



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
ESCOLA DE DIREITO E RELAÇÕES INTERNACIONAIS  
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA  
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO  
MONOGRAFIA JURÍDICA

**LEI PELÉ E A SUA APLICAÇÃO NO CONTRATO DE TRABALHO DE  
ATLETAS PROFISSIONAIS DE FUTEBOL**

ORIENTANDO: REGINALDO JÚLIO TEIXEIRA FILHO  
ORIENTADOR: DR. JOSÉ QUERINO TAVARES NETO

GOIÂNIA

2021

REGINALDO JÚLIO TEIXEIRA FILHO

**LEI PELÉ E A SUA APLICAÇÃO NO CONTRATO DE TRABALHO DE  
ATLETAS PROFISSIONAIS DE FUTEBOL**

Monografia Jurídica apresentada à disciplina Trabalho de Curso, da Escola de Direito e Relações Internacionais, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

Professor. Orientador – Dr. José Querino Tavares Neto

GOIÂNIA  
2021

**REGINALDO JÚLIO TEIXEIRA FILHO**

**LEI PELÉ E A SUA APLICAÇÃO NO CONTRATO DE TRABALHO DE ATLETAS  
PROFISSIONAIS DE FUTEBOL**

Data da Defesa: 29 de maio de 2021.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Orientador: Prof<sup>o</sup>.: Dr. José Querino Tavares Neto      Nota:

---

Examinador Convidado: Prof<sup>o</sup>.: Cassiano Antônio Lemos Peliz Júnior      Nota:

*Dedico o presente trabalho primeiramente a Deus, depois aos meus pais, avós, irmãos, a minha noiva, ao meu padastro, ao meu Tio Ronivon Pereira, aos demais familiares, ao meu orientador e aos meus amigos. Sem eles nada disso seria possível.*

## **AGRADECIMENTOS**

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer a Deus, por ter permitido que eu tivesse saúde e determinação para superar todos os obstáculos presentes em minha jornada acadêmica.

Por conseguinte, gostaria de agradecer a minha mãe Wânia Martins, minha avó Maria Coraci e ao meu avô Inácio Martins, pois nunca mediram esforços para que eu pudesse atingir aos meus objetivos, ambos são exemplos de determinação e luta a qual me inspirarei por toda minha vida.

Um agradecimento em especial a minha noiva Klícyá Beatriz que sempre esteve ao meu lado me apoiando em todas as circunstâncias. Ao meu Tio Ronivon, pois sempre foi um grande exemplo de ser humano para mim. Ao meu padrasto Roberto Furquim e as minhas tias Wanessa Martins, Walkênia Martins e Shirley Araújo, que sempre me apoiaram e me ajudaram.

A vocês dedico tudo. Fica aqui o meu muito obrigado a todos que participaram do meu crescimento de forma direta ou indireta, e que estiveram ou estão comigo, agradeço de todo o meu coração.

*“Se todas as batalhas dos homens se dessem apenas nos campos de futebol, quão belas seriam as guerras.” - Augusto Branco*

## SUMÁRIO

RESUMO.....	8
INTRODUÇÃO .....	9
CAPÍTULO I – A HISTÓRIA DO FUTEBOL .....	11
1.1 – A HISTÓRIA DO FUTEBOL NO BRASIL .....	14
1.2 – O FUTEBOL COMO PROFISSÃO .....	16
1.3 - LEI PELÉ (LEI N. 9.615/1998) .....	19
CAPÍTULO II - CONTRATO DE TRABALHO.....	21
2.1- SUJEITOS DO CONTRATO .....	21
2.1.1- EMPREGADO .....	21
2.1.2- EMPREGADOR .....	23
2.2 – NATUREZA JURÍDICA DO CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA .....	24
2.3 - CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO (CETD).....	24
2.4- CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO (RESCISÃO).....	29
2.4.1 – JUSTA CAUSA.....	33
2.4.2 – SUPENSÃO E INTERRUÇÃO DO CETD .....	34
CAPITULO III – PARTICULARIDADES DO CETD TRAZIDAS PELA LEI PELÉ .....	36
3.1- REMUNERAÇÃO E SÁLARIO .....	36
3.1.1 – LUVAS.....	37
3.1.2 – BICHO .....	39
3.2 – DIREITO À IMAGEM.....	41
3.3 – DIREITO DE ARENA.....	43
3.4 – JORNADA DE TRABALHO .....	45
3.4.1 – VIAGENS .....	46
3.4.2- ADICIONAL NOTURNO .....	47
3.4.3 – CONCENTRAÇÃO .....	48
3.4.4 – REPOUSO SEMANAL REMUNERADO.....	50
3.4.5 – FÉRIAS .....	50
CONCLUSÃO.....	53
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	54

## RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso expõe o resultado de um estudo bibliográfico sobre a aplicação da Lei Pelé no contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, tendo por objetivo expor a aplicação da legislação especial em um contrato de trabalho atípico, ou seja, com várias especificidades. Esta pesquisa apresenta um estudo sobre a lei seca, bibliografias, artigos, jurisprudências. A análise do tema em estudo relata que o atleta profissional é um trabalhador como qualquer outro, dotado de direitos que são regulamentados por uma legislação específica e subsidiariamente pela Consolidação das Leis Trabalhistas.

**Palavras chaves:** Lei Pelé. Atleta profissional de futebol. Contrato de trabalho. Consolidação das Leis Trabalhistas.



## INTRODUÇÃO

O presente trabalho aborda a evolução histórica do esporte mais amado, querido e desejado em todo o planeta, o futebol. Tal explanação, relata o surgimento e os dias atuais de tal desporto, trazendo como o foco a legislação que regulamenta o contrato de trabalho do atleta de futebol, a Lei Pelé.

Em 1894, Charles Miller introduziu o futebol no Brasil. A partir daí ganhou-se abrangência e relevância em todo o país. Todavia, inicialmente era praticado somente por pessoas da alta sociedade. Porém, não demorou para que caísse na graça de toda a população, erradicando-se em todo o território nacional.

Com a popularidade ganhada ao passar do tempo os atletas começaram a receber para jogar, muitos tiravam daí o seu sustento. Entretanto, não havia regulamentação jurídica para esta relação, ou seja, tal vínculo era de uma enorme insegurança jurídica, pois muitas das vezes os times de futebol não arcavam com as obrigações inerentes ao contrato e o então atleta, à época amador, era prejudicado.

Da seguinte problemática: “Como assegurar os direitos do atleta profissional de futebol?” Surge a necessidade da criação de uma legislação que defendesse e garantisse o direito do atleta trabalhador, surge então a Lei Zico, que posteriormente foi revogada pela então Lei n. 9.615 de 1998, popularmente conhecida como Lei Pelé. Tal denominação se deu em uma forma de homenagear o Rei do futebol, Edson Arantes do Nascimento, o Pelé.

É evidente que as relações jurídicas dos desportistas profissionais, são consideradas atípicas, vez que se desenvolvem através de relações especiais, ou seja, não se dão por meio de empregos considerados normais. Desta forma era impossível que tal relação continuasse sem regulamentação específica, justifica-se então a criação da lei em estudo.

O objetivo principal deste trabalho é demonstrar a realidade da legislação, em específico a Lei Pelé, ressaltando a importância da citada lei na regulamentação do vínculo entre clube e atleta profissional de futebol. Por conseguinte, terá como objetivos específicos a explanação de como se dá o contrato

de trabalho do atleta profissional a luz da lei, como também a aplicação subsidiária da CLT e por fim apresentará as especificidades do contrato de trabalho do atleta profissional, o CETD (contrato especial de trabalho desportivo).

A metodologia utilizada para a elaboração do presente trabalho consiste no método indutivo e a pesquisa bibliográfica, vez que há a análise de uma especialidade que é o estudo da Lei N° 9.615 de 24 de março de 1998, partindo daí para o estudo da aplicação da Consolidação das Leis Trabalhistas de maneira subsidiária.

## CAPÍTULO I – A HISTÓRIA DO FUTEBOL

Há evidências relevantes de que as civilizações antigas praticavam esportes, porém são registros não exatos. As primeiras civilizações primitivas (maias, incas, egípcios) praticavam jogos com caráter esportivo, sendo que em muitas das vezes tinham intuito religioso.

Mas foi na Grécia que as atividades esportivas ganharam maior relevância, vez que a prática do esporte fez com que o homem dê um maior valor ao seu corpo. Na Grécia se deu início ao maior evento esportivo do planeta, as Olimpíadas.

João Lyra Filho (apud, ZAINAGHI, 2018, p.24), em sua obra “Introdução à sociologia dos desportos”, explicita a origem da prática esportiva. Expondo que o jogo é anterior a cultura, ao contrário do desporto, e que a cultura é fator condicionado à existência da sociedade humana. Ou seja, o jogo em seu sentido lúdico, sempre existiu e faz parte das atividades humanas, enquanto o desporto nasceu do ato de jogar.

Para Domingos Sávio Zainaghi (2018, p.24), a diferenciação entre jogo e desporto não se trata somente de uma diferença linguística, vez que o jogo tem um caráter lúdico, ou seja, é apenas um brinquedo, uma distração. Enquanto o desporto é uma competição levada a sério, competir não é brincar e nem passar o tempo.

Antes da Revolução Industrial o trabalhador prestava serviços no campo, o que demandava bastante esforço físico, pois o trabalho era braçal. Entretanto, a partir do momento em que o homem passou a prestar serviços na cidade foi abandonado o nomadismo do trabalho rural, o ar puro e as atividades braçais. Dando lugar, ao trabalho preso, ao ar poluído em fábricas e oficinas.

Daí, os desportos entraram efetivamente em cena, institucionalizaram-se e passaram a exercer uma função social de caráter corretivo, ou seja, com a Revolução Industrial o futebol começou, no século XVIII, a se organizar como prática desportiva excelente para a educação e saúde das pessoas. Portanto, é evidente que a Revolução Industrial foi um marco para a o desenvolvimento do futebol e também de outras modalidades esportivas.

O futebol tem sua origem foco de várias discussões. Há pesquisadores que encontram indícios da prática desse esporte muito séculos a.C. Porém, não há uma comprovação com fatos e dados exatos. Foram encontradas pinturas de aproximadamente 2500 a.C. no Egito e na Grécia Antiga que relatam jogos semelhantes ao futebol. Sérgio Pinto Martins expõe:

Na Grécia, havia um jogo chamado de *spiskiros*. Os soldados se dividiam em duas equipes de nove jogadores cada uma. O jogo era realizado em um campo retangular. Em Esparta, a bola do jogo era feita de bexiga de boi, enchida com areia ou terra. Cada equipe tinha 15 jogadores. (MARTINS, 2016, p.17)

O jogo grego foi levado pelos romanos na invasão em 1500 a.C. Em Roma esse jogo foi chamado de *harptastum*. Era praticado num campo dividido ao meio por duas linhas que eram as metas. Os jogadores ficavam no fundo de cada lado do campo. Depois de autorizados, se dirigiam à bola. Podiam conduzi-la com os pés ou as mãos. (MARTINS, 2016, p.17)

Na China, no de 207 a.C. foi publicado um livro que regulamentava uma prática desportiva muito parecida com o futebol. Chamada de *kemai*, essa prática já existia desde 2.500 a.C., na época do imperador Shih Huang-Ti. Sendo praticada por dezesseis jogadores, oito de cada lado, em um campo quadrado com área de 14 metros, com duas estacas fincadas ao chão, ligadas por um fio de seda. A bola possuía vinte e dois centímetros de diâmetro, o objetivo do jogo era passar a bola além das estacas.

Esse jogo também foi praticado no Japão, ficando conhecido por *kemari*. Possuía algumas regras diferentes, como por exemplo, o número de participantes, servia para divertir as pessoas e há indícios de que seria mais um cerimonial religioso.

Na Bretanha e na Normandia praticava-se um esporte com uma bola de couro, os participantes podiam chutar ou usar as mãos para conduzir a bola. Eram permitidos socos e rasteiras, o jogo ficou denominado de *folke football*.

Rubim Santos de Leão Aquino relata sobre o futebol nas Américas:

Existem informações de que a prática do jogo da bola também era conhecida das populações indígenas do continente americano. Entre os araucanos, que viviam no atual Chile, era chamado de *primatum*, ao passo que *tehuelches* da Patagônia denominavam-no de *tchoak*. Não somente as populações aborígenes da América do Sul jogam suas "peladas": em Copán importante cidade da civilização maia, na América Central, disputavam-se o *pok-tai-pok*. O campo tinha 490 pés de comprimento e media 110 pés de largura. Pela

primeira vez na evolução do futebol, o jogo era realizado com bolas de borracha maciça. (AQUINO, 2002, p.13-14)

Na Idade Média apareceu, na Itália, uma prática esportiva denominada *calcio*, considerado um sucessor do *harpastum* de Roma. Esse jogo era disputado por 27 pessoas, podendo ser usado os pés e as mãos, seu objetivo era conduzir a bola até dois postes localizados nas extremidades do campo. Há relatos de que nobres como papas e monarcas praticam o jogo em praça pública.

O *harpastum*, já citado acima, foi levado à Inglaterra e lá sua prática foi adotada e disseminada a partir do século XII. Os precursores do futebol em todo o planeta tinham como característica a violência durante as partidas. Os jogos se transformavam em verdadeiras batalhas campais.

Na Inglaterra, especificamente em Londres, Eduardo II, em 1314, e Eduardo III, em 1349, proibiram a prática do *harpastum*, devido a violência gerada nas partidas.

Mais adiante, no século XVI, surgiu um jogo denominado *hurling over coutry*, praticado entre habitantes de duas cidades. O objetivo de tal jogo era levar a bola até a praça central da cidade adversária, sagrando-se vencedora a equipe obtivesse tal feito.

Por conseguinte, o *hurling over coutry* foi transformado em *hurling at goals*. Este era praticado por equipes com 40 a 60 jogadores. O campo tinha 100 metros de comprimento por 30 metros de largura, com dois postes nas extremidades. Vencia o jogo a equipe que conseguisse ultrapassar a linha entre os postes mais vezes. Trata-se, portanto de prática semelhante ao rugby. O rugby encontrava resistência dos praticantes e da sociedade, vez que era permitido o uso das mãos.

A partir daí, em 26 de outubro de 1863, na Feemason's Tavern, na Great Queen Street, os defensores da prática do esporte somente com os pés fundaram a Football Association, e o esporte passou a ser praticado somente com os pés. Sendo assim instituídas e uniformizadas as regras para a sua prática. Vale ressaltar que em 1871, os defensores da prática do esporte com as mãos fundaram a Rugby Union.

Inicialmente o futebol foi instituído com 14 regras, sendo estas divulgadas expressamente por meio de livros e cartilhas por toda a Inglaterra. Graças a simpatia que o esporte obteve perante os estudantes, operários e comerciantes o futebol acabou se difundindo por todo o Reino Unido. Com o passar do tempo sua prática alcança a Europa Continental e, em seguida a América.

No dia 21 de maio de 1904, em Paris, foi fundada a Federação Internacional de Futebol Associação, sob o comando do jurista francês Jules Rimet e em conjunto com dirigentes da Bélgica, Dinamarca, Espanha, França Holanda, Suíça e Suécia. Dando origem então a maior entidade do futebol. Atualmente é integrada por 204 membros.

Em 1920, o futebol foi incluído no rol dos Jogos Olímpicos e em 1930 foi realizada a primeira Copa do Mundo de Futebol, no Uruguai, a qual teve como campeão o país sede.

## **1.1 – A HISTÓRIA DO FUTEBOL NO BRASIL**

Em 1878, os tripulantes do navio Crimeia chegaram ao Rio de Janeiro e disputaram uma partida na rua Paçandu. Domingos Sávio Zainaghi relata que:

O futebol chegou ao Brasil em 1878, por meio dos tripulantes do navio Crimeia, que ao chegarem ao Rio de Janeiro disputaram uma partida na Rua Paçandu. Nesse período foram disputadas partidas em São Paulo e Jundiáí, havendo informações de que um sacerdote introduziu a prática esportiva entre alunos do colégio São Luiz de Itu. (ZAINAGHI, 2018, p.36)

A prática desportiva se difundiu muito no país graças aos padres jesuítas do colégio São Luiz, da cidade de Itu, vez que os mesmos davam um importante valor ao desenvolvimento físico dos alunos, ou seja, davam uma grande atenção às práticas de educação física. Também acreditavam que o esporte era um importante instrumento de formação moral e física, dada a sua virilidade. Os referidos padres, conheceram o futebol em visitas que fizeram a colégios na Europa e na França.

Em relação a esse período, José Moraes dos Santos Neto nos informa:

Então, em 1894, teve início ao mandato de um novo reitor, o padre Luís Yabar. Este era de fato um conhecedor da história e das regras do futebol, pois já o vira sendo jogado em vários colégios europeus, e admirava entusiasmamente o trabalho de Thomas Arnold, educador responsável pela

introdução dos esportes ao ar livre na Inglaterra. A partir daí, o futebol deixou de ser uma brincadeira de chutes na parede e se aproximou do jogo que conhecemos. Os times uniformizados começaram a ser compostos por 11 jogadores, a dispor de um campo adequadamente dividido e de traves de madeira delimitando os *goals*, Quatro times foram montados de acordo com a cor de suas camisas: o branco, o encarnado, o verde e o preto. A prática do esporte tornou-se mais organizada e frequente. (SANTOS NETO, 2002, p.24)

Os jesuítas apesar de serem os introdutores do futebol no Brasil, não tiveram a importância que Charles Miller teria, conforme será exposto a seguir.

Charles Miller, fora um importante jogador nas Universidades na Inglaterra, era brasileiro, filho de ingleses. Ao retornar para o Brasil em 1884, trouxe duas bolas. Reuniu um grupo de ingleses, dividindo-os em dois times, um “The Team Gaz” e outro “The São Paulo Railway” e promoveu uma partida no dia 15 de abril de 1895, em um campo da Companhia Viação Paulista.

Sobre a importância de Charles Miller, Orlando Duarte nos traz informações enriquecedoras:

Charles Miller não trouxe só duas bolas. Trouxe também calções, chuteiras, camisas, bomba de encher a bola e a agulha. Foi o início dessa “loucura” que é o futebol entre nós. Charles Miller faleceu em 1953, em São Paulo, na cidade onde nasceu. Foi um ótimo jogador, artilheiro, estimulador da prática do futebol, criador da jogada “Charles”, que depois virou “chaleira”. Miller foi também um bom árbitro. Era um apaixonado torcedor do futebol, e responsável por tudo que aconteceu depois. No início tudo era importado da Inglaterra, inclusive os ternos usados e livros de regras. (DUARTE, 1996, p.88)

Ou seja, Miller é considerado o pai do futebol no Brasil, nos apresentou uma das maiores paixões do povo brasileiro. Em pouco tempo essa prática esportiva se popularizou no país, ganhando a simpatia dos brasileiros. No seu início era praticado somente por membros da aristocracia, porém com o passar do tempo começou a ser praticado pelos trabalhadores das estradas de ferro, dando origem ao futebol de várzea.

Como já citado o futebol em pouco tempo ganhou a simpatia dos brasileiros. Em 1899 já existiam no Brasil clubes se dedicando a prática do futebol. Dentre eles estão: São Paulo Athletic, A. Mackenzie, S.C. Internacional e S.C. Germânia.

Por conseguinte, no ano de 1900 surgiram mais clubes destinados ao futebol, como por exemplo: Rio Cricket e Athletic Association, The Paissandu Cricket Association, Sport Club Rio Grande. O Corinthians foi fundado em 1910, o Santos em 1912, o Palmeiras em 1914 e o São Paulo em 1935. No Rio de Janeiro, o Clube de Regatas Flamengo foi fundado em 1895 para disputas de remo. O futebol no Flamengo começa em 1911. Enquanto o Fluminense foi fundado em 1902 por Oscar Cox.

É importante ressaltar, que o Clube de Regatas Vasco da Gama, fundado em 1898, para disputas de remo foi essencial na luta contra o racismo e na inclusão social. Pois foi o primeiro clube a utilizar jogadores negros o que causou na época vários conflitos, clubes se recusaram a jogar com o Vasco. Em 1924, o clube se recusou a disputar o Campeonato Carioca após a liga exigir que fossem excluídos 12 jogadores que eram negros e pobres do seu elenco.

A Federação Brasileira de Futebol foi fundada em 1915 e em 1916 foi fundada a Confederação Brasileira de Desportos (CBD), que tinha como função organizar o futebol no âmbito nacional. Ocorrendo a fusão de ambas em 1937, iniciando-se a fase profissional do futebol.

## **1.2 – O FUTEBOL COMO PROFISSÃO**

Quando se trata do futebol como profissão é importante relatar a evolução legislativa do assunto. Em 1938, o Decreto-lei de número 527 regulamentou a cooperação financeira da União com as organizações privadas, incluindo as organizações de desporto.

No ano seguinte, foi criado o Conselho Nacional de Cultura, que tinha como finalidade supervisionar as atividades relacionadas ao desenvolvimento cultural do país, incluindo a prática desportiva. Posteriormente, no ano de 1939, foi criado a Comissão Nacional de Desportos.

Porém, o primeiro diploma legal a tratar efetivamente do futebol foi o Decreto-lei n. 3.199, de 14 de abril de 1941. Este decreto estruturou os organismos oficiais do futebol, ou seja, criou as Confederações, Federações e Associações, além



de tratar de normas genéricas voltadas ao esporte em geral e não somente sobre futebol. Passou-se a partir daí regulamentar-se as relações entre o clube e o atleta profissional.

O Decreto-lei n. 5.342, de 25 de março de 1943, criou a carteira desportiva para os atletas. Havia a previsão legal de que os contratos entre atletas profissionais e os clubes deveriam ser registrados no Conselho Nacional do Desporto (CND). O CND iria estabelecer normas para a transferência dos atletas profissionais de uma entidade para outra, prevendo indenizações ou restrições. O atleta deveria então possuir a carteira desportiva ou carteira de atleta, segundo modelo da Confederação Brasileira de Desportos e aprovado pelo CND, essas exigências estavam expressas no artigo 6º, parágrafo 2º da referida norma.

Com a Consolidação das Leis Trabalhistas (Decreto-lei n. 5452, de 1º de maio de 1943), sancionado pelo então presidente Getúlio Vargas, as relações entre clubes e atletas passaram a ser disciplinadas pela mesma.

Todavia, a efetividade da CLT quando se tratou da relação de trabalho dos atletas profissionais de futebol foi contestada. Domingos Sávio Zainaghi, relata um importante caso que descreve a não efetividade da aplicação da legislação citada nos contratos de trabalho do jogador de futebol nesse período:

Um caso emblemático desse período é o do goleiro Batatais, do Fluminense, que após ser despedido pelo clube das Laranjeiras, ingressou na Justiça para reivindicar o pagamento da metade da renumeração que lhe seria devida até o final do contrato, a teor do previsto no art. 479 da CLT. O atleta chegou a vencer o processo no TST, mas o STF reverteu a decisão, e declarou que atleta não se compararia a um trabalhador comum. (ZAINAGHI, 2018, p.42)

Atentemo-nos para a ementa do v. Acórdão do STF, que julgou o caso descrito acima:

Profissional de futebol e sua atividade congênere à exercida pelos artistas. Inexistência de relação de emprego no sentido comum. Peculiaridades da matéria. Impossibilidade de adquirir estabilidade. Situação vinculativa do jogador ao clube. (STF-RE. N. 15.932 – 18.9.1950 – Rel. Min. Macedo Ludolf – Rev. Do TST, set./ out. n. 2, p.11.)

Ou seja, o Superior Tribunal Federal entendeu que o atleta profissional era um empregado assalariado, equiparado aos artistas de teatro que tinha sua profissão regulamentada no artigo 480, § 2º da CLT, que trazia a seguinte redação:

Em se tratando de contrato de artistas de teatros e congêneres, o empregado que rescindi-lo sem justa causa não poderá trabalhar em outra empresa de teatro ou congêneres, salvo quando receber atestado liberatório, durante o prazo de um ano, sob pena de ficar o novo empresário obrigado a pagar o anterior uma indenização correspondente a dois anos dos salários estipulado no contrato.

Esse artigo foi revogado pela Lei n. 6.553, de 24 de maio de 1978.

É evidente que se fazia necessário um disciplinamento específico para a profissão do atleta profissional de futebol, vez que se aplicavam as disposições da CLT que regulamentavam a profissão dos artistas.

Surgiu então no ano de 1961 um diploma legal específico (Decreto n.51.008, de 20 de julho de 1961) que regulamentava a profissão de atleta de futebol e estabeleceu as condições para a realização das competições desportivas. Durante a semana, os jogos deveriam ser realizados após às 18:00 horas. No verão, não poderiam ocorrer entre 10:00 e 16:00 horas. Entre duas partidas deveria haver intervalo para descanso de 72 horas.

Os jogadores teriam férias entre 18 de dezembro e 7 de janeiro. Os clubes poderiam ser punidos, inclusive ficando suspensos por um ano de partidas oficiais, caso não observassem as referidas regras.

Foi o Decreto n.53.820, de 24 de março, que regulamentou o “passe” do atleta, também chamado de vínculo esportivo e o contrato de trabalho. Sergio Pinto Martins explicita detalhadamente o que era o passe e como este foi regulamentado:

Era um valor cobrado pelo clube para transferir o jogador para outro clube. Exigiu a anuência do jogador para a transferência. O jogador passou a ter direito a 15% do valor do passe, que seria pago pelo clube que o vendesse. O contrato não poderia ser inferior a três meses e nem superior a dois anos. Não poderia ser assinado por menores de 16 anos. O clube tinha de fornecer assistência médico-hospitalar ao atleta em caso de acidente. O jogador obtinha o passe com 32 anos de idade e desde que tivesse prestado 10 de serviço ao mesmo empregador. Aplicavam-se as normas internacionais sobre “cessão de atleta profissional” (art.2º). Os contratos deveriam ser encaminhados pelas associações desportivas empregadoras ao CND ou ao CRD para o competente registro. Era vedado ao atleta de futebol participar de qualquer competição (oficial ou amistosa) antes de ser efetuado o registro (§ 2º do art. 3º). O intervalo entre uma partida e outra foi reduzido para 60 horas. (MARTINS, 2016, p.24)

O Conselho Nacional de Desportos, em sua deliberação n. 9/67 editou o que se chama Lei do Passe, estabelecendo valores, forma de fixação do passe, passe livre etc. Nesse sentido, relata Domingos Sávio Zainaghi:

O Conselho Nacional de Desportos sempre editou normas com a finalidade de regular, disciplinar e preencher lacunas existentes nas leis, por meio das deliberações e resoluções. As mais importantes tratavam do "passe", das penalidades aplicadas aos atletas, sendo que quanto ao passe, ficou famosa a Deliberação n.9/67, conhecida como "Lei do Passe", por tratar de valores, forma de fixação destes, "passe livre". (ZAINAGHI,2018, p.43)

Em 1973, incluiu-se o atleta profissional de futebol como beneficiário da Previdência Social (Lei n. 5.939, de 19 de novembro de 1973), logo em seguida, no ano de 1975, a Lei n. 6.269, de 24 de novembro, instituiu o sistema de assistência complementar aos jogadores.

A partir do dia 02 de setembro de 1976, com o advento da Lei 6.354, o contrato do atleta profissional passa a ser de natureza trabalhista e não cível. Porém, a mesma foi parcialmente revogada pela primeira edição da Lei n.9.615, e definitivamente revogada pela alteração da Lei Pelé ocorrida em 2011, essa alteração se deu através da Lei n.12.935, de 16 de março de 2011.

Surge em 2013 o Decreto n. 7.984, de 8 de agosto, com a função de regulamentar a Lei Pelé. Portanto, conclui-se que o atleta de futebol profissional é um trabalhador, como qualquer outro, embora seja um trabalhador especial, regido por legislação especial, mas que também é estudado no Direito do Trabalho, pois ganha sua remuneração com o seu trabalho.

Sergio Pinto Martins (2016, p.27) expõe na prática que 82% dos jogadores de futebol ganham dois salários mínimos por mês, ou seja, são poucos que possuem salários elevados. Daí a necessidade de uma legislação específica que garanta os direitos trabalhistas dos atletas.

### **1.3 LEI PELÉ (LEI N. 9.615/1998)**

A Lei Pelé, foi promulgada em 1998, e substituiu a Lei Zico, trazendo mais segurança jurídica para os atletas, pois estabeleceu normas para diversas

temáticas no direito desportivo, principalmente normas que regulamentam direitos trabalhistas do atleta.

Todavia, a principal alteração no tocante ao direito desportivo foi o fim do “passe”, passando a assegurar os direitos do jovem atleta e até mesmo a proteger o investimento do clube. Com o passar dos anos, o referido diploma legislativo sofreu várias alterações que serão expostas no decorrer do trabalho.

Além disso, segundo a Lei n. 9.615/1998, a organização desportiva do País, fundada na liberdade de associação, integra o patrimônio cultural brasileiro e é considerada de elevado interesse social.

## **CAPÍTULO II - CONTRATO DE TRABALHO**

O contrato de trabalho é o instrumento pelo qual uma pessoa física se obriga a prestar serviços de forma não eventual e subordinada a uma pessoa jurídica ou a outra pessoa física. Segue a definição de contrato de trabalho exposta por Mauricio Godinho Delgado:

(...) define-se o contrato de trabalho como o negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual o uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços. (DELGADO, 2018, p.613)

A Consolidação das Leis Trabalhistas conceitua o contrato individual de trabalho em seus artigos 442 e 443, como acordo tácito ou expresso, correspondente a relação de emprego e que poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado. Todavia, essas regras não se aplicam ao contrato de trabalho do atleta profissional, pois o mesmo possui regras específicas que serão expostas no item 2.3 do presente capítulo.

### **2.1- SUJEITOS DO CONTRATO**

Conforme descreve Mauricio de Figueiredo (2020, p.75), as partes aptas a celebrar um contrato de trabalho são o empregado e o empregador, no caso em apreço serão, respectivamente, o atleta profissional e a entidade de prática desportiva (clube).

#### **2.1.1- EMPREGADO**

Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário, disposição expressa no art. 3º da CLT.

O empregado é o jogador de futebol, que se subordina ao empregador, prestando serviços com continuidade e mediante remuneração. Sérgio Martins (2016, p.32) expõe que o atleta de futebol é pessoa física. A pessoa jurídica não joga futebol. Embora sejam feitos contratos com pessoas jurídicas de jogadores de futebol para determinados fins, somente a pessoa física do jogador é que treina e joga o futebol.

Compreende-se que o elemento caracterizador do empregado-atleta é a prática continuada do futebol, seja ela em treinos ou partidas.

No que diz respeito a subordinação, esta quer dizer dependência, ou seja, é a sujeição do atleta às ordens, programações e determinações do clube. Em consonância:

A subordinação do contrato de trabalho do atleta de futebol tem características diferenciadas, pois o empregador determina treinos, concentração, excursões, sua alimentação, horas de sono, controle de peso, abstinência de relações sexuais antes dos jogos. (MARTINS, 2016, p.32-33)

O contrato de trabalho do atleta profissional assim como qualquer outro contrato de trabalho é oneroso, vez que não se trata de um simples contrato gratuito. Sérgio Martins (2016, p.33) expressa que se o contrato é gratuito, o atleta não é profissional.

O contrato citado também é *intuitu personae*, pois o contrato é firmado com pessoa certa e específica. O atleta obriga-se a prestar serviços especializados, referentes a determinada modalidade desportiva. A obrigação é infungível, pois não se pode substituir um jogador por outro. Por exemplo, não há como substituir o Pelé por outro jogador qualquer.

A remuneração é ampla, abrange o salário e as gorjetas, ou seja, inclui prêmios, luvas, bichos etc.

Reza o art. 28 da Lei n. 9.615/98 que a atividade do atleta profissional é caracterizada por remuneração pactuada em contrato especial de trabalho desportivo, firmado com entidade de prática desportiva. A referida regra se aplica a qualquer atleta profissional e não apenas ao atleta profissional de futebol. O contrato especial de trabalho a que se refere a lei é o contrato escrito. (MARTINS, 2016, p.33)

Outra importante característica a se destacar é a exclusividade, pois no contrato de trabalho do trabalhador ordinário o empregado pode ter mais de um emprego. Todavia, quando se trata do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol a exclusividade é a regra, vez que o atleta não pode manter contrato ou atuar por dois clubes ao mesmo tempo.

## 2.1.2- EMPREGADOR

A Consolidação das Leis Trabalhistas em seu art. 2º define empregador como a empresa, individual ou coletiva que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. Portanto, o empregador nos termos da CLT pode ser pessoa física ou jurídica.

Todavia, a lei em estudo (Lei n.9.615) quando se trata do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol define que o empregador é pessoa jurídica de direito privado, no caso o clube. Possuindo natureza privada de associação civil.

Mauricio de Figueiredo ratifica o exposto acima:

O art.16 da Lei Pelé estabelece que as entidades de prática desportiva e as entidades de administração do desporto, bem como as ligas de que trata o art. 20 da lei, são pessoas jurídicas de direito privado, com organização e funcionamento autônomo, e terão as competências definidas em seus estatutos ou contratos sociais. (VEIGA, 2020, p.75)

Em conformidade, Sérgio Martins (2016, p.31) pondera: “o empregador só pode ser pessoa jurídica, ou seja, associação civil, o clube. Não pode, portanto, ser pessoa física. O clube deve ser inscrito na federação estadual e na Confederação Brasileira de Futebol.” Qualquer irregularidade em relação a validade desta filiação não trará prejuízo para o contrato de trabalho do clube com o atleta.

Via de regra, a associação desportiva não visa lucro e nem exerce atividade econômica, porém o § 9º do art. 27 da Lei Pelé expõe a faculdade da entidade desportiva profissional constituir regularmente em sociedade empresária, segundo os tipos regulados nos arts. 1.039 a 1.092 do Código Civil.

É relevante ressaltar que em regra não se pode pretender desconstituir a sociedade para chegar aos dirigentes ou sócios do clube. Nesse sentido há julgado na jurisprudência:

Clube desportivo. Sociedade civil. Inaplicável a teoria da despersonalização da pessoa jurídica. O executado é um clube desportivo, sociedade civil com personalidade jurídica de direito privado e, como é cediço, não exerce atividade econômica típica, como as sociedades mercantis. Seus dirigentes, por sua vez, não recebem remuneração pelo exercício de seu mister, não tendo, portanto, contribuído, pelo menos pessoalmente, para a constituição de débito trabalhista executado. Além disso, não restou comprovada a

ocorrência de fraude mediante utilização ilícita da personalidade jurídica para obter vantagem pessoal nos dois anos que exerceu o cargo. Some-se a isso o fato de não restarem ainda esgotadas as possibilidades de se encontrar bens de propriedade do executado. Inaplicável à hipótese a teoria da despersonalização da pessoa jurídica, não respondendo, portanto, o Diretor do clube com seus bens particulares (TRT 15° R, 3°T., RO 24.585/00, 43.747/00, Rel Juiz Mauro César Martins de Souza)

## **2.2 – NATUREZA JURÍDICA DO CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA**

O contrato de trabalho do atleta com o clube tem natureza desportiva. Tem também natureza trabalhista. É um contrato especial de trabalho, regido por legislação especial.

Vale destacar que na Lei 6.354/76, o vínculo empregatício era acessório do vínculo desportivo. Todavia, o parágrafo único do art. 28 da Lei Pelé estabeleceu o contrário, o vínculo desportivo do atleta com a entidade contratante tem natureza acessória ao vínculo empregatício, dissolvendo-se, para todos os fins, com o término do contrato de trabalho. Atualmente, o § 5º do art. 28 da Lei n. 9.615 traz essa disposição. Segue redação:

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.

Ou seja, a Lei Pelé de maneira sábia corrigiu um erro crucial apresentado pela legislação anterior, vez que não existindo contrato de trabalho não há que se falar em vínculo desportivo.

## **2.3 - CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO (CETD)**

As regras previstas na CLT em seus artigos 442 e 443 em geral são válidas apenas para os trabalhadores ordinários, não sendo aplicáveis ao atleta profissional de futebol, vez que conforme a legislação desportiva, este trabalhador celebrará com seu empregador um contrato especial de trabalho desportivo (CETD), com características próprias, razão pela qual não se aplica as regras da CLT.

Para melhor compreensão, é fundamental a análise do § 4º do art. 28 da Lei Pelé:



Art.28 (...)

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

Ou seja, a CLT e normas da Seguridade Social são aplicadas de maneira subsidiária no contrato de trabalho do atleta profissional de futebol.

O magistrado, Sérgio Pinto Martins (2016, p.30) define o contrato de trabalho do atleta profissional como “negócio jurídico entre uma pessoa física (atleta) e o clube sobre condições de trabalho, mediante remuneração e sob a direção do último.” Seguindo o entendimento, o professor José Martins Catharino (1969, p.9) conceitua o referido contrato como “aquele pelo qual uma (ou mais) pessoa natural se obriga, mediante remuneração, a prestar serviços desportivos à outra (natural ou jurídica), sob a direção desta.”

Mauricio de Figueiredo Correa, reitera:

O contrato de trabalho do atleta profissional é o negócio jurídico celebrado entre uma pessoa física (atleta) e o clube, disciplinando condições de trabalho, algumas delas pré-fixadas na *lex sportiva*, de forma onerosa e sob a orientação do empregador (clube). (VEIGA, 2020, p.72)

Álvaro Melo Filho (2010, p. 22-23), conclui que o contrato de trabalho desportivo possui característica especial em razão dos seguintes aspectos:

- aspectos desportivos: treinos, concentração, preparo físico, disciplina tática em campo;
- aspectos pessoais: alimentação balanceada, peso, horas de sono, limite de ingestão de álcool;
- aspectos íntimos: uso de medicamentos dopantes, comportamento sexual;
- aspectos convencionais: uso de brincos, vestimenta apropriada;
- aspectos disciplinares: ofensas físicas e verbais a árbitros, dirigentes, colegas, adversários e torcedores, ou recusa em participação em entrevistas depois do jogo.

Alguma dessas características jamais seriam admitidas em uma relação de emprego de comum, pois configuraria intromissão na vida privada do empregado, capaz inclusive, de gerar ao empregador dever de indenização por ato ilícito. Contudo, em relação ao contrato do atleta de futebol há um abrandamento desse rigor, justamente por se tratar de contrato especial.

O artigo 28 da Lei n. 9.615/98 traz todas as características do contrato especial de trabalho desportivo. O contrato deverá conter:

- 1- os nomes das partes contratantes devidamente individualizadas e caracterizadas;
- 2- o modo e a forma de remuneração, especificados o salário, os prêmios, as gratificações e, quando houver, as bonificações, bem como o valor das luvas, se previamente convencionadas;
- 3- o número da CTPS do atleta profissional de futebol, assim como será feita a anotação na CTPS do contrato de trabalho. O objetivo é identificar o atleta;
- 4- cláusula indenizatória desportiva, devida exclusivamente à entidade de prática desportiva à qual está vinculado o atleta, nas seguintes hipóteses: a- transferência do atleta para outra entidade, nacional ou estrangeira, durante a vigência do contrato especial de trabalho desportivo; b- por ocasião de retorno do atleta às atividades profissionais em outra entidade de prática desportiva, no prazo de até 30 meses;
- 5- cláusula compensatória desportiva, devida pela entidade de prática desportiva ao atleta, nas hipóteses de rescisão decorrente do inadimplemento salarial, de responsabilidade da entidade de prática desportiva empregadora, de rescisão indireta, mas demais hipóteses previstas na legislação trabalhista e da dispensa imotivada do atleta;
- 6- cláusula penal, em tese visa evitar que o contrato seja rescindido prematuramente pelo atleta.

Conforme já exposto, a CLT estabelece que o contrato de trabalho pode ser expresso ou tácito (art.443), todavia no que tange ao contrato de trabalho do atleta de futebol será sempre celebrado por escrito. Nessa perspectiva, Sérgio Pinto ensina:

Logo, trata-se de requisito substancial para a validade do negócio jurídico entabulado entre clube e o jogador de futebol. Não é possível, portanto, ser feito contrato de trabalho verbal ou tácito com o atleta profissional de futebol. Objetiva-se evitar dúvidas sobre o que foi contratado, além de não permitir alterações prejudiciais ao trabalhador. (MARTINS, 2016, p.35)

Domingos Sávio Zainaghi, seguindo o entendimento relata:

O contrato de trabalho do atleta deverá ser celebrado obrigatoriamente por escrito, sendo, pois, vedado o verbal, mas isso para os chamados efeitos federativos, ou seja, para o registro na federação/CBF, pois a FIFA determina que só tenha condições de jogo do atleta que tiver seu contrato de trabalho devidamente registrado nesses órgãos. Portanto, para efeitos trabalhistas, poderá existir um contrato de trabalho. O princípio protetor do Direito do Trabalho e o da Primazia da Realidade impedem que se adote a tese de que, se não formalizado por escrito, o contrato não exista. (ZAINAGHI, 2018, p.47)

Portanto, o contrato deve ser escrito pela necessidade de ser registrado na entidade de administração da modalidade, a Confederação Brasileira de Futebol (CBF). Essa obrigatoriedade do registro se dá pela redação do inciso I do artigo 34 da Lei Pelé, qual estabelece como dever da entidade de prática desportiva empregadora registrar o contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional.

No que diz respeito, ao prazo do contrato do atleta, este terá vigência por prazo determinado, diferenciando-se assim dos contratos normais de trabalho, na qual a regra é de que sejam por prazo indeterminado.

A redação original do artigo 30 da Lei Pelé, previa que o contrato de trabalho do atleta profissional teria prazo determinado, com vigência nunca inferior a três meses. Não havia referência ao prazo máximo. Sérgio Martins (2016, p.38) relata que nesse caso era aplicável o artigo 445 da CLT, que estabelece o prazo máximo dos contratos de prazo determinado em dois anos, o que na visão do autor seria um retrocesso, pois a Lei n.8.672 de 1993 previa um prazo de 36 meses e agora o prazo seria reduzido para 24 meses (dois anos).

Contudo, a Medida Provisória n. 2.011-3, de 30 de dezembro de 1999, alterou a redação do art. 30, estabelecendo o limite máximo do contrato para seis anos.

A Lei n. 9.981, de 14 de julho de 2000, alterou a redação do art.30 da Lei n. 9.615 para estabelecer prazo máximo de cinco anos. A primeira lei acrescentou o parágrafo único ao art. 30 da Lei n. 9.615, afirmando que não se aplica ao atleta o art.445 da CLT. O prazo de cinco anos é justificado para efeito de o clube poder ter o retorno do investimento no atleta, que às vezes demora em apresentar resultados. É o que ocorreria com um contrato de curta duração, em que o atleta fosse reconhecido no meio futebolístico e logo no primeiro ano se transferisse para outro clube da mesma idade ou até do exterior, sem que houvesse algum pagamento ao clube que formou o atleta. (MARTINS, 2016, p.38)

Nessa acepção, Mauricio de Figueiredo Corrêa pondera:

No Contrato Especial de Trabalho Desportivo (CETD) a regra é a de que o contrato será, sempre, por prazo determinado, nunca inferior a 3 (três) meses e nunca superior a 5 (cinco) anos. Essa talvez seja uma das características mais determinantes deste contrato especial, tendo em vista que em relação ao trabalhador ordinário a regra é de que o contrato de trabalho vigore por prazo indeterminado, configurando exceção o prazo determinado. (VEIGA, 2020, p.72)

Segundo o magistrado Sérgio Martins (apud, VEIGA, 2020, p.72), as características do atleta profissional justificam a existência de um contrato de trabalho por prazo determinado, pois do contrário, o atleta poderia sair do clube no decorrer do campeonato.

É importante ressaltar que por se tratar de pacto firmado sob prazo determinado não existe aviso prévio, vez que as partes sabem de antemão quando se dará o término do contrato de trabalho.

Além disso, o tempo em que o empregado fica à disposição do empregador também encontra peculiaridades quando se trata do atleta profissional. O art. 4º da CLT define que em relação ao trabalhador comum qualquer tempo à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, será computado podendo gerar horas extras caso extrapole a jornada de trabalho diária.

Em se tratando dessa especificidade Mauricio Correia em sua obra “Manual do Direito do Trabalho Desportivo”, expressa:

A concentração do atleta, desde que respeitado o limite estabelecido na lei desportiva (máximo de 3 dias consecutivos por semana – art. 28, § 4º, I da

Lei Pelé), apesar de se tratar de tempo à disposição do empregador, não acarretará o pagamento de horas extras. Outrossim, o prazo de concentração poderá ser ampliado, independentemente de qualquer pagamento adicional, quando o atleta estiver à disposição da entidade de administração do desporto. Além disso, o limite do tempo de trabalho do atleta é semanal e não mensal. Logo, não há que se falar em limite de oito horas diárias, pois o limite será de 44 horas semanais, disposições expressas no artigo 28 da Lei Pelé. (VEIGA, 2020, p.74)

Todavia, o atleta fará jus à acréscimos remuneratórios em razão de períodos de concentração, viagens, pré-temporada e participação em partidas, desde que haja prévia estipulação no contrato de trabalho conforme art. 28, § 4º, III da Lei Pelé.

## **2.4- CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO (RESCISÃO)**

Os doutrinadores não são unânimes a respeito da terminologia usada para o término do contrato, ou seja, há uma grande divergência. São usadas as denominações rescisão, resolução, revogação. A CLT define como rescisão, em seu Capítulo V do Título IV.

Cabe destacar que Evaristo de Moraes (1968, p.16) considera o vocábulo cessação o mais genérico, neutro total e dentro do qual se incluem todas as espécies particulares que levam à solução ou ao fim do contrato.

O § 5º do art. 28 da Lei n. 9.615/98 estabelece:

Art. 28 (...)

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

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

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

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

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

V - com a dispensa imotivada do atleta.

Conforme já exposto, o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol é pactuado por prazo determinado, dissolvendo-se o contrato com o fim do prazo.

Domingos Zainaghi, em sua obra “Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho”, enseja:

Com o fim do passe em 2001, no final de um contrato de trabalho o atleta está livre, como qualquer outro trabalhador, para celebrar contrato de trabalho com qualquer outro empregador, pois na vigência daquele instituto, o atleta continuava “preso” a seu antigo clube, só podendo celebrar contrato com outro caso este comprasse o seu passe, e aí o trabalhador mudava de “dono”. (ZAINAGHI, 2018, p.54)

Na hipótese do término normal do contrato de trabalho do atleta profissional, ou seja, com o fim do prazo, o empregado tem direito a: férias vencidas e proporcionais acrescidas de um terço, 13º salário proporcional, levantamento dos depósitos do FGTS.

Outra forma de romper o vínculo estabelecida nos dizeres da lei é o distrato, ou seja, resilir o contrato de comum acordo. Nestes termos, Sergio Martins expressa:

É facultado às partes contratantes, a qualquer tempo, rescindir o contrato, mediante documento escrito, que será assinado, de próprio punho, pelo atleta ou seu responsável legal, quando menor, e duas testemunhas. O contrato de trabalho é bilateral. Se as partes têm interesse em rescindir o contrato, podem fazê-lo a qualquer tempo. É o que se chama de distrato no âmbito contratual. Há necessidade, porém, que o distrato seja feito por escrito. Não pode ser feito verbalmente. O distrato far-se-á da mesma forma exigida para o contrato (art. 472 do Código Civil). O contrato é firmado por escrito. O distrato também será. (MARTINS, 2016, p.122)

Conforme disposto no art. 28º, § 5ºII da Lei Pelé, o vínculo entre atleta e clube pode ser dissolvido caso uma das partes pretenda a rescisão do contrato de trabalho antes do prazo, todavia isso só poderá ocorrer desde que seja paga a penalidade imposta, a cláusula indenizatória, caso a iniciativa de romper o contrato seja do atleta, e a cláusula compensatória, que se dá quando a iniciativa da rescisão partir do clube.

Ou seja, o atleta poderá demitir-se antes do término do contrato, desde que pague a multa correspondente a cláusula indenizatória. Nesse caso não se aplica o art. 480 da CLT, a qual estabelece que havendo termo estipulado, o empregado não poderá se desligar do contrato, sem justa causa. Sergio Martins (2016, p.124), descreve que o § 10 do art. 28 da Lei n. 9.615/98 é claro no sentido de determinar a não observância do art. 480 da CLT para o atleta profissional.

A hipótese prevista no III do § 5º trata da rescisão do contrato por inadimplemento salarial, a quais vêm previstas no art. 31 da Lei Pelé:

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

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

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

§ 5º O atleta com contrato especial de trabalho desportivo rescindido na forma do *caput* fica autorizado a transferir-se para outra entidade de prática desportiva, inclusive da mesma divisão, independentemente do número de partidas das quais tenha participado na competição, bem como a disputar a competição que estiver em andamento por ocasião da rescisão contratual.

Domingos Sávio, ao analisar a hipótese prevista no III do § 5º do art. 28 da lei em estudo, expressa:

No caso do inadimplemento salarial, o atleta deverá deixar de trabalhar, e ingressar imediatamente com reclamação trabalhista requerendo liminarmente sua liberação para celebrar contrato com outro clube, diferentemente do que ocorre nas outras relações de trabalho, onde o empregado poderá esperar o término da ação para receber seus direitos trabalhistas, já que nesse caso ele não está impedido de trabalhar, o que não ocorre com os atletas de futebol, que precisam ter o contrato rescindido para que um novo seja registrado nas entidades da administração do desporto. (ZAINAGHI, 2018, p.56)

Por conseguinte, conforme expresso no art. 483 da CLT estão previstas as hipóteses em que o empregado poderá considerar rescindido o contrato de trabalho, dentre essas hipóteses está o não cumprimento das obrigações contratuais

pelo empregador. Valentin Carrion (2007, p.387) relata que a alínea “d” do art. 483 da CLT é qualquer descumprimento grave, inclusive em matéria salarial.

Em consonância com entendimento:

É bem verdade que a gravidade da falta a ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho deve ser sempre analisada para cada caso que é submetido à Justiça do Trabalho. O festejado magistrado Marcelo Moura ensina que, nessas hipóteses, deve ser comprovado o prejuízo iminente ao empregado. (VEIGA, 2020, p.153)

Um emblemático caso que exemplifica a hipótese citada é o do jogador Oscar. O Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, presidente da Academia Nacional de Direito Desportivo, afirma que é cediço ser a rescisão indireta uma modalidade de cessação do contrato de trabalho, uma vez que a resolução contratual se opera mediante a intervenção do Poder Judiciário, depois de provocado pelo empregado.

Comprovado, o motivo da rescisão indireta, o atleta fara jus, as verbas advindas da dispensa injusta, bem como a uma indenização referente a cláusula compensatória, ficando assim livre para se transferir para qualquer outra entidade de prática desportiva, disposição expressa no art. 31 da Lei Pelé.

Neste sentido, segue precedente extraído da Revista Síntese, n.21:

RESCISÃO INDIRETA – CLÁUSULA COMPENSATÓRIA DESPORTIVA – INDENIZAÇÃO – DEVIDA. RECURSO ORDINÁRIO. CLÁUSULA COMPENSATÓRIA DESPORTIVA. RESCISÃO INDIRETA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O art. 28 da lei 9. 615/98, com redação dada pela Lei n. 12. 395/2011, dispõe acerca da cláusula indenizatória desportiva, devida exclusivamente à entidade de prática desportiva à qual está vinculado o atleta, e sobre a cláusula compensatória desportiva, devida pela entidade de prática desportiva ao atleta nos casos de rescisão decorrente de inadimplemento salarial de responsabilidade da entidade de prática desportiva empregadora, e de dispensa imotivada do atleta. Esta é a inteligência do art. 28, II, c/c do § 5º, III e V, da Lei Pelé. Na hipótese em estudo, tendo-se constatado que o jogador de futebol demandante passou mais de 5 (cinco) meses sem perceber salário, com conseqüente reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho, devia a aplicação da cláusula compensatória desportiva, com o pagamento da indenização respectiva. Incidência do art. 31 da Lei n. 9.615/1998. (TRT 6º Região – RO 136-11.2013.5.06.0014 – 4º T. – Rel. Desembargadora Gisiane Barbosa de Araújo – DJE 17.9.2014 – p.210)

O falecimento do atleta também é causa de cessação do contrato de trabalho. Nesta hipótese, o clube não dá causa à cessação do contrato de trabalho,



portanto não há que se falar em dispensa. Logo não há direito a aviso-prévio e indenização de 40% sobre os depósitos do FGTS. Todavia, os herdeiros possuem direito a férias vencidas e proporcionais com o acréscimo de um terço, 13º salário proporcional, saldo de salário e levantamento do FGTS.

#### **2.4.1 – JUSTA CAUSA**

Conforme enseja Sérgio Pinto Martins (2016, p.126), a CLT não é muito precisa na utilização dos termos falta grave ou justa causa. Emprega-se o termo falta grave no art. 453, parágrafo único do art. 240, arts. 492, 493, 495, § 3º do art. 543, e também é encontrado na Súmula 73 do TST e na Súmula 403 do STF.

Enquanto, o termo justa causa é utilizado no § 2º do art. 432, nos arts. 479, 480 e 482. Neste sentido, Sérgio Martins explica:

Parece que a CLT, em certos casos, usa do termo falta grave para justificar a prática realizada pelo empregador estável (art. 493), quando por sua natureza ou repetição represente séria violação dos deveres e obrigações do empregado, mas remete o intérprete ao art. 482 da CLT, que enumeraria as hipóteses. É certo que os arts. 853 a 855 da CLT falam em inquérito para a apuração de falta grave e não de justa causa. Isso importaria dizer que o legislador parece ter reservado, em princípio, o termo falta grave para o empregado estável e justa causa para os demais empregados. Mesmo o inciso VIII do art. 8º da Lei Maior emprega o termo falta grave. (MARTINS, 2016, p.127)

Ou seja, ocorre que ora se emprega um termo, ora outro.

Vale ressaltar que as hipóteses de justa causa do atleta profissional estavam expressas no art. 20 da Lei. 6.354/76, sendo elas: improbidade, grave incontinência de conduta, a condenação à pena de reclusão, superior a dois anos, transitada em julgado, eliminação imposta pela entidade de direção máxima do futebol nacional ou internacional.

Entretanto, esta Lei foi revogada pela Lei n. 12.395/2011, sendo assim as hipóteses de justa causa do atleta profissional de futebol são as previstas no artigo 482 da CLT, sendo este um dos casos em que se aplica a CLT no contrato de trabalho do atleta profissional, pois a legislação especial é omissa em relação ao tema.

## 2.4.2 – SUSPENSÃO E INTERRUPTÃO DO CETD

Os termos suspensão e interrupção são definições trazidas pela doutrina e pela legislação quando se dá uma paralisação temporária da execução do contrato de trabalho. Neste entendimento, Zainaghi expressa:

(...) a suspensão é dividida em total e parcial. A primeira ocorre quando as partes, empregado e empregador, ficam desoneradas, por um certo tempo, do cumprimento do contrato. A segunda dá-se quando o empregador deve remunerar o empregado, mesmo não havendo, por parte deste, a prestação de serviços. (ZAINAGHI, 2018, p.51)

A legislação brasileira optou por denominar a suspensão parcial de interrupção. Isto significa, que na suspensão o empregador não deve pagar salários, nem contar tempo de serviço do empregado que estiver afastado. Enquanto, na interrupção há a necessidade do pagamento dos salários no afastamento do trabalhador, bem como a contagem de tempo de serviço.

Todavia, Sérgio Martins traz importante esclarecimento:

No entanto esse conceito não resolve todos os casos, pois pode não haver pagamento de salários nem contagem do tempo de serviço para determinado fim, mas haver para outro, como recolhimento do FGTS, por exemplo, na hipótese de o empregado estar afastado para prestar serviço militar ou por acidente de trabalho. (MARTINS, 2016, p.58)

A Lei Pelé em seu art. 28, §7º, traz a seguinte previsão de suspensão do pacto laboral:

Art. 28 (...)

§ 7º A entidade de prática desportiva poderá suspender o contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional, ficando dispensada do pagamento da remuneração nesse período, quando o atleta for impedido de atuar, por prazo ininterrupto superior a 90 (noventa) dias, em decorrência de ato ou evento de sua exclusiva responsabilidade, desvinculado da atividade profissional, conforme previsto no referido contrato.

Essa inovação trazida na reforma da lei, em 2011, teve como base a prisão do ex-goleiro Bruno, do Flamengo, que foi preso acusado de ter sido o mandante do assassinato de uma namorada, mãe de um filho seu.

Neste entendimento, Domingos Zainaghi enseja:

À época discutiu-se muito se o clube carioca poderia despedi-lo por justa causa, consoante o previsto no art. 482 da CLT, que fala da condenação passada em julgado, desde que não haja suspensão da pena. Evidente que não se poderia aplicar a dispensa nesses moldes, pois ele estava sendo processado. O contrato já estava suspenso, sendo, *data vênia*, desnecessária a modificação da lei especial. De qualquer forma, cumpre-nos comentar de *lege data*. Nesse caso, antes dos 90 dias, o clube terá de pagar os salários do atleta nas condições descritas na lei, só podendo suspender o contrato após tal período. Mais uma vez, pedimos desculpas ao legislador, mas tal previsão foi ruim para os clubes, pois pela lei geral o contrato já estava suspenso desde o primeiro dia de ausência do trabalhador. (ZAINAGHI, 2018, p.52)

Vale ressaltar, que o contrato especial de trabalho desportivo deverá conter cláusula expressa reguladora de sua prorrogação automática na ocorrência da hipótese prevista no § 7º do art. 28 da Lei Pelé, essa disposição é trazida pela própria lei, em seu § 8º do art. 28.

No que se refere a interrupção, um grande exemplo é a participação dos atletas em suas respectivas seleções, a lei em estudo em seu artigo 41 traz a seguinte disposição:

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

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

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

Trata-se de interrupção do contrato de trabalho, pois o clube deverá cumprir com todas as obrigações trabalhistas, principalmente com o pagamento de salários. Todavia, conforme exposto acima o clube será ressarcido pela entidade convocante.

## **CAPITULO III – PARTICULARIDADES DO CETD TRAZIDAS PELA LEI PELÉ**

No presente capítulo abordaremos as particularidades em relação ao contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, sendo elas a remuneração e salário, as luvas, o bicho, o direito à imagem, o direito de arena, a duração da jornada de trabalho e as férias.

Hodiernamente, são estes aspectos alvo de discussões nos tribunais e na mídia internacional.

### **3.1- REMUNERAÇÃO E SÁLARIO**

A remuneração é o conjunto de prestações recebidas habitualmente pelo empregado pela prestação de serviços, seja em dinheiro ou em utilidades, provenientes do empregador ou de terceiros, mas decorrentes do contrato de trabalho. Enquanto, o salário é a prestação fornecida diretamente ao trabalhador pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho.

Dispõe o art. 457 da CLT:

Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

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

(..)

Ou seja, a remuneração consiste na soma do salário e gorjeta. Sendo então, a remuneração gênero e o salário espécie. Vale ressaltar, que as verbas previstas na Lei Pelé são exemplificativas.

A própria Lei Pelé define salário:

Art. 31 (...)

§ 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.

Caso o clube não cumpra com a obrigação de adimplir com o salário dos atletas, os mesmos podem se recusarem a competir desde que o salário esteja, no todo ou em parte, atrasado por dois ou mais meses, redação dada pelo artigo 32 da Lei n. 9.615/98.

### **3.1.1 – LUVAS**

As luvas foram introduzidas em nosso ordenamento jurídico pelo Decreto n. 24.150/1934 para disciplinar as relações de locação comercial, isto é originário do Direito Comercial. Todavia, com o passar dos anos, a expressão se estendeu para outros setores, em especial para os atletas profissionais de futebol.

O art. 12 da revogada Lei n. 6.354/1976, traz a seguinte definição para luvas:

Art. 12 Entende-se por luvas a importância paga pelo empregador ao atleta, na forma do que for convencionado, pela assinatura do contrato.

Compreende-se então, que no Direito Desportivo a luva é a importância paga pelo empregador ao atleta, na forma do que foi convencionado, pela assinatura do contrato. Ou seja, é o valor devido ao atleta profissional quando da assinatura de um contrato de emprego desportivo.

Mauricio de Figueiredo (2020, p.274), expressa que as luvas são importes pagos pelo clube aos jogadores como forma de incentivo para a assinatura do contrato de trabalho, em virtude da qualidade e eficiência do próprio jogador antes mesmo de ser contratado.

Quanto a forma de pagamento, são pagas antecipadamente, em uma única prestação ou em parcelas, como normalmente acontece. Podem ter valor fixo ou variável.

Sérgio Pinto, enseja que:

Se as luvas forem pagas de forma parcelada, vão integrar as férias mais um terço, 13º salários, aviso-prévio, DSR, FGTS. Se houver um único pagamento, como de um automóvel ou imóvel, haverá dificuldade de fazer a integração em outras verbas, mas haverá a incidência do FGTS. (MARTINS, 2016, p. 78)

É pacífico de discussões doutrinária a natureza jurídica das luvas. Todavia, é entendimento majoritário que as luvas são de natureza salarial, pois estão inclusas no contrato de trabalho do atleta. São uma espécie de gratificação, e conforme o próprio art. 31, § 1º da Lei Pelé, as gratificações são entendidas como salário. Sendo assim, deverá refletir em todas as verbas trabalhistas (FGTS, férias, décimo terceiro salário).

No Tribunal Superior do Trabalho é pacífico o entendimento no sentido do reconhecimento da natureza salarial das luvas:

LUVAS. NATUREZA JURÍDICA DA VERBA. Nos casos que envolvem atletas profissionais, esta Corte vem decidindo que a parcela denominada “luvas” possui nítido caráter salarial. Verifica-se não ser difícil a transposição de tal entendimento à hipótese em análise, mormente quando se leva em consideração a assertiva do acórdão recorrido quanto ao incentivo à permanência no emprego de profissional com grande prestígio no meio financeiro. As “luvas” remetem a período anterior à contratação do empregado, equivalendo a desempenho já demonstrado em sua trajetória profissional, possuindo natureza jurídica de salário por antecipação. Assim, há de ser reconhecida a natureza salarial da verba em análise, com a sua integração a remuneração do autor e reflexos, observando-se a proporção do período trabalhado. (TST-RR n. 900-16.2007.5.04.0029, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 1º Turma, DEJT 30.11.2012)

PAGOS A TÍTULO DE EMPRÉSTIMO. “LUVAS”. NATUREZA SALARIAL. Evidenciada a figura equiparada às “luvas” do atleta profissional, paga pelo empregador com o objetivo de tornar mais atraente o ingresso da Reclamante em seu quadro funcional, é de se concluir que as parcelas concedidas ostentam nítida natureza salarial, razão pela qual devem integrar o salário para todos os efeitos legais. Nesse sentido, precedentes desta Corte. (TST-AIRR n. 164-75.2010.5.03.0043, Relatora Ministra Maria de Assis Calsing, 4º Turma, DEJT 15.6.2012)

ATLETA PROFISSIONAL. CONTRATO DE TRABALHO. PRAZO DETERMINADO. PRORROGAÇÃO. REDUÇÃO SALARIAL. O contrato de trabalho celebrado entre o clube e o atleta profissional é sempre por prazo determinado, consoante a exigência do art. 30, parágrafo único, da Lei n. 9.615/1998, que revogou o disposto no art. 3º, II, da Lei n. 6.354/1976, e, por isso, ainda que celebrados vários contratos sucessivamente, não podem ser tomados de forma unificada. Os arts. 451 e 452 da Consolidação das Leis do Trabalho não se aplicam ao atleta profissional do futebol, porquanto incompatíveis com as disposições especiais previstas para esse trabalhador. Não há falar, tampouco, em redução salarial, porquanto não fora configurada a hipótese de unicidade contratual. Recurso de revista não conhecido. LUVAS DESPORTIVAS DE NATUREZA JURÍDICA. Nos termos do art. 12 da Lei n. 6.354/1976, entende-se por “luvas” a importância paga pelo empregador ao atleta, na forma do que for convencionado, pela assinatura do contrato de trabalho, levando-se em consideração o desempenho do atleta ao longo de sua carreira. Reveste-se, portanto, a parcela, de natureza salarial. Recurso de Revista conhecido e provido. (RR n. 660130-20.2000.5.03.5555, Relator Ministro Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento 8.11. 2006, 1º Turma, Data de Publicação: 24.11.2006)

Portanto, de acordo com a notória jurisprudência do TST, as “luvas” detêm natureza salarial e tem sua origem na aquisição de um direito em face do desempenho personalíssimo do atleta.

### **3.1.2 – BICHO**

O “bicho” era o pagamento feito aos amadores pelas vitórias. Conforme expõe Mauricio de Figueiredo:

Encontra sua origem pela conduta dos torcedores do Clube de Regatas Vasco da Gama – RJ. Em 1923, o Vasco da Gama estreou e foi campeão da Liga Metropolitana, o campeonato carioca da época. Os torcedores, eufóricos com o time, tinham o hábito de apostar na vitória do Vasco. E, como quase sempre ganhavam, começaram a dividir o lucro com os jogadores. (VEIGA, 2020, p.283)

O jargão se popularizou e atualmente entende-se por bicho a importância paga pelo clube ao jogador por vitórias, empates ou título conquistado. Isto é, um incentivo concedido ao atleta em face de uma condição previamente estabelecida, uma vitória, a conquista de um campeonato e até mesmo uma derrota.

Consoante com o entendimento, Sérgio Martins descreve:

Normalmente, é pago aos atletas que participaram da partida, mas pode ser pago a todos os atletas. Visa estimular ou incentivar os atletas pelo resultado positivo na partida. Pode representar salário-condição, pois depende do atingimento do objetivo determinado pelo clube. Pode representar gratificação ajustada, por ser de liberalidade do empregador ou espécie de prêmio pelo desempenho coletivo da equipe, embora seja pago individualmente. Tem característica aleatória, por depender da sorte na partida de vender o adversário. O pagamento pode ser estabelecido por vitória ou empate, mas pode ser determinado em razão da conquista do campeonato pelo clube, ocasião em que o valor será maior do que é pago normalmente por vitórias ou empates. (MARTINS, 2016, p.78)

Amauri Mascaro Nascimento afirma que:

(...) por influência dos usos e costumes, as gratificações tornaram-se uma tradição. Os empregadores repetiram o ato espontâneo que passou, assim, a entrar nos quadros normais da relação de emprego. Essa reiteração, criou para o empregado, uma expectativa de contar com o valor correspondente nos seus ingressos econômicos. O empregado passou a exigí-la, sempre que habitual. Sensível ao aspecto econômico, a legislação trabalhista passou a considerar o que era antes uma liberalidade, uma verdadeira obrigação do empregador. Assim, as gratificações constituem modalidade de salário. (NASCIMENTO, 1995, p.276)

Neste entendimento, a Súmula 207 do Supremo Tribunal Federal, afirma que as gratificações habituais, inclusive a de Natal, consideram-se tacitamente convencionadas, integrando o salário.

Logo, constada a manutenção da prática pelos clubes, o bicho passa a ser de natureza jurídica salarial, ou seja, integrará o salário se pago habitualmente ao atleta. O prêmio esporádico não integrará a remuneração do empregado. Por conseguinte, a previsão contratual do prêmio também retira o caráter eventual e aleatório necessário para afastar a natureza salarial da parcela.

A jurisprudência reitera que o bicho possui natureza salarial:

ATLETA PROFISSIONAL. BICHOS. NATUREZA JURÍDICA. Em geral, o salário do atleta profissional de futebol compõe-se de inúmeras parcelas, com denominações variadas. Aquela denominada “bicho”, pela sua natureza retributiva, possui índole salarial, a teor do disposto no § 1º do art. 457 da CLT. Na sua origem, os bichos, que constituem uma das espécies do gênero prêmios, são pagos pela entidade de prática desportiva empregadora, em decorrência do contrato de trabalho e tem por objetivo estimular e incentivar o atleta individualmente e a equipe como um todo a obter determinado resultado que seja positivo para o clube. No seu âmago e essência, os bichos se inserem no estuário contraprestacional dos serviços prestados pelo atleta, por isso compõem o salário para todos os efeitos legais. (TRT 3º Região – RO n. 01285-2001-019-03 – 4º Turma – Relator Des. Luiz Otavio Linhares Renault – fonte DJMG 20.4.2002)

BICHO – NATUREZA JURÍDICA SALARIAL – A parcela “bicho” paga aos atletas, por ocasião das vitórias ou empates, com o objetivo de compensá-los e estimulá-los nas competições, possui natureza jurídica de prêmio individual retributivo, decorrente do esforço coletivo da equipe, em razão da habitualidade e periodicidade em que é paga, assume caráter salarial, ante o caráter sinalagmático e comutativo do contrato de trabalho, integrando a remuneração do atleta profissional (arts. 31, § 1º, da Lei Pelé e 457, § 1º da CLT). (TRT 9º Região n. 16077-2007-001-09-00-3-ACO-07881-2009-2ºTurma- Relator Rosemarie Diedrichs Pimpão – Publicado no DJPR em 20.03.2009)

Portanto, se pago com habitualidade, possui natureza salarial, devendo compor a remuneração do empregado e sofrer a incidência do FGTS.

Outras peculiaridades inerentes ao assunto são a mala branca e a mala preta. Sendo aquela, o pagamento feito por clube aos jogadores de outro clube para que este último ganhe o jogo. Enquanto a mala preta é o pagamento feito por um clube aos jogadores de outro clube para que este último perca o jogo.



### 3.2 – DIREITO À IMAGEM

Hodiernamente, considerável parcela dos vencimentos do futebolista é paga por meio da celebração de um contrato de cessão do uso de imagem ou contrato de licença do uso da imagem. O direito de imagem está diretamente relacionado ao Direito da Personalidade. Todavia, possui uma característica peculiar, pois é passível de exploração econômica.

O direito à imagem é o que decorre da imagem de certas pessoas públicas, que aparecem muito na mídia. É o que ocorre com o atleta profissional de futebol perante a sociedade, todavia para a utilização dessa imagem faz-se necessário um pagamento feito pelo clube ao atleta, pois o clube o utiliza a imagem do atleta para fins econômicos. A Constituição Federal assegura o direito a imagem em seu art. 5º, V, X e XXVIII.

Mauricio Figueiredo expressa:

Trata-se de direito personalíssimo e intransferível, podendo haver permissão, autorização ou concessão de seu uso, previamente estabelecidos, em contrato, como, por exemplo: finalidade de uso, abrangência territorial, meios de divulgação, quantidade de publicação, etc. O direito à imagem não pode ser transferido, mas tão somente licenciado para determinado fim e por tempo certo. Portanto é válida e lícita a cessão do direito de explorar comercialmente o uso da imagem, pois tal fato se configura em cessão da faculdade de aproveitamento econômico e exploração comercial da imagem. Entretanto, a referida cessão não representa a transmissão da titularidade do direito à imagem. (VEIGA, 2020, p.289)

A Lei n. 9.615/98 em seu art. 87-A, introduzido pela Lei n. 12.935/2011, destaca que 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.

Portanto, no que tange a natureza jurídica do direito de imagem é definida como indenizatória e cível. Conforme demonstrado pela própria legislação.

Sergio Pinto Martins leciona que:

A lei passa a dispor que o ajuste é de natureza cível e não trabalhista. Assim, a partir de 17 de março de 2011, os pagamentos feitos a título de direito de imagem passam a ter natureza civil. Não terão mais repercussão em férias,

13º salário e incidência do FGTS ou da contribuição previdenciária. (MARTINS, 2016, p. 92)

Entretanto, caso a entidade empregadora (clube) utilize o contrato de cessão de direito de imagem para tentar fraudar a legislação trabalhista as verbas correspondentes ao contrato passam a possuir natureza salarial.

Neste sentido, segue explicação:

Os clubes têm tentado mascarar o pagamento feito a título de direito de imagem, determinado que o atleta constitua empresa, sendo o pagamento feito a esta, justamente para descaracterizar a natureza salarial do pagamento. Há casos em que se constatou que o clube paga uma pequena parte no recibo de pagamento de salários do atleta e todo o restante é pago a pessoa jurídica, constituída pelo atleta. O objetivo dos clubes é diminuir os encargos trabalhistas e previdenciários sobre os pagamentos feitos aos atletas, pois grandes jogadores ganham até R\$ 800.000,00 por mês. (MARTINS, 2016, p.89)

Tal situação incide na hipótese prevista no art. 9º da CLT, pois está havendo fraude ou simulação em relação ao direito à remuneração do atleta. Nesses casos, quando comprovada a fraude, deve-se declarar o contrato nulo de pleno direito, com a atribuição do caráter salarial à parcela recebida fraudulentamente a título de direito de imagem e sua conseqüente integração na remuneração do atleta para todos os efeitos.

Destarte é que se o valor for pago sem prova de fraude, o pagamento terá natureza civil. A jurisprudência trabalhista consagra a tese da natureza civil do direito de imagem, conforme disposto:

CONTRATO DE CESSÃO DE USO DE IMAGEM. NATUREZA JURÍDICA.O contrato de cessão de uso de imagem celebrado entre atleta e clube possui natureza civil, nos termos do art. 87-A da Lei n. 9.615/98. Pelo não provimento do apelo do reclamante, no particular. (TRT 2º Região – RO 1001301-24.2016.5.02.0001, 3º Turma – Rel. Des. Mércia Tomazinho – DJET: 17.5.2018)

RECURSO DE REVISTA. ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. CONTRATO DE CESSÃO DO DIREITO DE USO DA IMAGEM. AJUSTE CONTRATUAL DE NATUREZA CIVIL. ART. 87-A DA LEI N. 9.615/98. FRAUDE À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NÃO DEMONSTRADA. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA N. 126/TST. 1. O Tribunal Regional reformou a sentença para afastar o reconhecimento da natureza salarial dos valores pago a título de “exploração da imagem”, registrando a conclusão daquele Colegiado de que “ não há elementos suficientes nos autos para invalidar os contratos de natureza civil referente à cessão do direito de uso da imagem do jogador”; que “os pagamentos a título de direito de imagem eram efetuados mensalmente, em valores que não se distanciam muito da remuneração

mensal do jogador” e que “não restou demonstrado erro, dolo, coação ou qualquer outro vício de consentimento na celebração dos contratos em questão reflexos decorrentes”. 2. Alegação recursal de que houve burla à legislação trabalhista quando da celebração do contrato de “cessão de imagem”, com intenção de mascarar parcela natureza trabalhista. 3. O entendimento deste Tribunal Superior é de que – constado o desvirtuamento da finalidade precípua de “exploração de imagem” e comprovada a tentativa de fraude à legislação trabalhista -, há de ser considerado nulo o ajuste de “cessão de imagem” e comprovada a tentativa de fraude à legislação trabalhista -, há de ser considerado nulo o ajuste de “cessão de imagem” (art. 87-A da Lei n. 9.615/98), por força do art. 9º da CLT. 4. Na hipótese, contudo, os elementos fáticos registrados pelo Tribunal Regional não são suficientes a demonstrar eventual intenção fraudulenta no ajuste de “contrato de cessão de imagem”, a atrair a aplicação da Súmula n.126/TST como óbice ao exame da acenada violação do art. 87-A da Lei n. 9.615/98. Divergência jurisprudencial formalmente válida e específica não demonstrada (art. 896, “a”, da CLT e Súmulas ns. 296 e 337 do TST). Recurso de revista não reconhecido. (RR n. 265-37.2014.5.09.0001, Relator Ministro: Hugo Carlos Scheuer-mann, Data de Julgamento: 28.9.2016, 1º Turma, Data de Publicação: DEJT 30.9.2016)

JOGADOR DE FUTEBOL. DIREITO DE IMAGEM. Salvo se comprovado, de modo inequívoco, o intuito de burlar os direitos trabalhistas, os valores decorrentes de contrato de cessão de uso de imagem não detêm caráter salarial, porquanto oriundos de ajuste tipicamente civil, a teor do art. 87-A da Lei n. 9.615/1998, com a nova redação pela Lei n. 12.395/2011 (TRT 12º R., RO 0010917-88.2013.5.12.0026, Rel Roberto Basilone Leite, DJe 12-5-2015, p.376).

Vale ressaltar, que os valores oriundos do contrato de cessão do direito à imagem devem ser diversos para cada atleta, pois cada atleta pode ter um valor diferente. Sérgio Martins (2016, p.2016) enseja que o ideal é não ser feita a assinatura do contrato de trabalho do jogador de futebol e do direito de imagem no mesmo dia, pois pode indicar a existência de fraude.

O parágrafo único do art. 87-A da Lei Pelé, ressalta que quando houver, por parte do atleta, a cessão dos direitos ao uso de sua imagem para entidade de prática desportiva detentora do contrato especial de trabalho desportivo, o valor correspondente ao uso da imagem não poderá ultrapassar 40% da remuneração total paga ao atleta. Isto é, a norma visa evitar as fraudes a legislação trabalhista.

### **3.3 – DIREITO DE ARENA**

O direito de arena é a forma de remunerar o atleta em razão de participar da partida desportiva que é transmitida por meio da televisão ou rádio. Trata-se de instituto jurídico específico aplicável às atividades esportivas.

Mauricio Figueiredo Correa (2020, p.318) enseja que o direito de arena é uma espécie de direito de imagem, consistindo na veiculação da imagem do atleta enquanto participante do espetáculo em jogos televisionados. Ou seja, é decorrente da participação do profissional de futebol em jogos e eventos desportivos transmitidos e está diretamente relacionado a prestação do trabalho do atleta no período em que está em campo.

Sendo assim, possui natureza trabalhista, pois decorre do fato do atleta ser obrigado a participar do jogo televisionado por força do contrato de trabalho pactuado com o clube. Vale ressaltar que o direito de arena não remunera a prestação de serviço e sim um direito da pessoa, portanto não possui natureza de salário.

Neste sentido, Sérgio Martins relata:

Ele tem natureza de remuneração, pois decorre da prestação de serviços na vigência do contrato de trabalho. Visa retribuir ou remunerar o atleta pela participação na partida e no televisionamento do jogo. O pagamento não está indenizando o atleta, pois não há ato ilícito ou dano para que exista indenização. Equipara-se à gorjeta paga pelo cliente ao trabalhador, pois as gorjetas também podem ser compulsórias, se assim for adotado como sistema. A equiparação à gorjeta se dá pelo fato de o pagamento do direito de arena ser feito por terceiros. Não se trata exatamente de gorjeta, pois a gorjeta significa algo para dar de beber (*pourboire*, do francês) para a gorja ou garganta, que não é o caso do direito de arena, que não visa dar o de beber. A gorjeta não integra o salário, mas a remuneração. (MARTINS, 2016, p.97)

Este era o entendimento trazido pela lei n. 8.672/1993 (Lei Zico) e posteriormente pela lei n. 9.615/1998, todavia tal preceito sofreu alteração com a nova redação da Lei Pelé, essa alteração foi introduzida pela Lei n. 12.395/2011.

A nova redação do diploma legal em estudo foi criteriosa e categórica ao estabelecer que o direito de arena passa a possuir natureza civil, nos termos estabelecidos no art. 42, § 1º, da Lei n. 9.615/98.

Ou seja, o direito de arena, vinha sendo reconhecido pela jurisprudência e doutrina como de natureza remuneratória, entendendo que decorria do contrato de trabalho firmado pelo atleta com o clube, vez que o clube pagava ao atleta profissional um percentual do preço estipulado para a transmissão do evento em que aquele participa. Após a alteração legislativa fica evidente que o direito em pauta é de natureza civil.

Mauricio Figueiredo relata:

Ainda como reforço a natureza indenizatória do direito de arena, deve ser lembrado que este é uma espécie do direito de imagem, na medida em que o fato gerador é comum. Logo, se o gênero (direito de imagem) possui natureza civil, mesma sorte deve seguir o acessório. (VEIGA, 2016, p. 323)

Desta forma, a partir do dia 17 de março de 2011, os pagamentos feitos a título de direito de arena passam a ter natureza civil, ou seja, não repercutem em férias, 13º salário, incidência do FGTS e na contribuição previdenciária.

Após a citada alteração legislativa o direito de arena é repassado pela emissora detentora dos direitos de transmissão diretamente às entidades sindicais de âmbito nacional da modalidade, regularmente constituídas. O valor a ser repassado corresponde a no mínimo 5% do valor arrecadado. Este valor poderá ser maior, caso convenção coletiva estabeleça. O repasse deverá ser feito pela entidade sindical aos atletas profissionais participantes do espetáculo no prazo de 60 dias.

### **3.4 – JORNADA DE TRABALHO**

Jornada de trabalho é o número de horas em que o trabalhador presta serviços ao empregador. O Ministro Mauricio Godinho Delgado (2004, p.830) nos ensina que a jornada de trabalho é o lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato.

A Carta Magna em seu art. 7º, XIII expressa que o trabalhador tem direito a duração do trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção de trabalho.

Na lição de Mauricio de Figueiredo Correa:

Trata-se de direito fundamental assegurado pela Constituição da República Federativa do Brasil e se constitui na principal obrigação do trabalhador, no caso a própria prestação dos serviços, mas também configura na principal vantagem do empregador que colherá os frutos do trabalho pesado. (VEIGA, 2020, p.255)

Todavia, em razão das peculiaridades que envolvem a o trabalho do atleta profissional de futebol a questão é polêmica. Desde o ano de 2001, parte da

doutrina e da jurisprudência haviam fixado o entendimento de que a limitação da jornada de trabalho para o atleta não seria cabível, justamente em razão das peculiaridades.

Neste sentido, Alice Monteiro de Barros enseja:

(...) embora a previsão constitucional seja no sentido de assegurar a jornada de 8 (oito) horas diárias para trabalhadores urbanos e rurais, as normas referentes a limitação de horas semanais não eram aplicadas ao profissional de futebol a partir de 26.3.2001, pois até essa data prevalecia a disposição contida no art. 6º da Lei n. 6.354/1976. (BARROS, 2008, p.126)

Com o advento da Lei n. 12.395/2011 que acrescentou à Lei Pelé o art. 28, VI, tal entendimento mudou, pois este artigo passou a disciplinar que a jornada desportiva do atleta é de 44 horas semanais.

Sérgio Martins (2016, p.106) relata que caso o atleta profissional trabalhe mais de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais fará jus às horas extras acrescidas do adicional de 50% sobre a hora normal, conforme disposto no art. 7º, XVI, da Constituição Federal.

Insta salientar, que o período de jogos e treinos devem ser computados na jornada de trabalho, na medida em que estes são considerados tempo à disposição do empregador.

#### **3.4.1 – VIAGENS**

O período em que o atleta está viajando para representar o clube faz parte do contrato de trabalho, devendo ser ressaltado que o atleta não pode se recusar a viajar para as competições dentro ou fora do país e também em permanecer em estação de repouso.

Este período não é considerado como hora extraordinária, pois trata-se de uma característica peculiar e inerente a profissão em pauta. Neste sentido, segue entendimento jurisprudencial:

VIAGENS. Para participação em competições esportivas fora da sede do clube, bem como para concentração nos dias que precedem o encontro futebolístico são situações inerentes ao contrato previstas em lei e que não podem, assim, essas viagens, propiciar o pagamento de horas

extraordinárias. Inteligência do art. 7º da Lei n. 6.354/76. (TRT 7º R., RO 470/80, Ac. 72/81, j. 5-2-1981, Rel. Juiz João Ramos de Vasconcelos Cesar)

Por outro lado, caso haja previsão contratual poderão ser pagos ao atleta acréscimos remuneratórios. Dispõe a inteligência do artigo 28, § 4º da Lei Pelé:

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

(...)

III- acréscimos remuneratórios em razão de períodos de concentração, viagens pré-temporada e participação do atleta em partida, prova ou equivalente, conforme previsão contratual.

Insta salientar, que tal prática é habitual nos contratos de trabalho dos atletas profissionais de futebol.

### **3.4.2- ADICIONAL NOTURNO**

A Constituição Federal de 1998, dispõe em seu art. 7º, inciso IX, que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno. Em consonância, a Consolidação das Leis Trabalhistas enseja que é devido o adicional noturno ao trabalhador que desempenhar o seu ofício entre as 22 e 5 horas do dia seguinte.

Todavia, em razão das especificidades do contrato do atleta profissional de futebol existe divergência doutrinária, pois há aqueles que defendem que não é devido o adicional noturno ao atleta.

Neste sentido, seguem julgados:

ATLETA PROFISSIONAL. Em face das peculiaridades que envolvem a profissão de atleta, este não se beneficia das normas da CLT e aquelas extravagantes, que regulamentam a dobra dos domingos trabalhados sem a folga compensatória e nem o trabalho no horário noturno. (TRT- 4º Região – RO n. 11400-51.2008.5.04.0662 – Rel. João Alfredo Borges Antunes de Miranda – 29.7.2009)

ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. Salvo prova de excessos das normas contidas na Lei n. 6.354/76, não faz jus o atleta profissional de futebol a horas extras, repouso semanal remunerado e adicional noturno. (TRT 4º R., 1º T., RO 6.609/90, Rel. Juiz Carlos A. C. Fraga, j. 16-12-1983)

Em grande parte das situações a participação em jogos depois das 22 horas decorre de exigência das empresas que transmitem a partida, ou seja, essa característica é inerente ao trabalho do atleta. Todavia, o fato de o trabalhador exercer uma profissão que demanda trabalho noturno não quer dizer que não faça jus ao adicional noturno.

Sendo assim, apesar das discussões doutrinárias e jurisprudenciais prevalece o entendimento de que o adicional noturno é devido ao atleta profissional de futebol, pois apesar da omissão da Lei Pelé em relação ao tema, a mesma estabelece que seja aplicada a CLT nos casos de omissão.

Mauricio de Figueiredo (2020, p.260) relata que é recomendável a concessão do adicional noturno e a redução da respectiva hora, com aplicação supletiva do art. 73 da CLT, exatamente para desestimular sua prática à noite e tutelar a saúde do atleta.

Portanto, conclui-se que a Lei Pelé não estabelece exceção para excluir o atleta do pagamento do adicional noturno e da hora reduzida, posto isto ratifica-se o entendimento da corrente majoritária, a qual é devido o adicional noturno ao atleta profissional de futebol.

### **3.4.3 – CONCENTRAÇÃO**

Concentração é o período em que o atleta profissional permanece em um determinado local (dependências do clube ou hotel) antes da realização de uma partida. Sérgio Pinto Martins (2016, p.110), explica que a concentração é uma forma de preservar a saúde do atleta para que ele possa desempenhar o seu mister de jogar a partida desportiva.

Ratifica o entendimento os posicionamentos de Mauricio de Figueiredo e Álvaro Melo Filho:

O período destinado a concentração é de extrema e fundamental importância, pois se traduz em uma obrigação do atleta, inerente ao contrato especial de trabalho, consistindo na permanência do atleta em um local determinado pelo clube antes da realização de uma partida, com o objetivo de preparar o atleta física e psicologicamente para a disputa. (VEIGA, 2020, p.261)



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

A Lei Pelé em seu art. 28, § 4º, I e II, traz a regulamentação do período de concentração. Este não poderá ser superior a três dias consecutivos por semana, desde que esteja programada qualquer partida. Todavia, o prazo poderá ser ampliado, independentemente de qualquer pagamento adicional, quando o atleta estiver a disposição da entidade de administração do desporto, ou seja, quando estiver representado a sua respectiva seleção.

Sérgio Pinto Martins, em sua lição “Direitos trabalhistas do atleta profissional” enseja:

A concentração não pode ser considerada um período em que o empregado está aguardando ou executando ordens, de forma a ser considerada tempo à disposição do empregador, nos termos do art. 4º da CLT. No período de concentração o atleta não está participando de jogo ou treinando. Não representa a concentração horas de prontidão ou de sobreaviso, como ocorre em relação ao ferroviário. Representa concentração uma peculiaridade da atividade do atleta profissional, e a lei não manda remunerá-la. (MARTINS, 2016, p.112)

Portanto, o tempo de concentração não será considerado na jornada ou na duração semanal do trabalho, sendo assim não há que se falar em horas extras decorrentes do período de concentração. O Tribunal Superior do Trabalho vem se posicionando a respeito do tema na seguinte forma:

A concentração do jogador de futebol é uma característica especial do contrato de trabalho do atleta profissional, não se admitindo o deferimento de horas extras neste período. Revista parcialmente conhecida e provida para excluir da condenação as horas extras e reflexos. (TST, 1º T., RR 782/84, Rel. Min. Fernando Franco, DJ 243/85)

JOGADOR DE FUTEBOL. HORAS EXTRAS. PERÍODO DE CONCENTRAÇÃO. A concentração é obrigação contratual e legalmente admitida, não integrando a jornada de trabalho, para efeito de pagamento de horas extras, desde que não exceda 3 dias por semana. Recurso de revista a que se nega provimento. (TST, 4º T, RR 405.769.7-2º Rel. Min. Barros Levenhagem, j 29-3-2000, DJU 1 5-5-2000, p.509)

Todavia, caso haja previsão contratual poderão ser estabelecidos acréscimos remuneratórios em razão dos períodos de concentração. Tal preceito é disposto no art. 28, § 4º, III, da Lei n. 9.615/98.

#### **3.4.4 – REPOUSO SEMANAL REMUNERADO**

O repouso semanal remunerado é uma garantia constitucional (art. 7º, XV, da Constituição Federal) inerente a todo trabalhador. O art. 1º da Lei 605/1949 prevê que todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de 24 horas consecutivas, preferencialmente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos de acordo com a tradição local.

Mauricio de Figueiredo enseja:

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

A Lei Pelé em seu art.28, IV estabelece:

IV- repouso semanal remunerado de 24 (vinte e quatro) horas ininterruptas, preferencialmente em dia subsequente à participação do atleta na partida, prova ou equivalente, quando realizada no final de semana.

Ou seja, o atleta tem direito ao repouso semanal remunerado, que em regra é concedido no dia posterior a partida disputada. Insta salientar, a existência de sanções aos empregadores que não concedem o repouso semanal remunerado. Estas sanções estão dispostas no art. 12 da Lei n. 605/1949.

#### **3.4.5 – FÉRIAS**

Férias são o período do contrato de trabalho em que o empregado não presta serviços, mas auferir remuneração do empregador, após ter adquirido tal direito no decurso de 12 meses. Corresponde a um direito legalmente assegurado pelo Estado, e visa assegurar a incolumidade física e mental do trabalhador.

Desde do ano de 1961 o instituto jurídico das férias já era atribuído ao atleta profissional de futebol. Sendo ratificado pelo Decreto n. 53.820/1964, a qual estabelecia em seu art. 6º:

O período compreendido entre 13 de dezembro e 7 de janeiro, inclusive será considerado recesso obrigatório para todos os atletas profissionais de futebol vinculados às associações desportivas sediadas no país, sendo vedado no seu decurso, a realização de treinos, a disputa de partidas esportivas e quaisquer outras atividades equivalente inclusive embarque de delegações para o exterior.

Tal direito é tutelado constitucionalmente no inciso XVII do art. 7º da Constituição Federal, a qual estipula o gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos um terço a mais do que o salário normal. A CLT estabelece o período aquisitivo e o período concessivo para o gozo das férias.

Todavia, em se tratando do atleta profissional de futebol não há que se falar em período aquisitivo e concessivo de 12 meses, vez que as férias do atleta devem coincidir com o recesso das atividades desportivas. Conforme disposto no art.28, § 4º, inciso V, segue redação:

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

(...)

V - férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, acrescidas do abono de férias, coincidentes com o recesso das atividades desportivas;

Dessa forma, não é aplicado os artigos 130 e 136 da CLT. Sendo assim, mesmo que o atleta tenha sido contratado no meio do ano, terá direito a férias de 30 dias assim que iniciado o recesso das atividades futebolísticas no país. Também não se aplica o art. 143 da CLT, pois a *lex desportiva* define o período de 30 dias para gozo das férias, ou seja, o atleta profissional não poderá vender dez dias de férias.

Sérgio Martins, nos ensina:

O jogador receberá durante as férias a mesma remuneração que perceberia (art. 142 da CLT) se estivesse jogando, incluindo a média de verbas variáveis recebidas no decorrer do ano, como gratificações, bônus e luvas. O art. 142 da CLT é claro no sentido de que as férias são calculadas sobre a remuneração e não sobre o salário. Sobre esse resultado haverá acréscimo de um terço. (MARTINS, 2016, p.120)

Além disso, o atleta profissional de futebol também terá direito a férias proporcionais, conforme disposto no § 9º do art. 28 da Lei Pelé. *Verbis*:

§ 9º Quando o contrato especial de trabalho desportivo for por prazo inferior a 12 (doze) meses, o atleta profissional terá direito, por ocasião da rescisão contratual por culpa da entidade de prática desportiva empregadora, a tantos doze avos da remuneração mensal quantos forem os meses da vigência do contrato, referentes a férias, abono de férias e 13º (décimo terceiro) salário.

Tal dispositivo descreve o direito a férias proporcionais quando o contrato tiver vigência inferior a doze meses. Entretanto, a lei em estudo não faz restrição expressa a cerca das férias proporcionais em relação aos contratos com prazo superior aos doze meses, sendo assim aplica-se a legislação ordinária e o entendimento no qual as férias proporcionais também é devida nesses casos.

Neste sentido, Mauricio Figueiredo expressa:

Entendemos que as férias proporcionais são devidas, até mesmo na ocorrência da presente hipótese, porque não há como se garantir que o atleta profissional conseguirá, de imediato, recolocação no mercado de trabalho. Por esta razão é aplicável ao atleta a disposição contida no art. 146 da CLT. (VEIGA, 2020, p.268)

Portanto, no caso do término do contrato de trabalho de prazo determinado, seja ele inferior ou superior a 12 meses, o atleta terá o direito à proporcionalidade de férias.

## CONCLUSÃO

Por fim, concluiu-se que o presente trabalho demonstrou a evolução legislativa na seara do futebol, trazendo consigo importantes inovações e regulamentações.

Com o advento da Lei Pelé, em específico, o atleta passou a ser valorizado no âmbito jurídico, vez que a sua relação de emprego por ser atípica, ou seja, diferente das relações trabalhistas da maioria da população passou a ser regulamentada por lei específica. Tal lei exigiu a criação de um contrato de trabalho específico para o atleta, o CETD.

Ademais, foi abordado as particularidades do CETD em relação a legislação trabalhista, sendo elas os sujeitos que compõe o contrato, o seu prazo de duração, a remuneração, a forma de pactuação, as formas de cessação, as férias. Bem como a aplicação subsidiária da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Por conseguinte, o presente estudo relata as especificidades objetos do contrato especial de trabalho desportivo, como por exemplo, o “bicho”, as “luvas”, o “direito a imagem”, o “direito de arena”. Ou seja, concluiu-se que o vínculo empregatício do atleta se solidificou, pois o clube empregador passou a sofrer sanções como todo empregador que descumpra com suas obrigações perante o trabalhador. Vez que nem todos os atletas recebem salários astronômicos, muito pelo contrário, em sua grande maioria dependem dessa pecúnia para satisfazer suas necessidades básicas, a legislação em pauta no presente trabalho veio justamente para garantir os direitos desse trabalhador.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Constituição** (1988). **Constituição** da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado **Federal**: Centro Gráfico, 1988.

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

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18ª Edição. São Paulo. Editora LTr, 2019.

KRIEGER, Marcílio César Ramos. **Lei Pelé e legislação desportiva brasileira anotada**. Rio de Janeiro. Forense, 1999.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direitos Trabalhistas do Atleta Profissional**. 2ª Edição. São Paulo. Editora Saraiva, 2016.

NETO, José Moraes dos Santos. **Os primórdios do futebol no Brasil**. São Paulo. Cosac e Naif Edições, 2002.

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

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Os Atletas Profissionais de Futebol no Direito do Trabalho**. 3ª Edição. São Paulo. Editora LTr, 2018.