profissionalismo no esporte brasileiro, para que posteriormente demais atletas de outras modalidades pudessem ser reconhecidos como atletas profissionais, porém, essa situação acabou gerando um vício de que somente atletas no futebol são profissionais.¹²

2.2 – Regulamentação do Futebol Brasileiro

Após o reconhecimento da profissionalização do futebol o Brasil inicia um período de transformação, a regulamentação da profissão de atleta profissional de futebol passando a ganhar mais força, pois em um período de transformações nas diversas categorias trabalhistas o futebol também precisava se transformar e consolidar-se como profissão.¹³

⁹SOARES, Jorge Miguel Acosta História do futebol e da profissão de atleta. São Paulo: Editora LTR, 2018. Disponível em: <https://app.vlex.com/#vid/historia-do-futebol-da-751397681>. Acesso em: 16 de mar de 2021.

¹⁰Góes, Marcelo; Cáus, Cristiano. Direito aplicado a gestão do esporte, 1ª edição. São Paulo: Editora Trevisan, 2013. E-book.

¹¹ Barreiros, Neto Jaime. **Direito Desportivo**. Curitiba: Juruá, 2010. E-book.

¹² Góes, Marcelo; Cáus, Cristiano. Direito aplicado a gestão do esporte, 1ª edição. São Paulo: Editora Trevisan, 2013. E-book.

¹³ SOARES, Jorge Miguel Acosta História do futebol e da profissão de atleta. São Paulo: Editora LTR, 2018. Disponível em: <https://app.vlex.com/#vid/historia-do-futebol-da-751397681>. Acesso em: 16 de mar de 2021.

Em 1937, a legislação brasileira começa a agir, tendo a Ed. Física uma situação de maior destaque e atenção, onde gradativamente somente dois anos depois como uma forma de analisar mais profundamente os problemas desportivos se institui a Comissão Nacional de Desportos, com o Decreto n.1.056, de 19 de janeiro de 1939. Contudo, somente com o Decreto n. 3.199, de 14 de abril de 1941, o desporto nacional atinge níveis grandiosos estabelecendo bases de organização em todo país¹⁴. Com forte intervenção estatal nos anos de 1932 a 1945, o ano de 1938 teve um dos melhores momentos para a história do futebol no país, pois tudo evoluía desde o crescimento estrutural profissional para o atleta que agora recebia uma remuneração maior, quanto para as principais ligas do país que estavam em plena harmonia algo que era visto com bons olhos para os interesses do governo federal a época, que também usará da boa performance da seleção brasileira na copa de 1938 para aumentar o patriotismo da sociedade no país.¹⁵

Com o Decreto-Lei n.5.342, de 25 de março de 1943, sendo um dos diplomas que mais se destacou por instituir reconhecimento da prática desportiva do futebol que também determinava a necessidade de registro dos contratos dos atletas profissionais na CND, ou nos Conselhos Regionais de Desporto. Instituiu também outras garantias como a carteira do atleta, classificação como “ocupação ilícita” a atividade de intermediários para obter atletas e pela primeira vez regulou as transferências de jogadores profissionais entre clubes, onde determinava “indenizações” e “restituições devidas”, onde eram seguidos os critérios das normas desportivas internacionais. A aprovação da CND do Código Brasileiro Disciplinar do futebol (CBDF) e o Código Brasileiro de Justiça e Disciplina Desportiva (CBJDD), serviram para dar aos tribunais a competência de julgar a época diversas questões de direito civil, trabalhista, penal etc., relacionadas ao esporte. Porém, no ano de 1964, o Decreto-Lei n. 53.820 estimulou a legislação sobre as relações empregatícias entre atletas e clubes que começa a ganhar força, de modo que se regulamenta pela primeira vez com mais atenção algumas definições como os contratos de trabalho o prazo determinado, sendo estipulado o mínimo de três meses e o máximo de dois anos, atleta a partir dos dezesseis anos poderia ser contratado desde que assistido pelo responsável legal e uma das práticas muito conhecida no âmbito do futebol sobre a indenização o chamado

¹⁴ Góes, Marcelo; Cásus, Cristiano. Direito aplicado a gestão do esporte, 1ª edição. São Paulo: Editora Trevisan, 2013. E-book.

¹⁵ SOARES, Jorge Miguel Acosta História do futebol e da profissão de atleta. São Paulo: Editora LTR, 2018. Disponível em: <https://app.vlex.com/#vid/historia-do-futebol-da-751397681>. Acesso em: 16 de mar de 2021.

“passe”, que definia e regulava a participação do desportista no valor da venda do clube cedente ao clube cessionário, de acordo com as normas internacionais e das condições da CND. No entanto o “passe”, só ganhou destaque no Brasil a partir de 1976 com a Lei n. 6.354/76, sendo uma das mais importantes que por muito tempo regulamentou a relação entre atletas e clubes em conjunto com a “Lei Zico” e Lei Pelé”. Além de regular o formato de negócio entre clubes, não limitava as transferências para clubes do exterior, concedendo ao atleta cedido 15% do valor do passe negociado. No entanto, o “passe” para os atletas profissionais, acabou gerando um vínculo negativo, pois institucionalizado pelo governo os clubes mesmo após o término do contrato de trabalho ainda poderiam decidir sobre o futuro e a carreira dos empregados.¹⁶

Promovido a direito social e fundamental com a Constituição Federal em 1988, o desporto é protegido como bem constitucional fixado no artigo 217/CF, a seguir transcrito:

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;

§ 3º O Poder Público incentivará o lazer, como forma de promoção social.

Sendo assim, juntamente com a Constituição Federal de 1988, outras leis se destacaram como a Lei Zico, de n.8762/93, na qual já foi mencionada, onde previu o fim do passe e a capacidade dos clubes se tornarem empresas; e a Lei n. 9.615/98, intitulada como Lei Pelé, que na qual revogou a Lei Zico. A Lei Pelé, que atual lei vigente e denominada como Lei Geral do Desporto, atualmente tem algumas alterações de destaques como às relações de trabalho entre atletas profissionais e entidades de práticas desportivas na Lei. 9.615/98 ocorreram com a Lei n.9.891/2000, a Lei 10.672/2003, a Lei n. 12.395/2011 (Sendo com maior importância, “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”, além de ter revogado a Lei n. 6.354/76, anteriormente citada) e a mais recentemente, a Lei n. 13.155/2015, que trata de alterações acerca da gestão

¹⁶ Góes, Marcelo; Cáus, Cristiano. Direito aplicado a gestão do esporte, 1ª edição. São Paulo: Editora Trevisan, 2013. E-book.

das entidades desportivas profissionais de futebol estabelecendo princípios e práticas de responsabilidade fiscal e financeira, onde nesses termos o programa.¹⁷

Considerando ampla visão histórica, é bastante evidente que o desporto, dando maior destaque ao futebol, é uma atividade tutelada pelo direito do Trabalho, onde é regido pela Lei n. 9.615/98 e alterações e compatível pela CLT. Regidas por legislação especial (Lei Pelé), as relações entre atletas e clubes são regulamentadas por essa lei vigente, onde se teve importantes alterações que foram trazidas pela Lei n. 9.981/2000, nº 10.672/2003, n. 12.395/2011, n. 13.155/2015 9.981/2000, n. 13.322/2016. Previsto no Capítulo V da Lei 9.615/98, a prática desportiva profissional tem em seu artigo 28 a determinação que “a atividade do atleta profissional é caracterizada por remuneração pactuada em contrato especial de trabalho desportivo, firmado com entidade de prática desportiva [...]”¹⁸.

Nesse modo, o contrato especial de trabalho desportivo configura a relação entre o atleta profissional, empregado, e a entidade de prática desportiva, empregador. Sendo assim, o contrato de trabalho desportivo claramente detém suas peculiaridades, pois se trata de um contrato de trabalho com disposições especiais que o diferencia das demais relações jurídicas, ou seja, tem características próprias diferente dos demais contratos de trabalho regidos pela legislação trabalhista.

2.3 - Caracterização do Contrato de Trabalho Desportivo

Para poder analisar as características especiais do contrato de trabalho desportivo, é necessário atentar-se em uma linha sequencial, onde primeiro se busca o conceito de contrato, passando ao contrato de trabalho para somente depois examinar as características do contrato especial de trabalho desportivo.

Buscando tratar o conceito do contrato, Clóvis Beviláqua (1916), define que contrato é o acordo de vontades para o fim de adquirir, resguardar, modificar ou extinguir direitos. Para Orlando Gomes¹⁹, o contrato é uma espécie de negócio jurídico que se distingue, pelo fato de exigir, para sua formação, pelo menos duas partes, sendo assim, portanto, bilateral ou plurilateral. Ainda, tal negócio jurídico,

¹⁷ VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da. Manual de Direito do Trabalho Desportivo. 3ª Edição. São Paulo: LTr, 2020. p. 65-66.

¹⁸ Art. 28, § 4º, da Lei 9.615/98.

¹⁹ 3 GOMES, Orlando. Contratos. 27ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019. E-book.

bilateral ou plurilateral, sujeita a conduta idônea das partes à satisfação dos interesses regulados pelo contrato.

Segundo Carlos Alberto Mota Pinto²⁰, o contrato ou negócio jurídico bilateral, é formado no mínimo por duas ou mais declarações de vontade, convergente, porém de conteúdo oposto se ajustando com intuito comum de produzir resultado jurídico unitário, mas com significado para cada uma das partes. Sendo assim, percebe-se que o contrato é definido como negócio jurídico bilateral, onde há pelo menos duas partes, ou seja, regula os interesses das partes nos termos das suas declarações de vontade.

No caso do contrato de trabalho, no qual é individual, este continua sendo um negócio jurídico em que uma pessoa física – empregado- se obriga a prestar trabalho não eventual em proveito de outra pessoa, física ou jurídica estando subordinada mediante a uma contraprestação (salário).²¹ Com a Consolidação das leis do Trabalho – CLT- o seu artigo 422, dispõe que “acordo tácito ou expreso, correspondente à relação de emprego”. Por sua vez, a relação de emprego pode ser extraída dos conceitos de empregador e empregado, conforme define os artigos 2º e 3º da CLT:

Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Délio Maranhão, citado por Carlos Henrique Bezerra, destaca que a relação de emprego se distingue da relação de trabalho, pois o contrato de trabalho é resultado da relação jurídica de trabalho, onde quando há contrato de trabalho subordinado denomina-se a relação de emprego. No entanto quando não se tem contrato será apenas uma relação simples de trabalho, ou seja, nas palavras de

²⁰ MOTA PINTO, Carlos Alberto. **Teoria geral do direito civil**. 4. Ed. por Antonio Pinto Monteiro e Paulo Mota Pinto Coimbra: Coimbra Editora, 2005. p. 647.

²¹ VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da. **Manual de Direito do Trabalho Desportivo**. 3ª Edição. São Paulo: LTr, 2020. p. 71.

Hirosê Pimpão apud Carlos Henrique Bezerra “de que sem contrato de trabalho – entenda-se *stricto sensu* não há relação de emprego.”²²

Nesse modo, é preciso observar a luz dos artigos 2º e 3º da CLT, que a relação de emprego deriva de alguns elementos “fáticos jurídicos”, nos quais são basicamente o trabalho não eventual, prestado por pessoa física a um tomador de serviço, subordinação ao tomador contendo onerosidade. Sendo assim, sem esses elementos não há como configurar a relação, porém ocorre no mundo dos fatos não dependendo do Direito.²³

A doutrina entende que não é a melhor maneira considerar o contrato de trabalho equivalente a relação de emprego, mas que ao criar essa relação vincula-se as partes contratantes à legislação trabalhista. Assim sendo, o contrato de trabalho na verdade cria a relação de emprego, e não corresponde diretamente a relação de emprego como expresso na no artigo 422 da CLT, ou seja, a relação de emprego se configura pelo contrato de trabalho pressupondo a prestação de serviço do empregado, pessoa física e o empregador podendo ser pessoa física, jurídica ou entidade, na qual assalaria o empregado e conduz a prestação de serviço, assumindo os riscos do negócio. Tal prestação de serviço precisa ser pessoal, não eventual, mediante contraprestação onerosa e a relação do empregado subordinado ao empregador.

Carlos Henrique Bezerra²⁴, coloca que a relação de emprego tem natureza contratual, pois essa relação entre empregado e empregador só acontecerá se a vontade das partes for manifestada livremente para que ocorra tal relação. Nesse modo, o autor, dispõe que a relação de emprego é gerada pelo negócio jurídico, sendo esse o contrato de trabalho. Por fim, ressalta-se a importância do trabalho garantido como um direito fundamental expresso na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 6º, sendo o contrato de trabalho um dos instrumentos reconhecidos pela ordem jurídica para a efetivação.

Para Ricardo Rezende²⁵, a relação de emprego é a relação de trabalho subordinado, pois a relação de emprego é o vínculo de trabalho sob a subordinação, porém é necessário mais requisitos para caracterizar relação de emprego como além da subordinação, prestação de trabalho por pessoa física, personalidade,

²² Leite, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 13ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. E-book.

²³ Delgado, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: Obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019. E-book.

²⁴ Leite, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 13ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. E-book.

²⁵ RESENDE, Ricardo. Direito do Trabalho. 8ª Edição. São Paulo: Método, 2020. E-book

onerosidade e a não eventualidade. Possuindo todos esses requisitos o trabalhador será empregado na relação que mantém com o tomador de serviços.

Amauri Mascaro Nascimento citado por Mauricio da Veiga²⁶, observa que há possibilidade de entendimento que o contrato de trabalho e a relação de trabalho são expressões diferentes na mesma e única realidade, ou seja, o vínculo empregado e empregador. Também ressalta, que as duas figuras podem ser diferentes, dividindo, os critérios de diferenciação, pois para alguns o contrato de trabalho é o fato gerador da relação de trabalho, portanto faz nascer a relação.

Em outra obra de sua autoria, Amauri Mascaro Nascimento, coloca que o vínculo criado entre o empregado e o empregador é através do contrato, gerando a relação de emprego. O vínculo é uma relação jurídica contratual, onde não é possível ser empregado de alguém senão por sua própria vontade, bem como, ninguém terá como seu empregado senão também quando for da sua vontade. Nesse modo, mesmo que um indivíduo comece a trabalhar para outro sem nada ter sido combinado entre ambos, nesse caso só será possível pela vontade ou pelo interesse de ambas as partes.²⁷

Também, é importante pontuar que o contrato de trabalho se trata de um contrato sinalagmático e comutativo, onde o primeiro tem característica sinalagma consistindo na dependência recíproca das obrigações entre as partes, isto é, uma obrigação é o pressuposto da outra observando a essencial interdependência entre as prestações. Contudo, no contrato comutativo as partes sabem que existirá contraprestação da outra parte e qual será a contraprestação, ou seja, há certeza em relação as prestações.²⁸ Nesse modo, exemplificando o contrato de trabalho, o empregado tem ciência exata do valor da remuneração a ser paga pelo empregador, enquanto o empregador tem total conhecimento do serviço que será prestado pelo empregado, onde ambas as partes consideram estarem assumindo obrigações equivalentes.

Em relação ao contrato especial de trabalho desportivo (CETD), é importante destacar brevemente os atores que compõe sua natureza jurídica, ou seja, atletas e clubes. Fazendo um paralelo ao contrato de trabalho individual definido pelos art.442 e 443 da CLT, observa-se que não pode ser aplicado ao atleta profissional, pois com especificidade da profissão a legislação desportiva condiciona a esse trabalhador a

²⁶ VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da. Manual de Direito do Trabalho Desportivo. 3ª Edição. São Paulo: LTr, 2020. p. 71.

²⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao direito do trabalho. 38ª ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 158.

²⁸ 3 GOMES, Orlando. Contratos. 27ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019. E-book.

celebração com seu empregador de um contrato especial de trabalho desportivo, que tem por si só suas características específicas.

Nesse caso, o contrato especial de trabalho desportivo (CETD) disciplina as condições de trabalho de forma onerosa, sendo o negócio jurídico entre atleta e clube. O Contrato Especial de Trabalho Desportivo, tem como uma de suas características, talvez a mais resolutiva, o prazo determinado, pois em relação ao trabalhador ordinário em sua normalidade a regra é o contrato por prazo indeterminado, sendo uma exceção em virtude da especificidade da profissão.²⁹

2.4 – PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

Em relação ao direito do trabalho, esse possui princípios específicos, regidos por leis específicas que conferem autonomia, proteção e garantia, quando aplicados. No entanto, ao atentar-se para um desses princípios destaca-se o princípio da proteção que busca intervir na postura de igualdade que os sujeitos se encontram nas relações jurídicas, em uma posição de equivalência contratual.

Na maioria dos casos das relações jurídicas contratuais, a atuação mais comum do Estado é de não privilegiar um contratante em relação a outro, contudo nas relações de emprego em que essa situação existe uma evidente disparidade de forças entre os sujeitos nas relações contratuais, esta situação não pode ser considerada. Nesse modo, o Estado acaba por criar mecanismos para a proteção dos vulneráveis, contrabalanceando o volume de poder dos mais fortes, na medida em que o princípio da proteção surge equilibrando as relações desequilibradas.³⁰

Segundo, Rodrigo Coimbra³¹:

“O Direito do Trabalho, em geral, e o princípio da proteção, em especial, protegem o sujeito empregado, em detrimento do sujeito empregador, como forma de compensar, juridicamente, o desequilíbrio econômico existente entre os sujeitos da relação de emprego (empregado e empregador). Essa compensação ou nivelamento jurídico se dá por meio de normas imperativas ou cogentes que restringem a autonomia da vontade dos

²⁹VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da. Manual de Direito do Trabalho Desportivo. 3ª Edição. São Paulo: LTr, 2020. p. 72-73.

³⁰ Martinez, Luciano Curso de direito do trabalho – 11. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020. E-book.

³¹ COIMBRA, Rodrigo. O princípio da proteção – raiz sociológica do Direito do Trabalho. In: Direitos Sociais e Políticas Públicas. GOMBAR, Jane, ALBERNAZ, Renata Ovenhausen; HENKE, Silvana Lucia (Orgs.). Pelotas: Editora da UFPEL, 2016, p. 125-146. 6

sujeitos, estabelecendo limites jurídicos mínimos e máximos que precisam ser necessariamente observados pelos contratos individuais de trabalho, pelas normas coletivas de trabalho e pelas demais fontes formais de Direito do Trabalho.”

Essa busca por equilíbrio contratual ganha força com as relações privadas de emprego na tentativa de uma constância entre os desiguais no campo laboral. No entanto, de acordo com Rodrigo Coimbra³², é importante ressaltar que a primazia da autonomia da vontade e a liberdade de mercado, ainda assim, são os principais pontos de referência dentro do Direito Trabalho, pois se deve atentar sempre que o sistema econômico capitalista é um sistema que segue atuando, ou seja, nesse caso não há como se iludir acreditando que o Direito do Trabalho irá ser o remédio de todos os problemas que decorrem dos conflitos entre trabalho e capital.

Ao tratar do Princípio da Proteção, esse detém três pilares práticos ou modos de aplicação, sendo eles: a) interpretação in dubio pro operario; b) aplicação da norma mais favorável ao empregado; c) consideração da condição mais benéfica ao empregado. Nesse caso, serão analisados esses três pilares com base na doutrina, de modo a entender como cada um deles se encaixa na esfera dos direitos trabalhistas.

Dessa forma, segundo o jurista Mauricio Delgado Godinho³³, o princípio da proteção não está baseado em apenas três pilares distintos como: o princípio in dubio pro operario, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica, mas sim em muitos outros princípios especiais por criarem uma abrangência e proteção mais ampla aos interesses contratuais obreiros, na busca de retificar juridicamente essa diferença de poder entre os sujeitos da relação empregatícia.

Contudo, Américo Plá Rodriguez, e boa parte da doutrina, acreditam que as três dimensões: o princípio in dubio pro operario, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica, são as basilares do princípio da proteção divergindo do entendimento de Mauricio Delgado Godinho.

³² COIMBRA, Rodrigo. O princípio da proteção – raiz sociológica do Direito do Trabalho. In: Direitos Sociais e Políticas Públicas. GOMBAR, Jane, ALBERNAZ, Renata Ovenhausen; HENKE, Silvana Lucia (Orgs.). Pelotas: Editora da UFPEL, 2016, p. 125-146. 10

³³ Delgado, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019. E-book.

Como expõe Plá Rodriguez³⁴:

(...) além do princípio protetor, no qual se inserem as regras in dubio pro operário, da norma mais favorável e da condição mais benéfica, o Direito do Trabalho consagra os princípios da irrenunciabilidade, da continuidade da relação de emprego, da primazia da realidade, da razoabilidade e da boa-fé

Sendo assim, o princípio da proteção analisado através dessas três dimensões acaba tendo uma compreensão mais fácil e condizente ao tratar do trabalhador. Nesse caso, baseado na ideia da proteção do trabalhador o princípio in dubio pro operario, em questões interpretativas mais amplas, aplica-se a norma a mais razoável ao trabalhador por se tratar da parte mais fraca da relação de emprego.

Para Plá Rodriguez citado por Amauri Mascaro Nascimento³⁵:

(...) o in dubio pro operario, é princípio de interpretação do direito do trabalho, significando que, diante de um texto jurídico que possa oferecer dúvidas a respeito do seu verdadeiro sentido e alcance, o intérprete deverá pender, entre as hipóteses interpretativas cabíveis, para a mais benéfica ao trabalhador.

No princípio da Norma mais favorável ao trabalhador, se dá na medida em que existe um conflito entre normas aplicáveis a um mesmo trabalhador, onde deve se optar pela mais favorável ao trabalhador hipossuficiente.

Assim coloca Mauricio Delgado Godinho³⁶:

“Como princípio de interpretação do Direito, permite a escolha da interpretação mais favorável ao trabalhador, caso antepostas ao intérprete duas ou mais consistentes alternativas de interpretação em face de uma regra jurídica enfocada. Ou seja, informa esse princípio que, no processo de aplicação e interpretação do Direito, o operador jurídico, situado perante um quadro de conflito de regras ou de interpretações consistentes a seu

³⁴ RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1978, p.41

³⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 26. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. E-BOOK.

³⁶ Delgado, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: Obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019. E-book.

respeito, deverá escolher aquela mais favorável ao trabalhador, a que melhor realize o sentido teleológico essencial do Direito do Trabalho.”

O último das três dimensões é o princípio da condição mais benéfica é voltado para garantia de preservação contratual, ou seja, da cláusula contratual mais vantajosa ao trabalhador que somente poderão ser suprimidas em caso de cláusula posterior ainda mais favorável não podendo ser alteradas em face de qualquer mudança de cláusula de menor vantagem do contrato de trabalho³⁷, sendo tal princípio incorporado expressamente no art.468 da CLT.

Assim define o art.468 da CLT:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Nesse sentido, importante abordar que o Princípio da proteção também abrange o plano coletivo no Direito do Trabalho, diferentemente na situação do trabalhador individual que é considerado hipossuficiente em relação ao empregador, havendo uma fragilidade negocial na relação de emprego. Por outro lado, no plano coletivo a proteção do trabalhador se consolida na garantia de organização desses, pois, se busca maior liberdade na organização para anular essa hipossuficiência dos empregados diante dos empregadores nas relações negociais, ou seja, fazendo que o plano das relações coletivas dos trabalhadores na esfera das negociações laborais, sejam autossuficientes.

Assim, entende Leandro Dorneles³⁸:

[...]

“o desdobramento natural do princípio da proteção do trabalhador, no plano coletivo, é o princípio da

³⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 26. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. E-BOOK.

³⁸ DE DORNELES, Leandro do Amaral. O direito das relações coletivas de trabalho e seus princípios fundamentais: a liberdade associativa laboral. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, v. 76, n. 2, p. 84-108, abr./jun. 2010.

liberdade de associação laboral (art. 8º da Constituição), basilar ao direito das relações coletivas de trabalho. No plano das relações coletivas, “proteger” é, especialmente, garantir a constituição de legítimas organizações representativas, através das quais aquele que é presumidamente hipossuficiente torna-se, também presumidamente, autossuficiente”.

Por fim, a segurança jurídica nas relações de emprego se dá no princípio de maior relevância para o trabalhador o princípio da proteção, por simplesmente ter a finalidade de proteger o trabalhador hipossuficiente nas relações de emprego, ou quando no plano coletivo se organiza essa proteção se confere em uma organização autossuficiente, mas ambas buscando um equilíbrio diante das desigualdades do vínculo jurídico empregatício para não favorecer o empregador que é a parte em melhor situação econômica na relação.

3. O CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL (CETD)

O Contrato Especial de Trabalho Desportivo (CETD), é instituído pela Lei 9.615/98, como já mencionado a “Lei Pelé”, onde nela encontram-se as principais abordagens a respeito do CETD. No entanto, aplicam-se em conjunto com a Lei Pelé as normas da legislação trabalhista e da Seguridade Social, observando as peculiaridades da profissão do atleta profissional de Futebol.

3.1 - Formato, Conteúdo, Duração do Contrato e Registro.

A legislação brasileira expressa na CLT no art. 442, que o contrato de trabalho é individual, podendo ser um acordo tácito ou expresso, onde corresponde a relação de emprego, ou seja, sua forma pode ser tácita ou expressa, escrita ou verbal. Contudo, quanto ao prazo do contrato de trabalho este poderá ser determinado ou indeterminado, sendo este último o mais comum que é celebrado na maioria das vezes nos contratos dos trabalhadores, pelo fato da lei restringir

hipóteses de celebração de contratos por prazo determinado, onde é necessário justificar a predeterminação do prazo determinado. Quando houver contratos por prazo determinado, esses não poderão ser celebrados por mais de dois anos, no entanto há uma exceção em relação ao contrato de experiência, onde este não poderá ultrapassar de noventa dias.

Sendo assim, ao analisar o Contrato Especial de Trabalho Desportivo, este sempre deverá ser celebrado de forma escrita e por prazo determinado, para que haja eficácia nos registros das entidades de práticas desportivas, onde nunca poderá ser inferior há três meses ou superior a cinco anos. A revogada Lei nº 6.354/76, considerava empregador e empregado, como respectivamente o primeiro uma associação desportiva, onde mediante qualquer remuneração se utilizasse dos serviços de atletas profissionais de futebol, sendo o empregador somente uma pessoa jurídica, e empregado para efeitos da mencionada lei, o atleta subordinado ao empregador que pratica o futebol mediante remuneração e contrato. No entanto, somente a subordinação não contava como caracterização de vínculo empregatício entre atleta e o clube, mas sim a prática continuada em relação ao futebol, ou seja, a sequência de participações do atleta em jogos e treinamentos a serviço do clube empregador gerando uma dependência e sujeição do atleta as ordens e determinações do clube empregador.

Nesse modo, o contrato de trabalho do atleta profissional será obrigatoriamente celebrado por escrito por razões de vínculo federativo registrando o atleta na federação para que possa participar de competições pelo clube empregador, sendo essa forma no caso do futebol determinada pela FIFA, onde o atleta só terá condições de exercer sua atividade de jogos oficiais estando o contrato especial de trabalho desportivo devidamente registrado nos órgãos competentes, que no caso do Brasil será a Confederação Brasileira de Futebol (CBF), responsável pelo controle desses registros.

Contudo, o princípio da Primazia da realidade veda que seja adotado que o contrato de trabalho não formalizado por escrito não tenha validade, ou seja, em relação as leis trabalhistas, poderá haver um contrato de forma verbal, pois a não existência do contrato escrito acaba por não descaracterizar a relação empregatícia de empregado e empregador.³⁹

³⁹ ZAINAGHI, Domingos Sávio. Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2015. P.43-47.

Assim dispõe José Martins Catharino citado por Domingos Sávio Zainaghi⁴⁰:

“Quanto à forma, o contrato de emprego atlético apresenta-se diferente do gênero a que se pertence. Realmente, enquanto o contrato de emprego comum pode até ser tacitamente ajustado (CLT, art.442), aquela forma ao lado dos contratos de emprego marítimo, artístico e discente (de aprendizagem). Quanto a eles, a forma escrita é da substância do negócio jurídico, e não apenas *ad probationem* (ver Cód.Civ., art.145,III). Assim sendo, o contrato em causa só é válido se celebrado por escrito, na presença de duas testemunhas.”

No que tange o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, o art. 94 da Lei Pelé⁴¹, determina a obrigatoriedade de celebração do contrato especial de trabalho desportivo, sendo facultativa a outras modalidades. Cabe ressaltar, em relação a duração do contrato para que o atleta pudesse demonstrar sua técnica em partidas e treinos foi estipulado o prazo mínimo de três meses, sendo o prazo máximo de cinco anos, como estipulado pelo art.30 da Lei 9.615/98, garantindo as duas partes estabilidade prevenindo ao atleta empregado uma duração excessiva que comprometesse sua liberdade no crescimento profissional, e também para que o clube empregador pudesse ter uma garantia que o atleta ficasse trabalhando por um período adequado para o clube sem perdê-lo para outro clube, no qual pagasse valor mais alto de salário.⁴²

Em decorrência da atividade do atleta profissional o art.28 da Lei 9.615/98 (Lei Pelé) determina o conteúdo das condições obrigatórias do Contrato Especial de Trabalho Desportivo, onde deve ter expressamente no contrato a remuneração do atleta pactuada com o clube, cláusula indenizatória, cláusula compensatória e prazo determinado. O §4º da Lei Pelé, dispõe que serão aplicadas ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista e da Seguridade Social, onde ressalva algumas peculiaridades que constam na respectiva lei. Portanto, ao ser instrumentalizado sob forma expressa prevista no art. 28 da Lei Pelé, o contrato de

⁴⁰ZAINAGHI, Domingos Sávio. Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2015. P.48.

⁴¹Art. 94. O disposto nos arts. 27, 27-A, 28, 29, 29-A, 30, 39, 43, 45 e nº § 1º do art. 41 desta Lei será obrigatório exclusivamente para atletas e entidades de prática profissional da modalidade de futebol. [\(Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011\).](#)

⁴²Art. 30. O contrato de trabalho do atleta profissional terá prazo determinado, com vigência nunca inferior a três meses nem superior a cinco anos. [\(Redação dada pela Lei nº 9.981, de 2000\)](#) [\(Vide Medida Provisória nº 984, de 2020\)](#)

trabalho desportivo caracteriza-se solenemente, por gerar vínculo desportivo acessório obrigando-se a ser um contrato tácito de trabalho desportivo.⁴³

Em relação a jornada do atleta profissional, por exclusão o legislador acabou definindo o limite de quarenta e quatro horas semanais da duração do trabalho.⁴⁴ Observa-se as peculiaridades em relação ao atleta profissional em comparação ao empregado comum que ao ficar à disposição do empregador e conseqüentemente ultrapassa a jornada de trabalhado diária, também será computado o excesso de horas ocasionando o pagamento de horas extras ao empregado. No caso do atleta profissional, esse por ter especialidades na profissão acaba demandando tempo maior a disposição do empregador, onde é o caso da concentração do atleta pré-jogos, que apesar de ser tempo a disposição do clube não incidirá no pagamento de horas extras, mas devendo ser respeitado o limite de máximo três dias consecutivos por semana. Porém, quando o atleta estiver à disposição da entidade de administração do desporto, o prazo de concentração poderá ser ampliado, não sendo necessário qualquer pagamento adicional. No entanto, com prévia pactuação no contrato de trabalho o atleta terá de receber acréscimos remuneratórios em razão dos períodos de concentração, viagens, pré-temporada e participação em partidas, conforme dispõe o art. 28, §4º, III, da Lei 9.615/98.⁴⁵

Para que o atleta profissional de futebol possa participar de competições oficiais, deve estar registrado na Confederação Brasileira de Futebol, conforme determina o Regulamento Nacional de Registros e Transferências de Atletas de Futebol (RNRTAF), sendo registrado pelo clube na qual é empregado submetendo-se completamente aos Estatutos e Regulamentos da entidade máxima do futebol, a FIFA, e conseqüentemente as Federações e Confederações.

Ademais, durante uma temporada o atleta profissional de futebol só poderá ser registrado por três clubes diferentes, no entanto o regulamento da CBF prevê que o atleta tendo atuado por duas clubes não será permitido atuar em partidas e competições oficiais por um terceiro clube, mesmo estando registrado regularmente, havendo exceção somente em campeonatos estaduais e copas regionais.

⁴³ VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da. Manual de Direito do Trabalho Desportivo. 3ª Edição. São Paulo: LTr, 2020. p.73.

⁴⁴ GEHLING, Ricardo Tavares, Atleta Profissional: Natureza Jurídica do Contrato, Duração do Trabalho e Acréscimos Remuneratórios. São Paulo: Editora LTR, 2013. Disponível em: <https://app.vlex.com/#vid/atleta-profissional-natureza-jura-dica-504138974>. Acesso em: 23 de out de 2021.

⁴⁵ VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da. Manual de Direito do Trabalho Desportivo. 3ª Edição. São Paulo: LTr, 2020. p.73-74.

Por fim, o requerimento de inscrição do atleta profissional deverá estar obrigatoriamente com uma cópia do contrato de trabalho, porém se houver mais de um pedido de registro do mesmo atleta por clubes diferentes se aplicará o princípio registral da prioridade, onde será considerado o recebimento do primeiro clube que registrou concluindo todos os pagamentos das taxas da CBF e da Federação (FAAP).

3.2 - Cláusula Indenizatória Desportiva e Cláusula Compensatória Desportiva

Inicialmente criadas pela Lei n. 12.395/2011, e acabando com as divergências em relação à cláusula penal, a cláusula indenizatória desportiva e Cláusula Compensatória Desportiva, detém um fator importante no contrato de trabalho do atleta profissional. Com isso, se abordara, brevemente, o histórico para se chegar à cláusula indenizatória e cláusula compensatória desportiva, que hoje vigoram no Contrato Especial de Trabalho Desportivo.

Em relação a abordagem das questões da cláusula indenizatória e a cláusula compensatória desportiva, será necessário mencionar a lei do passe e a cláusula penal que perduraram por algum tempo em relação dissoluções nos contratos de trabalho desportivo.

Como já mencionado, com a profissionalização do futebol, no ano de 1933, foi criado um mecanismo famoso através da Lei 6.354/76, a chamada “Lei do Passe”, pois antes da criação desses mecanismos os jogadores que atuavam no Brasil deixam o país para jogar no exterior, em decorrência dos altos valores salariais. Esse mecanismo já existente na Europa, tratava o direito do clube em que o atleta era formado de vendê-lo para outro clube mesmo não havendo mais nenhum vínculo, simplesmente pelo fato do clube formador ser detentor do passe do atleta.⁴⁶

Sendo assim, o passe era uma forma de garantia que compensava os clubes empregadores de assegurar o seu investimento no atleta contratado, restringindo a independência do empregado, onde impedia a liberdade de exercer a profissão.

O instituto do passe na Europa teve o seu fim, no chamado “Caso Bosman”, tendo protagonizado o jogador de futebol, de nacionalidade belga, Jean-Marc

⁴⁶ SPINELLI, Rodrigo. A cláusula penal nos contratos dos atletas profissionais de futebol. São Paulo: LTr, 2011. p. 18-19

Bosman. Explicitando brevemente o caso, o atleta atuava pelo Royal Club Legia, da primeira divisão da Bélgica, tendo um contrato por prazo determinado que estava prestes a expirar, o clube no qual o atleta era empregado propôs uma renovação do contrato de trabalho, onde o salário do jogador seria reduzido. No entanto, obviamente o atleta não concordou com a redução salarial proposta pelo clube belga, sendo conseqüentemente inscrito na lista de transferências do clube, onde fixou um valor alto do passe que seria pago por qualquer clube interessado que quisesse adquirir o jogador.

Sem o interesse de nenhum clube disposto a pagar o valor estipulado, o atleta buscou contatos com diferentes clubes para exercer seu trabalho, onde acabou despertando interesse do clube *Dunquerque*, da segunda divisão francesa, garantindo um contrato que agradava o jogador. No entanto, em decorrência das negociações os contratos firmados entre os clubes para transferência do atleta acabaram se tornando sem efeito, em decorrência disso o atual clube empregador do atleta suspendeu-o impedindo-lhe de atuar na temporada.

Sendo assim, o atleta foi obrigado a buscar seus direitos ingressando com uma ação requerendo que fosse proibida a manobra do clube de impedir sua liberdade de contratação. O tramite processual perdurou muitos anos, mas por fim o tribunal entendeu que o contrato de trabalho do jogador de futebol ao atingir o seu término com o clube empregador, sendo o jogador cidadão da União Europeia, o clube antigo não poderia impedir o atleta de assinar um novo contrato com um outro clube do Estado-membro da União Europeia, nem mesmo exigir nenhuma compensação financeira em caso de o jogador transferir-se para outra entidade de prática desportiva.

O Caso Bosman, no Brasil teve efeitos com a extinção do passe, e advento da Lei Pelé, em 1998, que estipulava a cláusula penal em circunstâncias de descumprimento de contrato, ainda determinando que o vínculo desportivo seria acessório ao trabalhista, ou seja, encerrando o vínculo total com o clube antigo.⁴⁷

Em relação a cláusula penal, acabou gerando muitas divergências a respeito da aplicação dessa, porém a pacificação veio a ocorrer primeiramente por julgado do TST, onde logo após consolidada em legislação acabou surgindo através de uma inovação na Lei 8.672/93, mas não sendo colocada instantaneamente em prática

⁴⁷CARLEZZO, Eduardo. Lei Pelé, caso Bosman e o Mercosul. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-2/lei-pele-caso-bosman-e-o-mercosul/>. Acesso em 23 out. 2021.

nos contratos de trabalho do atleta profissional de futebol.⁴⁸ A cláusula penal tinha como objetivo segundo Orlando Gomes, ser um pacto assessório pelo qual as partes asseguravam o valor de perdas e danos se ocorresse inexecução culposa da obrigação.⁴⁹

Contudo, a Lei nº 9.981/2000, alterou dispositivos da Lei. 9.615/98, que não no seu §3º, do art. 28, colocava que seria livremente estabelecido pelos contratantes o valor da cláusula penal até um limite máximo de cem vezes o montante da remuneração anual acordada entre empregado e empregador, que contexto geral acabava sendo uma multa relativamente pesada para tal “liberdade” do atleta.⁵⁰ Sendo assim, esse regramento, como já mencionado, ganhou força com a inexistência do “passe”, onde os atletas que atuavam pelo seus clubes eram considerados patrimônios, e somente seria possível se transferir de um clube para outro mediante a pagamento do valor estipulado pelo “passe” do respectivo atleta, ou seja, estando os atletas vinculados ao clube detentor do passe indefinidamente, sendo impossibilitados, se não fossem vendidos pelo valor estipulado do passe, de exercer livremente suas atividades desportivas.

Com a extinção da Lei n. 6.354/76, Lei do passe, e o advento da Lei 12.395/2011, introduzidas na Lei Pelé, as chamadas cláusulas de extinção do contrato de trabalho desportivo, indenizatória e compensatória desportiva, surgem como um aprimoramento da cláusula penal desportiva na busca de solucionar o problema jurídico existente em decorrência da unilateralidade x bilateralidade. A cláusula indenizatória e a cláusula compensatória desportiva, na tentativa de solucionar esse impasse jurídico acaba sendo de natureza assessoria do vínculo desportivo, pois quando do descumprimento do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol a cláusula indenizatória desportiva garante ao clube o ressarcimento quando o atleta descumprir imotivadamente o contrato de trabalho, onde também com a cláusula compensatória desportiva se tornou possível ao atleta pelo não cumprimento contratual desmotivado dos clubes, ou seja, caso o clube empregador viesse a rescindir o contrato de trabalho do atleta sem justa causa.

⁴⁸VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da. Manual de Direito do Trabalho Desportivo. 3ª Edição. São Paulo: LTr, 2020. p.121

⁴⁹ GOMES, Orlando. Obrigações, 6ª Edição, Rio de Janeiro, Forense, 1981, p.189.

⁵⁰ ZAINAGHI, Domingos Sávio. Contrato de Trabalho de Atleta Profissional. In: *AIDAR, Carlos Miguel. (org).Curso de Direito Desportivo*. São Paulo: Ícone, 2003. P.35.

A Cláusula Indenizatória Desportiva, será devida ao clube empregador sempre que houver a ruptura do contrato antes de findar no prazo estipulado do pacto laboral, sendo para transferências nacionais ou internacionais.

Em relação a presente cláusula assim dispõe o art.28, §1º da Lei Pelé:

Art. 28. A atividade do atleta profissional é caracterizada por remuneração pactuada em contrato especial de trabalho desportivo, firmado com entidade de prática desportiva, no qual deverá constar, obrigatoriamente: (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).

§ 1º O valor da cláusula indenizatória desportiva a que se refere o inciso I do caput deste artigo será livremente pactuado pelas partes e expressamente quantificado no instrumento contratual: (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).

I - até o limite máximo de 2.000 (duas mil) vezes o valor médio do salário contratual, para as transferências nacionais; e (Incluído pela Lei nº 12.395, de 2011).

II - sem qualquer limitação, para as transferências internacionais. (Incluído pela Lei nº 12.395, de 2011).

Sendo assim, é possível observar que deve estar pactuado expressamente através do contrato laboral desportivo o valor da cláusula indenizatória, além de estar indicado no art.28, §1º, I, o montante de até duas mil (2.000) vezes o valor médio do salário do atleta que pode ser celebrado entre as partes da cláusula referida em transferências nacionais. Em decorrência de transferências internacionais, ao ser rompido o contrato laboral antecipadamente pelo atleta, o clube do exterior no qual o atleta irá jogar não terá limitação de valor a ser estipulado na cláusula indenizatória desportiva internacional, por conta do alto poder financeiro dos clubes do exterior em decorrência dos clubes nacionais.⁵¹

Nesse modo, em relação ao “*passse*” com a nova Lei de nº 12.395/2011, de forma evidente que o legislador aumentando o valor de cem vezes (100) para duas mil (2.000) vezes o valor médio do salário no contrato em cláusula indenizatória desportiva referente as transferências nacionais uma garantia maior aos clubes empregadores, além de manter para transferências internacionais ausência de limitação de cláusula indenizatória desportiva impactando diretamente aos clubes nacionais um retorno relacionado aos seus investimentos em jogadores de maior qualidade, sendo possível um poder maior econômico para repor na contratação ou formação de novos atletas. Cabe ressaltar, que o pagamento do valor estipulado na

⁵¹ RAMOS, Rafael Teixeira. Da cláusula penal às cláusulas Indenizatória e Compensatória do Contrato de Trabalho Desportivo in MELO FILHO, Álvaro; SÁ FILHO, Fábio Menezes de; SOUZA NETO, Fernando Tasso de; RAMOS, Rafael Teixeira (coord.). Direito do Trabalho Desportivo – Homenagem ao professor Albino Mendes Baptista – Atualizado com a Lei que alterou a Lei Pelé – lei nº 12.395 de 16 de março de 2011. São Paulo: QuartierLatin, 2012. p. 472-476

cláusula indenizatória desportiva tem responsabilidade solidária entre atleta e clube pretendente da contratação podendo ser honrada por qualquer uma das partes, onde na maioria das vezes é honrada pelos clubes.⁵²

No que tange ao atleta a Lei nº 12.395/2011, instituiu a Cláusula Compensatória Desportiva, expressa no art.28, II da Lei Pelé⁵³, nas hipóteses previstas nos incisos III a V do § 5º do mesmo artigo, que é de responsabilidade e devida pelo clube empregador ao atleta quando houver rescisão indireta e despedida imotivada. Nesse caso será pactuado o valor no contrato especial de trabalho desportivo do atleta, constando o mínimo relativo aos salários mensais restantes em que o atleta teria direito até o final do contrato laboral, onde no momento da rescisão contratual poderá subir até quatrocentas (400) vezes o valor do salário mensal, conforme expõe o art.28, §3º da Lei Pelé.⁵⁴

Art. 28. A atividade do atleta profissional é caracterizada por remuneração pactuada em contrato especial de trabalho desportivo, firmado com entidade de prática desportiva, no qual deverá constar, obrigatoriamente: (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).

§ 3º O valor da cláusula compensatória desportiva a que se refere o inciso II do caput deste artigo será livremente pactuado entre as partes e formalizado no contrato especial de trabalho desportivo, observando-se, como limite máximo, 400 (quatrocentas) vezes o valor do salário mensal no momento da rescisão e, como limite mínimo, o valor total de salários mensais a que teria direito o atleta até o término do referido contrato. (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).

Essa garantia de pagamento dos salários faltantes do atleta, confere maior tranquilidade a esses empregados na medida em que garante a subsistência do período pactuado no contrato. No entanto, quando esse valor referente a cláusula compensatória desportiva não estiver expresso no contrato de trabalho, com base

⁵²VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da. Manual de Direito do Trabalho Desportivo. 3ª Edição. São Paulo: LTr, 2020. p.126-127.

⁵³**Art. 28.** A atividade do atleta profissional é caracterizada por remuneração pactuada em contrato especial de trabalho desportivo, firmado com entidade de prática desportiva, no qual deverá constar, obrigatoriamente: (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).

II - cláusula compensatória desportiva, devida pela entidade de prática desportiva ao atleta, nas hipóteses dos incisos III a V do § 5º.

⁵⁴RAMOS, Rafael Teixeira. Da cláusula penal às cláusulas Indenizatória e Compensatória do Contrato de Trabalho Desportivo in MELO FILHO, Álvaro; SÁ FILHO, Fábio Menezes de; SOUZA NETO, Fernando Tasso de; RAMOS, Rafael Teixeira (coord.). Direito do Trabalho Desportivo – Homenagem ao professor Albino Mendes Baptista – Atualizado com a Lei que alterou a Lei Pelé – lei nº 12.395 de 16 de março de 2011. São Paulo: QuartierLatin, 2012. p. 475-476

no princípio da proteção, caberá ao julgador decidir, podendo entender que o atleta será credor da multa equivalendo a quatrocentas (400) vezes o seu atual salário no momento da rescisão.⁵⁵

Assim sendo, se obtém com as referidas cláusulas desportivas de extinção, a bilateralidade da extinta cláusula penal desportiva, pois nesse caso há indenização pela quebra antecipada do contrato devida por ambas as partes, ou seja, tanto pela entidade de prática desportiva quanto pelo empregado.

3.3 – Interrupção e Suspensão

Usados para sinalizar a paralização temporária da execução do contrato de trabalho a interrupção e a suspensão são institutos que buscam inviabilizar a extinção do contrato de trabalho. Na interrupção do contrato de trabalho, o empregador deve remunerar o empregado mesmo sem haver prestação de serviço por parte deste, porém na suspensão as partes ficam desobrigas por um determinado período do cumprimento contratual.

Nesse caso, em relação ao contrato especial de trabalho desportivo, foi introduzida também através da Lei 12.395/2011, o art.28, §7º, da Lei Pelé, que o clube poderá suspender o contrato de trabalho do atleta profissional, estando dispensado da remuneração, estando o atleta impedido de exercer seu ofício de sua exclusiva responsabilidade por prazo ininterrupto superior a noventa (90) dias, ou seja, antes desse prazo o clube deverá pagar o salário do atleta nas condições expostas na lei. Contudo, o art.28, §8 da Lei Pelé, também coloca que deverá conter expressamente cláusula que regula a prorrogação automática em relação a suspensão no contrato de trabalho desportivo.⁵⁶

Porém, nos casos em que o afastamento do atleta for em casos de lesão em decorrência de partidas e treinamentos não será considerada uma hipótese única de suspensão do contrato de trabalho desportivo, onde o atleta não será obrigado a cumprir o período de afastamento depois do advento do final do contrato de trabalho. Destaca-se que nas situações de acidente de trabalho, o clube empregador

⁵⁵ ZAINAGHI, Domingos Sávio. Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2015. P.57-58.

⁵⁶ ZAINAGHI, Domingos Sávio. Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2015. P.51-53

fica responsável pelo pagamento do salário do empregado durante os quinze (15) primeiros dias em que o atleta estiver afastado, sendo que deverá ser emitido o Comunicado de Acidente de Trabalho (CAT), pois caberá ao INSS pagar o benefício da previdência, sendo nesse caso podendo ter prorrogação a partir do retorno do atleta. No entanto, na maioria das situações os clubes empregadores seguem pagando os salários dos atletas, até mesmo parte deste, pois a recuperação do atleta acaba sendo de extremo interesse clube empregador para que o atleta fique o menor tempo indisponível.⁵⁷

Ao tratar do período de interrupção do contrato de trabalho, o clube empregador será obrigado a cumprir os encargos trabalhista com seu atleta, ou seja, o pagamento de salários do relativo período. Nesse caso, destaca-se uma outra paralização no contrato de trabalho do atleta, sendo a participação nas seleções expressa no art.41 da Lei Pelé⁵⁸. Sendo assim, fica evidente a garantia do atleta em receber seus valores normalmente pelo clube mesmo estando a serviço da entidade convocante que ressarcira o clube cedente.

Ademais, outra previsão de suspensão do contrato de trabalho é a que está prevista no art.38 da Lei Pelé:

Art. 38. Qualquer cessão ou transferência de atleta profissional ou não-profissional depende de sua formal e expressa anuência. (Redação dada pela Lei nº 9.981, de 2000).

Nesse caso, quando o atleta for emprestado temporariamente pelo seu clube a outro para exercer o seu labor, dependerá primeiramente da vontade do jogador, onde durante esse período de cessão temporária do atleta o contrato de trabalho com o clube cedente ficará suspenso e as obrigações trabalhistas serão de responsabilidade da entidade desportiva cessionária, porém poderá substituir a

⁵⁷VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da. Manual de Direito do Trabalho Desportivo. 3ª Edição. São Paulo: LTr, 2020. p.95-96

⁵⁸Art. 41. A participação de atletas profissionais em seleções será estabelecida na forma como acordarem a entidade de administração convocante e a entidade de prática desportiva cedente.

§ 1o A entidade convocadora indenizará a cedente dos encargos previstos no contrato de trabalho, pelo período em que durar a convocação do atleta, sem prejuízo de eventuais ajustes celebrados entre este e a entidade convocadora.

§ 2o O período de convocação estender-se-á até a reintegração do atleta à entidade que o cedeu, apto a exercer sua atividade.

responsabilidade solidária da entidade desportiva cedente, se for sinalizado pelo atleta, como expresso no art.39 da Lei nº 9.615/98.

Ademais, a cessão ou transferência temporária do atleta profissional de futebol para entidade de prática desportiva empregadora do exterior também constituem caso de suspensão do contrato de trabalho, observando as disposições do artigo 40 da Lei Pelé.⁵⁹

Além dos exemplos colocados como o afastamento por acidente de trabalho nos primeiros quinze (15) dias, coloca-se as férias, o repouso semanal remunerado, o impedimento de participações em competições a respeito de infrações disciplinares, entre outras situações também são casos de interrupção do contrato especial de trabalho desportivo.

3.4 – Extinção do Contrato Especial de Trabalho Desportivo -Rescisão Indireta, Dispensa imotivada e Justa Causa.

Ao se observar a cessação do contrato de trabalho, em certa relevância será importante uma avaliação de toda a trajetória da relação de emprego, pois esse término de vínculo entre empregado e empregador será avaliado todas as circunstâncias que ensejaram esse evento, onde serão calculadas as perdas e danos do vínculo empregatício. Por se tratar de um momento muito delicado, como qualquer rompimento, o empregado na maioria das situações fica bastante atento por temer não receber alguma verba rescisória, e na situação do empregador o que se teme é pagar mais do que realmente era devido ao empregado. Ou seja, o que as duas partes buscam no momento da ruptura é segurança e garantias.

No entanto a cessação do contrato de trabalho pode ocorrer através de duas formas, sendo normal pela extinção natural do contrato ao atingir seu término ao fim, ou ter alcançado o propósito acordado e a forma excepcional, que acontece em

⁵⁹Art. 40. Na cessão ou transferência de atleta profissional para entidade de prática desportiva estrangeira observar-se-ão as instruções expedidas pela entidade nacional de título.

§ 1º As condições para transferência do atleta profissional para o exterior deverão integrar obrigatoriamente os contratos de trabalho entre o atleta e a entidade de prática desportiva brasileira que o contratou.

§ 2º O valor da cláusula indenizatória desportiva internacional originalmente pactuada entre o atleta e a entidade de prática desportiva cedente, independentemente do pagamento da cláusula indenizatória desportiva nacional, será devido a esta pela entidade de prática desportiva cessionária caso esta venha a concretizar transferência internacional do mesmo atleta, em prazo inferior a 3 (três) meses, caracterizando o conluio com a entidade de prática desportiva estrangeira.

relação a causas, fatores que acabam esgotando a continuidade de pacto trabalhista, sendo tais fatores nomeados como resilição, resolução ou rescisão.⁶⁰

Em relação ao atleta profissional de futebol, o contrato especial de trabalho desportivo, tem a característica de ser firmado por prazo determinado, conforme mencionado. Porém o art.28, §5º da Lei Pelé, conforme também exposto no art.483 da CLT⁶¹, expressa as hipóteses do encerramento do vínculo entre o atleta e o clube.

Art. 28. A atividade do atleta profissional é caracterizada por remuneração pactuada em contrato especial de trabalho desportivo, firmado com entidade de prática desportiva, no qual deverá constar, obrigatoriamente: (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).

§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: (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).

I - com o término da vigência do contrato ou o seu distrato; (Incluído pela Lei nº 12.395, de 2011).

II - com o pagamento da cláusula indenizatória desportiva ou da cláusula compensatória desportiva; (Incluído pela Lei nº 12.395, de 2011).

III - com a rescisão decorrente do inadimplemento salarial, de responsabilidade da entidade de prática desportiva empregadora, nos termos desta Lei; (Incluído pela Lei nº 12.395, de 2011).

IV - com a rescisão indireta, nas demais hipóteses previstas na legislação trabalhista; e (Incluído pela Lei nº 12.395, de 2011).

V - com a dispensa imotivada do atleta. (Incluído pela Lei nº 12.395, de 2011).

Assim sendo, excluindo a hipótese da primeira renovação com o clube formador, com encerramento da vigência do contrato de trabalho o atleta poderá firmar um novo contrato especial de trabalho desportivo, com qualquer outro clube empregador.⁶² Esse distrato poderá ser feito entre as partes de comum acordo, onde

⁶⁰MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 11ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. E-book.

⁶¹Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
c) correr perigo manifesto de mal considerável;
d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

⁶²VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da. Manual de Direito do Trabalho Desportivo. 3ª Edição. São Paulo: LTr, 2020. p.151-152

tal hipótese é bem isolado nas relações de trabalho, mas pode acontecer.⁶³ No futebol, poderá ocorrer casos em que o empregado ou empregador busca uma rescisão do contrato de trabalho antes do prazo estipulado, porém deverá ser paga uma penalidade que corresponde ao descumprimento do prazo acordado, onde partindo a iniciativa de rescindir for do atleta, esse pagará ao clube a cláusula indenizatória e partindo a rescisão por iniciativa do clube será pago ao atleta a cláusula compensatória, conforme já visto.⁶⁴

Ademais, cabe ressaltar um destaque para uma forma de cessação dos contratos de trabalho desportivo, nos casos em que o clube empregador atrasar o pagamento do salário do atleta, o inadimplemento de verbas devidas do INSS, e principalmente o recolhimento FGTS, pelo período de três meses ou mais, o empregado poderá requerer a rescisão indireta do contrato especial de trabalho desportivo com clube empregador, onde ao se confirmar os atrasos diante do judiciário levará o contrato de trabalho e o vínculo desportivo entre clube e atleta a se extinguir, como preceitua o art. 31 da Lei Pelé.⁶⁵ Além disso, o descumprimento contratual poderá ensejar também no descaso do clube em não contratar o seguro obrigatório ao atleta, pois pela especificidade da profissão acaba assumindo uma obrigatoriedade contratual pelo alto risco de lesões, sendo o seguro uma medida imposta para resguardar os riscos em que o atleta está inserido podendo refletir também na rescisão indireta do contrato especial de trabalho desportivo.⁶⁶

Em relação a rescisão indireta do atleta profissional de futebol destacando a especificidade da profissão, Alice Monteiro de Barros citada por Mauricio da Veiga, discorre:

⁶³ZAINAGHI, Domingos Sávio. Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2015. P.54

⁶⁴VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da. Manual de Direito do Trabalho Desportivo. 3ª Edição. São Paulo: LTr, 2020. p.152

⁶⁵**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. (Redação dada pela Lei nº 13.155, de 2015)

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

§ 2º A mora contumaz será considerada também pelo não recolhimento do FGTS e das contribuições previdenciárias.

⁶⁶VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da. Manual de Direito do Trabalho Desportivo. 3ª Edição. São Paulo: LTr, 2020. p.154

[...]

“Os desportistas têm direito à ocupação efetiva e não poderão ser excluídos dos treinos ou de outras atividades necessárias ao exercício de sua função, que deve ser constantemente “alimentada” pela preparação, salvo nas hipóteses de afastamento por punição disciplinar ou lesão. À semelhança do que ocorre com os artistas, a inatividade poderá ocasionar ao atleta prejuízos irreparáveis em seu futuro profissional, por quanto sua promoção está relacionada diretamente com o seu efetivo emprego. A inatividade forçada, nesse caso, é mais grave do que em outras profissões, considerando que a carreira profissional do desportista é muito curta.”

Nesse modo, ao se confirmar de fato a rescisão indireta por parte do atleta pelos motivos elencados no art.31 da Lei Pelé, será devida as verbas pela dispensa injusta, indenização em relação a cláusula compensatória e a liberdade ao atleta para se transferir para qualquer outro clube. Nos casos em que há dispensa imotivada, quando há despedida sem justa causa ou arbitrária, o atleta terá direito a receber as verbas rescisórias, mais quarenta por cento do FGTS e o valor da cláusula compensatória.⁶⁷Também, como forma de cessação do contrato de trabalho, menciona-se a justa causa ao atleta, porém há omissão na da Lei Pelé a respeito do tema, sendo aplicado o exposto no art. 482 da CLT⁶⁸, onde dependerá do caso concreto para caracterizar a justa causa.

Assim sendo, foi possível colocar as peculiaridades do contrato especial de trabalho desportivo a respeito da cessação, em relação as diferenças contratuais do atleta profissional de futebol ao trabalhador comum, destacando a especialidade da profissão que parte fundamental do presente trabalho.

⁶⁷VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da. Manual de Direito do Trabalho Desportivo. 3ª Edição. São Paulo: LTr, 2020. p.152-160

⁶⁸Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: a) ato de improbidade; b) incontinência de conduta ou mau procedimento; c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço; d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; e) desídia no desempenho das respectivas funções; f) embriaguez habitual ou em serviço; g) violação de segredo da empresa; h) ato de indisciplina ou de insubordinação; i) abandono de emprego; j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; l) prática constante de jogos de azar.
Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

4. Remuneração e Salário - Distinções

A relação da onerosidade do contrato de trabalho pactuado, se dá na medida em que há uma contraprestação de serviço do empregado ao empregador, onde se consolida a relação de emprego gerando, assim, um conjunto de parcelas recebidas pelo empregado pago pelo empregador em função desse contrato de emprego ou da existência da relação, sendo essas parcelas conhecidas como salário ou remuneração.

No entanto, primeiramente, por ser um conjunto de parcelas contra prestativas paga pelo empregador ao empregado, de acordo como molda o art.457 da CLT⁶⁹, se edifica em razão do contrato de trabalho. O salário para ser considerado como o tal, é preciso também ser pago em várias parcelas durante a vigência do contrato de trabalho e não somente oriundo de uma verba⁷⁰. Assim, por ser um direito fundamental do ser - humano, o salário é essencial por ser pago através do contrato de emprego, para que seja possível o ser - humano conseguir prover as suas necessidades mínimas através dessa ferramenta onerosa do contrato de emprego, ou seja, é necessário para que as pessoas, principalmente as mais vulneráveis economicamente tenham o mínimo de subsistência recebam o que estipulado em lei, pois a importância disso é a imposição do salário mínimo para cumprir essa finalidade⁷¹, sendo tal importância expressa no art.76 da CLT⁷².

Ao tratar de remuneração e salário Mauricio Godinho Delgado⁷³, acredita que para remuneração existem três sentidos:

“A primeira dessas acepções praticamente identifica, como visto, o conceito de remuneração ao de salário, como se fossem expressões equivalentes, sinônimas. A lei, a jurisprudência e a doutrina referem-se, comumente, ao caráter remuneratório de certas verbas, classificam parcelas como remuneratórias, sempre objetivando enfatizar a natureza salarial de determinadas figuras trabalhistas. Em harmonia a essa primeira acepção,

utiliza-se no cotidiano trabalhista, reiteradamente, a expressão remuneração como se possuísse o mesmo conteúdo de salário. A segunda

⁶⁹**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. (Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953) (Vide Lei nº 13.419, de 2017)

⁷⁰Delgado, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: Obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019. E-book.

⁷¹NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 26. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. E-BOOK.

⁷²**Art. 76** - Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

⁷³ Delgado, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: Obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019. E-book.

dessas acepções tende a estabelecer certa diferenciação entre as expressões: remuneração seria o gênero de parcelas contraprestativas devidas e pagas ao empregado em função da prestação de serviços ou da simples existência da relação de emprego, ao passo que salário seria a parcela contraprestativa principal paga a esse empregado no contexto do contrato. Remuneração seria o gênero; salário, a espécie mais importante das parcelas contraprestativas empregatícias. Finalmente, há uma terceira acepção, que alarga um pouco mais a diferenciação entre as figuras. Essa terceira acepção está fundada no modelo sugerido pelo texto dos arts. 76 e 457, caput, da CLT. De fato, a Consolidação teria construído para a palavra salário tipo legal específico. Ele seria o conjunto de parcelas contraprestativas devidas e pagas diretamente pelo empregador ao empregado, em virtude da relação de emprego (arts. 457, caput, e 76, CLT). Ou seja, para esta noção celetista de salário será essencial a origem da parcela retributiva: somente terá caráter de salário parcela contraprestativa devida e paga diretamente pelo empregador a seu empregado. “

Portanto, alinha-se a CLT, para usar o conceito da remuneração que inclui o conjunto do salário contratual, pagamentos recebidos pelo empregado, inclusive por exemplo pagamento realizado por terceiros como as gorjetas, compreendendo a remuneração como o pagamento da soma do salário estipulado no contrato de trabalho, ou seja, a totalidade dos ganhos do empregado em relação o vínculo empregatício, constando no art.457 da CLT. Nesse modo, após abordar os conceitos de salário e remuneração, se adentra ao andamento do presente trabalho, relacionado ao contrato especial de trabalho desportivo, e como se moldam no âmbito do futebol.

4.1 - Descanso Semanal Remunerado, Férias, 13º Salário e FGTS

Como uma garantia prevista no art7º, XV, da Constituição Federal⁷⁴, o descanso semanal remunerado, ou DSR como é chamado, é um direito que todo empregado tem durante um período de vinte e quatro horas consecutivas, conforme a Lei 605/49, §1º.No entanto o DSR deve estar dentro dos moldes de cada empresa, mas será gozado preferencialmente aos domingos, feriados etc. Porém, em relação ao atleta profissional de futebol, também é se aplica o DSR, mas não tem a preferência de ser aos domingos, pois geralmente como prática da profissão neste dia são disputadas as partidas dos campeonatos.⁷⁵

⁷⁴Art. 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;

⁷⁵VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da. Manual de Direito do Trabalho Desportivo. 3ª Edição. São Paulo: LTr, 2020. p.262

Sendo assim, o art. 28, IV da Lei 9.615/98, expressa da seguinte forma:

Art. 28. A atividade do atleta profissional é caracterizada por remuneração pactuada em contrato especial de trabalho desportivo, firmado com entidade de prática desportiva, no qual deverá constar, obrigatoriamente: (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).

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; (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).

Nesse caso, existem alguns entendimentos de que o DSR, deve ser concedido ao atleta profissional imediatamente na data posterior da partida disputada. Contudo, como um atleta profissional demanda muito a parte física, é de praxe que seja adotado cuidados para diminuir o risco de lesão, onde ocorre o chamado treino regenerativo que acontece também um dia após a partida disputada. Esse treino regenerativo, dura em média de duas horas, sendo o atleta após o término dispensado pelo clube, ou seja, as vinte quatro horas de DSR não ocorrem, visto que o atleta precisará realizar devido treino e o clube realizar o pagamento de um dia de trabalho em dobro ao jogador. Portanto, a questão do DSR, ao atleta gera muitas divergências, sendo uma saída a realização de uma negociação coletiva para que seja válida a realização do treino, ou seja realizado de casa ou que seja pago uma indenização pelo não cumprimento do DSR.⁷⁶

Previstas também na Constituição Federal, no art.7º, XVII, as férias são um direito garantido aos trabalhadores em um determinado período um momento para o trabalhador viajar, aproveitar o lazer, ou ter um momento maior com seus familiares. Ou seja, pode ser definido as férias como um direito do empregado não exercer sua função de trabalho, pois interrompe o seu contrato de trabalho, não havendo prejuízo na remuneração.

No futebol, as férias são também um direito previsto aos atletas profissionais, comparando ao trabalhador comum as férias do jogador de futebol igualmente terá um período para poder ter direito as férias anuais. No entanto, diferentemente do trabalhador comum ao atleta profissional não existe nenhuma regra que obrigue o

⁷⁶DA SILVA, Guilherme Massola. Repouso Semanal do Atleta Profissional de Futebol - Entenda. **ATAQUE MARKETING**, 2020. Disponível em: <<https://ataquemarketing.com/direitodesportivo/repouso-semanal-do-atleta-de-futebol/>>. Acesso em: 28 de outubro. de 2021.

cumprimento total do período aquisitivo, embora os trabalhadores comuns amparados pela CLT tenham suas férias condicionadas as ausências no trabalho durante o período aquisitivo⁷⁷, conforme o art.130, da CLT.⁷⁸

Em relação ao jogador de futebol, não é aplicado o escalonamento nas férias da CLT, sendo assim, independente de falta o atleta sempre terá direito aos trinta dias de férias remuneradas, pois o período aquisitivo corresponde ao da temporada, não importando se o contrato do atleta foi celebrado no início ou no decorrer da temporada.

A respeito do período de gozo das férias, assim expõe o art.28, §4^a, V da Lei Pelé:

Art. 28. A atividade do atleta profissional é caracterizada por remuneração pactuada em contrato especial de trabalho desportivo, firmado com entidade de prática desportiva, no qual deverá constar, obrigatoriamente: (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).

§ 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: (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).

V - férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, acrescidas do abono de férias, coincidentes com o recesso das atividades desportivas; (Incluído pela Lei nº 12.395, de 2011).

Portanto, as férias anuais remuneradas, serão de acordo com período coincidente ao recesso dos clubes, ou seja, no final da temporada. Ademais o jogador

⁷⁷ZAINAGHI, Domingos Sávio. Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2015. P.91-93

⁷⁸**Art. 130** - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes; (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas; (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas; (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 1º - É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 2º - O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

de futebol receberá durante o período de férias o mesmo que é recebido no período em que está no labor, incluindo as totalidades de remuneração, como “bicho”, “luvas”, direito de arena tudo incluso com um terço constitucional.⁷⁹ Nos casos em que o contrato de trabalho do atleta for inferior a doze meses, esse terá direito a férias proporcionais, sendo assim quando o contrato for extinto terá direito a férias proporcionalmente no curso do período aquisitivo de férias⁸⁰, podendo ser aplicado o exposto no art. 146 da CLT.⁸¹

No que tange ao décimo terceiro salário, esse é uma parcela contra estativa paga pelo empregador ao empregado, tendo caráter de gratificação, ou seja, uma remuneração devida em dezembro de cada ano ou no último mês de contrato se for rompido antes de dezembro. Sendo sua natureza jurídica de gratificação, ou melhor gratificação natalina, deve ser paga ao empregado em duas frações, onde a primeira quitada entre os meses de fevereiro e novembro do respectivo ano, equivalendo a metade do salário do empregado recebido no mês anterior. A segunda parcela da gratificação deverá ser paga até o dia vinte de dezembro do ano em questão, porém compensando o pagamento da primeira parcela. Portanto, o décimo terceiro salário, claramente tem natureza salarial.⁸² Para o atleta profissional de futebol, será devido o décimo terceiro salário, constando expressamente no art.28, §8º da Lei Pelé, podendo também ser devido de forma proporcional.⁸³

Instituído pela Lei nº 5.107/66, previsto hoje pela Lei nº 8.036/2011, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, o FGTS, surge como uma forma de organização do sistema alternativo ao modelo celetista, onde há uma opção expressa no momento da celebração do contrato. Nesse caso, no FGTS o empregado, através de depósitos mensais, realizados pelo empregador na sua conta vinculada teria direito a um

⁷⁹ZAINAGHI, Domingos Sávio. Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2015. P.94.

⁸⁰VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da. Manual de Direito do Trabalho Desportivo. 3ª Edição. São Paulo: LTr, 2020. p.268

⁸¹**Art. 146** - Na cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, será devida ao empregado a remuneração simples ou em dobro, conforme o caso, correspondente ao período de férias cujo direito tenha adquirido. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977

Parágrafo único - Na cessação do contrato de trabalho, após 12 (doze) meses de serviço, o empregado, desde que não haja sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de acordo com o art. 130, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977

⁸²Delgado, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: Obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019. E-book.

⁸³VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da. Manual de Direito do Trabalho Desportivo. 3ª Edição. São Paulo: LTr, 2020. p.269

percentual de 8 por cento sobre o salário mensal devido do mês anterior, devendo ser efetuado o depósito pelo empregador até o dia sete de cada mês incidindo os percentuais sobre todas as parcelas remuneratórias.⁸⁴

Sendo assim, o FGTS tem garantia constitucional expressamente no art.7º, I e III, da Constituição Federal, extinguindo o antigo regime de estabilidade decenal, onde todos os trabalhadores participam do regime do FGTS. Ao tratar do atleta profissional de futebol, esse também é contemplado pela legislação do FGTS, onde incidirá o percentual de oito por cento sobre todas as parcelas de caráter remuneratório, ou seja, salário mais “bicho”, “luvas” e todos os outros pagamentos realizados pelo empregador, incluindo o salário *in natura*, depois de apurados os valores.

Nos casos de dispensa sem justa causa, segue a orientação constitucional e do art. 14 do Decreto nº 99.684/90, que fixa a indenização de quarenta por cento do FGTS, não prejudicando o expresso no art.479 da CLT⁸⁵:

Decreto Lei nº 99.684/90:

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.

Portanto, o atleta profissional de futebol ao findar seu contrato por prazo determinado no período estipulado não terá direito a indenização de quarenta por cento sobre o valor do FGTS⁸⁶, ao contrário quando houver rescisão antecipada sem justa causa.

⁸⁴Delgado, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: Obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019. E-book.

⁸⁵**Art. 479** - Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato. (Vide Lei nº 9.601, de 1998)

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

⁸⁶ZAINAGHI, Domingos Sávio. Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2015. P.62-65.

4.2 - Salário “Utilidade” ou *In natura*

O pagamento do salário no direito do trabalho pode ser feito de duas formas, sendo em pecúnia, dinheiro, ou bens ou serviços, sendo esse como utilidades, ou seja, uma forma de pagamento denominada salário-utilidade ou *in natura*. Porém, nem todo tipo de bens ou serviço fornecidos pelo empregado ao empregado configuram como salário *in natura* ou utilidade, dessa não assumindo a características de natureza salarial.

Cabe ressaltar, que existem requisitos para o pagamento do salário-utilidade, o primeiro é a habitualidade ao fornecer o bem ou serviço, sendo necessária a reiteração no decorrer do contrato de trabalho adquirindo o caráter de uma prestação habitual do empregador ao empregado. O segundo é a causa e objetivos contra prestativos do fornecimento, precisamente que o fornecimento da utilidade seja preponderante com a intenção de retribuir, acrescentando vantagens contra prestativas ao em empregado.⁸⁷

No âmbito do futebol, o salário-utilidade se consolida através de bens móveis ou imóveis pelo trabalho do atleta profissional, acrescentando aos valores pecuniários. Esses valores ou bens acrescentados ao salário base do atleta, celebrado em contrato, ou até mesmo concedido pelo clube de maneira habitual, deste modo serão incorporados ao salário, ou seja, se tornaram também salário contratual incidindo os reflexos sobre as parcelas salaria com fins rescisórios, conforme o art.458 da CLT.

Art. 458 - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Ademais, o salário *in natura* é bastante comum no meio do futebol, pois o clube empregador usa como uma forma de atrair o atleta, além de oferecer um salário monetário, muitas vezes oferece bens como um carro, apartamento, para que atleta possa se locomover e residir, mas sem haver desconto salarial pecuniário. Nos casos em que o atleta profissional receber somente um salário-mínimo, que acontece

⁸⁷ Delgado, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: Obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019. E-book.

grande sua grande maioria, conforme o art. 458, §3º, da CLT⁸⁸, poderá ser descontado até vinte e cinco por cento pela incidência de moradia e vinte por cento pela concessão de alimentação.⁸⁹

Nesse caso, cabe ressaltar que o salário in natura, em muitas ocasiões é pactuado de forma coletiva, através de Acordos Coletivos ou Convenção Coletiva. Esses acordos ou convenções são conteúdos que através de negociação por assembleia geral da categoria serão definidos os interesses coletivos de tal, sendo assim esses instrumentos normativos negociados têm como as partes interessadas negociar chagando em consenso sobre essas normas, que serão de caráter irrevogável e regerem as relações de trabalho entre empregador e empregado da categoria em um determinado período.

No entanto, se tem uma fase da negociação que não ocorre não Poder Judiciário e Poder Executivo, onde é elaborada reivindicações por uma parte, empregados, e apresentada à outra parte, empregadores, que após diversas negociações chegam a um consenso, onde se elabora um termo de Acordo Coletivo, tendo esse acordo requisitos formais expressos nos art. 613 e 614 da CLT. Essas normas passarão a integrar os contratos individuais e quaisquer cláusulas contratuais, nas quais quando não condisser com as disposições deverá ser nula.⁹⁰

Dessa forma, em relação às atividades desportivas, por essas possuem características diferenciadas de outras profissões e peculiaridades, em destaque aos atletas profissionais de futebol, se tem a negociação coletiva como um instrumento eficaz na resolução de vários conflitos na seara trabalhista, porém quase não é aplicada no futebol brasileiro⁹¹, mesmo aceita na própria Constituição Federal nos art. 7º, VI, XIII e XIV⁹². Contudo, em alguns estados brasileiros a Negociação Coletiva ou

⁸⁸ **Art. 458** - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 3º - A habitação e a alimentação fornecidas como salário-utilidade deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder, respectivamente, a 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento) do salário-contratual. (Incluído pela Lei nº 8.860, de 24.3.1994)

⁸⁹ RAMOS, Rafael Teixeira. Salário Utilidade (salário in natura) do jogador profissional. **LEI EM CAMPO - O CANAL DO DIREITO DESPORTIVO**, 2020. Disponível em: <<https://leiemcampo.com.br/salario-utilidade-salario-in-natura-do-jogador-profissional/>>. Acesso em: 28 de outubro. de 2021.

⁹⁰ ARAUJO, Francisco Rossal de, COIMBRA, Rodrigo. Direito do Trabalho. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2021. E-book.

⁹¹ DE SOUSA, Fabricio Trindade. NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO DESPORTO BRASILEIRO. Rev. TST, São Paulo, vol. 84, no 3, jul/set 2018.

⁹² **Art. 7º** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

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; (Vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)

Convenção Coletiva, é utilizada no âmbito desportivo, precisamente no futebol. Dessa forma, destaca-se a exemplo em relação ao salário-utilidade ou salário in natura, que a Convenção Coletiva de Trabalho dos Atletas Profissionais, com abrangência no território do Estado do Rio Grande do Sul, em suas cláusulas oitava e nona⁹³, tratam justamente da questão da habitação e alimentação como verba paga de natureza salarial, pois incidem reflexos acerca de férias, décimo terceiro salário e FGTS, ressaltando alimentação nos períodos de pré-temporada e concentração.

Sendo assim, a respeito da Convenção Coletiva, conforme Francisco Rossal e Rodrigo Coimbra⁹⁴, expõe que “as convenções coletivas de trabalho são os instrumentos de solução de conflitos coletivos celebrados entre: um ou mais sindicatos dos empregados e um ou mais sindicatos de empregadores. Suas normas se aplicam a todas as categorias de trabalhadores e empregadores que firmaram o pacto.”

Portanto, a título de exemplo no estado do Rio Grande do Sul, o salário utilidade ou in natura é reconhecido em convenção coletiva da categoria dos atletas profissionais, sendo mais um reforço de que essa verba paga aos atletas tem natureza salarial e não indenizatória. Porém, nos estados em que não houver a Convenção Coletiva ou Negociação Coletiva, se analisará o caso concreto dessa verba paga pelo clube.

4.3 - Principais Verbas paga ao Atleta Profissional de Futebol - Luvas, Bicho e Direito de Arena

No futebol, o contrato especial de trabalho desportivo tem suas peculiaridades, onde se destacam algumas verbas desse contrato pagas ao atleta profissional de futebol, com isso, ao formalizar o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol essas verbas são conhecidas como: “Luvas”, “Bichos”, “Direito de Imagem” e “Direito de Arena”. Contudo, essas verbas no contexto geral são examinadas, podendo ser verbas salariais, verbas remuneratórias, verbas não-salariais ou verbas não remuneratórias. Primeiramente, é importante ressaltar que a remuneração, conforme o art.457 da CLT, é a soma de tudo que é pago ao

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

⁹³ Convenção Coletiva de Trabalho

2019/2021.<file:///C:/Users/anh/Desktop/Recibos/1_Convencao_Coletiva_2019_2021.pdf>

⁹⁴ ARAUJO, Francisco Rossal de, COIMBRA, Rodrigo. Direito do Trabalho. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2021. E-book.

empregado, onde se incluem também as parcelas que não são pagas pelo empregador.

Portanto, não se tem um limite na verba contra prestativa fixa, devida pelo empregador ao empregado para considerar salário na relação de emprego do atleta profissional. O art. 31, § 1º da Lei 9.615/1998⁹⁵, coloca como parcelas salariais do atleta profissional o abono de férias, o décimo terceiro salário, as gratificações, os prêmios e o restante das verbas expressas no contrato de trabalho do atleta profissional. Sendo assim, observa-se que as luvas e bichos se encontram nessas parcelas salariais, analisando o método que são pagas essas verbas e a definição da natureza jurídica.

No que dizem respeito às “luvas”, essas já se definiam no art.12 da Lei nº 6.354/76, que entendia ser a importância paga pelo empregador ao atleta, quando convencido da assinatura do contrato. Por ser uma parcela de retribuição material pela celebração do contrato, é reconhecida a natureza salarial, sendo a forma de pagamento estabelecida livremente entre as partes. Nesse caso, as luvas ao serem pagas de maneira parceladas no contrato de trabalho terão sua plenitude se fundindo com salário, pela questão de ser parcelas habituais que ensejaram em reflexos nas verbas trabalhistas como o décimo terceiro salário, férias com um terço constitucional e FGTS.⁹⁶

Assim entende Domingos Sávio Zainaghi, sobre o termo “luva”

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

Ademais, as luvas podem ser convencionais ou imperativas, porém destaca-se as convencionais que podem ser pagas de duas formas em dinheiro ou em bens, somente poderão ser pagas em dinheiro as “luvas” imperativas. Entende Sérgio Martins citado por Domingos Sávio Zainaghi, que as luvas têm natureza jurídica salarial,

⁹⁵**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. (Redação dada pela Lei nº 13.155, de 2015)

§ 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.

⁹⁶Delgado, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019. E-book.

estando incluídas no contrato de trabalho, ou seja, uma espécie de salário pago antecipadamente, não representando indenização, cuja o objetivo em nenhum momento é ressarcir algo.⁹⁷

No que tange, aos resultados positivos atingidos pelos atletas profissionais de uma equipe o clube empregador muitas vezes compromete-se a pagar um prêmio, uma parcela econômica variável e condicional denominada no mundo do futebol de “bicho”. O “bicho” pode ser estabelecido em contrato, mas não tem obrigatoriedade, o referente prêmio tem característica individual, mesmo sendo decorrente do trabalho coletivo no desporto. Sendo assim, observa-se uma prática das entidades de prática desportiva a respeito do tal prêmio, vindo a surgir a dúvida referente a natureza jurídica da parcela, sendo salarial ou indenizatória ⁹⁸

O art.31, §1º da Lei 9.615/98 assim expõe:

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. (Redação dada pela Lei nº 13.155, de 2015)

§ 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.

Dessa forma, a lei entende os prêmios, no âmbito desportivo, como salário, onde claramente possui caráter contra prestativo, pois é dado como um incentivo ao jogador, ou até mesmo reconhecimento pela boa partida, habitualmente pago ao longo da temporada, logo o “bicho” é nitidamente de natureza salarial. Com isso, tal verba deverá ter reflexos sobre o décimo terceiro salário, férias com um terço constitucional e FGTS.

Assim define Martins Catharino (“Contrato de Emprego Desportivo”,p.32) citado por Domingos Sávio Zainaghi:⁹⁹

“Um prêmio pago ao atleta-empregado por entidade-empregadora, previsto ou não no contrato de emprego do qual são partes. Tal prêmio tem sempre a singularidade de ser individual, embora resulte de um trabalho coletivo

⁹⁷ZAINAGHI, Domingos Sávio. Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2015. P.61-62.

⁹⁸VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa da. Manual de Direito do Trabalho Desportivo. 3ª Edição. São Paulo: LTr, 2020. p.283-284.

⁹⁹ZAINAGHI, Domingos Sávio. Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2015. P.61.

desportivo. Além disto, geralmente, é aleatório, no sentido de estar condicionado a êxito alcançado em campo, sujeito à sorte ou azar”

Portanto, o “Bicho” é uma verba de natureza salarial, por ser paga com habitualidade, e ter caráter retributivo pelo desempenho do atleta diante de uma partida, competição ou performance realizada pelo seu bom desempenho em relação ao clube empregador.

Em relação aos atletas profissionais, participantes de eventos desportivos, onde independente dos seus desempenhos no esporte, mas simplesmente pela real participação nas partidas, esse detém um direito chamado “Direito de Arena”, que está diretamente compreendido em relação ao direito de imagem, sendo um direito de personalidade e de titularidade do atleta individuo pela exposição da sua imagem que é irrenunciável e intransmissível¹⁰⁰, como preceitua o art. 11 do Código Civil.¹⁰¹

Esse direito, nada mais é que uma verba, onde foi entendida como de natureza trabalhista, paga ao atleta profissional pela cessão de sua imagem através do seu clube empregador, sendo que em relação ao futebol provém dos telespectadores que assistem pelos veículos de mídia e transmissão o espetáculo que é a partido. Ou seja, é uma vantagem negociada pelos clubes de futebol, na qual na posição de titulares de direito, antigamente eram obrigados a distribuir vinte por cento direta e igualmente do total arrecadado, em partes iguais com o atleta profissional participante da partida, porém com a publicação da Lei nº 12.395/2011, aconteceram algumas mudanças no Direito de Arena.¹⁰²

Conforme mencionado, o Direito de Arena passou por algumas mudanças depois da Lei nº12.395/2011, mas o seu surgimento se deu através da Lei nº 5.988/73, que regulava direitos autorais, onde no seu art. 100, colocava as questões do Direito de Arena. Além dessa primeira exposição do direito de arena, foi tutelado em relação ao desporto também pela Lei nº 8.672, a chamada “Lei Zico”, mas vigente através do art.42, da Lei nº 9.615/98, com a redação dada pela Lei nº 12.395/2011. No entanto, com as alterações da referida lei, uma das mudanças divergentes foi o percentual em relação ao direito de arena, sendo alterado pelo

¹⁰⁰VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da. Manual de Direito do Trabalho Desportivo. 3ª Edição. São Paulo: LTr, 2020. p.326.

¹⁰¹**Art. 11.** Com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária.

¹⁰²Martinez, Luciano Curso de direito do trabalho – 11. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020. E-book

legislador ao reduzir consideravelmente o percentual do valor recebido pelo atleta, além de alterar a natureza jurídica.¹⁰³

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. (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).

§ 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. (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).

Nesse caso, a referida alteração pela Lei nº 12.395/2011, em relação a natureza jurídica, causou divergência a respeito do tema, pois essa verba tendo natureza jurídica salarial não poderia ser alterada tão facilmente, gerando uma grande ofensa ao princípio da proibição do retrocesso social. Nesse caso, a Constituição Federal, é bastante clara a respeito do tema no seu art. 60, §4º, IV¹⁰⁴, que trata dos direitos fundamentais que não podem ser abolidos e o art.7º, VI, da Constituição Federal¹⁰⁵, que expõe acerca da irredutibilidade salarial, ou seja, não podendo a lei reduzir verbas salariais dos empregados, salvo em normas coletivas em determinados períodos.¹⁰⁶

Domingos Sávio Zainaghi, assim analisa tal mudança:

“Insistimos, reduzir “do nada”, sem qualquer fundamento, e pior, sem contrapartida um direito fundamental, no caso o Direito de Arena, é um flagrante retrocesso de conquistas sociais; reduzir um Direito Fundamental, qual seja, um direito trabalhista (salário) intrinsecamente ligado à dignidade do trabalhador”

Portanto, para o autor a alteração da Lei nº 9.615/98, fere um Direito Fundamental, sendo inconstitucional por se tratar de um Direito Social, ferindo o

¹⁰³VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da. Manual de Direito do Trabalho Desportivo. 3ª Edição. São Paulo: LTr, 2020. p.318-319.

¹⁰⁴**Art. 60.** A Constituição poderá ser emendada mediante proposta:

§ 4º Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir:

IV - os direitos e garantias individuais.

¹⁰⁵**Art. 7º** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

VI - Irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

¹⁰⁶ZAINAGHI, Domingos Sávio. Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2015. P.121-122.

princípio da vedação do retrocesso social.¹⁰⁷ Contudo, apesar de não ter unanimidade com a mudança da natureza jurídica do Direito de Arena, o que se entende, hoje, é que por determinação expressa da Lei nº 9.615/98, o Direito de Arena não possui natureza salarial, ou seja, tem caráter civil não podendo ter integração de salário e reflexos em pagamentos de FGTS, décimos terceiro salário, férias e contribuições da previdência.

5. DIREITO DE IMAGEM

O Direito de Imagem, no esporte é um dos temas em que mais se debatem as parcelas pagas, por simplesmente ser uma parte considerável dos vencimentos dos atletas, principalmente do jogador de futebol. A grande questão que enseja é a forma como essa verba é paga, e se realmente é paga corretamente. Sendo assim, será exposta, a seguir, para a compreensão do tema uma análise necessária sobre o direito de imagem em relação ao direito desportivo, em especial ao futebol.

5.1 - Conceito de Direito de Imagem

O Direito de Imagem, nada mais é que um dos direitos da personalidade que buscam a proteção do ser - humano e das origens de próprio espírito. Nesse caso Celso, Ribeiro Bastos citado por Mauricio Corrêa da Veiga, conceitua o Direito de Imagem como “*o direito de ninguém ver o seu retrato exposto em público sem o seu consentimento*”.

A Constituição Federal também preceitua acerca do Direito de Imagem, no seu art.50, X e XXVIII:

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

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

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

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;

¹⁰⁷ZAINAGHI, Domingos Sávio. Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2015. P.124.

Sendo assim, por se tratar de um direito personalíssimo a Constituição Federal, protege a imagem, estando elencada nos direitos fundamentais da dita Carta Magna. Em outra definição por Maria Cecília Naréssi Munhoz Affornalli citada por Mauricio Corrêa da Veiga, coloca que o “Direito da Personalidade visa conferir proteção ao ser humano naquilo que lhe é próprio e às suas emanações e projeções para o mundo exterior, sendo o Direito absoluto, oponível *erga omnes*, geral, irrenunciável, imprescritível, inapropriável, impenhorável”.

No entanto, entende-se que o direito de imagem se destaca dos demais direitos da personalidade, por ser passível de exploração econômica, ou seja, o detentor desse direito possui conteúdo material possibilitando uma exploração econômica da própria imagem e quando convier impedir a propagação da mesma.¹⁰⁸

Assim discorre sobre o Direito da Personalidade Mauro Schiavi citado por Marcelo Goés¹⁰⁹:

“São direitos que decorrem da proteção da dignidade da pessoa humana a capacidade que o indivíduo tem de controlar o uso de sua imagem, seu nome ou qualquer outro aspecto que constitui sua identidade. Estão intimamente ligados a própria condição humana.”

Portanto, essa proteção que o indivíduo tem está ligada a própria condição humana, sendo direitos imprescindível que o indivíduo nunca perderá. Nesse caso o art.11 do Código Civil Brasileiro¹¹⁰, expõe claramente que ao violarem os direitos poderá causar, por exemplo indenizações por perdas e danos, pois são direitos que distinguem, visto que essa ligação está perpetuamente junto a pessoa desde o momento do seu nascimento.

Em relação ao Direito do uso da Imagem, entende Maria Helena Diniz citada por Marcelo Goés, que o “Direito à Imagem é o de não ver a efigie exposta em público ou mercantilizada sem o seu consentimento e o de não ter sua personalidade alterada material ou intelectualmente, causando danos à reputação.”¹¹¹

¹⁰⁸VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da. Manual de Direito do Trabalho Desportivo. 3ª Edição. São Paulo: LTr, 2020. p.288-289.

¹⁰⁹Goés, Marcelo; Cáus, Cristiano. **Direito aplicado a gestão do esporte, 1ª edição**. São Paulo: Editora Trevisan, 2013. E-book.

¹¹⁰**Art. 11.** Com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária.

¹¹¹Goés, Marcelo; Cáus, Cristiano. **Direito aplicado a gestão do esporte, 1ª edição**. São Paulo: Editora Trevisan, 2013. E-book.

Sendo assim, foi possível analisar que o Direito ao uso da imagem, trata-se de uma bem da personalidade humana de natureza civil. Ou seja, é conhecido como devido a dignidade da pessoa humana por meio dos direitos da personalidade, não sendo possível serem subtraídos a um sujeito.

5.2 - Direito ao uso da Imagem no Futebol

O Direito de Imagem por ser um direito personalíssimo e intransferível, esse poderá haver permissão, autorização ou concessão de seu uso, sendo previamente estabelecido contratualmente, de modo que é lícita a cessão do direito de explorar comercialmente o uso da imagem. No entanto, em relação a peculiaridade da profissão do jogador de futebol, não se tem uma limitação somente da fisionomia do atleta profissional, mas qualquer parte corporal que o atleta possa ser reconhecido.

Nesse sentido expressa Carla Vasconcelos Carvalho citada por Maurício Corrêa da Veiga, que destaca “Vislumbre-se o caráter identificador da imagem por partes e a consequente necessidade de tutela, na imagem de diversas celebridades do esporte, desde as pernas tortas de Mané[sic] Garrincha ao sorriso característico dos Ronaldos”.¹¹²

Dessa forma, com enfoque no futebol, a cessão do uso ao direito de imagem do atleta profissional, torna-se possível, sendo contratada pelo clube junto ao atleta com intuito de explorá-la gerando conteúdo econômico. Assim sendo, a respeito da cessão do uso da imagem do atleta o art. 87 -A, da Lei nº 9.615/98, coloca expressamente:

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. (Incluído pela Lei nº 12.395, de 2011).

O art.87-A, define que o direito ao uso da imagem do atleta profissional tem natureza civil, sendo a lei clara, explicitando o negócio jurídico de cessão do direito de imagem um ajuste contratual de natureza civil, fixando direitos, deveres e condições inconfundíveis com o contrato de trabalho entre o atleta e o clube. Na

¹¹²VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da. Manual de Direito do Trabalho Desportivo. 3ª Edição. São Paulo: LTr, 2020. p.289.

tentativa de afastar o enquadramento salarial ou remuneratório, a nova regra claramente expõe que a verba paga pela cessão do direito de uso da imagem do atleta, tal parcela tem caráter civil.¹¹³

Portanto, visando às qualidades individuais do trabalhador, o direito de uso de imagem não ocorre por somente o atleta prestar serviço ao clube, mas sim pela sua capacidade impulsionar a sua visibilidade além da função esportiva, sendo o direito de titularidade do atleta.¹¹⁴

5.3 - Características do Contrato de Licença do Uso de Imagem

Como visto anteriormente, os atletas profissionais podem ceder o uso da sua imagem aos clubes empregadores, porém é possível dividir a imagem em duas colorações, ou seja, a de “imagem-retrato” e a “imagem-atributo”. Quando se fala em “imagem-retrato”, se canaliza a imagem sempre dentro do seu contexto correto, onde no caso do atleta essa imagem está atrelada ao interesse comercial, estética, para venda de produtos, sendo assim quem utiliza essa imagem paga por ela. No outro caso, abrangendo a maior parte a “imagem-atributo”, o que destaca o interesse dos anunciantes é o desempenho profissional, ganho desportivo, independentemente da questão estética do atleta.¹¹⁵

Nesse caso, quando uma definição bastante clara em relação a natureza do direito de imagem, Mauro Schiavi citado por Felipe da Silveira Azadinho Piacenti e Victor Hugo de Almeida, define sobre ser possível a convivência do contrato de cessão de imagem e o contrato de trabalho do atleta profissional, desde que haja destinação específica e real, ou seja, venda de figurinhas, comerciais etc. Mas sempre praticados dentro dos valores razoáveis e não para mascarar o pagamento de salários.¹¹⁶

Sendo assim, os contratos feitos para a utilização da imagem do atleta profissional têm como objeto do contrato a licença ao uso da imagem e não a

¹¹³Delgado, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: Obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019. E-book.

¹¹⁴MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 11ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. E-book.

¹¹⁵ZAINAGHI, Domingos Sávio. Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2015. P.68-69.

¹¹⁶PIACENTI, Felipe da Silveira Azadinho; ALMEIDA, Victor Hugo. As verbas recebidas pelos atletas profissionais de futebol e suas repercussões no contrato de trabalho. São Paulo: Editora LTR, 2018. Disponível em: <https://app.vlex.com/#vid/as-verbas-recebidas-pelos-593147774>. Acesso em: 04 de novembro de 2021.

imagem propriamente. Porém, esse contrato de licença ao uso da imagem do atleta tem que ser firmado atentamente as questões de intransmissibilidade, uma vez que, somente terá validade se estabelecido o uso determinado e temporário da imagem do atleta profissional.

Ademais, Carlos Alberto Bittar citado por Affonso Samuel Sala,¹¹⁷ expõe acerca do formato do contrato de licença do uso da imagem:

“Os contratos devem especificar a finalidade, as condições do uso, o tempo, o prazo e demais circunstâncias que compõem o conteúdo do negócio, interpretando-se restritivamente, ou seja, permanecendo no patrimônio do licenciante outros usos não enunciados por expresso. Não podem esses contratos – quando de exclusividade – importar em cerceamento da liberdade da pessoa ou sacrifício longo de sua personalidade, sendo considerada nula, como cláusula potestativa, a avença que assim dispuser (ex.: um contrato em que o titular se despojasse definitivamente de um direito dessa ordem).”

Portanto, a imagem do atleta que está sendo concedida, esse terá a escolha de poder escolher as formas e circunstâncias em que vai ser exibida sua imagem ao público, ou seja, o contrato irá ditar o que será permitida com a licença da utilização da imagem do atleta.

Contudo, essa importância do crescimento nos contratos de licença do uso de imagem destaca-se, principalmente, às pessoas que possuem um alto nível de exposição, cuja essas atraem o grande público fazendo com que a comercialização do uso de sua própria imagem passe a ser uma fonte adicional de renda ao trabalho. Em relação ao direito desportivo, a referência ao direito de imagem se relaciona ao contrato assinado com o atleta, cedente da imagem, e o clube que irá vincular a imagem do jogador, sendo possível também, optar pela cessão de pessoa jurídica distinta pertencentes aos atletas para diferenciar o caráter salarial do pagamento feito, mas sempre buscando harmonia entre os contratos de natureza civil e trabalhista.¹¹⁸

¹¹⁷SALA, Affonso Samuel. Contrato de licença de uso de imagem de atleta profissional de futebol. 2019. Disponível em: <<https://www.rkladvocacia.com/contrato-de-licenca-de-uso-de-imagem-de-atleta-profissional-de-futebol/>>. Acesso em: 04 de novembro de 2021.

¹¹⁸CARVALHO. VASCONCELOS CARLA. “ Curso de Direito desportivo Sistêmico, V. II - A imagem do Atleta & adquo; Editora: Quartier Latin do Brasil.2010. p.602- 604.

5.4 - Fraude no Contrato de Licença ao uso da Imagem do atleta profissional no Futebol

Ao incluir o art.87-A, com a Lei nº12.395 de 2011, a Lei Pelé, autorizando a cessão ou exploração do uso da imagem do atleta, mediante contrato de natureza civil que previam direitos, deveres e as condições inconfundíveis com contrato de trabalho, acabou abrindo margens para questões fraudulentas, principalmente no futebol, na tentativa de burlar o sistema retirando direitos trabalhistas do atleta profissional.

Sendo assim, em relação as controvérsias dos contratos de licença de uso de imagem, primeiramente, cabem ressaltar, que foi promulgada a Lei nº13.155, de 2015, que alterou substancialmente a Lei Pelé, com destaque ao art.87-A, parágrafo único, que assim coloca:

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. (Incluído pela Lei nº 12.395, de 2011).

Parágrafo único. Quando houver, por parte do atleta, a cessão de direitos ao uso de sua imagem para a entidade de prática desportiva detentora do contrato especial de trabalho desportivo, o valor correspondente ao uso da imagem não poderá ultrapassar 40% (quarenta por cento) da remuneração total paga ao atleta, composta pela soma do salário e dos valores pagos pelo direito ao uso da imagem. (Incluído pela Lei nº 13.155, de 2015)

Assim, o art.87-A, parágrafo único, da Lei Pelé, destaca uma maneira na tentativa de evitar as fraudes relacionadas aos contratos de licença ao uso de imagem do atleta profissional, pois ao estabelecer que deve haver um limite e a não confusão contratual, não permitindo um desequilíbrio valores pagos a título de salário e valores pagos a título de imagem, ou seja, definiu que o pagamento dos valores ao atleta profissional a título de direito de imagem não poderiam ultrapassar os quarenta por cento da remuneração total, onde diagnosticada tal manobra acaba por configurar fraude ao contrato de trabalho.¹¹⁹

Nesse sentido, cabe ressaltar, um dos casos emblemáticos acerca do tema entre jogadores e clubes, o “*Caso do Luisão vs Corinthians*”, onde através da justiça do trabalho de São Paulo, o atleta Luiz Carlos Goulart, o Luisão, entrou com uma

¹¹⁹ D'EL-REI, Iran Barbosa; D'EL-REI, Iran dos Santos. **A exploração da imagem dos atletas profissionais de futebol**.2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-out-26/opiniao-exploracao-imagem-atletas-futebol>>. Acesso em: 05 de nov. 2021.

ação contra o Sport Club Corinthians Paulista, pleiteando o reconhecimento dos valores pagos em relação ao “contrato de imagem”, sendo de natureza salarial pelo atraso de do pagamento da parcela por três meses, onde requeria a rescisão antecipada de seu compromisso com clube.

Para o contexto geral, foram firmados três contratos para a licença de uso da imagem de Luizão, sendo contratos de natureza civil. Porém, todos os contratos foram celebrados e assinados no mesmo momento e com o mesmo prazo pelo atleta, ou empresa jurídica do próprio.

No primeiro contrato, Luizão receberia um valor de dois milhões oitocentos e oitenta e oito mil reais. No segundo contrato foi celebrado através da empresa do jogador e a Corinthians Licenciamentos, onde o atleta iria receber cerca de Três milhões duzentos e oitenta e um mil seiscentos e cinquenta e dois reais. Em relação ao terceiro contrato de licença ao uso da imagem do atleta, foi celebrado entre Goulart Consultoria de Negócios S/C Ltda. e a Corinthians Licenciamentos, que previa o pagamento de uma parcela de novecentos mil dólares e mais vinte e três parcelas seguidas de setenta e um mil e setecentos e setenta dólares, ou seja, analisando os valores apresentados em relação ao salário anotado na CTPS do atleta, chegava a diferença de sua real remuneração na casa do trezentos e cinquenta mil e quinhentos e sete reais.

Ademais, pelo valor do contrato licença de uso de imagem do atleta ser consideravelmente quase cem vezes maior do que valor registrado na CTPS do empregado como salário, a sentença considerou como salário a importância paga ao atleta Luizão a respeito do contrato de licença de uso de imagem. Portanto, o magistrado julgou levando em consideração o art. 31¹²⁰ da Lei Pelé, pelo atraso do pagamento de direito de imagem, na qual foi considerado salário, por mais de três meses cabendo a rescisão indireta.¹²¹

Assim entende Mauricio Delgado Godinho, assim preceitua:

¹²⁰**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. (Redação dada pela Lei nº 13.155, de 2015)

¹²¹RODRIGUES, Francisco Xavier Freire; FONSECA, Christiany Regina. ANÁLISE SOBRE O DIREITO DE IMAGEM DO JOGADOR DE FUTEBOL. **Motrivivencia: Diversidades socioculturais na Educação Física**. Santa Catarina. v.23, n.37, p. 134-155, 2011.DOI:<https://doi.org/10.5007/2175-8042.2011v23n37p134>. Disponível

em:<https://periodicos.ufsc.br/index.php/motrivivencia/article/view/2175-8042.2011v23n37p134>. Acesso em: 05 de nov.2021.

“Esclareça-se que a ordem jurídica, como é natural, ressalva as situações de fraude, simulação e congêneres (art. 9º, CLT). Desse modo, o contrato adjeto de cessão do direito de imagem tem de corresponder a efetivo conteúdo próprio, retribuir verdadeiramente o direito ao uso da imagem, ao invés de emergir como simples artifício para encobrir a efetiva contraprestação salarial do trabalhador.”

Portanto, os valores recebidos pelo atleta a título de direito de imagem têm caráter de natureza civil quando dentro do limite de quarenta por cento previsto na legislação e a imagem sendo realmente explorada para que seja possível utilizar tal porcentagem. Assim sendo, o contrato de licença ao uso de imagem deve ser exclusivamente cumprido para o seu conteúdo próprio, não devendo mascarar pagamentos de salário através do mesmo com intuito de retirar direitos trabalhistas do empregado, pois nessa situação enseja um contrato fraudulento de licença ao uso da imagem o que deverá ser nulo, conforme exposto no art.9º da CLT¹²², onde o julgador dependendo do caso analisará se o contrato de licença de uso de imagem tem natureza civil ou é apenas um contrato fraudulento para maquiagem a natureza trabalhista das verbas que nesse caso devendo ser reconhecido como salário do atleta.

6. ANÁLISE DOS ENTENDIMENTOS JURISPRUDENCIAIS E DOUTRINÁRIOS DAS VERBAS PAGAS AO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL

Nesse modo, após abordar os conceitos do contrato especial de trabalho desportivos e das principais verbas paga ao atleta profissional, e como se moldam no âmbito do futebol, adentrara-se no ponto principal da presente pesquisa, isto é, se os tribunais do trabalho entendem se as verbas pagas pela entidade de prática desportiva ao atleta profissional de futebol possuem natureza salarial ou não. Dessa forma, primeiramente, será apontada a competência no Direito do Trabalho Desportivo, na busca de como se dão as resoluções e como são os procedimentos para julgamento, para que depois de entendido seja possível, através de análise jurisprudencial, qual é o entendimento de alguns tribunais acerca do tema.

¹²²Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

6.1 – Competência do Direito do Trabalho Desportivo

A competência das questões trabalhistas em relação ao Direito do Trabalho Desportivo, estava prevista no art. 29, da revogada Lei nº 6.354/7, que previa para questões trabalhistas do esporte a competência dos Tribunais de Justiça Desportiva, onde somente depois de esgotada todas as instâncias se admitiam reclamações na Justiça do trabalho¹²³. Contudo, a Constituição Federal, trouxe expressamente em seu art.217, CF, de 1988, a competência da Justiça Desportiva voltadas a disciplina e a competições esportivas, onde também estabelece os caminhos do direito desportivo:

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.

No entanto, a relação entre atletas e clubes vai além da disciplinar e competitiva, pois acabam adentrando no âmbito do trabalho, e é neste sentido que o art.114, da Constituição Federal de 1988¹²⁴, define a competência da Justiça Trabalhista. Contudo, somente com o Decreto nº 2.574/98, art.53, §1º¹²⁵, que se

¹²³VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da. Manual de Direito do Trabalho Desportivo. 3ª Edição. São Paulo: LTr, 2020. p. 167-168.

¹²⁴**Art. 114.** Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004) (Vide ADIN 3392) (Vide ADIN 3432)

¹²⁵**Art. 53.** A organização, o funcionamento e as atribuições da Justiça Desportiva, limitadas ao processo e julgamento das infrações disciplinares e às competições desportivas, serão definidas em Código Desportivo, que tratará diferentemente a prática profissional e a não-profissional.

exclui a competência do Tribunal de Justiça Desportiva em relação a questões de natureza trabalhista entre atletas e clubes. Assim sendo, nesse caso em relação a natureza jurídica que está presente os requisitos trabalhistas a competência para julgar as lides entre atletas e clubes ficou com a Justiça do Trabalho.¹²⁶

Além da Justiça do Trabalho e Justiça Desportiva, existem outros meios para a resolução de conflitos entre atletas, clubes e demais atores do meio futebolístico, sendo essas novas técnicas conhecidas como arbitragem e mediação, além da conciliação. Em razão de uma grande demanda do poder judiciário, muitas vezes para uma solução mais célere se recorre a esses meios de resolução. Com isso, essas novas técnicas ganharam força como uma alternativa ao poder judiciário, inclusive estando incluídas, através da Lei nº13.105/15, que instituiu o Novo Código de Processo Civil, que nele trouxe no art.334¹²⁷, uma inovação da acerca da audiência de conciliação ou mediação obrigatória.

No entanto, há uma técnica de resolução de conflito no âmbito desportivo, cabendo destacar a arbitragem. Nesse caso, haverá para tentar solucionar a situação um terceiro, diferente do que ocorre com a mediação. Assim, entende Pedro Paulo Teixeira Manus citado por Mauricio Corrêa da Veiga, “o “terceiro” atua de forma incisiva, impondo a solução ao impasse, solução esta que passa a ser obrigatória aos litigantes, já que assumiram previamente o compromisso de submeter o conflito à arbitragem de cumprir a decisão arbitral”. Sendo assim, para solucionar litígios que envolvam direitos patrimoniais a arbitragem no âmbito desportivo é validada, porém essa validade só será aceita se houver hipótese de se constituir mediante norma coletiva prevista em cláusula compromissória ou compromisso arbitral, e estando de acordo ambas as partes.¹²⁸

Assim, expõe o art. 90-C, parágrafo único, da Lei nº 9.615/98.

§ 1º Ficam excluídas da apreciação do Tribunal de Justiça Desportiva as questões de natureza e matéria trabalhista, entre atletas e entidades de prática desportiva, na forma do disposto no § 1º do art. 217 da Constituição Federal e no caput deste artigo.

¹²⁶GRISARD, Luis. Justiça do Trabalho ou Justiça Desportiva? 06 de mar. 2002.

<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/589/Justica-do-Trabalho-ou-Justica-Desportiva>>. Acesso em: 06 de nov. 2021.

¹²⁷**Art. 334.** Se a petição inicial preencher os requisitos essenciais e não for o caso de improcedência liminar do pedido, o juiz designará audiência de conciliação ou de mediação com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, devendo ser citado o réu com pelo menos 20 (vinte) dias de antecedência.

¹²⁸VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da. Manual de Direito do Trabalho Desportivo. 3ª Edição. São Paulo: LTr, 2020. p. 169-171.

Art. 90-C. As partes interessadas poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis, vedada a apreciação de matéria referente à disciplina e à competição desportiva. (Incluído pela Lei nº 12.395, de 2011).

Parágrafo único. A arbitragem deverá estar prevista em acordo ou convenção coletiva de trabalho e só poderá ser instituída após a concordância expressa de ambas as partes, mediante cláusula compromissória ou compromisso arbitral. (Incluído pela Lei nº 12.395, de 2011).

Em relação ao futebol, a Confederação Brasileira de Futebol - CBF-, criou uma ferramenta para resolver conflitos *jurisdesportivos*, a chamada Câmara Nacional de Resolução e Disputas - CNRD-, na qual, como mencionado, busca solucionar conflitos e assegurar o cumprimento dos dispositivos dos regulamentos da CBF e FIFA. Por se assemelhar a uma câmara arbitral, é um formato que pode ser escolhido pelas partes para a resolução de conflitos, sendo composta por árbitros indicados pela própria CBF, pelos clubes filiados a confederação, pela Federação Nacional de Atletas de Futebol, pelos intermediários e técnicos de futebol.

Por fim, o intuito da criação da CNRD, seria para dar mais celeridade nas resoluções de conflitos e que as decisões estivessem mais especializadas por quem está mais por dentro do futebol, onde os conflitos envolvendo clubes e atletas/treinadores em questões trabalhistas, mas desde que as partes acordem por essa via, sendo uma alternativa e não uma barreira ao Poder Judiciário; dívida financeira com atleta; conflito entre clubes acerca de indenização por formação e mecanismo de solidariedade e da FIFA; casos que envolvam intermediários e litígios em relação ao Regulamento Nacional de Registros e Transferências de Atletas de Futebol e Regulamento Nacional de Intermediários.¹²⁹

6.2 - O entendimento jurisprudencial das principais verbas pagas ao atleta profissional de futebol e a sua natureza jurídica.

¹²⁹GALHEGO, Julia. **Câmara Nacional de Resolução de Disputas (CNRD) da CBF.** 18 de out, 2017. <https://marcellobenevides.com/camara-nacional-de-resolucao-de-disputas-da-cbf/#|_O_que_e_a_Camara_Nacional_de_Resolucao_de_Disputas>. Acessado em: 06 de nov, 2021.

Nesse modo, após abordar os conceitos das principais das verbas pagas ao atleta profissional de futebol, e como se moldam, se adentra no ponto principal da presente pesquisa, onde se busca uma análise de julgados referentes a tais verbas acerca de sua natureza jurídica.

Conforme mencionado, em capítulos anteriores o Direito do Trabalho tem como uma das principais bases o Princípio da Proteção, que busca simplesmente um equilíbrio na relação jurídica entre o empregador e o empregado, esse no qual é hipossuficiente em relação ao empregador. Nesse caso, o princípio protetivo deverá ser aplicado quando houver dúvida em relação ao direito no caso concreto, pois o julgador decidirá na forma mais benéfica ao empregado por este ser vulnerável na relação. Acerca do principal tema, no Direito do Trabalho Desportivo, se torna importante essa análise pela peculiaridade e especialidade da profissão, destacando-se o atleta profissional de futebol, na qual a profissão possui legislação própria, mas não diferindo das demais relações de trabalho regidas somente pela CLT.

Sendo assim, em algumas situações as principais verbas recebidas pelo atleta acabam por estar nos moldes de remuneração, simplesmente pela habitualidade nos pagamentos, onerosidade etc. Com isso, e na perspectiva do viés protetivo ao trabalhador, nesse caso os atletas profissionais, passe-se analisar algumas decisões dos Tribunais do Trabalho e do Superior Tribunal do Trabalho, no Brasil, acerca de litígios relacionados a essas verbas recebidas pelos atletas profissionais de futebol e sua natureza jurídica, pois com esses diferentes entendimentos dos tribunais de todo país a pesquisa busca levantar qual o embasamento dessas decisões e o se o Princípio da Proteção, quando necessário é levado em conta. Ou seja, serão analisados casos em que as principais verbas pagas pelas entidades de prática desportiva terão natureza salarial ou não, cabendo ao julgador em relação ao caso concreto mensurar a especificidade da profissão e os preceitos das leis trabalhistas em uma relação ampla fora do senso comum.

A primeira análise ser feita será com a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, no Rio de Janeiro. Nessa ocasião, o Recurso Ordinário nº 0100721-43.2016.5.01.0002¹³⁰, buscava a reforma da decisão de origem, no que tange ao direito de imagem e demais verbas. Inconformado com a decisão do

¹³⁰5 RIO DE JANEIRO. TRT1 – RO 01007214320165010002, Relator Desembargador: EDITH MARIA CORREA TOURINHO, 10ª Turma, 11/10/2017. Disponível em: <
<https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/bitstream/1001/1312770/1/01007214320165010002-DEJT-11-10-2017.pdf>>

primeiro grau o clube recorreu alegando que o contrato de imagem possui natureza de direito civil, acessório ao de trabalho, onde havia diferença entre o pagamento de remuneração e direito de imagem. Sendo assim, o tribunal julgou que a parcela paga a título de imagem ao atleta era de natureza salarial, pelo fato de o clube não explorar a imagem de forma efetiva e economicamente a notoriedade do jogador, reconhecendo a fraude do contrato de exploração de imagem com base no art.9º da CLT, pois não era condizente com valor estipulado ao pagamento do atleta. Negando provimento ao recurso interposto pelo recorrente. Nos termos do voto da Desembargadora Relatora Edith Maria Corrêa Tourinho, que mesmo entendendo que o contrato de direito de imagem é de natureza civil com base na Lei 12.395/11 que alterou a Lei Pelé, sendo que a reclamada não comprovou uma exploração efetiva da imagem do atleta e o pagamento realizado pelo empregador a título de imagem não era com essa finalidade, mas sim para remunerá-lo, manteve a decisão pela natureza salarial da verba paga acerca do título de do uso de imagem. Portanto, em relação à decisão adotada pelo julgador em primeiro grau e a câmara julgadora em segundo grau, percebeu-se pelo entendimento de que a parcela paga a título de imagem, mesmo considerando que esse contrato de uso imagem tem natureza civil, foi aplicado na decisão que nesse caso a verba paga a título de direito de imagem tem natureza salarial e não indenizatória, em razão da fraude latente do referido contrato, cuja finalidade não era a exploração da imagem do atleta, mas sim de remuneração.

Em relação a outro caso, Recurso Ordinário nº 0001934-72.2016.5.07.0014¹³¹, é possível observar que a sentença de origem entendeu que pelo reclamante por não provar alegada fraude na utilização do direito de imagem, declarou que os valores pagos ao atleta a esse título são de natureza indenizatória, negando a declaração de natureza salarial da parcela e o pagamento dos reflexos decorrentes de tais verbas. Não concordando com a decisão, o atleta reclamante requereu em sede recursal o reconhecimento da natureza salarial da verba paga a título de direito de imagem. No entanto a decisão do Tribunal do Trabalho da 7ª Região, a 2ª Turma, conforme aos termos do voto do Desembargador Relator Jefferson Quesado, acabou mantendo a sentença de origem, fundamentando que o contrato de uso de imagem entre as partes foi firmado no ano de 2016, sendo a

¹³¹ CEÁRA. TRT - 7 – RO 001934-72.2016.5.07.0014, Relator Desembargador: Jefferson Quesado, 2ª Turma, 11/02/2019. Disponível em: <<https://trt-7.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/676523755/recurso-ordinario-ro-19347220165070014/inteiro-teor-676523766>>. Acesso em: 14/11/2021.

Lei 12.395/11, que altera a Lei Pelé, é anterior, pois com base nos art. 31,§10º e 87-A, da referida lei, expôs que a contraprestação pelo uso de direito de imagem não tem mais natureza salarial, como antigamente pelo fato do art. 42,§1º, da Lei 9.615/98, que tratava do percentual do direito de arena decorrente do contrato de trabalho pagos em razão da transmissão e televisionamento das partidas que o atleta participou, entendendo que o direito de imagem era remunerado dessa forma possuindo natureza salarial. Sendo assim, trata-se de um caso que se entendeu pela natureza indenizatória da parcela paga a título de imagem, em decorrência do advento da Lei 12.395/11, na qual altera a Lei Pelé, no entanto se interpretou que o art.87-A, da referida lei coloca, o direito de imagem como um contrato de natureza civil, ou seja, não podendo ser de caráter salarial, porém análise feita pelos julgadores foi que não houve comprovação pelo reclamante de fraude do contrato do uso de imagem, onde dessa forma não se aplicou o Princípio Protetivo ao trabalhador, onde seguindo nessa linha a parcela paga a título de imagem ao atleta teria a natureza salarial.

Ao tratar agora da verba envolvendo a parcela paga de “Luvas”, recebida pelo atleta profissional de futebol, na esfera do Tribunal Superior do Trabalho, o TST através do Recurso de Revista nº 10149-8.2014.5.01.0068¹³², julgou que a parcela de “luvas” paga pela entidade de prática desportiva no momento da assinatura do contrato, ou renovação tem natureza salarial. No entanto, o Tribunal Regional, primeiramente manteve a decisão da parcela paga de “Luvas”, como de natureza indenizatória, sendo assim o reclamante através do recurso de revista tentou a reforma da decisão que foi negada, onde somente através do agravo de instrumento o reclamante conseguiu alegar os requisitos que preenchiam o seguimento de admissibilidade do recurso de revista, com base no art.86 da CLT, deu-se provimento para que fossem analisadas arguição que violava o art.31,§1º, da Lei Pelé. Nesse caso, de relatoria do Ministro Mauricio Godinho Delgado, o TST entendeu que o pagamento das “luvas” se deu em relação ao contrato de trabalho, ou seja, uma retribuição material do clube empregador ao atleta empregado pela celebração do contrato, ficando evidente a natureza jurídica de caráter salarial, pois a parcela paga ao atleta não teve a função de compensar ou ressarcir o empregado. Sendo assim,

¹³²BRASÍLIA. TST - RECURSO DE REVISTA: RR 211000-59.2007.5.02.0463. ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. "LUVAS" E "BICHOS". NATUREZA JURÍDICA SALARIAL. LEIS N. 9.615/98 E 12.395/2011. Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado. Terceira turma do Superior Tribunal do Trabalho. 23/05/2014. <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#2d2c44b2ebd88b68d2e71ef85342cb31>>. Acesso em: 06 de nov. 2021.

foram analisadas controvérsias que confirmaram afastamento do caráter indenizatório da parcela e entendendo pela natureza jurídica salarial. Portanto, a parcela paga a acerca das “Luvas”, ao atleta profissional de futebol é consistida na retribuição material paga pelo clube em relação à celebração ou a renovação do contrato de trabalho, ou seja, o entendimento do TST, reconhecendo o recurso de revista, com base na violação do art.31, § 1º, da Lei nº 9.615/98, foi de que o pagamento da parcela acerca de “Luvas” ocorreu somente em razão do contrato de trabalho, pois sem este não haveria o pagamento da referida verba, onde se torna evidente a natureza salarial da verba referida assegurando os devidos reflexos, afastando o caráter indenizatório, por tal verba não visar compensar ou ressarcir o atleta profissional de futebol.

Nessa mesma linha, porém tratando da parcela paga em razão do “bicho”, conforme a decisão do TST citada anteriormente o Recurso de Revista nº 10149-8.2014.5.01.0068¹³³, entende pela mesma situação da parcela paga de “luvas”, o tribunal regional também decidiu em síntese que a parcela paga como o “bicho” era de natureza indenizatória, contudo, através de Recurso de Revista no TST o reclamante conseguiu reformar a decisão, pois o entendimento do Superior Tribunal do Trabalho, quanto ao tema tratou que o “bicho” é uma parcela paga ao atleta profissional de futebol, econômica variável e condicional, sendo paga pela entidade de prática desportiva empregadora ao atleta empregado, em razão dos resultados alcançados pela equipe. Sendo assim, com intuito de incentivar o atleta ou por reconhecer um bom desempenho da sua capacidade laboral, tal verba evidentemente tem a natureza salarial, por ser através de contraprestação. Portanto, o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, é de que o “bicho” pago ao atleta profissional tem característica totalmente trabalhista, sendo indubitavelmente salário, com embasamento no art.31, §1º, da Lei Pelé e o art.457 da CLT, pois sendo reconhecida a natureza salarial incidira todos os reflexos legais sobre essas verbas. Recurso de Revista conhecido e provido.

Em relação ao Direito de Arena, observa-se o Recurso Ordinário nº 0020932-

¹³³BRASÍLIA. TST - RECURSO DE REVISTA: RR 211000-59.2007.5.02.0463. ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. "LUVAS" E "BICHOS". NATUREZA JURÍDICA SALARIAL. LEIS N. 9.615/98 E 12.395/2011. Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado. Terceira turma do Superior Tribunal do Trabalho. 23/05/2014. <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#2d2c44b2ebd88b68d2e71ef85342cb31>>. Acesso em: 06 de nov. 2021.

41.2017.5.04.0013¹³⁴, do Tribunal Regional da 4ª Região, relatado pelo Desembargador Marcelo José Ferlin D'ambroso, trata-se do entendimento da 8ª Turma, em que a natureza jurídica do direito de arena é uma parcela originada da relação de trabalho, pois está vinculada diretamente ao exercício laboral do atleta profissional que por participar de eventos esportivos o direito de transmissão é negociado através da entidade de prática desportiva. Sendo assim, também por analogia se observa que os valores pagos a título de direito de arena por terceiros aos empregados têm as mesmas características das gorjetas, ou seja, devem integrar o salário como exposto no art.457 da CLT. Portanto, o tribunal decidiu pelo reconhecimento da natureza salarial do direito de arena, salientando a responsabilidade do pagamento de tal parcela pela entidade de prática desportiva por ter exclusividade para negociar o direito de arena, alegando que o sindicato é responsável somente pelo repasse dos valores recebidos do título, estando a decisão proferida pelo tribunal em perfeita harmonia com o entendimento majoritário e pacificado do TST a respeito do tema. Por unanimidade deu-se parcial provimento ao Recurso Ordinário interposto pelo autor.

Outra situação apresenta-se o Recurso Ordinário n. 0020729-14.2014.5.04.0004¹³⁵, em que o autor inconformado com a decisão de origem, na qual entendeu que a integração dos valores percebidos a título de moradia e alimentação pagos pelo clube empregador somente eram fornecidas para facilitar o labor do atleta profissional e não por ser decorrente da profissão de tal. No entanto em decorrência da pena de confissão da reclamada, sustenta o reclamante que não se faz necessária a comprovação de que as verbas pagas a título de moradia e alimentação são indispensáveis para a prestação de serviço, mas sim em decorrência de um atrativo, onde reconheceu a natureza salarial e condenou a reclamada ao pagamento dos reflexos. Sendo assim, a 3ª Turma, do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, através do Desembargador Relator Luiz Carlos Pinto Gastal, entendeu que diante do contexto e com base no art.458, §1º, da CLT, que as utilidades de habitação e alimentação recebidas pelo atleta integram salário para todos os efeitos legais, sendo as utilidades se se equivalendo a 20% e 25% do

¹³⁴ RIO GRANDE DO SUL. TRT-4 - RO 0020932-41.2017.5.04.0013, Relator Desembargador: Marcelo José Ferlin D'ambroso, 8ª Turma, 05/08/2021. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/gc_9-6Agjd7edBmen59Z_g?>>. Acesso em: 09/11/2021.

¹³⁵ RIO GRANDE DO SUL. TRT-4 - RO 0020729-14.2014.5.04.0004, Relator Desembargador Luiz Carlos Pinto Gastal, 3ª Turma, 26/04/2017. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/MLP9UHDMgi50WvalnrYPeA?>>>. Acesso em: 14/11/2021

salário do contrato de trabalho do atleta, dando provimento ao recurso. Portanto, embora na decisão de origem as utilidades não foram reconhecidas como parcela de natureza salarial, o Tribunal reconheceu a natureza salarial dessas verbas pelo fato de que elas eram pagas como forma de atrativo para o atleta em relação a outro clube, onde reconhecida a natureza salarial incidirá os reflexos de férias com um terço, décimo terceiro salário e FGTS, não retirando nenhum direito do atleta trabalhador.

Por fim, em uma última análise a respeito da jurisprudência das principais verbas pagas ao atleta profissional de futebol e a sua natureza, o Recurso Adesivo n. 0020274-30.2017.5.04.0332¹³⁶, da 11ª Turma do Tribunal Regional da 4ª Região, relatado pelo Desembargador Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa, tratou do indeferimento do pedido do reclamante na decisão de origem, sobre o reconhecimento de salário in natura, onde alegava que o fornecimento de moradia não era essencial por ter inúmeras possibilidades de locação de imóveis, mas esse fornecimento era um benefício para deixar o contrato de trabalho mais atrativo, sendo que a reclamada não contestou o fornecimento, não provou tal essencialidade e que a Convenção Coletiva do Sindicato dos Atletas Profissionais do Estado do Rio Grande do Sul, prevê a incidência de reflexos dessas verbas de natureza salarial. Neste caso, o Tribunal seguiu o entendimento da decisão de origem, pois expõe que a vantagem concedida era para viabilizar a prestação de trabalho e não sendo por decorrência dele, caracterizando-se típica, além disso, a decisão menciona que em relação a Convenção Coletiva de Trabalho, na qual destacou o reclamante não foi juntada aos autos, entendendo assim, que não poderia considerar como prova. Dessa forma, o Recurso Adesivo, apresentado pelo atleta foi negado provimento, não reconhecendo a natureza salarial da moradia e alimentação, ou seja, não incidindo reflexos sobre tais verbas. Cabe ressaltar, que nesse caso a Convenção Coletiva de Trabalho dos Atletas Profissionais do Estado do Rio Grande Sul, previa os reflexos que incidem acerca das verbas de natureza salarial em moradia e alimentação, porém como a referida Convenção não foi juntada aos autos não

¹³⁶RIO GRANDE DO SUL. TRT-4 – RO 0020274-30.2017.5.04.0332, Relator Desembargador: Desembargador Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa, 11ª Turma, 04/10/2018. Disponível em: <

podendo ser analisada, sendo reconhecida a natureza indenizatória das verbas a título de moradia e alimentação.

6.3 - Principais Consequências

Nos julgados analisados, é possível observar que na maioria das decisões em relação às verbas pagas ao atleta profissional de futebol, o entendimento do caráter de natureza salarial se sobrepõe ao entendimento da verba de natureza indenizatória. De fato, isso ocorre, pois tais entendimentos abordados foram colocados em análise justamente para expor na pesquisa jurisprudencial que as verbas de natureza indenizatória somente devem ser reconhecidas quando elas realmente apresentarem tal caráter, pois o que a pesquisa jurisprudencial busca, é saber que o entendimento das verbas pagas ao atleta profissional de futebol quando de caráter salarial, não retira direitos do empregado. Assim, o objetivo das verbas de natureza indenizatória, poderá ser validado somente quando for ao intuito de ressarcimento do empregado de alguma forma, e não com a intenção de maquiar tal verba para que sobre ela não tenha incidência tributária, onde em algumas decisões são analisadas.

Em relação ao julgamento sobre o direito de imagem, é expresso através do art. 87-A da Lei nº 12.395/11, que altera a Lei Pelé, que a exploração do uso da imagem do atleta por ajuste contratual tem natureza civil, com previsão de direitos, deveres e condições inconfundíveis com o contrato de trabalho desportivo. Ou seja, poderão existir os dois contratos, onde o contrato cessão ao uso da imagem em sua essência seria uma verba de caráter indenizatório. No entanto, na análise doutrinária do caso concreto acerca do tema, é vista claramente a confusão dos dois tipos de contrato na tentativa de fraudar a legislação para retirar direitos trabalhistas dos atletas, pois nitidamente a entidade de prática desportiva não explora economicamente a notoriedade do atleta, onde o valor pago a título de direito de imagem era somente uma forma de mascarar o salário, por ser um valor bem maior do que era explorado, ou nada explorado o uso da sua imagem. Ademais, analisando a legalidade do caso concreto, deve ser observado também dado específico de cada caso, pois considera-se a fama do clube e do atleta, o quanto a sua imagem explorada impacta diante dos demais. Sendo assim, por essa razão se reconheceu a fraude contratual do direito de imagem que tem natureza civil e reconheceu, tal parcela paga como de

natureza salarial, onde foi possível observar na jurisprudência a real intenção que era paga a verba título de direito de imagem, como traz a doutrina¹³⁷.

Por outro lado, o segundo julgado acerca do direito de imagem, entendeu que a parcela a esse título é de natureza indenizatória, pois a decisão do Tribunal é com base no art.87-A, da Lei Pelé, alterada pela Lei 12.395/11, que não tem mais natureza salarial a contraprestação pelo uso da imagem, fazendo referência ao antigo art.42 da Lei 9.615/98, que tratava do percentual direito de arena, mas fazia referência a imagem do atleta nas transmissões durante as partidas. Portanto, o que se absorve desse segundo julgado acerca da natureza jurídica do Direito de Imagem, é que se observa o art.87-A, mas não se observou que esse contrato de uso de cessão de imagem não pode ser confundido com o contrato de trabalho, devendo ser reconhecida a natureza civil somente quando for realmente explorada a imagem do atleta. Nesse caso, o atleta não comprovou a fraude no contrato de exploração de imagem, fato que não pode ser presumido segundo a doutrina, assim buscou-se trazer com a pesquisa desse julgado, é que se entendeu a verba a título de direito de imagem no caso concreto por natureza indenizatória, pois não mesmo havendo fraude essa não foi comprovada, reduzindo a remuneração de valor pago ao atleta por entender não ser de caráter salarial, onde não incidirá os reflexos de férias, décimo terceiro e FGTS.¹³⁸

Na decisão das “luvas”, o Tribunal Regional, entendeu como uma verba paga de natureza indenizatória no primeiro momento, pelo fato do pagamento ser de forma instantânea não havendo repetição durante o contrato de trabalho. Porém, ao subir ao Tribunal Superior do Trabalho, a decisão foi ao contrário, pois se entendeu que o pagamento das “luvas”, foi feito referente ao contrato de trabalho, sendo uma forma material do clube de retribuir ao atleta pela assinatura do contrato de trabalho, com base no art. 31, §1º da Lei Pelé. Esse entendimento das “luvas”, onde se tem a natureza salarial, também é uma forma de evitar fraude, pois em diversos quando os clubes realizarem o pagamento dessa verba de forma habitual durante o contrato de trabalho em vigor, não se deve discutir a natureza indenizatória, mas quando ocorrer

¹³⁷ PIACENTI, Felipe da Silveira Azadinho; ALMEIDA, Victor Hugo. As verbas recebidas pelos atletas profissionais de futebol e suas repercussões no contrato de trabalho. São Paulo: Editora LTR, 2018. Disponível em: <https://app.vlex.com/#vid/as-verbas-recebidas-pelos-593147774>. Acesso em: 14 de novembro de 2021.

¹³⁸ VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da. Manual de Direito do Trabalho Desportivo. 3ª Edição. São Paulo: LTr, 2020. p. 295-296.

deve ser aplicado o disposto no art. 9º da CLT. Portanto, consolidando-se como uma corrente majoritária esse entendimento pelo Tribunal Superior do Trabalho. Quanto ao “bicho”, o mesmo julgado o Tribunal Regional, entendeu ser uma parcela de natureza indenizatória, pois era analisado como prêmio pago ocasionalmente e deixando de ser pago se a meta não fosse alcançada, gerando uma incerteza do pagamento. Contudo, o TST, julgou ser de natureza salarial, pois a parcela paga a título de “bicho, acontece pelo pagamento de parcela contra prestativa em decorrência, nos casos do futebol, de circunstâncias de jogos ou campeonatos que tenham uma vasta importância para o clube empregador, sendo vinculada a conduta individual ou coletiva dos jogadores. Ademais, também expressa no art.31, §1º, da Lei Pelé.¹³⁹

Nesse julgado, a verba paga a título de direito de arena, foi reconhecida como verba de natureza salarial, por ser uma parcela paga originada da relação de trabalho, pois está atrelada diretamente ao exercício laboral do atleta, pois esse participar de eventos esportivos, cujo clube empregador negocia o direito de transmissão das partidas entendendo, analogamente como valores pagos a título de gorjeta devendo integrar o salário do empregado, mesmo pago por terceiro. No que diz respeito à doutrina sobre o tema, é que a discussão quanto a natureza jurídica dessa verba tem contraprestação de natureza civil, modificada pela 12.395/11, que alterou a Lei Pelé. No entanto, compete a Justiça do Trabalho julgar casos relacionados ao tem, pois segue com fruto das relações trabalhistas¹⁴⁰. Sendo assim, atualmente se entende que direito de arena não tem natureza salarial como determina a Lei Pelé, onde tal caráter civil retira o poder de integração ao salário. Porém no entendimento do referido julgado a verba paga acerca do direito de arena se torna benéfico para o empregado, reconhecendo a natureza salarial integrando e garantindo ao atleta os reflexos no pagamento de férias com um terço constitucional, décimo terceiro salário e FGTS.

¹³⁹ **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. (Redação dada pela Lei nº 13.155, de 2015)

§ 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.

¹⁴⁰ PIACENTI, Felipe da Silveira Azadinho; ALMEIDA, Victor Hugo. As verbas recebidas pelos atletas profissionais de futebol e suas repercussões no contrato de trabalho. São Paulo: Editora LTR, 2018. Disponível em: <https://app.vlex.com/#vid/as-verbas-recebidas-pelos-593147774>. Acesso em: 14 de novembro de 2021.

O primeiro julgado que tratou do “salário-utilidade” ou salário *in natura*, decidiu de modo em que, tal salário pago pelo clube com base no art. 458 da CLT, não concedido para que fosse possível a prestação de serviço, ou seja, para que o atleta pudesse exercer seu labor fosse preciso de alimentação e moradia, mas simplesmente uma vantagem oferecida como atrativo da proposta feita ao empregado para trabalhar no clube e não em outro. Dessa forma, foi reconhecida natureza salarial, destacando uma condição mais favorável ao atleta, pois tal parcela paga incidirá nas verbas rescisórias em reflexos de décimo terceiro salário, férias e FGTS. No segundo julgado, que também trata do reconhecimento do salário *in natura* ou salário utilidade, a jurisprudência entendeu que a parcela paga é de natureza indenizatória, pois com base que a moradia e alimentação fornecidas pelo clube eram indispensáveis para a prestação de serviço. No entanto, a Convenção Coletiva de Trabalho dos Atletas Profissionais do Rio Grande do Sul, reconhece a moradia e alimentação como salário *in natura*, onde é previsto os reflexos que incidem acerca das verbas de natureza salarial, porém como não sendo trazida aos autos não foi possível reconhecer. Nesse caso, a doutrina entende que para ter reconhecimento de natureza salarial o salário *in natura* deverá ser concedido em decorrência do contrato de trabalho, ou seja, para aperfeiçoar uma melhor execução ser um atrativo a mais para aquele emprego e não sendo de utilização necessária para prestar serviços¹⁴¹.

Diante disso, as decisões analisadas juntamente com os posicionamentos doutrinários demonstraram que a natureza jurídica dessas verbas, tem um caráter de natureza salarial mais forte, considerando que a natureza salarial é mais benéfica ao trabalhador, pois garantem mais direitos que a Lei específica e a CLT dispõe, quanto as verbas de natureza indenizatória é importante sempre observar o caso concreto e a interpretação da lei para que seja evitado qualquer tentativa de fraude a legislação trabalhista. Portanto, a pretensão dessa pesquisa jurisprudencial foi, simplesmente, analisar qual o comportamento e entendimento dos julgados a respeito das principais verbas pagas ao atleta profissional de futebol em relação a norma mais benéfica, onde na maioria das situações a lei abrange a favor do trabalhador.

¹⁴¹ RAMOS, Rafael Teixeira. Salário Utilidade (salário *in natura*) do jogador profissional. **LEI EM CAMPO - O CANAL DO DIREITO DESPORTIVO**, 2020. Disponível em: <<https://leiemcampo.com.br/salario-utilidade-salario-in-natura-do-jogador-profissional/>>. Acesso em: 15 de novembro, de 2021.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em vista dos argumentos apresentados, a presente pesquisa buscou tratar de um tema bastante discutido nos Tribunais do Trabalho no Brasil e no Superior Tribunal Federal, acerca do Direito do Trabalho Desportivo, onde foi pesquisado na prática qual o entendimento se tem a respeito da natureza jurídica das verbas pagas ao atleta profissional de futebol. Por se tratar de uma área bastante específica e regida por lei própria na seara trabalhista, buscou destacar alguns pontos da Lei da Especial juntamente com a CLT, sobre o Contrato Especial de Trabalho Desportivo, onde voltado ao futebol puderam ser analisadas as especificidades desse contrato e das principais verbas pagas ao atleta, mas sob um olhar também da regra da CLT, que trata majoritariamente do trabalhador comum mesmo havendo a especificidade da profissão do jogador de futebol e o cumprimento da legislação especial, as regras da CLT devem ser levadas em consideração e aplicadas para proteger o trabalhador hipossuficiente na relação de trabalho.

Primeiramente, para concluir as questões do presente trabalho, foi necessário fazer uma base histórica da regulamentação do esporte e principalmente do futebol, como uma atividade profissional, onde se apresenta o contrato de trabalho nas relações trabalhista e se expõe a necessidade de um dos princípios basilares do direito do trabalho destacando o princípio da proteção ao trabalhador, onde posteriormente na pesquisa será de total importância, para assim, adentrar acerca do contrato especial de trabalho desportivo.

Dessa forma, ao trazer as características do contrato especial de trabalho desportivo, se destacam as peculiaridades de tal contrato, principalmente acerca da profissão de jogador de futebol. Ao abordar as características se consegue diferir do contrato do trabalhador comum, pois ao expor as peculiaridades do contrato especial de trabalho desportivo, se observou o seu formato, duração que necessita de prazo determinado, conteúdo devendo ser formal por escrito, com uma jornada de trabalho atípica do trabalhador comum, pois há regime de concentração, diferenciais quando há interrupção e suspensão em relação às férias dos atletas, períodos na seleção, além de direitos e deveres entre entidades de prática desportiva empregador e atleta profissional empregado e quando necessário a rescisão do contrato de trabalho, seja indiretamente ou por justa causa.

No caso da remuneração e salário, foi abordado o assunto que tem conteúdo

chave da pesquisa, pois foi tratado detalhadamente a especificação de cada uma das verbas recebidas pelo atleta profissional de futebol. O apontamento da verba paga a título de “luvas”, a qual se dá na celebração do contrato entre clube e atleta, o “bicho”, onde por atingir objetivos específicos para o clube e pactuados em contrato serão realizados pagamentos e o salário-utilidade que é oferecido como uma vantagem, sendo um atrativo para que o atleta veja como uma boa proposta do clube. Além dessas verbas citadas, pela peculiaridade da profissão do atleta profissional de futebol, esse também recebe um percentual de direito de arena do clube empregador, na qual negocia os direitos de transmissão das partidas e campeonatos em que os atletas vão disputar. Ainda assim, foi tratado o direito de imagem em seu conceito a respeito do direito da personalidade, que é individual e intransmissível, podendo a penas ser cedida quando pactuada e autorizada pela parte cedente. Ademais, trazida a questão das características do contrato de licença do uso de imagem a sua principal função em relação ao futebol, onde tem a característica do contrato é a natureza civil, mas ao abordar realmente a prática no âmbito do futebol, se observou as fraudes acerca desse contrato, no intuito de fraudar a legislação trabalhista confundindo com o pagamento de salário e pagamento a título de imagem.

Assim sendo, buscou análise das jurisprudências e doutrinas das principais verbas pagas ao atleta profissional de futebol. Porém antes dessa análise dos julgados, foi necessário trazer as competências do Direito do Trabalho Desportivo, para que fosse possível entender em quais âmbitos são julgados ou resolvidos os litígios, principalmente no futebol. Tendo como início a justiça desportiva nos tribunais, passando para uma maior demanda na justiça do trabalho, e hoje buscando alternativas para resoluções acerca da conciliação e arbitragem, com um destaque para o futebol brasileiro que tem, hoje, uma via através da câmara nacional de resoluções e disputas, CNRD, sendo um órgão regido pela CBF para tratar de questões relacionadas ao futebol em questões materiais.

Em seguida, adentra ao enfoque principal da pesquisa, através do viés do princípio da proteção em relação à decisão mais benéfica ao trabalhador, passou-se analisar os julgados acerca das principais verbas pagas ao atleta profissional de futebol. Nesse caso, os julgados analisados foram acerca das verbas de “Luvas”, “Bicho”, “Direito de Arena”, “Direito de Imagem” e “Salário-utilidade”. No entanto, nesses julgados a principal questão a ser analisada era saber qual a natureza

jurídica dessas verbas se eram de natureza salarial ou de natureza indenizatória e como se dava aplicabilidade quanto à natureza salarial, e de qual forma a jurisprudência entendia quando a natureza jurídica era indenizatória. Exatamente neste intuito que a presente pesquisa através dos julgados e da doutrina, abordou com destaque o entendimento da natureza salarial dessas principais verbas pagas ao atleta, pois a especificidade do trabalho do atleta profissional de futebol não pode ser levada como a exceção, mas sim como a regra como qualquer outra profissão regida pela CLT, onde por mais que se tenha uma legislação especial, a Lei Pelé, que rege as principais questões relacionadas ao trabalho do jogador de futebol, a CLT, detém um peso muito importante juntamente com Lei Pelé, fazendo com que se firme os entendimentos jurisprudenciais com viés protetivo ao trabalhador, pois consegue de alguma forma dar mais segurança jurídica no âmbito do futebol profissional.

Dessa forma, pelo fato do futebol, ou do atleta profissional de futebol ser uma profissão que envolve muitas questões emocionais daqueles que estão em busca de um sonho de ascender profissionalmente com o esporte e automaticamente uma melhor condição na vida financeira, sendo uma das principais motivações para esses atletas, a prática na maioria das vezes se torna cruel, pois esse contexto, mais da metade dos atletas profissionais de futebol no Brasil, recebem em torno de um salário-mínimo mensal, ou melhor, quando realmente recebem o seu salário.

Sendo assim ao buscar as decisões analisadas da pesquisa o intuito foi justamente trazer um entendimento de situações da maior parte dos jogadores de futebol no Brasil, em sua maioria daqueles que ganham um salário mínimo para exercer o seu labor, pois é com viés desse atleta, empregado, que recebe um salário-mínimo, visto que, quando há o pagamento dessas principais verbas ao serem reconhecidas como de natureza salarial, seja pela doutrina ou jurisprudência, traz maior compromisso e responsabilidade na obrigação do clube empregador, principalmente os de menor expressão, pois na busca desse sonho muitas vezes o atleta acaba passando por dificuldades, e muitas vezes sem perceber submetendo-se a situações de fraude, sem saber que está sendo prejudicado.

Portanto, o Direito do Trabalho, deve ter o cuidado para garantir a proteção dos direitos do atleta trabalhador para que tenha um mínimo de dignidade para conseguir exercer o seu labor. Assim sendo, é possível considerar que na maior parte dos entendimentos jurisprudenciais tem-se aplicado que as principais verbas

que pagam ao atleta profissional de futebol são de natureza salarial, considerando as verbas de natureza indenizatória somente quando não há ocorrência de fraude. Contudo, destaca-se, que os resultados do presente trabalho não são completamente conclusivos, na medida em que há entendimentos divergentes, considerando ser um tema em constante discussão pela amplitude da matéria, sendo que em casos já decididos podem não atender os entendimentos como majoritário ou pacífico.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Francisco Rossal de; e COIMBRA, Rodrigo. Direito do trabalho – I. São Paulo: LTr, 2014.

Delgado, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: Obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019. E-book.

NASCIMENTO, Antônio Rodrigues. Primeiro Tempo – Do Jogo ao Negócio. **Futebol & e relação de consumo**. Barueri: Minha Editora, 2013.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015. E-book.

Góes, Marcelo; Cáus, Cristiano. Direito aplicado a gestão do esporte, 1ª edição. São Paulo: Editora Trevisan, 2013. E-book.

VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da. Manual de Direito do Trabalho Desportivo. 3ª Edição. São Paulo: LTr, 2020.

Barreiros, Neto Jaime. **Direito Desportivo**. Curitiba: Juruá, 2010. E-book.

GOMES, Orlando. Contratos. 27ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019. E-book.

MOTA PINTO, Carlos Alberto. **Teoria geral do direito civil**. 4. Ed. por Antonio Pinto Monteiro e Paulo Mota Pinto Coimbra: Coimbra Editora, 2005.

Leite, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 13ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. E-book.

MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 11ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. E-book.

COIMBRA, Rodrigo. O princípio da proteção – raiz sociológica do Direito do Trabalho. In: Direitos Sociais e Políticas Públicas. GOMBAR, Jane, ALBERNAZ, Renata Ovenhausen; HENKE, Silvana Lucia (Orgs.). Pelotas: Editora da UFPEL, 2016.

DE DORNELES, Leandro do Amaral. O direito das relações coletivas de trabalho e seus princípios fundamentais: a liberdade associativa laboral. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, v. 76, n. 2, p. 84-108, abr./jun. 2010.

SPINELLI, Rodrigo. A cláusula penal nos contratos dos atletas profissionais de futebol. São Paulo: LTr, 2011.

RAMOS, Rafael Teixeira. Da cláusula penal às cláusulas Indenizatória e Compensatória do Contrato de Trabalho Desportivo in MELO FILHO, Álvaro; SÁ FILHO, Fábio Menezes de; SOUZA NETO, Fernando Tasso de; RAMOS, Rafael Teixeira (coord.). Direito do Trabalho Desportivo – Homenagem ao professor Albino Mendes Baptista – Atualizado com a Lei que alterou a Lei Pelé – lei nº 12.395 de 16 de março de 2011. São Paulo: QuartierLatin, 2012.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. Contrato de Trabalho de Atleta Profissional. In: AIDAR, Carlos Miguel. (org). **Curso de Direito Desportivo**. São Paulo: Ícone, 2003.

RESENDE, Ricardo. Direito do Trabalho. 8ª Edição. São Paulo: Método, 2020. E-book.

SOARES, Jorge Miguel Acosta História do futebol e da profissão de atleta. São Paulo: Editora LTR, 2018. Disponível em: <https://app.vlex.com/#vid/historia-do-futebol-da-751397681>. Acesso em: 16 de mar de 2021.

Decreto-Lei nº 5.542, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT). Disponível em: < Del5452compilado (planalto.gov.br)>

Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998 (Lei Pelé). Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9615Compilada.htm>

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>

Lei nº 12.395, de 16 de março de 2011. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12395.htm>

Legislação Informatizada - DECRETO-LEI Nº 5.342, DE 25 DE MARÇO DE 1943 - Publicação Original. Disponível em: < <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5342-25-marco-1943-415517-publicacaooriginal-1-pe.html>>

Legislação Informatizada - DECRETO-LEI Nº 3.199, DE 14 DE ABRIL DE 1941 - Publicação Original. Disponível em: < <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-3199-14-abril-1941-413238-publicacaooriginal-1-pe.html>>

Legislação Informatizada - Decreto nº 53.820, de 24 de Março de 1964 - Publicação Original < <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1960-1969/decreto-53820-24-marco-1964-393794-publicacaooriginal-1-pe.html>>

PIACENTI, Felipe da Silveira Azadinho; ALMEIDA, Victor Hugo. As verbas recebidas pelos atletas profissionais de futebol e suas repercussões no contrato de trabalho. São Paulo: Editora LTR, 2018. Disponível em: <https://app.vlex.com/#vid/as-verbas-recebidas-pelos-593147774>. Acesso em: 14 de novembro de 2021.

RAMOS, Rafael Teixeira. Salário Utilidade (salário in natura) do jogador profissional. **LEI EM CAMPO - O CANAL DO DIREITO DESPORTIVO**, 2020. Disponível em: <<https://leiemcampo.com.br/salario-utilidade-salario-in-natura-do-jogador-profissional/>>. Acesso em: 15 de novembro, de 2021.

RIO GRANDE DO SUL. TRT-4 – RO 0020274-30.2017.5.04.0332, Relator Desembargador: Desembargador Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa, 11ª Turma, 04/10/2018. Disponível em: <[SALA, Affonso Samuel. Contrato de licença de uso de imagem de atleta profissional de futebol. 2019. Disponível em: <<https://www.rkladvocacia.com/contrato-de-licenca-de-uso-de-imagem-de-atleta-profissional-de-futebol/>>. Acesso em: 04 de novembro de 2021.](https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/NlhfLJdhKdP1fsI5S10-Mg?&em=REVELIA.+PENNA+DE+CONFISS%C3%83O.+ART.+844DA+CLT.+A+revelia+e+a+consequente+pena+de+confiss%C3%A3o+aplicada+ao+reclamado%2C+que+n%C3%A3o+compareceu+%C3%A0+audi%C3%Aancia+para+o+qual+estava+regularmente+notificado%2C+induz+%C3%A0+presun%C3%A7%C3%A3o+de+veracidade+quanto+aos+fatos+alegados+na+peti%C3%A7%C3%A3o+inicial%2C+diante+da+aus%C3%Aancia+de+elementos+de+prova+em+sentido+contr%C3%A1rio.>. Acesso em: 14/11/2021.</p>
</div>
<div data-bbox=)

CARVALHO. VASCONCELOS CARLA. “ Curso de Direito desportivo Sistêmico, V. II - A imagem do Atleta” Editora: QuartierLatin do Brasil.2010. p.602- 604.

D'EL-REI, Iran Barbosa; D'EL-REI, Iran dos Santos. **A exploração da imagem dos atletas profissionais de futebol**.2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-out-26/opiniao-exploracao-imagem-atletas-futebol>>. Acesso em: 05 de nov. 2021.

NASCIMENTO, Antônio Rodrigues. Primeiro Tempo – Do Jogo ao Negócio. **Futebol & e relação de consumo**. Barueri: Minha Editora, 2013.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2018.

Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2021. [file:///C:/Users/anh/Deskto/Recibos/1 Convencao Coletiva 2019 2021.pdf](file:///C:/Users/anh/Deskto/Recibos/1%20Convencao%20Coletiva%202019%202021.pdf)

DA SILVA, Guilherme Massola. Repouso Semanal do Atleta Profissional de Futebol - Entenda. **ATAQUE MARKETING**, 2020. Disponível em: <<https://ataquemarketing.com/direitodesportivo/repouso-semanal-do-atleta-de-futebol/>>. Acesso em: 28 de outubro. de 2021.

CARLEZZO, Eduardo. Lei Pelé, caso Bosman e o Mercosul. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-2/lei-pele-caso-bosman-e-o-mercosul/>. Acesso em 23 out. 2021.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. Contrato de Trabalho de Atleta Profissional. *In: AIDAR, Carlos Miguel. (org). Curso de Direito Desportivo*. São Paulo: Ícone, 2003. P.35.

MOTA PINTO, Carlos Alberto. **Teoria geral do direito civil**. 4. Ed. por Antonio Pinto Monteiro e Paulo Mota Pinto Coimbra: Coimbra Editora, 2005. p. 647.

GRISARD, Luis. Justiça do Trabalho ou Justiça Desportiva? 06 de mar. 2002. <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/589/Justica-do-Trabalho-ou-Justica-Desportiva>>. Acesso em: 06 de nov. 2021.

RODRIGUES, Francisco Xavier Freire; FONSECA, Christiany Regina. ANÁLISE SOBRE O DIREITO DE IMAGEM DO JOGADOR DE FUTEBOL. **Motrivivencia: Diversidades socioculturais na Educação Física**. Santa Catarina. v.23, n.37, p. 134-155, 2011. DOI: <https://doi.org/10.5007/2175-8042.2011v23n37p134>. Disponível

Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2021. [file:///C:/Users/anh/Desktop/Recibos/1 Convencao Coletiva 2019 2021.pdf](file:///C:/Users/anh/Desktop/Recibos/1%20Convencao%20Coletiva%202019%202021.pdf)

GALHEGO, Julia. **Câmara Nacional de Resolução de Disputas (CNRD) da CBF**. 18 de out, 2017. <https://marcellobenevides.com/camara-nacional-de-resolucao-de-disputas-da-cbf/#l_-_O_que_e_a_Camara_Nacional_de_Resolucao_de_Disputas>. Acessado em: 06 de nov, 2021.

RIO GRANDE DO SUL. TRT-4 – RO 0020729-14.2014.5.04.0004, Relator Desembargador Luiz Carlos Pinto Gastal, 3ª Turma, 26/04/2017. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/MLP9UHDMgi50WvalnrYPeA?>>.

CEÁRA. TRT - 7 – RO 001934-72.2016.5.07.0014, Relator Desembargador: Jefferson Quesado, 2ª Turma, 11/02/2019. Disponível em: <<https://trt-7.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/676523755/recurso-ordinario-ro-19347220165070014/inteiro-teor-676523766>>. Acesso em: 14/11/2021.

BRASÍLIA. TST - RECURSO DE REVISTA: RR 211000-59.2007.5.02.0463. ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. "LUVAS" E "BICHOS". NATUREZA JURÍDICA SALARIAL. LEIS N. 9.615/98 E 12.395/2011. Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado. Terceira turma do Superior Tribunal do Trabalho. 23/05/2014. <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#2d2c44b2ebd88b68d2e71ef85342cb31>>. Acesso em: 06 de nov. 2021.

RIO DE JANEIRO. TRT1 – RO 01007214320165010002, Relator Desembargador: EDITH MARIA CORREA TOURINHO, 10ª Turma, 11/10/2017. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/bitstream/1001/1312770/1/01007214320165010002-DEJT-11-10-2017.pdf>>

RIO GRANDE DO SUL. TRT-4 – RO 0020274-30.2017.5.04.0332, Relator Desembargador: Desembargador Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa, 11ª Turma, 04/10/2018. Disponível em: <[RIO GRANDE DO SUL. TRT-4 - RO 0020932-41.2017.5.04.0013, Relator Desembargador: Marcelo José Ferlin D'ambroso, 8ª Turma, 05/08/2021. Disponível em: <\[https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/gc_9-6Agjd7edBmen59Z_g?>\]\(https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/gc_9-6Agjd7edBmen59Z_g?>\). Acesso em: 09/11/2021.](https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/NlhflJdhKdP1fsI5S10-Mg?&em=REVELIA.+PENNA+DE+CONFISS%C3%A3O.+ART.+844DA+CLT.+A+revelia+a+a+consequente+pena+de+confiss%C3%A3o+aplicada+ao+reclamado%2C+que+n%C3%A3o+compareceu+%C3%A0+audi%C3%Aancia+para+o+qual+estava+regularmente+notificado%2C+induz+%C3%A0+presun%C3%A7%C3%A3o+de+veracidade+quanto+aos+fatos+alegados+na+peti%C3%A7%C3%A3o+inicial%2C+diante+da+aus%C3%Aancia+de+elementos+de+prova+em+sentido+contr%C3%A1rio.>. Acesso em: 09/11/2021.</p></div><div data-bbox=)

Mais da metade dos jogadores de futebol vivem com um salário mínimo. Disponível em: <http://edicaodobrasil.com.br/2021/07/09/mais-da-metade-dos-jogadores-de-futebol-brasil-vivem-com-um-salario-minimo/>

DE SOUSA, Fabricio Trindade. NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO DESPORTO BRASILEIRO. Rev. TST, São Paulo, vol. 84, no 3, jul/set 2018.

RAMOS, Rafael Teixeira. Salario Utilidade (salario in natura) do jogador profissional. **LEI EM CAMPO - O CANAL DO DIREITO DESPORTIVO**, 2020. Disponível em: <<https://leiemcampo.com.br/salario-utilidade-salario-in-natura-do-jogador-profissional/>>. Acesso em: 28 de outubro. de 2021.