

**UNIVERSIDADE CATÓLICA DO SALVADOR
FACULDADE DE DIREITO**

JOÃO VICTOR PEDROSA RABELO TORRES

**O CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL: UMA
ANÁLISE SOBRE AS SUAS PECULIARIDADES E IMPLICAÇÕES JURÍDICAS**

Salvador

2020

JOÃO VICTOR PEDROSA RABELO TORRES

O CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL: UMA ANÁLISE SOBRE AS SUAS PECULIARIDADES E IMPLICAÇÕES JURÍDICAS

Artigo Científico apresentado à banca examinadora da Universidade Católica do Salvador como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Roberto Matos, da Universidade Católica do Salvador e advogado.

Salvador

2020

JOÃO VICTOR PEDROSA RABELO TORRES

**O CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL: UMA
ANÁLISE SOBRE AS SUAS PECULIARIDADES E IMPLICAÇÕES JURÍDICAS**

O CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL: UMA ANÁLISE SOBRE AS SUAS PECULIARIDADES E IMPLICAÇÕES JURÍDICAS

João Victor Pedrosa Rabelo Torres¹

RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso tem como finalidade analisar o contrato especial de trabalho de atleta profissional de futebol, com enfoque nas suas peculiaridades e implicações jurídicas, sob a ótica da Lei 9.615/98 e da Consolidação das Leis do Trabalho. Buscou-se também, diferenciar o vínculo desportivo do vínculo trabalhista, por muitas vezes confundido pelos operadores do direito. E por fim, visou-se esmiuçar o caminho percorrido pelo atleta com relação a sua formação desportivo trabalhista.

Palavras-chave: Direito Desportivo. Direito do Trabalho. Contrato Especial de Trabalho. Atleta profissional de futebol. Peculiaridades. Implicações jurídicas.

ABSTRACT

The purpose of this final course work is to analyze the special employment contract for professional soccer athletes focusing on their peculiarities and legal implications, from the perspective of Law 9.615 / 98 and the Consolidation of Labor Laws. It was also sought to differentiate the sports bond from the labor bond which is often confused by the operators of the law. Finally, the aim was to analyze the path taken by the athlete in relation to his knowledge of the sports law.

Keywords: Sports law. Labor law. Special Employment Contract. Professional Soccer Athlete. Peculiarities. Legal Implications.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO
2. HISTÓRICO DA MODALIDADE
3. O CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DE ATLETA PROFISSIONAL
4. OS SUJEITOS DO CONTRATO
5. O VÍNCULO TRABALHISTA E O VÍNCULO DESPORTIVO

¹ Acadêmico do Curso de Bacharelado em Direito da Universidade Católica do Salvador.

6. ELEMENTOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO DESPORTIVO

7. CONTRATO DE FORMAÇÃO, PRIMEIRO CONTRATO E CAPACIDADE

8. PRAZO E EXTINÇÃO

9. DIREITO DE IMAGEM

10. REMUNERAÇÃO E SALÁRIO

11. CONCLUSÃO

1. INTRODUÇÃO

Quando se fala em atletas profissionais de futebol a primeira coisa que se pensa é em uma vida de luxo, carros importados, mansões, fama e contratos multimilionários. Ocorre que, a realidade da maioria desses atletas é bem diferente. O número de atletas que desistem da carreira, antes mesmo de alcançar o profissionalismo é enorme. Os poucos que conseguem se firmar no meio futebolístico passam por muitas dificuldades desde muito novos, mas pouco se fala sobre.

Os atletas iniciam no desporto, na maioria das vezes, passando pelas “escolinhas”, divisões de base e posteriormente passam para a categoria principal. São raros os casos de atletas que não fazem esses tipos de “escolas de formação”. Apesar de alguns atletas, ainda nas categorias inferiores assinarem contratos de formação, o meio com o qual o jogador passa da categoria de amador para a profissional é através da assinatura do CETD (Contrato Especial de Trabalho Desportivo), diante de uma entidade desportiva e será o tema aqui estudado.

Como o próprio nome já diz, é um contrato de trabalho especial, logo, este apresenta inúmeras particularidades em relação aos demais contratos, gerando por muitas vezes controvérsias, principalmente por possuir duplo vínculo, abarcando o vínculo desportivo, bem como o trabalhista, uma vez que o atleta não perde a caracterização de trabalhador, sendo esse, inclusive, um tema cada vez mais discutido nos Superiores Tribunais do Brasil.

Por ser um contrato especial, em regra geral é regido por lei específica, qual seja a Lei 9.615/98, mais conhecida como Lei Pelé e subsidiariamente aplica-se a CLT nas ocasiões em que a primeira Lei apresentar lacunas. Criada para reger o desporto

de forma geral no Brasil, já que até então não havia nenhum regramento que fizesse tal função, a mencionada lei traz consigo artigos que tratam especificamente do futebol. Muito embora tenha sofrido inúmeras alterações através da lei 12.395 de 2011, é ainda o instrumento em foco para organizar o desporto.

Apesar do esforço do legislador em criar dispositivos que contemplem a atividade trabalhista do desportista, como as leis supracitadas, ambas recebem muitas críticas no âmbito jurídico, no sentido de serem incompletas e ao recorrer à CLT, esta acaba por não se encaixar nas especificidades da profissão do atleta, gerando divergências entre as partes que se veem sem opção, exceto acionar o Poder Judiciário, qual seja a Justiça do Trabalho que se demonstra a casa competente para solucionar as lides que envolvam esse tipo de contrato de trabalho. Por sua vez, os litígios que ocorrem durante a prática desportiva e envolvem apenas as regras do desporto, são de responsabilidade do STJD (Superior Tribunal de Justiça Desportiva).

2. HISTÓRICO DA MODALIDADE

O futebol é uma paixão mundial, no entanto, poucos sabem da origem desse esporte. Apesar de ser difícil afirmar com total segurança, há indícios que os primeiros jogos foram disputados nos séculos antes de Cristo, de forma desorganizada e algumas das vezes envolvendo religiões. (BERNARDINO NETO, 2007).

O que se tem de concreto, ou o que a corrente majoritária defende, é que a criação do Futebol se deu na Inglaterra no ano de 1863, onde times e escolas, mais especificamente na cidade de Londres, discutiram e uniformizaram as primeiras regras do esporte. Assim, vinte e dois anos depois, com a criação da *International Board*, entidade responsável por originar e modificar o regramento do futebol, se deu a sua profissionalização. (ALMEIDA; TAVEIRA, 2018).

No Brasil, apesar de também carregar controvérsias, tem-se que o futebol chegou através de Charles Miller, no ano de 1894. Este, ao voltar da Inglaterra, terra natal de seus pais, para o Brasil, país onde nasceu, mais especificamente no estado de São Paulo, trouxe consigo bolas de futebol, livro de regras, dois uniformes e a experiência como jogador do time inglês, Southhampton. Clube que inclusive, existe até hoje e disputa a primeira divisão da *Premier League* (Campeonato Inglês). (BERNARDINO NETO, 2007).

Alguns anos depois, a alta classe do estado de São Paulo, juntamente aos imigrantes europeus, aderiram ao jogo, chegando a disputar o primeiro campeonato da época, através de alguns poucos times que haviam sido criados. Posteriormente, o futebol se popularizou e todas as camadas da sociedade passaram a praticá-lo não só no Brasil, como no mundo.

Diante disso, viu-se a necessidade de uma maior organização para atender a todas as demandas que o esporte apresentava, nascendo, assim, a FIFA (Federação Internacional das Associações de Futebol), no ano de 1904. Para acompanhar essa evolução, no Brasil é criada a primeira Confederação Brasileira de Desporto, que além de regulamentar o futebol, organizava o funcionamento de todos os esportes no país.

Adiante, é o que se vê atualmente, o futebol tornou-se um esporte de escala mundial, praticado nos mais diversos lugares, por pessoas de todas as idades, com ligas nacionais em inúmeros países, tornando-se um mercado muito lucrativo, com grandes empresas, forte apelo da mídia e que movimenta quantias inimagináveis de dinheiro.

3. O CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DE ATLETA PROFISSIONAL

Inicialmente, antes de falar do contrato de trabalho de atleta profissional, faz-se necessário pontuar como é definido o atleta profissional e qual é o seu conceito. Para o Direito Desportivo, o atleta profissional é todo aquele que é pago para praticar determinado esporte. Ou seja, aquele que tem como profissão o desporto, seja ele qual for.

Vencida essa questão conceitual, há que se falar o porquê que o contrato de atleta profissional possui natureza especial. Existem dois tipos de classificação quanto à natureza dos contratos de trabalho, são eles de natureza comum, ou de natureza especial.

Como o próprio nome já diz, o contrato de natureza comum, não apresenta nenhuma particularidade ou especificidade. Por outro lado, os contratos de natureza especial para serem celebrados, necessitam, como pré-requisito, que em virtude da profissão do contratado exista alguma legislação específica que a regule.

É o que acontece com os jogadores de futebol profissionais e seus contratos desportivos, porque, apesar da relação existente entre as partes ser trabalhista e existir casos em que se deve aplicar as normas da Consolidação das Leis do Trabalho

(CLT), o referido contrato é regulamentado pela Lei 9.615/98. Por essa razão é oportuno trazer o que dispõe o § 4º do artigo 28 da supramencionada lei: “§ 4 Aplicam-se ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista e da Seguridade Social, ressalvadas as peculiaridades constantes desta Lei.” (BRASIL, 1998, online).

O que se pode extrair do exposto é que, quando a Lei Pelé se apresentar omissa, a CLT deve ser aplicada de forma subsidiária para preencher as lacunas jurídicas existentes.

Como já dito, a natureza dos multicitados contratos de trabalho é especial e isso se dá em razão das especificidades da profissão, bem como da legislação própria que a regulamenta. Em linhas gerais, cabe citar aqui algumas dessas particularidades da profissão como os quesitos desportivos, sejam eles a alimentação, o condicionamento físico, as avaliações físicas e nutricionais, o sono, a suplementação, o uso de substâncias ilícitas, assim como os quesitos de imagem, tais como as vestimentas, entrevistas, programas de televisão, entre outros.

4. OS SUJEITOS DO CONTRATO

Para melhor análise, inicialmente, faz-se necessário mencionar que a Lei 9.615/98, que regula a atividade profissional do atleta, é omissa quanto a conceituação legal dos sujeitos do contrato, por essa razão, deve-se aplicar as regras contidas na Consolidação das Leis do Trabalho, como oportunamente mencionado. No entanto, essa mesma lei, aponta os sujeitos do vínculo desportivo trabalhista, que serão destacados a seguir. (CALEGARI, 2016).

O contrato especial de trabalho do atleta profissional de futebol possui dois sujeitos, conforme ressalta Luiz Fernando Calegari (2016): o empregado, que no caso é o atleta profissional, pessoa física e o empregador que é o clube, instituição ou associação desportiva, em sua pessoa jurídica.

Ocorre que, se faz presente uma peculiaridade nesta espécie de contrato, uma vez que, não é qualquer entidade ou instituição que pode ser empregador no contrato especial de trabalho de atleta profissional. O empregador neste caso, tem que estar em consonância com o parágrafo 10, do artigo 27, da Lei 9.615/98, que diz o que segue:

Considera-se entidade desportiva profissional, para fins desta Lei, as entidades de práticas desportivas envolvidas em competições de atletas profissionais, as ligas em que se organizarem e as entidades de administração de desporto profissional. (BRASIL, 1998, online).

Portanto, conclui-se que, apenas e exclusivamente as entidades com caráter desportivo podem configurar como empregadoras nos contratos de trabalho de atletas profissionais.

Apesar das definições serem distintas entre os países, de acordo com o doutrinador Cristiano Augusto Rodrigues Possídio (2019), no Brasil considera-se atleta profissional, aquele que possui remuneração fixa, explicitada em contrato escrito, celebrado com clube. Da mesma maneira que para figurar como empregador no contrato de atleta profissional, é necessário o preenchimento de alguns requisitos para figurar como empregado em contratos dessa natureza, a Lei ora citada aqui, em seu artigo 28º as apresenta, vejamos: “Art. 28 A atividade do atleta profissional é caracterizada por remuneração pactuada em contrato especial de trabalho desportivo, firmado com entidade de prática desportiva.” (BRASIL, 1998, online).

5. O VÍNCULO TRABALHISTA E O VÍNCULO DESPORTIVO

Um dos grandes questionamentos que pairam sobre o presente tema, é se o atleta antes de ser um empregado é um desportista, ou se é um desportista e acessoriamente empregado. (TEIXEIRA, 2014).

Por essa razão, é importante destacar que o contrato de trabalho de atleta profissional, dentre algumas peculiaridades já apresentadas aqui, possui dupla natureza jurídica. O vínculo estabelecido mediante assinatura do contrato possui tanto natureza desportiva, quanto trabalhista. Ocorre que, o vínculo trabalhista começa a existir a partir da mera assinatura do contrato de trabalho, já o vínculo desportivo vem, na sequência, através do registro do contrato especial na Confederação Brasileira de Futebol.

Isso se deve à Lei Pelé, bem como, à Lei 12.395/11 (BRASIL, 2011), que extinguiram o instituto do “passe”, dando assim maior autonomia aos atletas. Na legislação anterior, o “passe” de certa forma, representava o vínculo desportivo do jogador com a instituição, sendo ele independente do vínculo empregatício, ou seja, por mais que o contrato de trabalho tivesse fim, o clube ainda detinha direitos sob o

jogador. Para que o jogador pudesse se desvincular do antigo clube, além da sua contratação era necessário, também, que a quantia referente ao “passe” fosse paga.

Retornando ao novo texto, através do seu § 5º do artigo 28, a Lei, de certa maneira, garantiu a desvinculação do atleta com o clube contratante de maneira menos burocrática e menos danosa para o hipossuficiente da relação, criando a possibilidade do vínculo desportivo ser desfeito com o término da vigência do contrato, ou com o pagamento da cláusula indenizatória ou compensatória. (BRASIL, 2011).

Para melhor ilustração, fica aqui a letra da lei:

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

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

II – com o pagamento da cláusula indenizatória desportiva ou da cláusula compensatória desportiva

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

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

V – com a dispensa imotivada do atleta. (BRASIL, 2011, online).

Imperioso destacar, também, o entendimento da jurisprudência, através do Tribunal Superior do Trabalho, que afirma que o vínculo desportivo é acessório em relação ao trabalhista, uma vez que:

Não se pode confundir vínculo empregatício com vínculo desportivo, visto que aquele que é formado por meio da celebração de um contrato de trabalho, o qual dá origem ao vínculo desportivo, a partir do efetivo registro do contrato na Confederação Brasileira de Futebol, elemento essencial para conferir ao atleta condição de jogo. Nos termos do inciso II, parágrafo 2º do artigo 28 da Lei 9.615/98, com a redação dada pela Lei Nº 10.672/2003, o vínculo desportivo do atleta com a entidade desportiva contratante tem natureza acessória ao respectivo vínculo trabalhista e havendo a rescisão antecipada do contrato de trabalho a pedido do atleta, o vínculo desportivo somente se dissolve com o pagamento de cláusula penal desportiva [...]. (TST, AIRR - 160800-54.2009.5.02.0018.Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma. Data de Publicação: 22/05/2015).

6. ELEMENTOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO DESPORTIVO

Após ser exposto aqui, que o contrato especial de trabalho de atleta profissional possui dupla natureza, sendo uma delas trabalhista, fica claro que este possui os mesmos requisitos que um vínculo trabalhista apresenta, sendo eles: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação (TEIXEIRA, 2014). No entanto, a forma que alguns desses requisitos se apresentam no multicitado contrato, difere dos contratos comuns. Nessa toada, será exposta a análise individual de cada um deles.

É unânime o entendimento de que o requisito da pessoalidade se faz presente, também, no contrato de atleta de futebol uma vez assinado o contrato de trabalho, regido pela CLT, nasce ali uma relação empregatícia. Nessa relação, conforme pontua Leandro Vieira Teixeira (2014), o empregado será sempre uma pessoa física, no caso o atleta/jogador, e, apenas ele poderá realizar as atividades descritas nos termos do seu contrato. Inexistindo, assim, a possibilidade, de uma substituição ainda que temporária, nos casos em que o empregado não possa comparecer ao seu labor.

Afinal, o interesse do clube na contratação de determinado atleta vem da sua qualidade técnica estritamente particular, além dos possíveis retornos que este pode oferecer com relação à venda de camisas, ao público pagante nos jogos com o “mando de campo” da equipe, entre outros. Além disso, é importante destacar que o atleta de futebol desempenha a grande maioria das suas atribuições através de um jogo coletivo, logo, as suas ações podem ter impacto nos demais atletas.

Conforme salienta Priscilla Bernardino Neto (2007), a onerosidade é um requisito obrigatório assim como nos demais contratos, que significa que por todo o serviço prestado, haverá um pagamento acordado e presente em contrato. Tal requisito é caracterizado pela remuneração, que nada mais é do que a soma do salário fixo mais as demais vantagens dadas ao trabalhador. O artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho versa sobre e é importante o seu destaque. Veja:

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

Parágrafo único Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. (BRASIL, 2017, online).

Sobre a contraprestação do atleta, esta diz respeito ao seu salário fixo mensal, gratificações, prêmios, mais comumente conhecidos, também, como “luvas” e “bicho”, associadas geralmente ao seu desempenho, gols e até resultados das partidas.

Acerca desses dois tipos de pagamento, entende-se como sendo o “bicho” uma espécie de incentivo para que o atleta se esforce para alcançar um resultado previamente combinado, como um gol ou um triunfo. Já as “luvas” seriam um pagamento de caráter complementar atribuído ao atleta de acordo com a sua qualidade técnica. Ou seja, as “luvas” são proporcionais a sua habilidade, assim, quanto melhor o jogador, mais altos serão os valores referentes as suas “luvas”.

Acerca da característica da não eventualidade do contrato de trabalho, existe discordância na doutrina. Alguns autores acreditam que deve haver uma participação reiterada do jogador contratado nas partidas oficiais para caracterizar a não eventualidade. Em contrapartida, a outra parte da doutrina se mostra relutante a essa ideia. O pensamento dos opositores é no sentido de que o atleta não demonstra a não eventualidade só através de partidas e sim em treinos, viagens, nos períodos que os atletas ficam concentrados nos estabelecimentos antes das partidas, vez que estas são funções indispensáveis para os futebolistas profissionais e são frutos de obrigações inerentes a sua profissão, todas previstas em contrato.

Nos contratos de trabalho comuns, a subordinação jurídica é uma característica que revela certo dever de obediência do empregado para com o empregador. Ocorre que, o contrato especial aqui estudado, mostra peculiaridade por tal característica se estender para além de questões meramente profissionais, adentrando na seara pessoal do atleta, fazendo com que o seu empregador tenha o direito de regular, praticamente, toda a sua vida.

Como dito oportunamente, o atleta se subordinará à entidade desportiva, de modo quase integral e de maneira legal, já que tudo constará nas cláusulas do contrato formal. Será de direito o clube cobrar a presença do atleta nos treinos, jogos, concentrações, viagens, bem como, controlar questões de cunho pessoal, a exemplo da alimentação e peso, das horas de sono e a atividade sexual. Ademais, o atleta deve, obrigatoriamente, se submeter aos tratamentos médicos, nutricionais e fisioterápicos. (BERNARDINO NETO, 2007).

Imperioso destacar que, em razão da subordinação do atleta perante a instituição que o emprega ser maior do que nos contratos comuns de trabalho, ocorre de forma recorrente, mas que passa muitas vezes despercebido pela mídia, abusos que configuram assédio moral, passíveis de indenização, a exemplos de críticas públicas, através de entrevistas abertas que visam denegrir a imagem do atleta,

cláusulas abusivas com relação aos direitos sob o jogador, punições com extremo vigor, entre outros. (ALMEIDA; TAVEIRA, 2018).

Os incisos V e X, do artigo 5º da Constituição Federal de 1988 tutelam tal instituto:

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, assegurando o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente da sua violação; [...]. (BRASIL, 1988, online).

Em virtude da citação dos incisos acima, é importante destacar que para regular a atividade desportiva trabalhista, como ora dito, existe a legislação específica, somada à aplicação subsidiária da CLT, porém, nada impede que nos casos em que couber pode haver a aplicação de textos constitucionais.

7. CONTRATO DE FORMAÇÃO, PRIMEIRO CONTRATO E CAPACIDADE

Sem dúvidas, é de suma importância tratar, dentro de uma análise das peculiaridades e implicações jurídicas do contrato especial de trabalho desportivo, dos temas que dizem respeito à capacidade do atleta para assinar um contrato profissional, bem como a natureza dos seus primeiros contratos desportivos.

Dispõe o artigo 7º, inciso XXXIII, da Constituição Federal que apenas os maiores de 18 anos de idade possuem capacidade absoluta para trabalhar, os maiores de 16 anos possuem capacidade relativa e os menores de 14 anos estão proibidos de desempenhar qualquer tipo de trabalho, salvo na condição de aprendiz (BRASIL, 1988). Por óbvio, o texto legal que rege o Direito Desportivo no Brasil, não poderia ir de encontro a tal determinação constitucional e por essa razão através do artigo 29, *caput*, da Lei 9.615/98, preconizou que exclusivamente os maiores de 16 anos de idade poderiam celebrar contrato de trabalho desportivo. Veja:

Art. 29 A entidade desportiva formadora do atleta terá o direito de assinar com ele, a partir de 16 (dezesesseis) anos de idade, o primeiro contrato especial de trabalho desportivo, cujo prazo não pode ser superior a 5 (cinco) anos. (BRASIL, 1998, online).

Ocorre que, no âmbito desportivo brasileiro, criou-se através da Lei 12.395/11, o chamado Contrato de Formação Desportivo, uma espécie de contrato de bolsa aprendizagem. Esse contrato pode ser assinado por atletas de 14 a 20 anos de idade, com prazo determinado, mas sem qualquer vínculo empregatício e registrados na área administrativa do futebol. (BRASIL, 2011).

A razão pela qual esse contrato poder ser assinado até 20 anos de idade, é que não existe nenhum regramento que obrigue o atleta maior de 16 anos a celebrar seu primeiro contrato especial de trabalho, logo, é a forma do atleta ter alguma proteção para a projeção da sua carreira. Além do mais, as competições das divisões de base, que são amadoras, geralmente, são no máximo até a categoria Sub-20, assim, se o atleta passar de tal idade, para o clube poder inscrevê-lo em qualquer outra competição, precisará que, este, tenha seu CETD assinado e registrado junto ao órgão administrador do desporto.

Convém salientar também, que no Brasil foi criado um campeonato para a categoria Sub-23, mais conhecido como “Brasileirão de Aspirantes”, no entanto, nele só podem jogar os atletas que possuem a CETD, assim sendo, a competição tem caráter profissional.

A contrapartida para a entidade desportiva contratante é a preferência para assinar o primeiro contrato profissional de trabalho do atleta. Após o atleta completar 16 anos de idade, a instituição terá um prazo de 45 dias para formular nova proposta de contrato, agora profissional, com nova remuneração. Apesar da preferência ser do clube que assinou o Contrato de Formação do atleta, demais clubes podem ofertar um contrato diretamente com a entidade que o jogador tem contrato no momento. A contar do dia do recebimento da proposta, o jogador, pelo seu representante, terá 15 dias para apresentar resposta, sob o risco de configurar aceitação tácita, tudo de acordo com o artigo 29, § 8º da Lei Pelé. (BRASIL, 1998).

Importante ressaltar, que para ser considerada entidade formadora, faz-se necessário o cumprimento de determinadas exigências, vide § 2º, do artigo 29, da mesma Lei:

§ 2 É considerada formadora de atleta a entidade de prática desportiva que:

- I – forneça aos atletas programas de treinamento nas categorias de base e complementação educacional; e
- II – satisfaça cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) estar o atleta em formação inscrito por ela na respectiva entidade regional de administração do desporto há, pelo menos, 1 (um) ano;
- b) comprovar que, efetivamente, o atleta em formação está inscrito em competições oficiais;
- c) garantir assistência educacional, psicológica, médica e odontológica, assim como alimentação, transporte e convivência familiar;
- d) manter alojamento e instalações desportivas adequados, sobretudo em matéria de alimentação, higiene, segurança e salubridade;
- e) manter corpo de profissionais especializados em formação técnico desportiva;
- f) ajustar o tempo destinado à efetiva atividade de formação do atleta, não superior a 4 (quatro) horas por dia, aos horários do currículo escolar ou de curso profissionalizante, além de propiciar-lhe a matrícula escolar, com exigência de frequência e satisfatório aproveitamento;
- g) ser a formação do atleta gratuita e a expensas da entidade de prática desportiva;
- h) comprovar que participa anualmente de competições organizadas por entidade de administração do desporto em, pelo menos, 2 (duas) categorias da respectiva modalidade desportiva; e
- i) garantir que o período de seleção não coincida com os horários escolares. (BRASIL, 1998, online).

Por fim, o objetivo do contrato de formação, é proporcionar ao atleta em formação que ele tenha o suporte necessário para aprimorar a prática desportiva de forma geral e se desenvolver para concretizar a profissionalização no desporto. No entanto, na prática, a realidade do Brasil é que, apenas alguns poucos jovens atletas conseguem alcançar a carreira profissional de fato. Por isso, o contrato de formação desportiva acaba por ter uma função muito importante na vida desses aspirantes a jogadores, porque exige dos clubes que, estes, forneçam garantias sociais, que pela esmagadora maioria das vezes é negligenciada pelo Estado.

O legislador mostrou-se categórico ao disciplinar, especialmente, que a entidade desportiva formadora tem que fornecer aos aprendizes assistências sociais, tais como, alimentação, convívio familiar e alojamento em boas condições. Assim, por mais que o jovem não alcance seu objetivo principal, que é tornar-se um atleta profissional, ele terá tido instrução e apoio para se formar um cidadão de bem.

8. PRAZO E EXTINÇÃO

O prazo dos contratos de trabalho de atleta profissional traz consigo mais uma diferenciação com relação aos demais contratos.

O artigo 445 da CLT diz que: “O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de dois anos, observada a regra do art. 451”.

(BRASIL, 2017, p. 70). Ocorre que, a Lei Pelé vem para vedar esse dispositivo, dissertando que os contratos de futebolistas devem possuir prazo determinado não inferior a três meses e superior a cinco anos, através do seu artigo 30. (BRASIL, 1998). A priori, tal artigo não previa um prazo máximo, então, como já explicado aqui em algumas oportunidades, por subsidiariedade da CLT aplicava-se um prazo máximo de dois anos.

Contudo, como a profissão de futebolista exige um tempo relativo de adaptação para o atleta realmente render o que se espera dele, o prazo máximo de dois anos era considerado muito pequeno, desagradando inúmeras entidades desportivas. Por essa razão, houve a alteração no texto e o novo prazo máximo entrou em vigor. Para melhor visualização, segue-se o artigo:

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

Parágrafo único. Não se aplica ao contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional o disposto nos arts. 445 e 451 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de maio de 1943. (BRASIL, 1998, online).

A referida peculiaridade se dá em razão do contrato de atleta profissional se enquadrar em uma das opções do rol de contratos que são autorizados pela CLT, no seu § 2º do artigo 443, a possuir prazo determinado, que é o “[...] de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo” (BRASIL, 2017, p. 70).

No que se refere à extinção do contrato, a Lei 9.615/98, elenca algumas hipóteses para que isso ocorra, através do seu artigo 28, parágrafo 5º. Observa-se:

§ 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:

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

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

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

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

V – com a dispensa imotivada do atleta. (BRASIL, 1998, online).

Conforme se pode ver, a primeira delas se dá de forma natural, através do fim do contrato, ou seja, quando, este, atinge o seu prazo determinado e a entidade desportiva juntamente com o atleta, optam pela não renovação.

A segunda hipótese trata da extinção do contrato diante do pagamento das cláusulas de estabilidade, sejam elas, a cláusula indenizatória e a cláusula compensatória. Ademais, destaca-se que o pagamento de tais cláusulas é realizado com o objetivo de desfazer o vínculo desportivo com a entidade contratante, até então existente, ficando, assim, o atleta livre para uma nova contratação.

Na terceira hipótese, a extinção do contrato se dá por meio do inadimplemento salarial. A Lei Pelé prevê, diante do seu artigo 31, que quando a entidade desportiva contratante passa três ou mais meses sem pagar parte do salário, ou ele em sua forma integral, o contrato pode ser rescindido por força desse dispositivo e o atleta fica a disposição para novas negociações (BRASIL, 1998).

O mesmo ocorre nas situações que o clube não promove o recolhimento do FGTS e as demais contribuições previdenciárias. Imperioso salientar o que a Lei entende por salário nesses casos. Seguem o texto dos parágrafos 1º e 2º do artigo supramencionado:

§ 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. (BRASIL, 1998, online).

Em se tratando de contrato especial de trabalho dos atletas profissionais de futebol, as hipóteses de rescisão indireta, do artigo 483 da CLT, irão ser aplicadas. O que esse artigo prevê, é a possibilidade do empregado, nesse caso o atleta, poder rescindir seu contrato, além de requerer uma indenização, em razão de violação contratual cometida pelo empregador. Dentro das muitas possibilidades da rescisão indireta do artigo 483, em se tratando das relações desportivas trabalhistas, os casos com maior reincidência são os de atraso remuneratório, assim como os casos de não recolhimento do FGTS e do INSS. (BRASIL, 2017).

E por fim, a última hipótese da dissolução contratual do atleta, de acordo com a letra do texto, se dá: “com a dispensa imotivada do atleta.” Esta, é uma possibilidade da rescisão motivada pelo próprio empregado e para tal tema, aplica-se subsidiariamente o disposto no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Dentre as diversas possibilidades, as que são de maior conhecimento público e geralmente as mais divulgadas pelos veículos de empresa, são as dispensas motivadas pelo uso abusivo de bebidas alcóolicas, uso de substâncias proibidas descobertas através do exame antidoping, entre outras.

Outra conduta divulgada recorrentemente, tipificada no artigo mencionado, bem como na lei específica, são os atos de indisciplina, a exemplo do atleta se negar a participar de determinada competição. Essa recusa é vedada em ambas as legislações, a única maneira do atleta poder faltar é com devida justificativa ou em casos que o seu salário esteja atrasado em 2 meses ou mais, de acordo com o artigo 32 da Lei 9.615/98. (BRASIL, 1998).

9. DIREITO DE IMAGEM

O instituto do direito de imagem se apresenta como um dos temas mais controversos do direito desportivo trabalhista que é a natureza jurídica do contrato de imagem do atleta profissional de futebol. Após grandes discussões na doutrina, bem como na jurisprudência, houve uma alteração na legislação específica, qual seja a Lei Pelé, por meio da Lei 12.395/2011. Sobre o exposto, o legislador incluiu o art. 87-A que diz o que segue:

Art. 87-A - O direito ao uso da imagem do atleta pode ser por ele cedido ou explorado, mediante ajuste contratual de natureza civil e com fixação de direitos, deveres e condições inconfundíveis com o contrato especial de trabalho desportivo. (BRASIL, 2011, online).

Apesar do esforço do legislador para trazer mais clareza para tal instituto, as discussões não cessaram e as defesas de que o contrato de imagem teria natureza salarial, por constituir uma verba que compõe a remuneração, se mantiveram firmes, por parte significativa da doutrina, bem como em decisões do Tribunal Superior do Trabalho. Em sua maioria a fundamentação para essa defesa baseia-se no entendimento de que o contrato de imagem, nada mais é, do que uma mera consequência da performance do atleta enquanto representante da entidade desportiva, assim como, não há comprovação que a pessoa jurídica contratante usufruirá da imagem do atleta comercialmente.

A corrente contrária, entende que enxergar o contrato de imagem com uma natureza salarial é inconstitucional, por ferir diretamente o princípio da legalidade, previsto no artigo 5º, inciso II, da Carta Magna. Veja:

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: [...]
II – ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude da lei; [...]. (BRASIL, 1988, online).

Assim, os antagonistas creem que a natureza jurídica do contrato de imagem seja civil e indenizatória, assim, deve o atleta assinar um contrato civil autorizando uso de sua imagem, mediante remuneração independentemente do seu Contrato Especial de Trabalho Desportivo. Ou seja, os contratos não se confundem.

Nesse sentido, explica Cristiano Augusto Rodrigues Possídio (2019, p.113):

Embora, em sua maioria, sem finalidade lucrativa, quando os clubes expõem os atletas em treinos, jogos, viagens, inclusive, obrigando-os a usar materiais ou participar de compromissos comerciais; divulgação de patrocinadores ou, ainda, com sócios e torcedores, além da própria concessão de entrevistas, estão indiretamente explorando comercialmente a imagem.

Ademais, apesar do dispositivo legal, que prevê a multicitada controvérsia ser o 87-A da Lei 9.615/98, existe nesta mesma legislação outro texto que admite a não ligação entre o contrato de imagem e a CETD. O artigo 31 é taxativo ao disciplinar que:

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 rescindindo, 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. (BRASIL, 1998, online).

Diante de tal dispositivo, vê-se, de forma clara, a separação entre o salário e o contrato de imagem feita pelo legislador que possivelmente as distinguiu por entender que as verbas mencionadas possuem naturezas jurídicas diferentes.

10. REMUNERAÇÃO E SALÁRIO

Como em todo e qualquer contrato de trabalho, a remuneração é um requisito que se faz presente. Por óbvio, com o Contrato Especial de Trabalho não será diferente, apesar da sua remuneração conter algumas verbas peculiares.

A Consolidação das Leis do Trabalho trata, em seu capítulo dois, da remuneração do trabalhador. Mais especificamente, no artigo 457, este dispositivo define a remuneração da seguinte maneira:

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 a receber. (BRASIL, 2017, p. 73).

O que se pode perceber do texto supracitado e merece destaque é o direito do empregado receber importâncias tanto do seu empregador, como de terceiros, independentemente de quem assinou o seu contrato de trabalho.

O salário, segundo Vólia Bonfim Cassar (2017, p. 750) “[...] é toda contraprestação ou vantagem em pecúnia ou em utilidade devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado, em virtude do contrato de trabalho”. Este, por sua vez, recebeu a disposição da Constituição Federal, da Consolidação das Leis do Trabalho, assim como da lei específica desportiva. O inciso IV, do artigo 7º da Carta Magna rege que:

Art 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
IV- salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender as suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada a sua vinculação para qualquer fim. (BRASIL, 1988, online).

Conforme se depreende do inciso acima, o legislador estipulou um teto para o salário de todo e qualquer trabalhador, incluindo assim, os atletas profissionais. Essa garantia revela-se de suma importância principalmente para os atletas que assinam seu primeiro CETD, já que, como são atletas recém-saídos das categorias de base, em sua maioria, não possuem uma grande visibilidade, tampouco possuem um alto “valor de mercado”.

Os parágrafos um ao três, do artigo 457 da CLT, abordam o que segue:

§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

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

§ 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados. (BRASIL, 2017, p. 73).

Ficando evidente, assim que o salário é uma espécie de remuneração e diferentemente deste, só pode ser pago pelo próprio empregador.

Como se não bastasse a Lei 9.615/98 através do parágrafo 1º do seu artigo 31, disserta sobre o salário dos atletas profissionais: “§ 1º São entendidos como salário, para efeitos do previsto no caput, o abono de férias, o décimo terceiro salário, as gratificações, os prêmios e demais verbas inclusas no contrato de trabalho.” (BRASIL, 1998, online).

É diante do citado parágrafo que se pode perceber que contraprestações como as popularmente conhecidas “luvas” e “bicho” são contraprestações que compõem o salário do atleta. Ocorre que, na seara Desportivo Trabalhista, por muito tempo houve discussões reiteradas nos Tribunais sobre a natureza das mesmas. Os debates se davam para precisar se as “luvas” e o “bicho” possuíam realmente natureza salarial e se assim, poderiam compor a remuneração pactuada em contrato.

Apesar de já exposto anteriormente, cabe a reiteração do que tecnicamente são ambas as verbas. Segundo Possídio (2019, p. 51), as luvas são o “[...] bônus concedido ao empregado na data da sua contratação, com o objetivo de atraí-lo a integrar o quadro funcional do clube” e os bichos “[...] são premiações por êxitos desportivos”.

O Tribunal Superior do Trabalho decidiu que ambas possuem natureza salarial, pacificando, assim, os calorosos debates. Em Acórdão da 3ª turma, referente ao ARR-10149-08.2014.5.01.0068, explica o relator, Ministro Maurício Godinho Delgado que as luvas possuem natureza salarial “porque não visa ao ressarcimento, compensação ou reparação de qualquer espécie” (apud CASILLO ADVOGADOS, 2017, online). Já os bichos, na hipótese de serem reiteradamente pagas ao atleta, também possuem igual natureza.

11. CONCLUSÃO

O desempenho das funções de um jogador profissional de futebol é bastante singular, conforme se demonstrou supra. Por essa razão não se pode celebrar um contrato de natureza comum entre o atleta e entidade desportiva, tampouco aplicar somente a CLT para reger tal relação.

Assim, o direito brasileiro gradativamente foi adicionando dispositivos e regramentos para acompanhar a evolução do desporto, das federações e campeonatos que passaram a ser cada vez mais organizadas, tornando-se um mercado muito lucrativo e de amplitudes internacionais.

A primeira mudança significativa foi a inserção do desporto como direito social, através da Constituição, passando a ser encarado como um direito indispensável para a sociedade. Posteriormente, foi criada a Lei N° 8.672 de 1993 no intuito de regular os desportos de forma específica, no entanto, foi revogada pela multicitada Lei N° 9.615/98 que é a lei em vigor até os dias atuais e trouxe mudanças significativas conforme foi apresentado nos tópicos anteriores, destacando a extinção do instituto do passe. Diante dessas atualizações é que surgiu o contrato especial de trabalho desportivo. Um contrato com caráter especial que é celebrado com o intuito de tutelar todos os direitos do atleta, tanto os desportivos, bem como os trabalhistas e ainda reger a relação empregatícia entre as partes de maneira que abarque e equilibre o interesse de ambas as partes.

Apesar de todas as peculiaridades que envolvem a profissão e o seu contrato, nada afasta a condição de trabalhador do atleta e como hipossuficiente da relação empregatícia, este deve ser protegido com todos os rigores da lei, em especial com os princípios trabalhistas que devem se relacionar diretamente com o princípio constitucional da isonomia, fazendo assim, com que haja maior igualdade nas relações contratuais, deixando o atleta menos vulnerável.

Neste sentido, faz-se imperioso mencionar que apenas 20% dos atletas cadastrados na CBF (Confederação Brasileira de Futebol) recebem uma importância maior do que R\$ 1.000,00 (um mil reais) mensais. Diante disso, não resta dúvidas sobre a hipossuficiência abordada acima.

Além das supramencionadas leis, as jurisprudências do Superiores Tribunais como demonstrado, vem sendo de grande valia para o Direito Desportivo Trabalhista,

pacificando questões controversas nos contratos, como a natureza das “luvas” e “bicho”. Levando em conta que a lei específica ser relativamente nova e a relação contratual possuir dupla natureza, exige-se uma maior atenção e conhecimento da matéria pelos magistrados julgadores. Por fim, é importante que o desporto está em constante evolução e aperfeiçoamento, logo, a legislação brasileira, bem como as outras formas de aplicação do direito devem acompanhá-lo para que não se tenha um Direito Desportivo Trabalhista falho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Ana Laura Migliavacca. TAVEIRA, João Paulo Pequim. As peculiaridades do contrato de trabalho do atleta de futebol e suas implicações jurídicas. **Revista Científica Semana Acadêmica**. Fortaleza, ano MMXVIII, nº. 000120, 08/02/2018.

BERNARDINO NETO, Priscilla. **As peculiaridades do contrato de trabalho de atleta** profissional de futebol. São José, 2007. 118 f. Monografia (Bacharelado em Direito), Centro de Educação de São José, Universidade do Vale do Itajaí.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**: CLT e normas correlatas. Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 out. 2020.

BRASIL. **Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998**. Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9615consol.htm>. Acesso em: 20 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 12.395, de 16 de março de 2011**. Altera as Leis nº s 9.615, de 24 de março de 1998, que institui normas gerais sobre desporto, e 10.891, de 9 de julho de 2004, que institui a Bolsa-Atleta; cria os Programas Atleta Pódio e Cidade Esportiva; revoga a Lei nº 6.354, de 2 de setembro de 1976; e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12395.htm. Acesso em: 17 out. 2020.

CALEGARI, Luiz Fernando. **O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol e a Lei 12.395 de 2011**: uma análise da aplicação das cláusulas compensatória desportiva e indenizatória desportiva. Florianópolis, 2016. 94 f. Monografia (Bacharelado em Direito), Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Federal de Santa Catarina.

CASILLO ADVOGADOS. **Boletim Informativo Jurídico**. 2017. Disponível em: <http://www.aecic.org.br/boletim-informativo/juridico/boletim-informativo-casillo-advogados-no-824-1808-a-240817/>. Acesso em: 23 out. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista e a MP 808/2017. 14. ed. Rio de Janeiro: Método, 2017.

POSSÍDIO, Cristiano Augusto Rodrigues. **Direito Desportivo Trabalhista**: Contrato Especial de Trabalho Desportivo. Editora Jaruá, 2019.

TEIXEIRA, Leandro Vieira. **O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol**. Presidente Prudente, 2014. 84 f. Monografia (Bacharelado em Direito), Faculdade de Direito de Presidente Prudente, Faculdades Integradas Antônio Eufrásio de Toledo.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **TST, AIRR - 160800-54.2009.5.02.0018**. Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma. Data de Publicação: 22/05/2015.

