



**DIREITO DESPORTIVO: O CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA
PROFISSIONAL DE FUTEBOL SEGUNDO A LEI PELÉ**

**SPORTS LAW: THE EMPLOYMENT CONTRACT OF THE PROFESSIONAL
SOCCER ATHLETE ACCORDING TO THE PELÉ LAW**

Isabely Machado de Carvalho¹
Elizeu Luiz Toporoski²

RESUMO

No presente estudo salienta-se as características e peculiaridades do contrato especial de trabalho do atleta profissional de futebol junto ao clube que o contrata. A relação jurídica no âmbito do direito trabalhista possui diferentes formas de atuação, sendo a modalidade de atleta desportivo o principal foco desse artigo, todavia, para que sejam analisadas as características desse tipo de trabalho faz-se necessário o entendimento de que forma se compõe uma relação jurídica e um contrato de trabalho no âmbito do Direito do Trabalho, bem como o viés constitucional na forma de princípios garantindo que seja justo para ambas as partes que compõe a relação de trabalho. No entanto, ao analisar na prática como é aplicado a Lei Pelé nos contratos e nas situações do cotidiano de um atleta, tais como seu uso de direito de imagem ou ainda quais as sanções em caso de descumprimento de uma determinação legal com o consequente afastamento deste no treinamento. Por fim, através de entendimento jurisprudencial foi elucidado na prática uma lide que envolva pretensões distintas por clube e atleta profissional e de que maneira é desenvolvido o seu julgamento.

Palavras-Chave: Direito trabalhista. Desportivo. Contrato.

ABSTRACT

This study highlights the features and peculiarities of the special work contract of the professional soccer athlete with the club which hires him. The legal relationship in the scope of Labor Law has different forms of performance, the athlete being the main focus of this article, however, in order to analyze the characteristics of this type of work, it is necessary to understand how a legal relationship is composed and a labor contract within the scope of Labor Law, as well as constitutional bias in the form of principles,

¹Graduanda em Direito, Universidade do Contestado. Campus Mafra. Santa Catarina. Brasil. E-mail: isabely.carvalho@aluno.unc.br.

²Graduado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Pós-Graduação (especialização) em Direito Público pela Escola da Magistratura Federal do Paraná/Faculdades Integradas do Brasil. Mestre em Direito pelo Programa de Mestrado em Direitos Fundamentais e Democracia pelo Centro Universitário Unibrasil. Chefe de Cartório da 1ª Vara Cível de Mafra/SC. Professor de Direito na Universidade do Contestado (UnC). Santa Catarina. Brasil. E-mail: elizeu.toporoski@gmail.com.

ensuring that it is fair for both parties that compose the employment relationship. However, it seeks to analyze, in practice, how the Lei Pelé is applied in contracts and in daily situations of an athlete, such as its use of image rights or even the sanctions in case of non-compliance with a legal determination with the consequent removal from training. Finally, an attempt was made to elucidate through jurisprudential understanding how a case involving different claims by club and professional athlete is analyzed in practice.

Keywords: Law labor. Sports. Contract.

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo visa mostrar as diferenças existentes entre o contrato de trabalho segundo a Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017 (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, BRASIL, 2017) e o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol seguindo as normas da Lei n. 9.615 de 24 de março de 1998 (Lei Pelé, BRASIL, 1998).

Ainda, será tratado ao decorrer do trabalho quais são os direitos do atleta profissional de futebol quando este assina contrato com um clube e de que maneira é inserido seu contrato no ordenamento jurídico brasileiro, seja na manutenção de direitos inerentes a sua profissão ou a sua imagem pessoal, citando-se como exemplo o direito de arena ou ainda direito de imagem pago ao jogador que serão tratados com maior ênfase a seguir.

Antes de adentrar ao tema principal com uma análise mais aprofundada, necessário se faz o entendimento conceitual da parte principiológica que norteia todas as relações que o direito permite, seja ela na esfera trabalhista, como será demonstrado ou ainda na esfera cível. Princípios constitucionais basilares são imprescindíveis para melhor análise das interações entre as pessoas, bem como facilita a compreensão em quais são os seus direitos e de que maneira devem ser tratadas quando estiverem em uma situação negocial.

Ressalta-se ainda a relevância dos demais princípios fundamentais estabelecidos na Constituição Federal de 1988 que garantem aos indivíduos um tratamento justo em quaisquer circunstâncias da sua vida, havendo proteção integral de seus direitos como cidadão, incluindo no seu texto legal e com base na interpretação dele, encontra-se o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana que deve

assegurar no âmbito do Direito do Trabalho e na relação de trabalho um tratamento justo e igualitário aqueles que lhe compõe.

Um princípio infraconstitucional com maior abrangência é o Princípio da Boa-Fé, presente em todas as negociações e relações, busca-se através dele vislumbrar a honestidade e estabilidade no cumprimento daquilo que foi acordo entre as partes, inclusive na relação negocial de emprego com o empregador, afastando-se a ideia de usurpar da confiança depositada por aquele que garantiu a sua parte no negócio jurídico.

Justamente nessa relação de emprego, teoricamente eivada de boa-fé entre as partes que se faz valer a compreensão inicial do negócio jurídico, pois é nela que serão discutidos os direitos e os deveres das partes que compõe o acordo e com base nos princípios elencados no ordenamento jurídico juntamente com a prática corriqueira do dia a dia que se é estabelecida a mencionada relação e através dela pode-se visualizar quais são os direitos do trabalhador, com foco no atleta profissional de futebol.

Ainda, nessa mesma relação de trabalho que se forma um contrato de trabalho e se desenvolve a prática de um serviço. As características desse contrato e dessa relação de trabalho na ótica do direito trabalhista é um ponto bastante difundido no decorrer presente estudo que se busca elucidar de forma clara e objetiva como acontecem e se caracterizam essas relações, com destaque maior nos critérios estabelecidos pela legislação específica do atleta de futebol.

Dentro dessa perspectiva, surge a modalidade especial de relação de emprego e contrato de trabalho que é a formada pelo atleta profissional de futebol e o clube que o emprega, havendo suas peculiaridades quando comparado com o contrato de trabalho genérico a começar pela legislação que o rege a conhecida Lei nº 9.615 de 1998 ou popularmente conhecida como Lei Pelé. Essa previsão legal define como deve acontecer a relação entre clube e atleta, e ainda concerne as partes quais são direitos e deveres de ambos.

A pesquisa em relação ao tema teve como base o caráter qualitativo na análise de artigos e entendimentos doutrinários vigentes em nosso ordenamento jurídico e através desses ensinamentos, buscou-se demonstrar as relações mencionadas acima. De outro norte, por meio do método dedutivo foram trazidos entendimentos jurisprudenciais acerca dos direitos a serem garantidos ao atleta profissional quando

este possui uma pretensão em relação ao clube empregador e quais são os requisitos comprobatórios para que na prática sejam deferidos tais direitos, como por exemplo o uso de direito de imagem do atleta, bem como na abordagem no que tange a formação do contrato de trabalho pactuado entre as partes envolvidas.

Tendo em vista que o futebol é um importante símbolo para o país, podendo assim, adotar o título de patrimônio cultural imaterial do brasileiro. Sendo por anos o dono de importantes títulos e contando com os melhores atletas, o Brasil é conhecido mundialmente como “País do Futebol”, pois é através dele que muitos brasileiros mostram a herança genética e cultural herdada dos descendentes fazendo com que muitos atletas brasileiros se destaquem mundialmente.

Além do mais, o presente estudo se faz necessário no sentido de demonstrar a sociedade essas relações trabalhistas muitas vezes pouco faladas no grande público, vez que o tema é atual e ainda geram algumas dúvidas quanto a sua aplicação no caso concreto. Resta informado que o trabalho desenvolvido procura estabelecer a todos aqueles que buscam entender a disposição ordenada do contrato especial de trabalho do atleta profissional de futebol e como ele se aplica na prática, com todos os direitos dispostos e deveres a serem cumpridos tanto por ele quanto pelo seu clube que o contrata.

Em uma primeira análise, busca-se o entendimento sobre os princípios constitucionais de um modo geral e na sequência aqueles próprios do direito do trabalho. Logo em seguida, é conceituado a relação de emprego entre as partes envolvidas e de que maneira essa relação caracteriza o negócio jurídico pactuado no âmbito trabalhista.

Na segunda metade do presente trabalho, o enfoque passa a ser o contrato de trabalho decorrente da relação formada entre as partes inclusive no que diz respeito a contratação de atleta profissional de futebol de forma específica e quais são as diferenças e semelhanças entre o contrato regido pela Consolidação das Leis do Trabalho e a legislação específica que regula a relação entre clube e jogador de futebol.

Ao final, com base na legislação vigente e nos conceitos estabelecidos foi apresentada análise jurídica de caso concreto referente ao modo em que se estabelece a relação de atleta profissional de futebol com o clube, bem como quais os

obstáculos enfrentados por este no que tange a sua remuneração e contrato de direito de imagem.

2 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO E CONCEITO DE RELAÇÃO DE EMPREGO

Ao iniciar este trabalho faz-se necessário o estudo acerca dos princípios inerentes ao direito trabalho devida a sua importância para entender as relações entre as pessoas no que diz respeito ao trabalho ou emprego.

Contudo, antes de analisar especificamente os principais princípios que abrangem o direito do trabalho é imprescindível entender o que é um princípio que servem de alicerce ou de garantia de certeza a um conjunto de juízos, ordenados de um sistema de conceitos relativos à dada porção da realidade. Às vezes também se denominam princípios certas preposições, que mesmo não sendo evidentes ou resultantes de evidências, são assumidas como fundantes de validade de um sistema particular de conhecimentos, como seus pressupostos necessários (REALE, 1999).

Pode-se dizer que os princípios conforme conceituados pelo autor acima, possuem um condão de juízo fundamental que garantem um conjunto ordenado sistemático. Basicamente os princípios irão servir para o alicerce da base do ordenamento jurídico existente. Há previsão legal acerca de alguns princípios fundamentais que norteiam todo o alicerce jurídico do direito do trabalho, aplicando inclusive seus ditames que vislumbram garantir aos indivíduos os seus direitos quando estão diante de uma relação de trabalho ou emprego.

Ainda, em relação a estes princípios constitucionais, Leite (2018, p. 88-89) explica que:

Há princípios constitucionais gerais aplicáveis às relações de trabalho e emprego, como os previstos no art. 5º, como o princípio da razoabilidade ou proporcionalidade; o princípio da inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à segurança e à igualdade; o princípio que veda qualquer forma de tortura ou tratamento degradante; o princípio da legalidade; o princípio da liberdade de manifestação do pensamento, de crença e de religião; o princípio da inviolabilidade à intimidade, a vida privada, a honra e a imagem; o princípio da liberdade de trabalho, ofício e profissão; princípio da liberdade de reunião e o princípio do acesso à justiça em caso de lesão ou ameaça a direito social trabalhista, etc.

Assim, com ênfase no pensamento supracitado pode-se afirmar que os princípios estabelecidos na Constituição Federal de 1988 serão aplicáveis às relações de trabalho e emprego, com ênfase nos princípios da igualdade, legalidade, liberdade de trabalho, ofício e profissão, eis que comumente eles estão presentes na esfera trabalhista além da constitucional.

Um princípio presente na Constituição Federal e que norteia basicamente todas as relações, inclusive aquelas praticadas no âmbito do direito do trabalho é o princípio da dignidade da pessoa humana, sendo ela imprescindível para uma vida justa em todas as ações e circunstâncias inerentes ao cidadão, evitando qualquer situação que possa degradar ou ter caráter desumano, garantindo assim a existência ativa e responsável entre todos os seres humanos.

Em seguida, junto ao princípio da dignidade da pessoa humana está o princípio do valor social do trabalho que se caracteriza por garantir que o ser humano não seja tratado ou como instrumento no ambiente de trabalho, aplicando-lhe um valor social. Contudo, nas palavras de Leite (2018, p. 86) “para ter um valor social, o trabalho deve proporcionar a dignificação da pessoa por meio de um trabalho decente. Violam o princípio em causa todas as formas de trabalho em regime de escravidão”.

Além desses princípios fundamentais, há outros princípios constitucionais gerais aplicáveis às relações de trabalho e emprego, como os previstos no art. 5º, como o princípio da razoabilidade ou proporcionalidade; o princípio da inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à segurança e à igualdade; o princípio que veda qualquer forma de tortura ou tratamento degradante; o princípio da legalidade; o princípio da liberdade de manifestação do pensamento, de crença e de religião; o princípio da inviolabilidade à intimidade, a vida privada, a honra e a imagem; o princípio da liberdade de trabalho, ofício e profissão; princípio da liberdade de reunião e o princípio do acesso à justiça em caso de lesão ou ameaça a direito social trabalhista, dentre outros já consagrados em nosso ordenamento jurídico (LEITE, 2018).

Por outro lado, existem os princípios próprios do direito do trabalho que garantem principalmente ao empregado condições igualitárias e dignas na relação de trabalho junto ao empregador, eis a sua notória hipossuficiência na relação jurídica. O primeiro princípio abrangido nessa esfera é o princípio do *in dubio pro operario* – na dúvida, a interpretação é a favor do empregado. “À luz desse princípio combinado com o princípio *in dubio pro misero*, propunha-se que a decisão do operador jurídico

deveria dirigir-se em benefício do trabalhador em caso de dúvida” (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2018, p. 120).

É com base neste princípio que garante ao empregado, em caso de uma dúvida razoável, a decisão em seu favorecimento, eis que notavelmente ele faz parte do lado menos favorável no processo devida a sua vulnerabilidade judicial em frente a uma empresa de grande porte, por exemplo. Ou seja, esse princípio acima de tudo busca a proteção do trabalhador.

Na sequência, o princípio da norma mais favorável busca garantir ao empregado quando se tratar de duas normas jurídicas trabalhistas relacionadas à mesma temática o posicionamento que lhe for mais benéfico, independentemente da sua posição na hierarquia das normas.

Em similaridade com o princípio acima mencionado, existe o princípio da condição mais benéfica que concerne na aplicação da norma trabalhista em detrimento do empregado, ou seja, existindo uma condição ou cláusula anterior oriunda de norma jurídica preexistente (ex.: cláusula de regulamento de empresa contendo uma vantagem para o empregado), sobrevier outra norma versando sobre a mesma matéria, prevalecerá aquela, anteriormente criada, salvo se a norma posterior for mais benéfica ao empregado (LEITE, 2018).

É garantido ao empregado a aplicação da norma que melhor lhe favorecer, ainda que outra norma versando sobre o mesmo assunto seja instituída, caso a anterior seja mais benéfica irá prevalecer sobre a nova, buscando-se garantir a eficácia da aplicação do princípio da condição mais benéfica.

Outro princípio imprescindível para continuidade do presente estudo é o princípio da boa-fé, consistindo:

Na afirmação de que as partes na relação de emprego devem agir com lealdade, cumprindo honestamente as obrigações assumidas. Empregado e empregador devem ser sinceros, leais e honestos, não só no ato da contratação, como no desenrolar da prestação dos serviços. Na sua aplicação, revela-se a existência de dois aspectos: a) o negativo de não lesar a ninguém; b) positivo, agir de maneira ativa na execução da obrigação prometida, respeitando os direitos da outra parte e de terceiro (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2018, p. 132).

Com base no acima afirmado pelos autores, não seria diferente a aplicação do princípio da boa-fé no direito trabalhista pois se trata de uma relação entre partes que

deverão sempre ser observados os fatores da lealdade, honestidade e sinceridade entre empregador e empregado, pois é o que se espera das pessoas na atual sociedade moderna e desenvolvida.

Neste trabalho, para fins didáticos, buscou-se apresentar alguns dos princípios que estabelecem a base dos direitos trabalhistas, especialmente os que estão relacionados ao tema do presente artigo, visando auxiliar na abordagem do tema que envolve a relação de emprego.

A relação de trabalho pode ser conceituada como uma relação jurídica em que o prestador dos serviços é uma pessoa natural, tendo por objeto a atividade pessoal, subordinada ou não, eventual ou não, e que é remunerada (ou não) por uma pessoa natural ou pessoa jurídica. Portanto, relação de trabalho é gênero, sendo a relação de emprego uma de suas espécies. Logo, pode-se afirmar que relação de trabalho abrange a relação de emprego que por sua vez é uma vertente que cria um vínculo jurídico entre empregado e empregador (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2018).

Por outro lado, existe a figura da relação de emprego que para Jorge Neto e Cavalcante (2018, p. 239), ela é “um contrato, cujo conteúdo mínimo é a lei, possuindo como sujeitos, de um lado, o empregado (pessoa natural) que presta serviços, e, de outro lado, o empregador, em função de quem os serviços são prestados”.

A legislação brasileira procura definir a relação de emprego pela subordinação, habitualidade a serem cumpridas pelo empregado mediante a prestação de um salário em troca do serviço prestado ao empregador. Outro ponto que merece destaque no que tange a relação de emprego é a corrente doutrinária que estuda a chamada teoria contratualista para definir a mencionada relação (BRASIL, 2017).

A teoria contratualista sustenta que a relação empregatícia é de natureza contratual, porquanto ninguém é empregado ou empregador se não manifestar livremente a sua vontade em tal sentido. Essa teoria tem origem no Direito Romano, que incluía o trabalho e a mão de obra entre as espécies de locação (LEITE, 2018).

Dentre os autores citados a teoria contratual é melhor aceita, pois, no entendimento abordado a relação de emprego emerge da livre vontade e manifestação das partes, realizando assim todas as características presentes no art. 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e manifestando o negócio jurídico acordado entre empregado e empregador (BRASIL, 2017).

3 AS CARACTERÍSTICAS DO CONTRATO DE TRABALHO E CONTRATO ESPECIAL DE ATLETA FUTEBOLÍSTICO

Antes de estudar o contrato de trabalho e contrato especial de atleta propriamente ditos é interessante elucidar o que é um contrato de forma ampla e geral, sendo que esse instrumento é por excelência utilizado na caracterização dos interesses das partes para uma realização pacífica das transações ou do tráfico jurídico. Sempre foi essa a sua destinação, em todos os povos, a partir de quando abriram mão de força bruta para obtenção de circulação dos bens da vida, em prol do reconhecimento de obrigações nascidas do consenso das próprias partes (LOBO, 2017).

Cumprе ressaltar que “a ideia de um contrato absolutamente paritário é aquela ínsita ao direito privado. Duas pessoas, ao tratarem de um objeto a ser contratado, discutem todas as cláusulas, até culminarem ao momento de conclusão do contrato” (VENOSA, 2016, p. 415).

Portanto, o contrato é tratado como um instrumento necessário para realização pacífica das transações cotidianas entre partes, substituindo a força bruta e outras formas primitivas de obtenção de bens entre os povos, caracterizando-se como a representação de um negócio jurídico. Outra característica importante que o contrato possui é o mútuo consenso dos contraentes, discutindo todas as cláusulas nele presente, bem como, assumem as obrigações geradas através dele.

O conceito de contrato de trabalho não está expressamente disposto na CLT, sendo tão somente trazido por esta legislação em seus art. 442 e seguintes, contudo, a doutrina busca elucidar conceitos para defini-lo, ele pode ser um negócio jurídico pelo qual uma pessoa física (o empregado) obriga-se, de modo pessoal e intransferível, mediante o pagamento de uma contraprestação (remuneração), a prestar trabalho não eventual em proveito de outra pessoa, física ou jurídica (empregador), que assume os riscos da atividade desenvolvida e que subordina juridicamente o prestador (MARTINEZ, 2019).

Muito embora exista legislação específica para o contrato especial de trabalho do atleta profissional de futebol, as características do contrato “comum” de trabalho são aplicáveis. No entanto, a Lei Pelé apresenta particularidades quanto à forma, ao conteúdo e a duração do contrato, e justamente por isso, na classificação doutrinária

o contrato de trabalho do atleta pode ser considerado diferenciado. A propósito, o contrato de trabalho busca elucidar como se trata um negócio jurídico entre o empregado e empregador, com base nisso aquele que emprega é responsável pelos riscos da atividade, conferindo-lhe um vínculo onde o empregado se subordina juridicamente aquele que lhe garante o serviço (PELUSO, 2009).

A caracterização do contrato de trabalho se inicia a partir da sua execução, quando as partes tratam sobre os atributos qualificadores desse negócio jurídico. Rigorosamente, o tratamento dos dados caracterizadores da relação de emprego acaba por evidenciar e destacar os traços particulares do contrato de trabalho. Logo, pode-se concluir, que as características do contrato de trabalho são exatamente os mesmos da relação de emprego: pessoalidade, onerosidade, alteridade, não-eventualidade e continuidade da subordinação (MARTINEZ, 2019).

O contrato de trabalho é tratado como um negócio jurídico regulado pelo direito do trabalho que estabelece um conjunto de direitos e deveres para o empregado e para o empregador. Logo, o contrato de trabalho estabelecido na legislação trabalhista, positiva o negócio jurídico entre as partes, bem como a subordinação que este instrumento garante aquele que assume os riscos da atividade econômica. Entre suas principais características, estão a sua bilateralidade e este pertencer ao ramo do direito privado. Outro ponto que caracteriza é a sua onerosidade eis que é imposto para ambas as partes ônus e deveres, não podendo ser celebrado a título gratuito sendo de execução continuada, de modo que a prestação do trabalho e obrigação de pagar retoma todos os meses (LEITE, 2018).

Além das características formais existentes em um contrato de emprego, é de extrema importância apontar os elementos existentes para a construção física desse acordo, contando com elementos essenciais que fazem a estrutura do negócio jurídico, elementos naturais podem ser definidos como os valores a serem percebidos pelo empregado e ser pago pelo empregador, sujeito a intangibilidade salarial. Por fim os elementos acidentais são as cláusulas acessórias que acompanham os requisitos principais do contrato (MARTINEZ, 2019).

Ademais, o conceito do contrato de trabalho elucidado acima, visa positivar o negócio jurídico tratado pelo empregador e o empregado, nos moldes característicos da relação de emprego abrangida pela CLT. Essa modalidade contrato é utilizado em todas as relações do âmbito do direito do trabalho, vez que estabelecida a relação

entre as partes necessária se faz a sua demonstração através desse instrumento jurídico.

A modalidade especial de contrato de trabalho que é o foco principal do presente estudo se refere ao trabalho desportivo, ou seja, uma categoria profissional específica com suas caracterizações próprias. Contudo, antes de visualizar como se estruturam esses contratos é interessante entender quem são os sujeitos da relação laboral: atletas e clubes, bem como o vínculo jurídico existente entre eles.

No que se refere ao vínculo jurídico entre as partes no contrato especial de atleta profissional possui natureza dúplice, ou seja, ele abrange tanto a natureza desportiva quanto a trabalhista, sendo o vínculo desportivo acessório quanto ao vínculo trabalhista.

Diante disso, primeira Constituição que tratou acerca do tema foi a de 1934, qualificando o desporto como matéria educacional em seu art. 5º - XIV. Em seguida, a Constituição de 1937 um fortalecimento executivo versando de maneira extrema a concentração na regulamentação desportiva, foi criado sob a sua vigência o Conselho Nacional de Desporto – CND (BARROS JÚNIOR, 2010).

Uma nova mudança houve na Constituição de 1967 com a edição da Lei dos Direitos Autorais (Lei 5.988/1973), que previu o direito de arena; criou-se o Código Brasileiro de Justiça Desportiva e regulamentou-se a atividade de atleta de futebol profissional. Por fim, com a promulgação da Constituição Federal de 1988 a matéria desportiva teve ênfase ao atleta profissional e garantiu a autonomia interna das entidades desportivas, evitando interferências externas, inclusive estatais, que por um acaso não fossem legalmente previstas (BARROS JÚNIOR, 2010).

A respeito da natureza acessória do vínculo desportivo e sua previsão legal, Almeida e Taveira (2018, p. 16) elucidam que:

A natureza acessória e autônoma do vínculo desportivo também é percebida por dois dispositivos da Lei nº 9.615/1998. O primeiro é o §5º do artigo 28, que prevê tal diferenciação expressamente, não deixando dúvidas: 'o vínculo desportivo do atleta com entidade de prática desportiva contratante constituiu-se com o registro do contrato [...], tendo natureza acessória ao respectivo vínculo empregatício'. O segundo é o artigo 28-A da Lei nº 9.615/1998, que prevê a possibilidade deste vínculo empregatício ser associado a um vínculo civil ao invés de um trabalhista. É o caso do atleta autônomo que auferir rendimentos por conta própria, através da celebração de um contrato civil, resultando o vínculo esportivo com a entidade de prática desportiva da inscrição para participar da competição.

A autonomia e natureza acessória que compõe o vínculo desportivo foi observada pelo legislador na criação da Lei nº 9.615/1998 não havendo dúvidas que o vínculo contraído se constitui com o registro do contrato gerando vínculo trabalhista, quando se tratar de um jogador de futebol e seu respectivo clube. Diferentemente do atleta autônomo, que percebe rendimentos de forma isolada e celebra o vínculo através de um contrato civil, resultando no vínculo esportivo com a determinada entidade responsável pela prática desportiva na qual este foi inscrito, não havendo o que se falar de relação com um clube (ALMEIDA; TAVEIRA, 2018).

O tratamento específico aos sujeitos da relação, alguns países possuem conceituações diferentes em relação a isso, no Brasil, atleta profissional é aquele que tem uma remuneração fixada em contrato escrito; na Espanha, por exemplo, a pessoa que se dedicar voluntariamente à prática de determinado esporte em dentro do âmbito organizacional de um clube já pode ser considerado um atleta profissional. Sendo considerado tão somente a prática desportiva com regularidade e voluntariedade. (POSSÍDIO, 2019).

Ademais, os requisitos para formalização do contrato especial de atleta no Brasil estão dispostos nos art. 28 e 30, da Lei nº 9.615/1998, popularmente conhecida como Lei Pelé. A legislação pátria exige a necessidade do contrato ser escrito, quanto a sua forma e com duração determinada, sem a necessidade obrigatória da identificação das partes contrato escrito e duração determinada e, muito embora não tenha expressamente fixado como obrigação mínima a identificação das partes e o objeto do contrato, tal registro se revela totalmente desnecessário, porque parece indubitável que para a validade jurídica de qualquer tipo de contrato, ocorra identificação das partes contratantes e a que se refere a avença (POSSÍDIO, 2019).

Uma característica própria do contrato do atleta profissional é o requisito especial da exclusividade do jogador pertencer a uma única equipe, “especificadamente no que tange aos clubes que atuam no mercado nacional e internacional, dada a concorrência que permeia a prática, ressalvada a possibilidade de empréstimo dos jogadores mediante acordo prévio” (ALMEIDA; TAVEIRA, 2018, p. 17).

Outra característica do contrato de trabalho do jogador de futebol é que ele somente pode ser realizado quando o empregador for uma pessoa jurídica de prática desportiva, sendo assim impossível a realização desse tipo de contrato entre duas

pessoas físicas ou entre trabalhador e entidade que não possua viés desportivo (ABAL, 2012).

A remuneração do atleta referente ao negócio jurídico pactuado com o clube é outro ponto que merece ênfase no presente estudo, principalmente pelas suas peculiaridades envolvidas. A lei brasileira na prática, quando fala em remuneração pactuada em contrato especial de trabalho desportivo, seu intuito na prática geralmente é versar sobre o salário ajustado que será constado na CTPS. Já a cessão do uso de imagem, por sua vez, é pactuada em outro instrumento contratual, assim como as luvas; eventuais premiações ou bonificações, geralmente acordadas tacitamente junto com o direito de arena decorrentes de expressa previsão legal são distribuídos pelos Sindicatos dos atletas profissionais. Por muito tempo foi discutido a natureza dessas premiações e bonificações, contudo o TST decidiu que possuem natureza salarial (POSSÍDIO, 2019).

Outros aspectos no que diz respeito a remuneração/salário do atleta profissional de futebol serão abordados no próximo tópico abordado no presente estudo, visto que tratará especificadamente sobre os direitos fundamentais do trabalhador, incluindo-se o atleta de futebol.

Ainda, tratando-se acerca do direito de imagem cedido ao atleta, muitas vezes na prática ele é cedido a empresas e empresários e por estes adimplidos. No entanto, é também disposto em um contrato civil de maneira fraudulenta. Tal manobra visa diminuir o montante a ser utilizado como base de cálculo de tributos e demais verbas salariais, bem como outros benefícios como por exemplo o valor da indenização recebida pelo atleta profissional ou beneficiário por ele indicado em seguro de vida e de acidentes pessoais vinculados ao esporte contratado pela entidade (ALMEIDA; TAVEIRA, 2018).

Denota-se que o direito de imagem garantido ao atleta profissional, na prática não é percebido em tese pelo clube que o contratou, mas sim é cedido a uma empresa ou empresários que através de um contrato civil realizam tal obrigação, contudo, deve-se atentar as possíveis fraudes cometidas nesses atos desviando a finalidade a fim de diminuir o montante utilizado como base de cálculo de tributos e outras verbas salarias, bem como benefícios previstos na legislação específica que trata sobre o tema, tais como o seguro de vida e acidentes pessoais (BRASIL, 1998).

Na contratação de um atleta profissional junto ao respectivo clube é imprescindível tratar acerca dos deveres dos profissionais junto ao clube que o contrata e também as obrigações do clube contratante, nos moldes dos art. 34 e 35 da Lei Pelé (BRASIL, 1998). Foi demonstrado que é dever dos clubes proporcionar aos atletas condições necessárias para desenvolvimento das atividades inerentes a profissão, tais como à participação nas competições, treinos e demais atividades preparatórias.

Dentro dessa perspectiva, cumpre avaliar, uma situação importante e corriqueira no dia a dia dos clubes, contudo, bem controvertida: os denominados treinos em separado, ou seja, quando o atleta é colocado para aprimorar ou treinar tão somente a parte física, sendo deslocado dos treinamentos com os demais companheiros, inclusive, em muitos casos em horários distintos. Quando o legislador estabeleceu de modo especial condições para a participação dos atletas nas competições e incluiu entre elas as atividades preparatórias ou instrumentais, buscou elucidar, em tese, a ocorrência de ilegalidade na realização de treinos em separado, sem motivação específica pelo treinador junto ao atleta. Isso só não acontecerá, quando decorrer da necessidade da própria atividade, a exemplo das fases de transição para finalização de recuperações de lesões e/ou condicionamento físico para melhoria de desempenho em campo (POSSÍDIO, 2019).

Logo, denota-se que não haverá o afastamento do atleta para que ele treine em separado do restante do elenco sem a devida motivação específica, eis que o legislador se preocupou em garantir para este, condições igualitárias para a participação nas competições, necessitando desta forma da preparação adequada, o que não ocorre nos casos do afastamento. Contudo, havendo necessidade e justificativa é compreensível e legalizado o afastamento, como no exemplo citado acima (PELUSO, 2009).

Em suma, analisou-se as principais características do contrato de trabalho e contrato especial de atleta profissional, sendo num primeiro momento visualizadas aquelas inerentes ao contrato de trabalho regidos pela CLT e logo em seguida as peculiaridades que a Lei Pelé emprega aos contratos especiais de atleta profissional e qual o regime jurídico que se enquadra esta modalidade de profissão. Em seguida serão discutidos pontos com viés jurisdicional e entendimentos dos nossos Tribunais

em relação ao tratamento empregado nas relações de trabalho de modo e geral e a relação especial de trabalho na modalidade de atleta profissional de futebol.

4 OS DIREITOS DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL SOB A ÓTICA DOUTRINÁRIA E JURISPRUDENCIAL BRASILEIRA

Conforme já estudado anteriormente, os ensinamentos doutrinários dos autores abordados no presente estudo, o atleta profissional de futebol ao assinar contrato junto ao clube, submete-se as diretrizes da legislação específica, ou seja, as relações provenientes a esta modalidade profissional irão seguir o que a mencionada legislação direcionar. Tendo em vista que fora mostrado neste trabalho, alguns pontos são suscetíveis de discussão, tais como o direito de imagem do atleta, o afastamento junto ao elenco principal para que o mesmo treine em separado e outros pontos.

Ao tratar sobre atleta profissional de futebol, interessante analisar no ponto de vista do direito que ele pode ser conceituado como o sujeito que faz valer do futebol a sua profissão, diferenciando-se do atleta comum na sua condição física, mental e técnica e ainda a sua atividade é realizada mediante uma relação de emprego (PELUSO, 2009).

O primeiro questionamento que deve ser levado em conta quando se trata dos direitos do atleta profissional de futebol é no que diz respeito ao seu sustento, aliás é através do seu salário que o mesmo sobrevive, mas afinal de contas que é o salário na esfera trabalhista?

O salário nada mais é do que a totalidade das percepções econômicas recebidas pelos trabalhadores, qualquer que seja sua forma ou meio de pagamento é a contraprestação ofertada no contrato de trabalho em troca da mão de obra do serviço efetivo. Este pagamento, é destinado basicamente ao atendimento das necessidades vitais básicas não só do trabalhador, mas também da sua família (LEITE, 2018).

Assim, cabe ao atleta e ao clube especificarem no contrato os termos no que diz respeito aos direitos do profissional, os fundamentos da relação de trabalho pactuada entre eles, sendo o principal deles o seu salário em troca de uma contraprestação. Cumpre ressaltar que a grande maioria dos atletas não recebe um salário astronômico, diante desse fato não é credível o ponto de vista que todos os

atletas são milionários, mas sim, na maioria dos casos, devem ser tratados como trabalhadores comuns que batalham todos os dias para sustentar às suas famílias (ABAL, 2012).

Junto ao salário convencionado entre as partes, o contrato de trabalho pode prever a possibilidade de “gratificações” correspondentes nas práticas às luvas salariais, que são pagas no momento da assinatura ou até mesmo no pré-contrato, visto que podem ser caracterizadas como bonificações pelo que o atleta representa no cenário do futebol (ALMEIDA; TAVEIRA, 2018).

Por fim e não menos importante sobre o salário do atleta, encontra-se o direito de imagem devido ao atleta desde que presente no contrato de trabalho e haja uma real exploração da imagem do atleta, observando-se o princípio da primazia da realidade, não bastando que o atleta realize atividade inerentes à sua atividade, como disputar partidas, treinar e vestir o uniforme com cores símbolos do clube (ABAL, 2012).

Acerca do direito de imagem na prática será difundido a seguir o entendimento jurisprudencial sobre o tema e quais as barreiras encontradas diariamente na relação entre clube e atleta. Contudo, antes de adentrar ao mérito jurídico é interessante voltar a analisar as diferenças entre relações de trabalho regidas pela CLT e a relação de atleta profissional no que concerne a discussões jurídicas e processuais, tais como competência, natureza jurídica, efeitos jurídicos e etc.

Outro aspecto importante que integra o salário do jogador é no que tange a sua premiação ou incentivos, popularmente conhecido como “bichos” que pode ser conceituado como a representação de uma retribuição pelos bons resultados obtidos pelo atleta junto a sua equipe em uma competição oficial, seja pelo número de vitórias em sequência, pelos gols, assistências ou ainda pela conquista de um troféu. Para que enseje a sua configuração, necessária se faz a previsão contratual a serem pagos de maneira habitual para que se integre ao salário (ALMEIDA; TAVEIRA, 2018).

Concluída a análise inicial sobre o salário do atleta profissional de futebol, será demonstrado na prática como ocorre e enseja o pagamento das verbas difundidas, contudo, deverá ser apresentado como se realiza a competência de um juiz para julgar determinado caso concreto.

De modo bem simples, todos os juízes exercem uma jurisdição, todavia, apenas um deles será incumbido para processar e julgar o caso concreto. A

competência pode ser classificada em: competência em razão da matéria, em razão da pessoa, funcional, territorial e em razão ao valor da causa (PEREIRA, 2018).

Resumidamente, no que tange classificação das competências se entende que em a competência em razão da matéria é aquela que tem por parâmetro a natureza da relação jurídica controvertida. A competência em razão da pessoa possui como critério certas qualidades das pessoas litigantes. A competência funcional tem por medida a natureza das funções exercidas pelo magistrado no processo, bem como as respectivas exigências especiais dessas funções. A competência em razão do lugar ou territorial, como diz no nome é aquela que se dá em razão a porção territorial conferida ao magistrado que exerce competência. Por fim, a competência em relação ao valor da causa, ou seja, toma por base o montante pecuniário da pretensão (PEREIRA, 2018).

No que diz respeito as diretrizes da Lei Pelé em relação a competência da justiça desportiva, visualiza-se no art. 47 que no âmbito das atribuições que tanto os Comitês Olímpicos quanto as entidades nacionais de administração do desporto têm competência para decidir, de ofício, ou quando forem submetidas, as questões relativas ao cumprimento das normas e regras de prática desportiva.

Findada as noções de competências, serão abordados temas referentes ao contrato de trabalho e o contrato do atleta no viés jurídico em casos que aconteceram violações de acordo e até mesmo condenações ao pagamento de indenização pelo descumprimento destes.

O caso a seguir diz respeito ao atraso de pagamento dos valores acordados concernentes ao salário do atleta, bem como as demais verbas rescisórias, incluindo direito de imagem e se é passível de condenação ao pagamento de danos morais.

O entendimento dos julgadores foi no sentido que não cabe condenação em danos morais pelo mero atraso ao pagamento das verbas salariais, vez que não se trata de “in re ipsa”, analisando o mérito recursal:

Não demonstrada a existência de um dano concreto, requisito básico da responsabilidade civil (arts. 186 e 927 do Código Civil), inviável o pagamento de indenização por danos morais. Assim, dou provimento ao recurso do réu para excluir da condenação o pagamento de indenização por danos morais. Prejudicada a análise do recurso do autor. Ainda que assim não fosse, não há falar em majorar o valor arbitrado na sentença, uma vez que o *quantum* arbitrado corresponde ao postulado na exordial (BRASIL, 2020).

No entender do magistrado, cabia ao autor provar a ocorrência do dano, uma vez que ele não é presumido nesse tipo de caso. Ao final do recurso, o entendimento foi no sentido de conhecer o recurso com provimento parcial, afastando a condenação dos danos morais e ainda não entendeu o juízo como verba salarial o uso de direito de imagem, não havendo incidência das mencionadas teses.

Tratando-se ainda da remuneração do atleta profissional de futebol, o direito do uso de imagem é um assunto bastante debatido principalmente quando se discute os termos do contrato especial de trabalho.

Essa imagem, na maioria das vezes possui grande apelo comercial, despertando interesse de empresas e até entidades de prática desportiva a valorizarem o produto. Com isso, frequentemente os atletas profissionais de futebol celebram contrato de licença de uso de imagem com seus empregadores, e assim passam a ter todo o direito de administrar e explorar a imagem individual do atleta (PELUSO, 2009).

Cumprе ressaltar que os grandes clubes do futebol brasileiro, tendo o direito de administrar a imagem de seus atletas, se fazem valer da estratégia de firmar dois contratos formais com seus jogadores, sendo um contrato de trabalho e um contrato de direito de imagem. De forma geral, ao contrato de trabalho é vinculado um salário com pequeno valor e ao contrato de imagem se vincula a remuneração real. Servindo o contrato de direito de imagem uma forma de driblar os encargos trabalhistas presentes em nosso ordenamento jurídico (RODRIGUES; FONSECA, 2011).

Com o início das transmissões por meio do rádio e televisão, a exposição da imagem, até então restrita, passou para milhares de pessoas que assistem e consomem o produto fora dos limites das arquibancadas. No intuito de proteger essa exposição, surgiu o direito de arena que de forma conceitual assegura às entidades de prática desportiva a faculdade de vedar ou autorizar a transmissão e/ou retransmissão das imagens de um espetáculo ou evento esportivo que no presente estudo é uma partida de futebol (PELUSO, 2009).

O direito de arena garante ainda ao atleta participante de um jogo de futebol que sua imagem não seja usada indevidamente, sem receber nada em troca, visto que é em razão dele que os torcedores se aglomeram nos estádios esportivos. Inclusive há previsão legal pela Constituição Federal em seu art. 5º, inc. XXVIII dispondo no sentido que é garantido aos cidadãos a proteção às participações

individuais e coletivas e à reprodução de imagem e voz humanas, inclusive em atividades desportivas, como os jogos de futebol (RODRIGUES; FONSECA, 2011).

Conforme demonstrado acima, é comum o contrato do direito de imagem ser apartado do contrato de trabalho principal não havendo a caracterização de fraude, assim foi o entendimento proferido pela 4ª Turma do Egrégio Superior Tribunal do Trabalho no Recurso de Revista nº 117-69.2016.5.12.0034 julgado em 20 de junho de 2018, que no voto proferido pelo relator foi argumentado no sentido corriqueiro da prática de celebração paralela do contrato de imagem com o contrato de trabalho, consistindo em uma natureza civil com intuito do atleta troca o uso de sua imagem obtendo um retorno financeiro de natureza não salarial, que é permitido no ordenamento jurídico desde que não possua interesse fraudulento da legislação (BRASIL, 2018).

No julgado supracitado, vislumbra-se a alegação de suposta fraude ocasionada na separação dos contratos de trabalho e de direito de imagem e que este pagamento deveria possuir natureza jurídica salarial, o que foi rejeitado no entendimento dos julgadores.

Sendo essa parcela um pagamento a parte em contrato autônomo, não possui condão de natureza jurídica salarial, portanto não integrará a remuneração do atleta, desde que não possua o intuito de fraude, tornando o contrato nulo de pleno direito, devendo o valor percebido a caráter de direito de imagem ser integrado na remuneração do empregado.

A contrapartida financeira somente teria natureza salarial, caso a celebração do contrato autônomo se desse com o intuito de fraudar a legislação trabalhista. Nesses casos, quando comprovada a fraude, deve-se declarar o contrato nulo de pleno direito, nos termos do art. 9º da CLT, atribuindo-se caráter salarial à parcela recebida fraudulentamente a título de direito de imagem e sua consequente integração na remuneração do atleta para todos os efeitos (BRASIL, 2018).

No presente estudo, foram analisados casos práticos envolvendo contrato especial de trabalho de atleta profissional de futebol e suas ramificações, pleiteando-se judicialmente as verbas referentes ao atraso do pagamento salarial, bem como a análise de possível fraude na atribuição do contrato autônomo de direito de imagem do atleta profissional, sendo explicado cada tópico no entendimento dos magistrados

responsáveis pelo julgamento do caso concreto. Cumpre ressaltar também a ideia de competência para julgar a causa, que em razão da matéria foi da Justiça Estadual.

Através da demonstração prática abrangida neste trabalho a ideia de como funciona uma relação jurídica entre clube e atleta de futebol profissional e o que ocorre quando estes entram em conflito e de que maneira se pode estruturar o pagamento de verba salarial e valores referentes ao uso de direito de imagem, constitucionalmente garantidos. Além de que foram mencionadas todas as diretrizes que a Lei Pelé determina para que ocorra o negócio jurídico entre as partes mencionadas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através do presente estudo, foi possível entender um pouco melhor a respeito dos princípios garantidos na Constituição Federal de 1988 e de que maneira eles estabelecem a estrutura basilar das relações jurídicas, com destaque ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. Além deste, são relevantes os princípios próprios do Direito do Trabalho, uma vez que é nessa área que o trabalho buscou se aprofundar.

Entre os princípios inerentes ao direito do trabalho, destacam-se aqueles que visam estabelecer uma equidade na relação entre empregado e empregador, são eles: o princípio "*in dubio pro operario*", que na dúvida, a lide será interpretada em favor do empregado; o princípio da norma mais benéfica, ou seja, quando uma legislação for mais favorável ao empregado ela será aplicada no caso concreto e ainda o consagrado princípio da boa-fé entre as partes, está presente em todas as relações abrangidas pelo direito e no âmbito trabalhista não é diferente, tendo em vista que há uma relação jurídica também a figura de um contrato de trabalho.

Justamente o contrato de trabalho nos moldes previstos pela Consolidação das Leis do Trabalho é trazido para análise das suas características e diferenças em relação ao contrato especial de trabalho do atleta profissional de futebol que é estabelecido pela Lei nº 9.615 de 1998, popularmente conhecida como Lei Pelé. Sendo justamente o foco do presente estudo as condições do atleta profissional em relação ao clube que o contrata e o cumprimento das obrigações contratuais estabelecida na relação de emprego formada entre eles. Nesta senda, pode-se

mencionar direito de uso de imagem do atleta, direito a premiações e bonificações decorrentes de títulos e exposição do mesmo.

Os princípios demonstrados no início do trabalho possuem condão de conceituar e criar o alicerce necessário para relação trabalhista, vez que são constitucionalmente previstos e devem ser respeitados em qualquer negócio jurídico, não sendo diferente a categoria de atleta profissional de futebol.

Em seguida, figurou-se o contrato de trabalho como elemento principal e quais as suas principais características e generalidades previstas, bem como quais as suas diferenças e similaridades com o contrato de trabalho especial que é aquele aplicado ao atleta e também possui previsão legal na Lei Pelé.

Houve ainda, por meio de entendimento doutrinário quais são as verbas que integram o salário do atleta profissional de futebol, bem como de que maneira elas devem estar previstas no acordo firmado no contrato de trabalho junto com o clube desportivo.

As remunerações sobre premiações e “luvas salariais” são trazidas no sentido de complementar a ideia da negociação do atleta junto ao clube, pois além do seu salário mensal e direito de imagem é possível incluir essas verbas desde que haja previsão contratual.

Dessa forma, é possível pleitear judicialmente o pagamento ou a falta dele referente as mencionadas verbas, vez que integrado ao salário, tratam-se de direitos fundamentais trabalhistas pertinentes ao atleta profissional de futebol para o seu sustento e de sua família

Assim, buscou-se elucidar através do entendimento jurisprudencial como é o julgamento na prática de casos em que se violam as cláusulas contratuais firmadas entre clube e o atleta profissional referentes ao salário, quais as condições de prova para que reste configurado um ato ilícito? Se de fato o uso do direito de imagem do atleta tem condão salarial? Pois bem, a parte final desse estudo buscou responder esses questionamentos e outros que venham a surgir no que diz respeito ao tema.

Desse modo, a discussão em relação a este assunto resultou em uma análise detalhada acerca do tema com ênfase no entendimento jurisprudencial do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, correspondente ao Estado de Santa Catarina que magistralmente elucidou assuntos inerentes a relação jurídica de emprego anteriormente mencionada.

Na maioria dos entendimentos analisados existe a possibilidade das partes acordarem por meio de um contrato civil autônomo para o efetivo pagamento do direito de imagem, contudo, se o jogador e clube optarem por essa possibilidade a falta do pagamento deste direito de imagem não ensejará em falta de pagamento salarial. Portanto não há o que se falar em descumprimento de direitos fundamentais trabalhistas, nos moldes do mérito recursal citado ao decorrer do presente estudo.

Por outro lado, se o descumprimento de pagamento vier a ser de cláusula expressa no próprio contrato de trabalho do atleta profissional ensejará no rompimento de acordo e conseqüentemente a violação de preceitos fundamentais garantidos ao atleta, inclusive no aspecto moral da situação.

Sabendo-se que nem todos os atletas recebem salário milionários e nem conseguem firmar contrato com grandes clubes de futebol a realidade apresentada é completamente diferente, já que possuem família para sustentar e inclusive fazem do futebol o seu meio de viver merecendo assim uma análise mais profunda e menos superficial da situação, fazendo-se valer do meio judicial se for preciso para que seus direitos fundamentais trabalhistas sejam cumpridos.

Por fim, cabe ressaltar a satisfação pessoal no levantamento deste artigo no intuito de mostrar ao grande público como se dá a relação jurídica firmada entre clube empregador e atleta profissional, pois o futebol é um esporte extremamente comum no cotidiano das pessoas, porém, a parte jurídica que lhe envolve não é tão comentada pela mídia ou até na internet.

REFERÊNCIAS

ABAL, Felipe Cittolin. O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol frente aos direitos fundamentais trabalhistas. **Espaço Jurídico Journal of Law [EJL]**, v. 13, n. 2, p. 325-336, 4 jun. 2012. Disponível em: <https://biblat.unam.mx/es/revista/espaco-juridico/articulo/o-contrato-de-trabalho-do-atleta-profissional-de-futebol-frente-aos-direitos-fundamentais-trabalhistas>. Acesso em: 26 out. 2020.

ALMEIDA, Ana Laura Migliavacca de; TAVEIRA, João Paulo Pequim. As peculiaridades do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol e suas implicações jurídicas. **Revista Científica Semana Acadêmica**, ed. 120, 08 fev. 2018. Disponível em: https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/artigo_publico_3.pdf. Acesso em: 10 jun. 2020.

BRASIL. **Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998**. Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9615Compilada.htm. Acesso em: 02 jun. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 02 jun. 2020.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho (4ª Câmara). **Recurso de Revista nº 117-69.2016.5.12.0034**. Relator: Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos. Brasília, 20 jun. 2018. Disponível em: <https://oabjuris.neoway.com.br/process/2a81c67dc1caac4fdc45a244152fdf12b6c6d61ee8bb1889e8849bd921d4c0c2?searchId=e050cf72-9a75-48f9-80ed-9bee0183b701>. Acesso em: 20 jul. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (6ª Câmara) **Agravo de Instrumento em Recurso Ordinário nº 0000296-58.2019.5.12.0014**. Relator: Juiz Nivaldo Stankiewicz. Florianópolis, 02 jun. 2020. Disponível em: http://www.trt12.jus.br/busca/acordaos/acordao_hit?&q=id:12786776. Acesso em: 14 jun. 2020.

BARROS JUNIOR, Edmilson de Almeida. Direito desportivo: o desporto no ordenamento jurídico brasileiro. ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI, 19. 2010, Fortaleza. **Anais...** Fortaleza: Conpedi, 2010. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3014.pdf>. Acesso em: 31 out. 2020.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9.ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2018. 1 E-book.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. Disponível em: https://www.academia.edu/38646187/CURSO_DE_DIREITO_DO_TRABALHO_-_CARLOS_HENRIQUE_BEZERRA. Acesso em: 7 mar. 2020.

LOBO, Paulo. **Direito civil: contratos**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. 1 E-Book.

PEREIRA, Leone. **Manual do processo do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. 1 E-Book.

PELUSO, Fernando Rogério. **O atleta profissional de futebol e o direito do trabalho**. 2009. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2009. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp085635.pdf>. Acesso em: 31 ago. 2020.

POSSÍDIO, Cristiano Augusto Rodrigues. **Direito desportivo trabalhista: contrato especial de trabalho desportivo**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2019.

REALE, Miguel. **Filosofia do direito**. 19.ed. São Paulo: Saraiva, 1999. Disponível em: <https://direitofma2010.files.wordpress.com/2010/05/miguel-reale-filosofia-do-direito.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2020.

RODRIGUES, Francisco Xavier Freire; FONSECA, Christiany Regina. Análise sobre o direito de imagem do jogador de futebol. **Motrivivência**, n. 37, p. 134-155, 2011. Doi: <https://doi.org/10.5007/2175-8042.2011v23n37p134>.

VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito civil: teoria geral das obrigações e teoria geral dos contratos**. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

Artigo recebido em: 16/09/2020

Artigo aceito em: 12/11/2020

Artigo publicado em: 29/07/2021