

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

MARCELO ALCANTARA GAVA BASTO

DIREITO DO TRABALHO NO ÂMBITO DESPORTIVO:
A DISPENSA POR JUSTA CAUSA NAS RELAÇÕES DE EMPREGO DE ATLETAS
PROFISSIONAIS DE FUTEBOL

Porto Alegre

2024

MARCELO ALCANTARA GAVA BASTO

DIREITO DO TRABALHO NO ÂMBITO DESPORTIVO:
A DISPENSA POR JUSTA CAUSA NAS RELAÇÕES DE EMPREGO DE ATLETAS
PROFISSIONAIS DE FUTEBOL

Trabalho de Conclusão do Curso apresentado à
Universidade Federal do Rio Grande do Sul para a
obtenção do título de Bacharelado em Ciências
Jurídicas e Sociais.

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

Porto Alegre

2024

À Priscila, ao Guilherme, à Maria Clara e à Cecília,
que percebem o melhor de mim.

Aos familiares espalhados pelo Rio Grande do Sul,
por Santa Catarina, por São Paulo e pelo Rio de Janeiro,
que, mesmo distantes, fazem a diferença na minha vida.

À Maria Rita, que me apoia e me ama de forma
incondicional, e aos seus familiares, que me acolheram
sem terem a obrigação de tal.

Aos amigos de Campinas - Drika, Lupa-Lupa, Pedro,
Jonathan e Gabriel - que me ensinaram a amizade da bola
e do pé descalço.

Aos amigos da escola - Abreu, Lorenzo, Mayer,
Molina, Piccoli, Vogel, Padilha, Luísa, Anna e Pedro P. -
que me lembram que a vida pode ser muito boa às vezes.

Aos amigos da faculdade - André, João, Leonardo e
Xará - os companheiros ideais para essa etapa da vida.

Aos amigos da vida profissional - Douglas B., Lucas,
Carlos, Emyle, Douglas A., Camille, Thiago, Pedro H. e
Luísa R. - que me ensinam sobre a solidariedade dentro
deste meio.

A todos os professores que, de alguma forma,
fizeram parte da minha vida.

Ao meu orientador que, mesmo diante de toda a
tragédia do estado e mesmo com os danos que isso
causou à nossa faculdade, me possibilitou executar este
trabalho da melhor forma possível.

"Oh, argent, dieu visible, qu'est-ce que tu ne nous ferais pas faire." (BRESSION, Robert)

RESUMO

O futebol, mesmo encarado como um elemento potente no imaginário da sociedade brasileira, ainda apresenta brechas na legislação trabalhista quando o assunto é relação de emprego do atleta profissional de futebol. O objetivo deste trabalho é analisar a aplicabilidade da legislação trabalhista que versa sobre o instituto da dispensa por justa causa em casos que envolvam o atleta profissional de futebol, bem como dissertar sobre a concretude da legislação, da doutrina e da jurisprudência que se relacionam com esta forma de demissão quando aplicada nas relações empregatícias comuns, para que, em contraste, haja a comparação com a imprecisão jurisprudencial que ocorre quando esta mesma legislação é aplicada no âmbito do atleta de futebol. A metodologia utilizada nesta pesquisa associa-se ao método indutivo, através da observação e da análise de livros que tratam sobre o Direito do Trabalho no âmbito desportivo e de casos concretos de dispensa por justa causa de atletas de futebol. Dessa maneira, empoderou-se a consulta à doutrina, à jurisprudência e à legislação pertinentes ao presente tema. Quando da devida consideração das fontes trabalhistas que estabelecem os elementos da dispensa por justa causa nos casos de relação comum de emprego, as decisões judiciais se revestem de precisão e concretude. Isso faz com que essas decisões produzam maior garantia às partes envolvidas de que há uma padronização sistemática nos julgados e de que, portanto, o seu caso está sendo julgado com base em precedentes e na previsão legal.

Palavras-chave: despedida por justa causa; atleta profissional de futebol; CLT.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	7
2 DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA.....	10
2.1 DO CONCEITO DE JUSTA CAUSA. DO ARTIGO 482 DA CLT. DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO. DAS VERBAS RESCISÓRIAS.....	10
2.2 DOS REQUISITOS OBJETIVOS PARA A DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA.....	18
3 JUSTIÇA DO TRABALHO NO ÂMBITO DO FUTEBOL.....	25
3.1 DO FUTEBOL NO BRASIL.....	25
3.2 DO DIREITO DO TRABALHO NA LEGISLAÇÃO DESPORTIVA BRASILEIRA..	28
3.3 DO CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL E DE SUA RELAÇÃO DE EMPREGO RESULTANTE.....	29
3.4 DA CESSAÇÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL.....	37
3.5 DA REMUNERAÇÃO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL.....	39
4 DISPENSA POR JUSTA CAUSA DOS ATLETAS PROFISSIONAIS DE FUTEBOL.....	48
4.1 DO CONCEITO DE CESSAÇÃO DO CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL.....	48
4.2 DA CLÁUSULA PENAL.....	50
4.3 DA CESSAÇÃO DO CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL ATRAVÉS DA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA...	56
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	71
6 REFERÊNCIAS.....	73

1 INTRODUÇÃO

O esporte, de um modo geral, é um elemento que está bastante ligado ao imaginário do povo brasileiro. Para além de objetivos individuais relacionados à saúde física e mental, esse elemento tem como essência principal os seus fins recreativos e coletivos dentro da sociedade deste país. Dentre os esportes, o futebol é, sem dúvidas, o mais famoso do Brasil, no que se desenvolve, a partir disso, uma cultura que promove um certo misticismo sobre essa prática esportiva.

No entanto, por trás desta mística, em sua infraestrutura, há inúmeros componentes submetidos a diversas relações que são responsáveis por manter esse cenário relevante até os dias de hoje. Com o crescente desenvolvimento do futebol no país, houve a adaptação do mercado sobre este esporte, tornando essas relações cada vez mais complexas. Desse modo, criou-se a demanda de se regulamentar o futebol, bem como os seus componentes e as suas consequentes relações. Dessa maneira, houve a profissionalização do atleta de futebol, com as devidas regularizações de sua relação de emprego com o seu clube. Mesmo assim, restam imprecisas algumas questões importantes que impedem a plenitude desta regulamentação. Isso acontece, pois a categoria de atleta profissional de futebol é considerada especial, a qual é repleta de particularidades, tendo lei específica que estipula, por exemplo, o contrato especial de trabalho deste atleta. Diante disso, faz-se necessária a resolução de certos elementos do Direito do Trabalho – que, em linhas gerais de relação empregatícia comum, já são bem estabelecidos – sob a perspectiva da relação de emprego entre atleta e clube.

Nesse sentido, vale acusar o instituto da dispensa por justa causa nos casos de falta grave do atleta profissional de futebol como um dos elementos teoricamente indefinidos no contexto da legislação brasileira. Em 2011, a Lei 6.354/76, que especificava a dispensa por justa causa no âmbito do atleta de futebol, foi integralmente revogada. Desde então, não há legislação que trate do assunto. Mesmo a Lei Pelé (9.615/98), texto legislativo absoluto no que tange ao atleta profissional de futebol, é omissa quanto a essa forma de dispensa. Com isso, é inevitável perceber a carência no que diz respeito à segurança jurídica do atleta empregado – como também do clube empregador – que se vê diante de julgamentos pouco precisos em relação à dispensa por justa causa, precisamente pela falta de determinação legislativa. Desse modo, tem-se configurada a relevância do presente

problema *in re ipsa*, tendo em vista a necessidade de se regulamentar, no âmbito da relação especial de emprego entre atleta e clube, esse instituto que, quando da relação comum empregatícia, é revestido de precisão.

Diante do exposto, o objetivo deste trabalho é analisar a aplicabilidade da legislação trabalhista que versa sobre o instituto da dispensa por justa causa em casos que envolvam o atleta profissional de futebol. Além disso, é objeto deste trabalho a dissertação sobre a concretude da legislação, da doutrina e da jurisprudência que se relacionam com esta forma de demissão quando aplicada nas relações empregatícias comuns, para que, em contraste, haja a comparação com a imprecisão jurisprudencial que ocorre quando esta mesma legislação é aplicada no âmbito do atleta de futebol. Desse modo, ao verificar essa imprecisão jurisprudencial diante da branda aplicação da legislação trabalhista nos casos de dispensa por justa causa dos atletas de futebol, o presente trabalho visa, também, defender a possibilidade de se estabelecer lei especial sobre esse instituto no âmbito futebolístico, bem como, subsidiariamente, visa defender uma aplicação mais concreta do texto legislativo trabalhista nos casos destas demissões dos atletas.

Por conta disso, a metodologia utilizada nesta pesquisa associa-se ao método indutivo, através da observação e da análise de livros que tratam sobre o Direito do Trabalho no âmbito desportivo e de casos concretos de dispensa por justa causa de atletas de futebol. Dessa maneira, empoderou-se a consulta à doutrina, à jurisprudência e à legislação pertinentes ao presente tema.

Diante de todo o exposto, este trabalho se divide em três capítulos principais, desconsiderando a presente introdução e as considerações finais. O primeiro desses três capítulos apresenta o instituto da dispensa por justa causa no âmbito geral do Direito do Trabalho, trazendo, em sua estrutura, dois itens que discutem o artigo 482 da CLT – que versa sobre a dispensa por justa causa – como também os princípios do Direito do Trabalho correlacionados a esse tipo de dispensa, e, por fim, os requisitos objetivos para a validação dessa dispensa. Ademais, o próximo capítulo disserta sobre o Direito do Trabalho no prisma da relação empregatícia do atleta profissional de futebol com o seu clube empregador, discorrendo sobre o seu contrato especial de trabalho, sobre os tipos de cessações temporárias deste contrato e sobre a sua remuneração. Por fim, no último capítulo antes das considerações finais, analisa-se, justamente, a dispensa por justa causa no âmbito

da relação de emprego do atleta profissional de futebol, examinando casos julgados e jurisprudências consolidadas.

2 DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA

2.1 DO CONCEITO DE JUSTA CAUSA. DO ARTIGO 482 DA CLT. DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO. DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Primeiramente, para dissertar sobre a aplicação do instituto jurídico da rescisão do contrato de trabalho por justa causa no recorte do atleta profissional de futebol, precisa-se demonstrar o referido instituto a partir da visão celetista generalizada estabelecida pelo Direito do Trabalho Brasileiro. Portanto, esse capítulo tem como objeto a conceituação e a análise da dispensa por justa causa, a partir das fontes disponíveis da Justiça do Trabalho do país, como a legislação, a doutrina e a jurisprudência.

Precisa-se estabelecer, a priori, o conceito de dispensa por justa causa no Direito do Trabalho, para que o aprofundamento deste capítulo tenha um ponto de partida concreto e coeso. Portanto, é mister transcrever dois conceitos – que se complementam – para que o capítulo se desenvolva. O primeiro é do ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Sérgio Pinto Martins, que dispõe da seguinte maneira¹:

[...] a forma de dispensa decorrente de ato grave praticado pelo empregado, implicando a cessação do contrato de trabalho por motivo devidamente evidenciado, de acordo com as hipóteses previstas na lei.

O segundo é de autoria de Valentin Carrion, que dispõe, por sua vez, da seguinte maneira²:

[...] efeito emanado de ato ilícito do empregado que, violando alguma obrigação legal ou contratual, explícita ou implícita, permite ao empregador a rescisão do contrato sem ônus (pagamento de indenizações ou percentual sobre os depósitos do FGTS, 13° salário e férias, estes dois proporcionais).

Sendo assim, a dispensa por justa causa consiste na rescisão contratual – determinada pelo empregador, mas desencadeada pelo empregado – que não gera ônus à parte que, deliberadamente e unilateralmente, pôs fim ao contrato de trabalho.

¹ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 23 ed. São Paulo: Atlas, 2007, p. 353.

² CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 32 ed. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 379.

Diante disso, é essencial iniciar a conceituação da dispensa por justa causa apresentando, justamente, o artigo que fundamenta esse instituto. Desse modo, segue o dispositivo do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar;
- m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966)

Observa-se, após a sua leitura, que o artigo apresenta um rol taxativo de quatorze situações desencadeadas pelo empregado que podem gerar a sua demissão por justa causa. Isso porque, sendo a referida demissão considerada a punição legal mais prejudicial ao empregado, esta dispensa só poderá ser por justa causa quando comprovado que a conduta que a causou corresponde a, pelo menos, uma letra do artigo 482 da CLT (ou ao seu parágrafo único).

Deve-se ressaltar, como apontado no parágrafo anterior, que o instituto que está sendo analisado é considerado a punição legal mais prejudicial ao empregado. Em primeira impressão, isso se dá ao fato de que o empregado não recebe a maioria das verbas rescisórias que teria direito quando da demissão sem justa causa. Sistemáticamente, a dispensa sem justa causa constitui ao empregado o direito de receber as seguintes verbas:

- saldo de salário, conforme artigos 457, 458 e 462 da CLT;
- aviso prévio, conforme artigo 7º, inciso XXI, da Constituição Federal (CF), artigo 487 da CLT e súmula 44 do Tribunal Superior do Trabalho (TST);
- 13º salário proporcional, conforme artigo 7º, inciso VIII, da CF e Lei 4090/62;
- férias vencidas e proporcionais, conforme artigo 7º, inciso XVII, da CF, artigo 146 e 147 da CLT e súmula 171 do TST; e
- e indenização de 40% do montante do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), conforme artigo 9º, inciso I, do Decreto 99684/90.

Além disso, o empregado poderá realizar o saque da totalidade da conta de seu FGTS vinculada à empresa que o demitiu, conforme artigo 20 da Lei 8036/90, e terá direito ao seguro-desemprego, caso ele se enquadre no artigo 3º da Lei 7998/90. No entanto, quando da dispensa por justa causa, o empregado tem direito de receber apenas as verbas de dois tópicos dos apresentados acima: o tópico do saldo de salário, pois deve-se pagar sobre o que ele efetivamente já trabalhou, e o tópico das férias, o qual ele terá direito de receber apenas as vencidas, se houver. Portanto, a questão das verbas rescisórias é a que mais se evidencia para justificar o título ao instituto da dispensa por justa causa de punição mais gravosa ao empregado.

Ainda assim, a principal questão que traz esse título à dispensa por justa causa, antes de ser a perda de qualquer verba rescisória, é, justamente, a perda do emprego. Aqui, é essencial trazer à tona um dos princípios mais importantes e mais efetivos da Justiça do Trabalho Brasileira: o princípio da continuidade. Sumariamente, o princípio da continuidade deriva do princípio da proteção do trabalhador, princípio-mor do Direito do Trabalho, que idealiza a Justiça do Trabalho como protetora do sujeito que tem a oferecer unicamente a sua mão-de-obra e o seu tempo de serviço em troca de sua subsistência. Diante disso, o princípio da continuidade condiciona a estabilidade e a segurança, principalmente financeiras, do trabalhador a partir da permanência do mesmo em seu emprego.

Horacio Schick, advogado trabalhista de Buenos Aires, na revista *Derecho del Trabajo*, de 1991, define com maestria o princípio da continuidade³:

Lembre-mo-nos de que sua vigência foi uma das principais conquistas que o Direito do Trabalho consagrou em favor do trabalhador, ao outorgar ao contrato extrema dureza e resistência na duração, superando a liberalidade da locação e a dissolução quando o vínculo era regulado conforme a locação de serviços. Essa instabilidade marcou o primeiro momento da relação de trabalho na era industrial onde a falsa ilusão da autonomia da vontade disfarçava a imposição do mais forte. A maioria das pessoas se vale de sua força de trabalho para participar do sistema produtor de bens e serviços e receber, como contraprestação, o necessário para seu sustento e realização pessoal. Se não fosse protegida sua permanência, o trabalhador poderia ser, às vezes, privado, de um dia para outro, de sua renda alimentar, que em período de crise comprometeria sua realização como ser humano.

Nesse sentido, o entendimento do TST é de que, a partir do princípio da continuidade, o ônus de comprovar o término do contrato de trabalho é do empregador, tendo em vista que é de interesse do empregado, assim como faz parte de sua proteção, o prolongamento do vínculo empregatício. Segue o dispositivo pacificado em súmula:

Súmula nº 212 do TST
DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

Portanto, enquanto os direitos adquiridos pelo empregado quando da demissão sem justa causa tentam, a partir do princípio da proteção e da continuidade, manter a subsistência do empregado com base na indenização sobre a quebra da continuidade do emprego por vontade unilateral do empregador e, com isso, tentam proteger o presente e o breve futuro do sujeito, as verbas adquiridas pelo empregado quando da demissão por justa causa se limitam, unicamente, à camada remuneratória, sem qualquer amparo indenizatório pela perda do emprego. Com isso, compreendendo apenas as verbas de aspecto retroativo, ignorando o presente e o futuro do sujeito, a demissão por justa causa rompe com os princípios da

³ Horacio Schick: Estado actual de los principios generales de Derecho del Trabajo con especial referencia al principio protectorio y el de continuidad de la relación laboral. *Derecho del Trabajo*. Buenos Aires, 1991, p. 1835.

proteção e da continuidade e, portanto, é considerada a punição legal mais grave ao empregado.

Por conta disso, a conduta que originou a justa causa deve se enquadrar em pelo menos uma das situações do artigo 482 da CLT e o enquadro deve ser apropriadamente comprovado. Nesse entendimento, dispõe o seguinte julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4):

JUSTA CAUSA. ATO DO EMPREGADO. VERBAS RESCISÓRIAS. ARTIGO 482 DA CLT. A legislação trabalhista adota critério taxativo no que se refere à tipificação das infrações passíveis de serem cometidas pelo empregado, e que poderiam constituir justa causa à ruptura contratual pelo empregador, a qual deve ser provada de forma inequívoca, ônus que incumbe à reclamada, na forma do artigo 482 da CLT. Comprovado ato ilícito do empregado, constitui-se justa causa para a rescisão do contrato. DANO MORAL. ATO DO EMPREGADOR. AUSÊNCIA DE ATITUDE ATENTATÓRIA. Não comprovada nos autos a intenção do empregador de atentar contra a dignidade do reclamante, persegui-lo ou discriminá-lo, ensejadores de possível dano, indevida a indenização. (TRT-4 - RO: 00506009220065040611 RS 0050600-92.2006.5.04.0611, Relator: BRÍGIDA JOAQUINA CHARÃO BARCELOS TOSCHI, Data de Julgamento: 05/06/2014, Vara do Trabalho de Cruz Alta).

Deve-se ressaltar, no que tange às verbas rescisórias devidas ao empregado dispensado por justa causa, que o TRT4 aprovou duas súmulas que determinariam ser de direito do sujeito demitido por justa causa o recebimento do 13º salário proporcional e das férias proporcionais. Seguem os dispositivos:

Súmula nº 93 - DISPENSA POR JUSTA CAUSA. DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO PROPORCIONAL.

Em atenção ao direito fundamental previsto no artigo 7º, inciso VIII, da Constituição Federal, a dispensa por justa causa do empregado não afasta o direito ao pagamento do 13º salário proporcional. (aprovada em 2016, alterada em 2023).

Súmula nº 139 - "DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. FÉRIAS PROPORCIONAIS.

Em atenção ao direito fundamental previsto no artigo 7º, inciso XVII, da Constituição Federal, e aos princípios consagrados na Convenção 132 da OIT, a dispensa por justa causa do empregado não afasta o direito ao pagamento das férias proporcionais. (aprovada em 2018, alterada em 2023)

Dessa forma, haveria uma tentativa de preservação do princípio da proteção do empregado após a demissão por justa causa, a partir da concessão das verbas rescisórias proporcionais ao empregado demitido, além do saldo de salário e das férias vencidas. Esse entendimento do TRT4, como as próprias súmulas mencionam

em suas fundamentações, tem como base o artigo 7º da Constituição Federal e a Convenção 132 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Ocorre que o TST vem excluindo as decisões do referido Tribunal Regional que tangem à condenação da reclamada ao pagamento do 13º proporcional e das férias proporcionais em casos de demissão por justa causa. Essas exclusões têm embasamento nos artigos 146 e 147 da CLT e no artigo 3º da Lei 4.090/62, conforme dispositivos:

CLT:

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

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

Art. 147 - O empregado que for despedido sem justa causa, ou cujo contrato de trabalho se extinguir em prazo predeterminado, antes de completar 12 (doze) meses de serviço, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de conformidade com o disposto no artigo anterior.

Lei 4090/62:

Art. 3º - Ocorrendo rescisão, sem justa causa, do contrato de trabalho, o empregado receberá a gratificação devida nos termos dos parágrafos 1º e 2º do art. 1º desta Lei, calculada sobre a remuneração do mês da rescisão.

Ademais, o TST aprovou, em 2004, a súmula 171 que estabeleceu, com base nos artigos da CLT mencionados acima, que é devida a verba de férias proporcionais ao empregado que tiver o seu contrato rescindido, salvo em caso de demissão por justa causa. Segue o dispositivo:

Súmula nº 171 do TST

FÉRIAS PROPORCIONAIS. CONTRATO DE TRABALHO. EXTINÇÃO (republicada em razão de erro material no registro da referência legislativa), DJ 05.05.2004

Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses (art. 147 da CLT) (ex-Prejulgado nº 51).

Dessa forma, enquanto o TRT4 julga no sentido de condenar a reclamada ao pagamento das duas verbas rescisórias proporcionais (13º e férias) quando da justa causa, com fundamento nas suas duas súmulas já mencionadas, o TST exclui esses julgamentos com base também em sua própria súmula e, especificamente nos casos sobre o pagamento do 13º salário proporcional, na Lei 4090/62. Seguem dois exemplos recentes de decisões do Tribunal Superior do Trabalho nesse entendimento:

RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO DO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. JUSTA CAUSA. VERBAS RESCISÓRIAS. FÉRIAS PROPORCIONAIS. DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO PROPORCIONAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. O e. TRT considerou que a dispensa por justa causa da trabalhadora não impede o pagamento das férias proporcionais, bem como do 13º salário proporcional, com base no art. 7º, VIII, da CF/88 e na Convenção nº 132 da OIT. A decisão do Regional, na forma como proferida, contraria a diretriz da Súmula nº 171 do TST, que consolida jurisprudência sobre a interpretação conferida ao artigo 146, parágrafo único, da CLT. Além disso, segundo o entendimento pacífico desta Corte, não é devido o pagamento do décimo terceiro salário na hipótese de dispensa motivada por justa causa, nos termos do artigo 3º da Lei 4.090/62. Precedentes. Recurso de revista conhecido por contrariedade à Súmula 171/TST e violação do artigo 3º da Lei 4.090/62 e provido. (TST-RR-20755-49.2017.5.04.0281, 05/10/2022)

Interior do acórdão:

[...] Do exame do acórdão regional, infere-se que o e. TRT considerou que a dispensa por justa causa da trabalhadora não impede o pagamento das férias proporcionais e do 13º salário proporcional, com base no art. 7º, VIII, da CF/88 e na Convenção nº 132 da OIT.

A referida decisão, na forma como proferida, contraria a diretriz da Súmula nº 171 do TST, que consolida jurisprudência sobre a interpretação conferida ao artigo 146, parágrafo único, da CLT. [...]

Por outro lado, a parcela décimo terceiro salário ou gratificação natalina foi instituída pela Lei 4.090/62, que, em seu artigo 3º, restringiu o pagamento da verba, no caso de rescisão contratual, ao trabalhador despedido sem justa causa. Dessa forma, a decisão do e. TRT, que determina o seu pagamento em hipótese de dispensa motivada, viola a literalidade do artigo 3º da Lei 4.090/62. [...]

RITO SUMARÍSSIMO. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. FÉRIAS PROPORCIONAIS E TERÇO CONSTITUCIONAL PROPORCIONAL. SÚMULA 171 DO TST. INAPLICABILIDADE DA CONVENÇÃO 132 DA OIT. REQUISITOS DO ARTIGO 896, § 1º-A, DA CLT, ATENDIDOS. Esta Corte, ao avaliar o direito às férias sob o prisma da Convenção 132 da OIT (Decreto 3.197/99) entende que, mesmo após a referida convenção, o empregado dispensado por justa causa não tem direito às férias proporcionais nem ao terço constitucional proporcional. Mantido o entendimento da Súmula 171 do TST. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (TST-RR-20111-50.2020.5.04.0007, 27/03/2024)

Em contrapartida, o TRT4 alinha o seu entendimento no prisma da hierarquia das normas. Isso porque, teoricamente, há uma hierarquia entre as fontes do direito trabalhista, na qual os tratados internacionais se encontram abaixo da Constituição e acima da CLT. Isso é evidenciado no artigo realizado por Vitor Salino de Moura Eça (Juiz do Trabalho TRT3), Elda Coelho de Azevedo Bussinguer (Doutora e Professora de Direito) e Bruno Gomes Borges da Fonseca (Procurador do Trabalho na 17ª Região), em 2021. Segue um importante trecho deste artigo⁴:

As convenções da OIT, portanto, cumprem todos os requisitos listados nas aludidas decisões do STF para terem reconhecida sua natureza jurídica de normas supralegais: a) foram, em sua maioria, ratificadas pelo país antes da EC 45/2004; b) são espécies de tratados; c) a rigor, tratam de direitos humanos.

Essa conclusão é confirmada pelo STF. No caso sobre a produção e a comercialização de produtos com asbesto/amianto, a Suprema Corte brasileira reconheceu, expressamente, o caráter de supralegalidade das convenções 139, cujo texto aborda a prevenção e o controle de riscos profissionais causados pelas substâncias ou agentes cancerígenos, e 162 da OIT, cujo texto trata da utilização do asbesto com segurança.

O STF, na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 4066/DF, novamente, evidenciou que a sua posição anterior acerca da supralegalidade dos tratados internacionais também é aplicável às convenções da OIT.

A par desse panorama, parece adequado concluir que, embasado no texto do art. 5º, § 3º, da CF/1988 e da modificação da jurisprudência do STF, as convenções da OIT também passam a ser enxergadas como normas jurídicas de caráter supralegal.

Apoiado na premissa teórica, construída na seção anterior, no sentido de que as convenções da OIT possuem, minimamente, natureza jurídica de norma supralegal, alcança-se a seguinte ilação: no escalonamento normativo trabalhista, as normas constitucionais se encontram no ápice, seguidas das supralegais (convenções da OIT) e depois das leis trabalhistas (CLT e legislação esparsa).

Dessa maneira, no que tange às férias proporcionais, sustenta o TRT, a partir do argumento supracitado, que, estando a OIT acima das leis da CLT, prevalece o artigo 11 da Convenção 132 da OIT em detrimento do parágrafo único do artigo 146 da CLT. Nesse diapasão, segue a disposição do referido artigo da Convenção:

Art. 11 — Toda pessoa empregada que tenha completado o período mínimo de serviços que pode ser exigido de acordo com parágrafo 1 do Artigo 5 da presente Convenção deverá ter direito, em caso de cessação da relação empregatícia, ou a um período de férias remuneradas proporcional à duração do período de serviço pelo qual ela não gozou ainda tais férias, ou a uma indenização compensatória, ou a um crédito de férias equivalente.

⁴ A supralegalidade das convenções da Organização Internacional do Trabalho e a revolução na dogmática jurídica trabalhista EÇA, Vitor Salino de Moura | ago. 2021; BUSSINGUER, Elda Coelho de Azevedo; FONSECA, Bruno Gomes Borges da

Ademais, no que tange ao pagamento do 13º salário proporcional ao sujeito dispensado por justa causa, o TRT4 entende como revogado o artigo 3º da Lei 4090/62 por conta do inciso VIII do artigo 7º da Constituição Federal, que determina o 13º salário como direito dos trabalhadores urbanos e rurais. Nessa linha, a Desembargadora Maria Helena Lisot, da 11ª Turma do TRT4, dissertou sobre esse assunto no acórdão do processo de nr. 0021626-48.2015.5.04.0023, que posteriormente foi utilizado para a aprovação da Súmula 139 já mencionada. Nessa linha, é válido ressaltar a seguinte passagem do acórdão:

[...] No entanto, remanesce a obrigação ao pagamento de 13º salário proporcional e férias proporcionais com 1/3, ante o entendimento de que a denúncia cheia do contrato de trabalho não afasta o direito à percepção de tais parcelas.

No que respeita às férias, considera-se o disposto na Convenção 132 da OIT, ratificada no Brasil pelo Decreto Legislativo 47/81 e validada no território nacional por meio do Decreto 3.197/99, que estabelece norma mais favorável.

Quanto ao 13º salário proporcional, este corresponde a direito fundamental sem reserva que não autoriza o esvaziamento de seu conteúdo por meio de legislação ordinária, estando revogado o art. 3º da Lei 4.090/62 pelo inciso VIII do art. 7º da CF, sendo nesse sentido o entendimento da Súmula 93 deste Tribunal. [...]” (TRT4-RO-0021626-48.2015.5.04.0023, 11/05/2018).

Portanto, deve-se ressaltar essas questões, quando da demissão por justa causa, sobre a incidência dos princípios do Direito do Trabalho e sobre as verbas rescisórias que o empregado dispensado tem direito.

2.2 DOS REQUISITOS OBJETIVOS PARA A DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

Para além da legislação que constitui o instituto da demissão por justa causa, há requisitos objetivos para que essa dispensa seja legalmente aplicada. Desse entendimento, surgiu o seguinte julgado do TRT1:

RUPTURA CONTRATUAL. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. REQUISITOS. No exercício do seu poder disciplinar, deve o empregador, ao dispensar o trabalhador por justa causa, em razão do cometimento de conduta prevista no art. 482, da CLT, observar: A gravidade do ato; a imediatidade da pena; a proporcionalidade com o ato faltoso; non bis in idem; e a não discriminação do empregado. Vislumbra-se discriminatória a postura do empregador que pune de forma diferente empregados que praticaram a mesma falta, deixando, inclusive, de apenar um deles, o que impõe o afastamento da penalidade imposta apenas ao outro. (TRT 1ª R; RTOrd 0000558-19.2010.5.01.0082; Nona Turma; Rel. Des. Rogerio Lucas Martins; Julg. 14/02/2012; DORJ 17/02/2012)

Desses requisitos, um que se destaca é o da proporcionalidade – que já foi previamente discutido no item anterior, mas que agora é devidamente categorizado. Esse requisito demonstra-se crucial – ou pelo menos deveria se demonstrar dessa maneira – para a decisão de dispensa por justa causa. Isso porque, tendo relação com o princípio da razoabilidade, o requisito da proporcionalidade garante a relação direta entre a conduta faltosa do empregado e a punição do mesmo, limitando o poder condenatório do empregador à máxima de “causa e efeito”.

Nesse mesmo sentido, o entendimento do já citado ministro do TST, Sérgio Pinto Martins, é da seguinte maneira⁵:

Deve assim o empregador punir as faltas mais leves com penas mais brandas, e as faltas mais graves com penas mais severas. O despedimento deve ficar reservado para a última falta ou para a mais grave. Dessa forma, uma falta sem grande importância deveria ser apenada com advertência verbal, outra falta praticada pelo mesmo empregado seria punida com advertência por escrito. Numa próxima, seria suspenso. Se o empregado não atende aos aspectos pedagógicos das penas que lhe foram aplicadas e continua recalcitrante, na última falta deve ser punido com a dispensa motivada. É claro que necessariamente o empregador não deve observar essa ordem, principalmente quando o ato cometido pelo empregado é tão grave, ocasião em que deve ser dispensado de imediato.

Além disso, por se tratar de uma condicionante da aplicação da demissão por justa causa a partir, estritamente, da conduta do empregado, o requisito da proporcionalidade se relaciona com o segundo requisito que será tratado neste item, que também já foi mencionado no item anterior, que é o da tipificação.

A partir desse requisito, percebe-se a segurança jurídica de que o empregado só poderá ser demitido por justa causa se a sua conduta faltosa, que motivou o empregador a demiti-lo, estiver especificamente tipificada no artigo 482 da CLT.

Nesse diapasão, o requisito da tipicidade se associa com a característica taxativa do rol do referido artigo, já que a legislação categoriza as condutas faltosas do empregado que podem levar à demissão por justa causa, e, portanto, não apenas exemplifica essas condutas. Assim, partindo do entendimento de que, por ser taxativo, o rol de condutas apresentado na CLT não permite uma interpretação ampliativa, o mesmo restringe a percepção da origem da demissão por justa causa apenas às condutas devidamente tipificadas em lei.

⁵ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007, p. 356

Ademais, vale ressaltar que há algumas outras condutas que podem causar a demissão por justa causa, mas que não estão expressas no artigo 482 da CLT. Essas hipóteses, consideradas exceções, geralmente estão categorizadas na legislação como “falta grave”. Dois exemplos dessa categorização são a falsa declaração do empregado sobre a necessidade de vale-transporte e a recusa, sem justificativa, à execução de serviço extraordinário, nos casos de urgência ou de acidente.

Enquanto a dissertação da falsa declaração do empregado sobre a necessidade de vale-transporte se encontra no Decreto nº 95.247/87, artigo 7º, § 3º, a da recusa à execução de serviço extraordinário se encontra na própria CLT, em seu artigo 240. Seguem os respectivos dispositivos (grifei):

DECRETO Nº 95.247, DE 17 DE NOVEMBRO DE 1987

Art. 7º Para o exercício do direito de receber o Vale-Transporte o empregado informará ao empregador, por escrito:

I - seu endereço residencial;

II - os serviços e meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

§ 3º A declaração falsa ou o uso indevido do Vale-Transporte constituem **falta grave**.

Art. 240 - Nos casos de urgência ou de acidente, capazes de afetar a segurança ou regularidade do serviço, poderá a duração do trabalho ser excepcionalmente elevada a qualquer número de horas, incumbindo à Estrada zelar pela incolumidade dos seus empregados e pela possibilidade de revezamento de turmas, assegurando ao pessoal um repouso correspondente e comunicando a ocorrência ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, dentro de 10 (dez) dias da sua verificação.

Parágrafo único - Nos casos previstos neste artigo, a recusa, sem causa justificada, por parte de qualquer empregado, à execução de serviço extraordinário será considerada **falta grave**.

Além disso, há outras condutas que podem ser consideradas motivações legítimas para a demissão por justa causa, mas que não estão expressas no artigo 482 da CLT, e sim descritas como condutas meramente faltosas nas legislações que as fundamentam, como o abuso do direito de greve (artigos 14 e 15 da Lei 7.783/89) e a recusa injustificada do empregado em utilizar os equipamentos de proteção individual (EPI), como também a recusa injusta da observância das normas de segurança e medicina do trabalho (ambas condutas observadas no artigo 158 da

CLT). Nesses casos, sem ferir o requisito da tipificação, resta ao julgador interpretar o caso concreto e decidir sobre a demissão do empregado.

Nessa linha, o dispositivo a seguir demonstra uma decisão proferida pelo TRT11 sobre a demissão por justa causa motivada por abuso do direito de greve.

JUSTA CAUSA. RECONHECIMENTO. ABUSO DO DIREITO DE GREVE. BLOQUEIO DAS VIAS DE ACESSO. INFRINGÊNCIA AO ART. 6º, § 3º, DA LEI Nº 7.783/1989. Provado nos autos que o empregado agiu de forma abusiva no exercício do direito de greve ao atravessar o carro forte que dirigia no portão da empresa, impedindo a saída dos demais, em ato isolado que não representava o interesse dos demais motoristas. Tal conduta causou transtorno ao serviço, colocando em risco a credibilidade da empresa perante os clientes e a segurança patrimonial destes que, por contrato, era obrigada a garantir. Além disso, violou o disposto no § 3º do art. 6º da Lei nº 7.783/1989, que veda este tipo de ação. Em tais circunstâncias, o rompimento do contrato de trabalho por justa causa é autorizado ante a gravidade do ato faltoso. Recurso ordinário a que se nega provimento. (TRT11 - RO 0001409-70.2016.5.11.0017 - Relatora FCA RITA A. ALBUQUERQUE julg. 25/01/2019)

No entanto, sem ferir o requisito da proporcionalidade e da tipificação, é possível enquadrar essas condutas, até mesmo as duas anteriormente mencionadas e tipificadas como falta grave, na alínea “a” ou na alínea “h” do artigo 482 da CLT.

Veja-se: esses itens tipificam, respectivamente, *ato de improbidade* e *ato de indisciplina ou de insubordinação* como condutas que desencadeiam o direito do empregador de demitir por justa causa o empregado autor da conduta. No que tange à alínea “a”, Sergio Pinto Martins diz que “*a improbidade revela mau caráter, perversidade, maldade, desonestidade; ímproba é uma pessoa que não é honrada*”⁶.

Ora, uma falsa declaração do empregado que possa comprometer o seu emprego ou causar prejuízo ao empregador pode ser considerada um ato de desonestidade. Nesse mesmo entendimento, a recusa do empregado em utilizar os EPIs ou em realizar serviço extraordinário nos casos de urgência ou de acidente podem ser consideradas, respectivamente, atos de indisciplina e de insubordinação.

Ainda, a alínea “b” do artigo 482 da CLT, que tipifica a “*incontinência de conduta ou mau procedimento*” como atos que motivam a demissão do empregado por justa causa, pode, dependendo do caso, abranger outras condutas faltosas que não estiverem expressas nessa legislação. Sobre a tipicidade da alínea “b”, Sergio Pinto Martins define que “*tudo o que não possa ser encaixado em outras faltas será classificado no mau procedimento; são atitudes incompatíveis com as regras a*

⁶ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 75.

*serem observadas pelo homem comum perante a sociedade*⁷. Nesse sentido, uma prática abusiva de um empregado no decorrer de uma greve pode ser considerada incontinência de conduta ou mau procedimento.

Portanto, percebe-se a importância do requisito da tipicidade para se aplicar a demissão por justa causa e a sua relação com o rol taxativo do artigo 482 da CLT, tendo em vista que, para a aplicação de tal punição, é indispensável ao empregador (ou ao julgador) a comparação com a legislação e a correta interpretação da mesma.

Dando continuidade, o próximo elemento a ser tratado é o requisito do nexo de causalidade. Vale ressaltar que a expressão “causa e efeito” foi utilizada para complementar a ideia desenvolvida sobre o requisito da proporcionalidade (página 19 deste trabalho). Ocorre que o vínculo de causa e efeito deste requisito remete à proporção da punição em relação à conduta faltosa, enquanto este vínculo em relação ao requisito do nexo de causalidade remete à consequência da conduta faltosa. Nesse entendimento, Martins dá um exemplo de quando o requisito do nexo de causalidade não é observado: “*o empregado chega atrasado constantemente e o empregador o dispensa pelo fato de ter faltado duas semanas seguidas há dois meses. Não existe nexo de causa e efeito no exemplo mencionado*”⁸.

Por fim, há outros requisitos essenciais para que a demissão por justa causa seja devidamente aplicada, mas que serão brevemente mencionados no presente trabalho. São eles os requisitos da gravidade, da imediação e do *non bis in idem*.

O requisito da gravidade pode estar ligado à propriedade ou à confiança do empregador, bem como à segurança dos outros empregados. Isso porque a gravidade da conduta faltosa do empregado será “calculada” pelo eventual prejuízo causado por essa conduta. Veja-se a seguinte decisão do TRT4 sobre demissão por justa causa, mais especificamente o trecho em que a Desembargadora Rosalie Michaele Bacila Batista disserta sobre a gravidade da conduta faltosa do empregado:

[...] A gravidade da falta é evidente, a medida em que o empregador perde totalmente a confiança em um empregado que furta dentro das dependências da empresa. Há imediata quebra da confiança, independentemente do valor do produto subtraído, eis que é o comportamento, em si, que abala a relação entre empregado e empregador.
[...]

⁷ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 75.

⁸ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 74.

A gravidade da conduta é inquestionável. Houve a subtração de bens da Empregadora, ainda que sejam de pequeno valor, comparados à capacidade econômica da Ré, objetivamente, configura quebra da confiança necessária à relação jurídica empregatícia.

Há singularidade na aplicação da sanção, bem como correspondência entre o fato e a penalidade.

Satisfeitos todos os requisitos, válida a justa causa aplicada. [...] (AIRR-2185-35.2010.5.02.0501, 4ª Turma, Relatora Desembargadora Convocada Rosalie Michaele Bacila Batista, DEJT 04/09/2015).

No caso acima, em que o empregado furta bens da empregadora, a gravidade da conduta não é percebida pelo valor desses bens, mas sim pela perda da confiança da empregadora no empregado.

No que tange ao requisito da imediação, como o próprio nome sugere, é preciso que se observe a atualidade da aplicação da demissão por justa causa em relação à conduta faltosa. Aqui, a segurança jurídica do empregado é moldada pela necessidade do empregador de tomar a decisão da demissão o quanto antes, sob pena de não ser mais legítima a aplicação das consequências da dispensa por justa causa nesses casos.

Não obstante essa “segurança” é moldada pela necessidade referida acima, o imediatismo é julgado através da livre interpretação do juízo quando questionado pelo empregado, tendo em vista que não há um prazo definido, entre a conduta faltosa e a demissão por justa causa, que estabeleça se a decisão de dispensa do empregador foi imediata e respeitou o requisito da imediação, ou não.

Por fim, há de se falar do requisito do *non bis in idem*. Trata-se de uma máxima deveras conhecida em diversas áreas do Direito, na qual não se admite duas consequências jurídicas sobre um mesmo ato-fato. No caso deste trabalho, entende-se *non bis in idem* como o princípio que restringe a conduta faltosa a apenas uma punição. Desse modo, o ato reprovável que já foi advertido não pode ser motivo legítimo para uma dispensa por justa causa.

Nesse sentido, o referido requisito protege o empregado da dupla punição, conforme resta pacificado na decisão a seguir do TRT12:

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. Impossibilidade de dupla punição. Princípio da singularidade da punição conquanto o direito de aplicar punições seja autorizado pelo poder diretivo do empregador, já que é ele quem responde pelos riscos do negócio (CLT, art. 2º), o seu exercício subordina-se à observância de alguns requisitos, dentre os quais o da singularidade da punição (*non bis in idem*). Dessa forma, uma vez imposta

uma determinada sanção ao empregado faltoso, não poderá o empregador agravá-la com a aplicação de outra mais ou com a sua conversão por alguma mais gravosa. (TRT 12ª R; RO 0003415-13.2013.5.12.0022; Quinta Câmara; Relª Juíza Maria de Lourdes Leiria; DOESC 31/03/2014)

Diante do exposto, tem-se os requisitos objetivos necessários para legitimar uma dispensa por justa causa na relação de emprego.

3 DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO ÂMBITO DO FUTEBOL

3.1 DO FUTEBOL NO BRASIL

Para relacionar o instituto da justa causa aos contratos de trabalho e as relações de emprego dos atletas profissionais de futebol, é essencial estabelecer o Direito do Trabalho no âmbito do futebol, ou seja, precisa-se, primeiro, dissertar sobre como as questões trabalhistas incidem na vida do jogador deste esporte. Para isso, é relevante contextualizar, mesmo que brevemente, o futebol em suas nuances históricas e culturais no Brasil e, assim, com a devida base ora estabelecida, dirimir sobre a profissão do atleta no prisma do Direito do Trabalho Brasileiro.

No Brasil, a partir da metade do século XX, até mais que no resto do mundo, popularizou-se uma mística sociocultural sobre o futebol. No entanto, essa característica folclórica se faz presente desde a chegada do esporte no país.

Isso porque o início do futebol no Brasil é estabelecido por uma anedota. Um brasileiro, filho de ingleses, resolveu, em 1884, voltar ao Brasil, durante os seus estudos na Inglaterra, com duas bolas de futebol. Charles Miller traz o conceito de futebol ao país através dos próprios instrumentos do esporte, e com um motivo aparentemente inofensivo e desprezioso, o de jogar futebol.

A partir disso, é possível imaginar alguns símbolos que reverberam no futebol brasileiro contemporâneo, através de um olhar lúdico sobre a origem do esporte no país. Charles, descendente da Inglaterra - país em que se criou o futebol - assimila esse esporte estrangeiro e apresenta-o ao seu território natal, com as suas particularidades enquanto brasileiro.

Nesse sentido, Orlando Duarte, em seu livro “Todos os Esportes do Mundo”, disserta sobre o considerado “pai” do futebol brasileiro da seguinte maneira⁹:

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 Muller 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 o que aconteceu depois. No início tudo era importado da Inglaterra, inclusive os ternos usados e livros de regras.

⁹ DUARTE, Orlando. *Todos os Esportes do Mundo*. Makron Brooks, São Paulo, 1996, p. 88.

Com o decorrer das transformações históricas e culturais no Brasil, o futebol foi se identificando como um esporte popular, inserindo-se cada vez mais no cotidiano dos brasileiros, o que culminou na oficialização desse esporte, com o Decreto-lei n. 3.199, de 14 de abril de 1941, o qual profissionalizou os jogadores e regularizou a relação entre os atletas e os seus clubes, fortalecendo ainda mais a associação do povo brasileiro com o esporte. Sobre isso, Domingos Sávio Zainaghi disserta bem¹⁰:

Se na prática do esporte o homem foge do sedentarismo, melhora seu físico, interage com outros grupos sociais, como espectador ele participa mais sob o aspecto psicológico, fugindo da realidade, identificando-se com os ídolos, experimentando emoções de sofrimento, *stress*, prazer etc., as quais, muitas vezes, ficam represadas no cotidiano, principalmente nos grandes centros urbanos. Até mesmo instintos de violência são liberados nas praças esportivas. Por outro lado, preconceitos e divisões sociais são superados durante um espetáculo esportivo.

E é nesse contexto do esporte e sua importância para o homem que, no final do século XIX, surgiu uma prática esportiva que, sem dúvida alguma, mudaria a história da humanidade: o futebol.

Não há no mundo outra prática esportiva que mais encante multidões do que o futebol. É na prática e, principalmente como espectador, que o homem se libera de frustrações e dificuldades que a existência impõe a todos os seres humanos.

Essa é uma leitura interessante do impacto do futebol no Brasil, mas não deixa de ser imperfeita na medida em que é entusiasmante e estimulante. O recorte simplório de Zainaghi, neste trecho em específico, acaba glorificando o esporte como um escape da realidade. No entanto, o futebol, enquanto produto das mudanças socioculturais do Brasil e acessório do imaginário brasileiro, não deixa de refletir a sociedade do país, na qual o preconceito e as divisões sociais estão longe de ser “superados”.

Não obstante, ao mesmo tempo em que há características racistas, homofóbicas e misóginas no futebol enquanto entretenimento – não só por parte das torcidas, mas essencialmente por parte dos clubes e das instituições milionários que estabelecem os *status quo* desse esporte – é importante ressaltar que a raiz do futebol é coletiva e popular, o que proporciona ao esporte um contraponto às características preconceituosas que refletem a sociedade brasileira e que beneficiam o sistema vigente.

Essa raiz, enquanto discurso, é exaustivamente apropriada e distorcida pelas corporações desportivas para promover o esporte e, muitas vezes, para enfeitar uma

¹⁰ ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Os Atletas Profissionais de Futebol no Direito do Trabalho*, LTr, São Paulo, 1998, p. 24

ideologia de superação do indivíduo. No entanto, é inevitável a contradição dessas promoções e desses enfeites frente às motivações dessas corporações, que transformam em produto algo metafísico como a essência do futebol.

Como exemplo, pode-se citar a Copa do Mundo de 1970, sediada no México. No Brasil, restava instaurada a ditadura militar, na qual era governada, na época, pelo oficial do exército Emílio Médici. Com a conquista da Copa do Mundo de 70 pela seleção brasileira, o governo ditador, oportunamente, se apropriou do futebol do país para se promover perante a população. Nesse sentido, Micael Guimarães, mestre em História do Futebol pela Universidade de São Paulo, diz o seguinte¹¹:

Os slogans, incorporados com o tricampeonato, foram valiosos naquele momento da ditadura. [...] Discursivamente, a conquista conseguia encobrir o debate (que acontecia de forma clandestina) sobre a repressão, censura, violação aos direitos humanos, torturas, desaparecimentos, etc. A Copa de 1970 é um episódio que sintetiza bastante as relações entre o regime militar e o manuseio do futebol como instrumento de propaganda nesse período.

Ainda nessa linha, o jornalista Lemyr Martins diz que “[A Copa do Mundo de 1970] foi a melhor arma da ditadura. Criou um clima de euforia: Brasil campeão do mundo. E campeão do mundo invicto, ganhando da Itália, ganhando de todo mundo”¹².

Desse modo, percebe-se a apropriação do governo sobre a raiz popular do futebol que – diferentemente de promover o próprio esporte e enfeitar a ideologia de superação do indivíduo – tem o intuito de promover a ditadura. Esse sequestro apaga as características coletivas do futebol, subvertendo o esporte a algo sem alma.

Portanto, é limitada a relação do futebol com uma abstrata fuga da realidade, tendo em vista a clara assimilação do esporte a um meio, a um instrumento social, o qual toma partidos com base no agente que o está usufruindo. O mesmo futebol que “promoveu” a ditadura militar, nos anos 70, proporcionou os protestos “Diretas Já”,

¹¹FERRARI, Flávio et al., “Salve-nos, Seleção”: a relação entre a ditadura de Médici e a Copa de 1970. *Revista Esquinas*, 2022. Disponível em: <<https://revistaesquinas.casperlibero.edu.br/esportes/salve-nos-selecao-a-relacao-entre-a-ditadura-de-medici-e-a-copa-de-1970/>>. Acesso em: 5 ago. 2024.

¹²FERRARI, Flávio et al., “Salve-nos, Seleção”: a relação entre a ditadura de Médici e a Copa de 1970. *Revista Esquinas*, 2022. Disponível em: <<https://revistaesquinas.casperlibero.edu.br/esportes/salve-nos-selecao-a-relacao-entre-a-ditadura-de-medici-e-a-copa-de-1970/>>. Acesso em: 5 ago. 2024.

nos anos 80, bem como foi meio de criação da Democracia Corinthiana pelo jogador e médico Dr. Sócrates, isso tudo justamente contra a mencionada ditadura.

3.2 DO DIREITO DO TRABALHO NA LEGISLAÇÃO DESPORTIVA BRASILEIRA

Como mencionado no item anterior, o Decreto-lei n. 3.199, de 14 de abril de 1941, profissionalizou os jogadores e regularizou a relação entre os atletas e os seus clubes, fortalecendo ainda mais a associação do povo brasileiro com o esporte. Com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, o contrato de trabalho dos atletas de futebol passou a ser regularizado pela legislação estereante. No entanto, não existia algo específico para esses atletas, os quais eram equiparados aos artistas para a utilização da CLT.

Em 1964, surgiu o Decreto n. 53.820 que finalmente especificou a profissão de atleta de futebol. Agora, o jogador tinha lei específica para a regulamentação das férias, do “passe”, do intervalo entre os jogos, do contrato de trabalho, etc. Posteriormente, surgiram a Lei n. 6.354, de 1976, e a Lei n. 8.672 – a Lei Zico – de 1993, que regiam o contrato de trabalho do jogador de futebol, até o advento da Lei Pelé – Lei 9.615, de 1998 – que revogou na íntegra a Lei Zico e que é vigente até os dias de hoje.

Nesse entendimento, Álvaro Melo Filho esclarece muito bem ao comentar sobre o contexto da chegada dessa Lei de 1998¹³:

Assim, a Lei nº 9.615/98 (Lei Pelé), ao traçar normas gerais, obedece a princípios e diretrizes que ao mesmo tempo preservam unidade nacional e completam a diversidade das instituições e modalidades desportivas. Abandona-se o espírito centralista e controlador da legislação anterior (Lei Zico), sem, contudo, descuidar dos desnecessários vínculos de integração entre diferentes níveis de prática do desporto e entre estes e o Estado, como representante da sociedade brasileira.

Pela Lei Pelé, mais especificamente pelo seu artigo 3º, tem-se a definição de atleta profissional de futebol:

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

[...]

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

¹³ MELO FILHO, Álvaro. *Comentários à Lei 9.615/98. Lei Pelé*. São Paulo: Brasília Jurídica, 1998. p. 23

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

Nesse sentido, Melo Filho destaca a seguinte questão¹⁴:

Por isso mesmo, ao cogitar do desporto praticado de modo profissional, caracterizou-o como aquele em que o desportista faz jus à 'remuneração pactuada em contrato formal de trabalho'. Exsurge da letra cristalina da lei que a condição de profissional decorre da vinculação jurídica do atleta com um ente desportivo para a prestação de serviços consistentes na prática desportiva. Vale dizer, a caracterização do atleta profissional exige o requisito, que é um contrato *sui generis* pelas peculiaridades e especificidades constantes, sobretudo, do capítulo V da Lei, que serão objetos de análise separada, aplicando-se-lhes, subsidiariamente, as normas da legislação trabalhista e previdenciária.

Com essa oficialização do atleta profissional de futebol como um empregado, ou seja, com a regulamentação do vínculo empregatício entre atleta e clube, proporcionou-se, teoricamente, uma crescente segura no espectro trabalhista. Até porque, mesmo que Melo Filho, em citação acima, tenha dito sobre a aplicação subsidiária da legislação trabalhista, o contrato de trabalho do jogador de futebol tem a sua gerência-mor pela CLT. Fato é que a Lei Pelé referencia algumas vezes a Consolidação das Leis do Trabalho para, pontualmente, expressar que determinado artigo “*não se aplica ao contrato especial de trabalho desportivo*”¹⁵, trazendo, então, esse traço singular (*sui generis*) à profissão de jogador de futebol.

3.3 DO CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL E DE SUA RELAÇÃO DE EMPREGO RESULTANTE

Antes de falar sobre o contrato especial de trabalho do atleta profissional de futebol, é mister determinar, pelo menos brevemente, o conceito de contrato de trabalho para o Direito do Trabalho Brasileiro. Nesse sentido, vale citar o artigo 442, da CLT, que conceitua, sucintamente, o contrato de trabalho:

¹⁴ MELO FILHO, Álvaro. *Direito Desportivo no Limiar do Século XXI*. ABC Fortaleza, 2000. p. 44

¹⁵ Art. 30. O contrato de trabalho do atleta profissional terá prazo determinado, com vigência nunca inferior a três meses nem superior a cinco anos.

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

Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Diante dessa concepção sintética, Sergio Pinto Martins disserta sobre¹⁶:

No contrato de trabalho, contrata-se atividade e não resultado. Há um acordo de vontades ao se estabelecer seu conteúdo, caracterizando a autonomia privada das partes.

Ainda, Martins traz a seguinte reflexão¹⁷:

Contrato de trabalho é gênero, e correspondente ao contrato de emprego. Contrato de trabalho poderia envolver qualquer trabalho, como do autônomo, do eventual, do avulso, do empresário, etc. O contrato de emprego diz respeito à relação entre empregado e empregador e não a outro tipo de trabalhador. Daí por que se falar em contrato de emprego, que fornece a noção exata do tipo de contrato que estaria sendo estudado, porque o contrato de trabalho seria o gênero e o contrato de emprego, a espécie.

Portanto, tem-se essa visão generalizada da relação de trabalho proporcionada pela possibilidade da compreensão do contrato individual de trabalho a qualquer relação trabalhista. É a partir desse entendimento que o contrato especial de trabalho do atleta profissional de futebol é celebrado.

Na Lei Pelé, em seu artigo 28, é apresentado o referido contrato especial de trabalho da seguinte maneira:

Art. 28. A atividade do atleta profissional é caracterizada por remuneração pactuada em contrato especial de trabalho desportivo, firmado com entidade de prática desportiva, no qual deverá constar, obrigatoriamente:

I - 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; ou
- b) por ocasião do retorno do atleta às atividades profissionais em outra entidade de prática desportiva, no prazo de até 30 (trinta) meses; e

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

[...]

¹⁶ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 17 ed. São Paulo: Atlas, 2003. p. 94

¹⁷ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 17 ed. São Paulo: Atlas, 2003. p. 94

Em complemento, Geraldo Magela Alves conceitua o referido contrato dessa forma¹⁸:

Designa-se contrato de prestação de serviços profissionais aos ajustes de vontade, no qual uma das partes (o atleta) se obriga, sob subordinação e mediante remuneração para com outra pessoa (entidade desportiva), ao exercício de atividade ligada ao desporto.

Devido a essas obrigatoriedades do artigo 28, bem como a outras que se verá mais à frente, o contrato especial de trabalho do atleta profissional de futebol só pode ser celebrado de forma escrita, particularidade que faz essa relação se distanciar do contrato de trabalho comum, que, como visto acima no artigo 442 da CLT, pode ser celebrado de forma tácita ou expressa. Isso porque, se o contrato de trabalho do jogador de futebol pudesse ser verbal, a segurança jurídica estaria comprometida para o empregado – como também para o empregador – se fosse necessário discutir, em juízo, os direitos e as obrigações das partes, os quais são cheias de peculiaridades.

Diante disso, o contrato especial de trabalho do atleta profissional de futebol resulta em relação de emprego que diverge em alguns pontos considerados essenciais da relação empregatícia derivada do contrato de trabalho comum. Para se falar sobre essas particularidades, precisa-se, pela lógica, comparar ambas as relações de emprego.

Segundo Sérgio Pinto Martins, o contrato de trabalho comum resulta em uma relação de emprego que é vinculada a quatro requisitos primordiais. São eles¹⁹:

- continuidade;
- onerosidade;
- pessoalidade; e
- alteridade.

O presente trabalho fará referência ao requisito da continuidade, conforme nomeado por Martins, através da nomenclatura “não eventualidade”. Isso porque esta nomenclatura se enquadra melhor ao caso de se condicionar uma relação de

¹⁸ ALVES, Geraldo Magela, MILHOMENS, Jonatas. *Manual prático dos contratos*: doutrina, legislação, jurisprudência e formulários. Rio de Janeiro: Forense. 2001. p. 216

¹⁹ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 23.

emprego a partir da periodicidade da prestação de serviço (ou seja, do fato de não ser uma prestação de serviço eventual). Além disso, será utilizada esta nomenclatura para que não ocorra a confusão terminológica com o princípio da continuidade, do Direito do Trabalho, que versa sobre a presunção de continuidade da relação de emprego através de seu prolongamento, como visto no capítulo 2 deste trabalho.

Para a concepção de uma relação de emprego do jogador de futebol com o clube empregador, os itens acima são requisitos essenciais. Veja-se: o serviço prestado pelo atleta é habitual e não eventual (não eventualidade); o serviço prestado pelo atleta é compensado mediante remuneração (onerosidade); o serviço só pode ser prestado pelo atleta empregado (pessoalidade) e os riscos da atividade são assumidos unicamente pelo clube empregador (alteridade).

No que tange ao item “a”, não se deve confundir com o princípio da continuidade, pois se tratando de contrato especial de trabalho do jogador de futebol, o seu prazo deve, obrigatoriamente, ser determinado. A Lei Pelé, em seu artigo 30, não só emancipou o contrato especial de trabalho de qualquer resquício de essencialidade em relação ao princípio da continuidade, como também contrariou o mesmo, estabelecendo que o contrato especial de trabalho do atleta profissional de futebol deve, obrigatoriamente, ter prazo determinado. Segue o dispositivo mencionado:

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

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

O princípio da continuidade, que não deve ser confundido com o requisito da não eventualidade, é base para as relações de emprego por prazo indeterminado, nos quais se preserva o prolongamento do contrato de trabalho em prol do empregado. No caso do atleta de futebol, como mencionado acima, deve-se celebrar o contrato de trabalho com um prazo de terminação e, desse modo, é nulo o contrato especial de trabalho do atleta de futebol por prazo indeterminado, sem, ainda, ter a possibilidade de transformação do contrato de atleta para uma relação

sem prazo determinado, como prevê os artigos 451 e 452 da CLT sobre o contrato de trabalho comum.

No que tange à não eventualidade, Ralph Cândia tem opinião concreta, como demonstrado em citação a seguir²⁰:

A nosso ver, deverá ser considerada igualmente, como condição substancial, a prática *continuada* do futebol, por parte do atleta, afastando-se a possibilidade de participação *eventual* que, embora remunerada, não configure um contrato, ainda que o jogador se apresente, de forma intermitente, num prazo mínimo de três meses, aludido no art. 3º. A subordinação, no caso de esporádicas competições, desapareceria por completo, e a contratação para apresentações em uma ou algumas partidas afigurar-se-ia ajuste com nítido caráter de autonomia, regido pelas regras do direito civil.

A reiterada participação nos jogos, a serviço do empregador, afigura-se, pois, requisito fundamental para o surgimento da imagem do empregado amparado pelo disciplinamento sob estudo.

Dessa maneira, o emprego de atleta de futebol deve ser não eventual, ou seja, deve haver a prática continuada do futebol para configurar relação de emprego. No entanto, não há o que se falar em princípio da continuidade como pilar essencial a essa relação de emprego, bem como, é mister apontar que este princípio, se presente, anula o pacto empregatício entre atleta e clube.

Nesse sentido, a interpretação de Fábio Menezes de Sá Filho sobre a relação do requisito do prazo determinado e do princípio da continuidade – nos contratos especiais de trabalho dos atletas jogadores de futebol – enriquece o tema. Veja-se²¹:

Além de o contrato necessitar da forma escrita, deve também ser por prazo determinado, já que é interesse tanto da entidade de prática desportiva, quanto do próprio atleta, ter um contrato por prazo previamente estipulado, face aos constantes assédios e ofertas das demais agremiações desportivas.

Ademais, é interesse do atleta, transferir-se para outro clube que ofereça melhores condições de trabalho e salário, boas instalações e dormitório, área para musculação, centro médico de recuperação, entre tantas outras vantagens. É interesse do clube, também, ceder à outra agremiação desportiva, de maneira remunerada, os direitos à utilização da atividade desportiva do seu atleta, em face da necessidade de fortalecer o marketing, como clube formador e revelador de atletas, e, logicamente, para trazer receitas para o caixa do clube.

²⁰ CÂNDIA, Ralph. *Comentários aos Contratos Trabalhistas Especiais*. São Paulo: LTr, 1987. p. 12

²¹ SÁ FILHO, Fábio Menezes de. *Contrato de trabalho desportivo: revolução conceitual de atleta profissional de futebol*. São Paulo: LTr, 2010. p. 55

Entretanto, ao se falar em princípio da continuidade da relação de emprego, no meio futebolístico, poder-se-ia afirmar que esse princípio não é visado, uma vez que, quando terminado o prazo estipulado no contrato de trabalho ou se este for rescindido antecipadamente, não subsiste vínculo algum entre os pactuantes. Por outro lado, pode-se asseverar que os clubes bem estruturados tendem a querer renovar o contrato de trabalho dos atletas que compõem o seu quadro de empregados, por mais vezes, mantendo a relação de empregado existente entre ambos.

Sendo assim, a depender da capacidade de organização e planejamento de determinado clube de futebol, o princípio da continuidade da relação de emprego subsiste.

A citação acima, como mencionado ao apresentá-la, enriquece o tema pelo fato de discorrer sobre uma das razões para a existência do requisito do prazo determinado e, por conta disso, sobre a ruptura do contrato especial com um dos princípios basilares do Direito do Trabalho. No entanto, a partir do final do penúltimo parágrafo, a discussão transcende o tema específico dos requisitos dessa relação de emprego e se projeta em um debate sobre o princípio da continuidade.

Veja-se, na citação, os efeitos do princípio da continuidade são tratados como algo dependente das partes de uma relação de emprego. Quando Fábio diz que os clubes bem estruturados tendem a querer renovar o contrato de trabalho de seus atletas e, por conta disso, o princípio da continuidade da relação de emprego subsiste, interpreta-se que só há continuidade dessa relação se for de interesse do empregador. Ainda, fica subentendido, nesse caso, que depende dos resultados da prestação de serviço do empregado para influenciar o empregador a, quem sabe, decidir, unilateralmente, pela continuação do atleta no clube com a renovação de seu contrato, tendo, enfim, a aplicação do princípio da continuidade nessa relação.

No entanto, é mister lembrar, como já mencionado neste trabalho, em seu item 2.1, que o Direito do Trabalho só faz sentido, teoricamente, enquanto defensor e protetor do empregado, que, em relação ao empregador, é vulnerável. A partir disso, criam-se princípios para patrocinar essas características. Nesse sentido, é utilizado o princípio da continuidade, tal qual os outros princípios, como protetor do empregado, mais especificamente, como protetor da continuidade da relação de emprego, presumindo-se, a priori, que esse cenário seja o mais benéfico ao empregado.

Portanto, quando se fala em princípio da continuidade, fala-se em efeitos de garantia, de direito, de segurança jurídica, de preservação etc. relativos à continuidade da relação de emprego que são adquiridos no exato momento em que

o sujeito é percebido como empregado, como trabalhador, como subordinado de um empregador. Nesse entendimento, os princípios, sobretudo os mais famosos e mais importantes para a base do Direito do Trabalho, não são privilégios que podem, ou não, ser conquistados pelo empregado, dependendo de seu desempenho na prestação de serviço, e esses princípios são menos ainda melhorias as quais a produção de seus efeitos depende de decisão do empregador. Esses princípios estão, em teoria, a favor do empregado enquanto sujeito “antagônico” em relação ao empregador.

Desse modo, não há o que se falar em subsistência do princípio da continuidade na relação de emprego derivada do contrato especial de trabalho dos atletas profissionais de futebol por conta de determinações unilaterais do clube no que tangem à renovação do contrato do atleta. A subsistência desse princípio está intimamente atrelada, justamente, ao direito de prolongamento da relação de emprego apesar de determinações unilaterais do empregador.

Sendo assim, o contrato especial de trabalho do jogador de futebol rompe com o princípio da continuidade do Direito do Trabalho, pois ele deve ser, obrigatoriamente, celebrado com a determinação de seu prazo final. Outrossim, este contrato especial rompe com o referido princípio, pois depende da vontade das partes, principalmente da vontade do clube empregador, para que haja a renovação contratual e, portanto, uma suposta continuação do prazo do contrato.

Ademais, outro requisito importante para a relação de emprego, não mencionado em primeira oportunidade por Martins, é o da subordinação. Nesse requisito, deve-se existir a essencialidade da ordem, do comando e do controle advindos do empregador para que haja o compromisso da remuneração e, portanto, para que haja relação de emprego. Não por acaso, uma das condutas consideradas falta grave, digna de demissão por justa causa, presente no rol taxativo do artigo 482 da CLT, é justamente a conduta da insubordinação.

Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado determina o seguinte²²:

A subordinação corresponde ao pólo atintético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado comprometer-se-ia a acolher o poder de direção empresarial no modo da realização de sua prestação de serviços.

²² DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*, p. 18.

Sobre o requisito da subordinação no âmbito do futebol, Domingos Sávio Zainaghi diz o seguinte²³:

A subordinação que quer dizer dependência, como é melhor declarado pela CLT, pois mais abrangente, revela-se pela sujeição do atleta às ordens, programações e determinações do clube, emanadas de seus dirigentes ou dos prepostos, particularmente do técnico ou dos demais membros da comissão técnica (médico, preparador físico, supervisor, técnico etc.)

Um requisito essencial para a relação de emprego do atleta profissional de futebol – e que acompanha o caráter da subordinação – é o da exclusividade. Neste caso, o atleta profissional de futebol não pode ter mais de um contrato especial de trabalho, ou seja, não pode prestar os seus serviços de jogador para mais de um clube.

Nesse sentido, é possível fazer vários paralelos com a questão da identidade de um jogador em relação a um clube. A partir desse requisito essencial, cria-se uma identificação imediata do jogador com o clube atual, seja advinda dos torcedores, seja emplacada pelo *marketing* do próprio clube, que usa a imagem do atleta enquanto “produto exclusivo” daquela marca para se promover.

Além disso, já está no imaginário nacional essa ideia de pertencimento do jogador ao clube. Fala-se muito, por exemplo, de atletas empregados que “traíram” o seu ex-time pelo fato de terem sido contratados pelo clube rival, como se houvesse um significativo traço de personalidade do empregado reduzido a ser jogador daquele time em específico.

Vale ressaltar que esse tipo de pensamento também é bastante influenciado pelo fato de que, nesse emprego em especial, os times, de modo geral, estão a todo momento duelando um contra o outro. A partir disso, cria-se, principalmente entre os torcedores, algumas rivalidades individuais contra jogadores pelo fato de estarem prestando serviço ao clube x ou y. Ainda assim, o requisito da exclusividade é o principal elemento que proporciona essa confusão entre empregado e empregador.

No entanto, na relação de emprego do contrato de trabalho comum, esse requisito não é essencial. Presume-se a não-exclusividade do empregado para que ele tenha a quantidade de empregos que ele puder ter. Sobre o assunto, Martins, de maneira sucinta, conceitua bem²⁴:

²³ ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Os Atletas Profissionais de Futebol no Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998. p. 60.

²⁴ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 24.

Não são requisitos essenciais (do contrato comum do trabalho):

- a) exclusividade, pois o empregado pode ter mais de um emprego, se houver compatibilidade de horários;
- [...]

Portanto, como visto acima, tem-se mais uma importante diferenciação entre a relação de emprego advinda do contrato comum de trabalho e a derivada do contrato especial de trabalho dos atletas profissionais de futebol.

3.4 DA CESSAÇÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL

No contrato comum de trabalho, tem-se a sua cessação temporária, dependendo da situação de cada caso, pela interrupção ou pela suspensão do mesmo. Sobre essas duas formas de cessação temporária, Martins diz o seguinte²⁵:

A suspensão envolve a cessação temporária e total da execução e dos efeitos do contrato de trabalho. Na interrupção, há a cessação temporária e parcial do contrato de trabalho, porém há a produção de efeitos.

Dessa maneira, assim como o contrato comum de trabalho, o contrato especial de trabalho do atleta profissional de futebol também apresenta essas duas situações de cessação temporária do pacto empregatício, sendo ambas regidas pela CLT. Portanto, há casos em que o jogador de futebol terá o seu contrato de trabalho suspenso ou interrompido.

No caso de suspensão, a CLT dispõe de diversas situações em que o empregado pode ter o seu contrato cessado temporariamente, sem estar recebendo as devidas remunerações em relação ao funcionamento regular do contrato. Dessas situações, a relacionada à suspensão disciplinar do empregado e a relacionada ao afastamento do empregado pelo INSS – após os quinze dias em que o seu contrato foi interrompido (ou seja, após quinze dias em que ele teve direito de receber a sua remuneração como se trabalhando estivesse) – são duas em que Zainaghi traduz para a realidade futebolística²⁶:

²⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 12 ed. São Paulo: Atlas, 2000. p. 291.

²⁶ ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho*. São Paulo: LTR, 1998. p. 64.

Logo, terá seu contrato de trabalho suspenso, o atleta afastado por enfermidade, após 15 dias, quando os salários não serão mais devidos, cabendo ao INSS o pagamento do auxílio-doença, este na forma da lei previdenciária; quando estiver suspenso disciplinarmente, pelo clube ou pela federação ou confederação e desde que não treine ou cumpra com qualquer outra obrigação contratual etc.

Ademais, no que tange à interrupção do contrato especial do atleta jogador de futebol, a CLT prevê em seu artigo 473 os seguintes casos que são aplicáveis ao atleta:

Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;

II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

III - por 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, de adoção ou de guarda compartilhada;

IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva.

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a júízo.

IX - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.

X - pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até 6 (seis) consultas médicas, ou em exames complementares, durante o período de gravidez;

XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.

XII - até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada.

Parágrafo único. O prazo a que se refere o inciso III do caput deste artigo será contado a partir da data de nascimento do filho.

Vale ressaltar que esse rol do artigo 473 não é taxativo, mas sim exemplificativo, portanto, existem outras situações em que podem interromper o contrato especial de trabalho do jogador de futebol, como as férias, os primeiros quinze dias de afastamento por conta de enfermidade, etc.

Nesse mesmo entendimento, tem-se na Lei Pelé os artigos 41 e 84 a seguir:

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.

Art. 84. Será considerado como efetivo exercício, para todos os efeitos legais, o período em que o atleta servidor público civil ou militar, da Administração Pública direta, indireta, autárquica ou fundacional, estiver convocado para integrar representação nacional em treinamento ou competição desportiva no País ou no exterior.

Nestes trechos legislativos, a Lei Pelé estabelece que, diante do futebol considerado de elite, nos casos de convocação do atleta para a seleção de seu país, os efeitos de sua relação de emprego para com o seu clube empregador continuarão surtindo, tendo, portanto, a cessação temporária do contrato especial de trabalho de atleta profissional de futebol por interrupção. Sobre este entendimento, Sá Filho esclarece, em um parágrafo, o seguinte²⁷:

Com relação às convocações nacionais, ou seja, representação do atleta pela seleção do seu país, o art. 84 da Lei Pelé é bem taxativo ao trazer em seu texto, que durante esse período de convocação, será o contrato de trabalho do atleta com o clube considerado como em pleno exercício, cabendo ao clube a indenização dos encargos previstos no pacto laboral, enquanto perdurar o período de convocação, conforme previsto no art. 41, §§ 1º e 2º, dessa mesma lei.

3.5 DA REMUNERAÇÃO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL

²⁷ SÁ FILHO, Fábio Menezes de - Contrato de trabalho desportivo: revolução conceitual de atleta profissional de futebol. São Paulo: LTr, 2010. p. 56

Antes de tratar do instituto da justa causa no contrato especial de trabalho do atleta profissional de futebol, é preciso, ou, pelo menos, é interessante apresentar a remuneração deste empregado, por motivos de familiarização e de contextualização dessa função especial que é o atleta jogador de futebol. A percepção do instituto da dispensa por justa causa em circunstância de empregado jogador de futebol será assistida a partir do entendimento de sua remuneração, tendo em vista a relação das verbas trabalhistas com a característica punitiva da demissão por justa causa.

A CLT, em seu artigo 457, ao mesmo tempo em que conceitua remuneração e salário, distingue ambos os elementos. Antes dos devidos desdobramentos, segue o dispositivo do referido artigo:

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

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

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

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

§ 4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

A partir do texto legislativo acima, pode-se entender que remuneração é, de forma didática, “salário + gorjetas”. Dessa maneira, já se percebe a diferença essencial entre remuneração e salário: o segundo é uma fração que constitui o primeiro. Portanto, a verba salarial é um elemento bem restrito, sendo a retribuição do empregador pelos serviços prestados pelo empregado.

Com o intuito de conceituar esses dois elementos para se discutir a remuneração do atleta jogador de futebol, apresenta-se duas citações de Renato Saraiva²⁸:

²⁸ SARAIVA, Renato. Direito do Trabalho. 13. ed. Rio de Janeiro. Forense. São Paulo: Método, 2011. p. 177

1ª A palavra salário tem sua origem semântica no latim *salarium*, que significa sal, o qual já foi utilizado em Roma como forma de pagamento, servindo de “moeda de troca”. Uma das características do salário é a possibilidade de sua natureza composta, ou seja, a possibilidade de parte da contraprestação ser paga em dinheiro e parte em *in natura* (utilidades). Portanto salário é a contraprestação paga diretamente pelo empregador, seja em dinheiro, seja em utilidades (alimentação, habitação, etc.)

2ª Remuneração consiste no somatório da contraprestação paga diretamente pelo empregador, seja em pecúnia, seja em utilidades, como a quantia recebida pelo obreiro de terceiros, a título de gorjeta

A remuneração é característica da onerosidade contratual, visto que um dos requisitos caracterizadores da relação de emprego é a onerosidade, ou seja, o recebimento de contraprestação salarial pelo obreiro em função do serviço prestado ao empregador.

Diante disso, tem-se que a remuneração é a obrigação contratual do empregador em virtude da obrigação contratual do empregado de prestar serviço. Além disso, percebe-se, não só com o texto de Saraiva, mas também com o artigo 457 da CLT, que salário pode compreender outros elementos que não o valor base acordado em contrato.

Desse modo, adentrando no pacto empregatício desportivo, o salário do atleta jogador de futebol não se limita às contraprestações de um valor fixo, mas de outros elementos que, diante do Direito do Trabalho, se enquadram e devem ser pagos como salário. Além do abono de férias, da gratificação natalina e das demais verbas que derivam de um contrato de trabalho comum, o atleta jogador de futebol pode ter outros ganhos de natureza salarial como o “bicho”, as “luvas” e o direito de arena, por exemplo.

A opinião de Ralph Cândia complementa a ideia acima²⁹:

Entendemos, todavia, que qualquer parcela auferida pelo atleta em função do contrato, mesmo não prevista, taxativamente, se integrará na remuneração para todos os efeitos, desde que se revista de habitualidade, segundo conceito já amplamente definido pela doutrina e jurisprudência trabalhistas.

O “bicho” pode ser considerado como uma recompensa em que o empregador premia o seu atleta empregado se determinadas metas forem atingidas, como a vitória em um jogo específico, por exemplo. Trata-se de uma bonificação paga de forma deliberada, a partir de uma meta alcançada, que, se paga de forma habitual

²⁹ CÂNDIA, Ralph – Comentários aos Contratos Trabalhistas Especiais. São Paulo: LTr, 1987. p. 14

ao trabalhador, incrementa a sua remuneração mensal. Martins Catharino define o bicho de maneira interessante em sua passagem a seguir³⁰:

(O bicho é) um prêmio pago ao atleta empregado por entidade empregadora, previsto ou não no contrato de emprego do qual são partes. Tal prêmio tem sempre a singularidade de ser individual, embora resulte de um trabalho coletivo desportivo. Além disto, geralmente, é aleatório, no sentido de estar condicionado a êxito alcançado em campo, sujeito à sorte ou azar.

Então, diante disso, entende-se o bicho como uma gratificação, ou seja, um elemento de premiação ao trabalhador, que tem características de liberalidade e espontaneidade, mas que, por conta da habitualidade, adquire a sua natureza salarial. Tal constatação pode ser vista em precedente a seguir do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região:

PREMIAÇÃO "BICHO". NATUREZA SALARIAL. INTEGRAÇÃO EM REPOUSOS SEMANAIS REMUNERADOS. A premiação "bicho" paga aos atletas e demais integrantes da comissão técnica do clube de desporto reclamado não correspondia a determinado valor fixo mensal, e sim em valores bastante variáveis, em alguns meses do ano. Dessa forma, e considerando que o próprio empregador reconhece a natureza salarial da parcela, cumpre determinar a repercussão da referida premiação em repousos semanais remunerados. (TRT da 4ª Região, 1ª Turma, 0020461-51.2019.5.04.0014 ROT, em 30/11/2023, Desembargador Roger Ballejo Villarinho)

Por conta disso, existem casos em que os clubes empregadores pagam o bicho “por fora”, para que não integre o salário do atleta empregado e, conseqüentemente, não incida sobre as verbas que dependem do saldo salarial para serem calculadas. Desse modo, cabe ao atleta ir à Justiça do Trabalho postular o reconhecimento da natureza salarial do bicho que ele recebia e, concomitantemente, os seus reflexos no terço de férias, na gratificação natalina, etc.

Nesse sentido, o julgado do Recurso de Revista de nr. 1512-37.2010.5.03.0138, por mais que tenha um massagista e não um jogador de futebol como reclamante, ilustra bem a situação citada acima. Sucintamente, a instituição empregadora, no caso, a reclamada, havia sido condenada a pagar, considerando o devido prazo prescricional, os reflexos dos bichos que o referido massagista recebeu durante anos enquanto prestava serviço à empregadora. No entanto, em exordial, o reclamante havia, por presunção, postulado o reflexo sobre

³⁰ CATHARINO, Martins. Contrato de Emprego Desportivo, p. 32

os bichos que foram pagos em seu contracheque, porém, mediante prova testemunhal, descobriu-se que o reclamante recebia os bichos, “por fora”, anos antes dessa regularização em seus vencimentos.

Desse modo, o Juízo *a quo* condenou a reclamada a pagar também os reflexos desses bichos que foram pagos desde o início do contrato de trabalho do massagista, segundo comprovação testemunhal. Após o devido trâmite, o clube apresentou Recurso de Revista alegando julgamento *extra petita*, sob o argumento de que a reclamada foi condenada para além do que foi efetivamente postulado em exordial.

Em julgamento, determinou-se o não conhecimento do recurso pelo fundamento de que *“o critério de definição dos valores percebidos a título de ‘bicho’ no período anterior a agosto de 2007, em que a parcela não constava do contracheque do empregado, constitui mero consectário do pedido de sua integração na remuneração, não configurando julgamento extra petita a determinação de que a apuração seja feita conforme a média das quantias percebidas no período posterior”*.

Nesse caso, percebe-se a importância da ampliação da Justiça do Trabalho, que compreende todo tipo de relação empregatícia. Dessa forma, não importa se estava em seu contracheque ou não, o massagista do clube de futebol deve receber os reflexos da rubrica dos bichos por conta de seu caráter salarial. Segue o dispositivo do julgado mencionado:

RECURSO DE REVISTA. MASSAGISTA DE CLUBE DE FUTEBOL. PARCELA DENOMINADA "BICHO". PERÍODO ANTERIOR A AGOSTO DE 2007. PAGAMENTO "POR FORA". CRITÉRIO DE DEFINIÇÃO DOS VALORES PERCEBIDOS. MÉDIA DAS QUANTIAS REGISTRADAS NOS CONTRACHEQUES DO PERÍODO POSTERIOR. JULGAMENTO EXTRA PETITA. INOCORRÊNCIA. 1. A Corte de origem afastou a nulidade por julgamento extra petita arguida pelo reclamado, sob o fundamento de que na petição inicial " narrou o reclamante que, desde a sua admissão, percebeu 'bichos", prêmios e direitos de arena, os quais não teriam sido considerados para fins de cálculo dos RSR, gratificações natalinas, férias + 1/3, FGTS e verbas rescisórias. E, em se tratando de um breve relato dos fatos, não tinha mesmo o reclamante que se reportar a valores, sendo suficiente, como causa de pedir do pleito de diferenças de tais parcelas, a sua narração no sentido de que os valores pagos habitualmente foram majorados a partir de 1999 para, em 2002, serem unilateralmente reduzidos ". 2 . E, especificamente em relação ao pagamento da parcela no período anterior a agosto de 2007, afirmou que "o que deflui da peça de ingresso é que o reclamante sempre recebeu bichos, desde o início do seu contrato de trabalho" . 3. Postulada a integração da parcela "bicho" recebida desde a admissão, a condenação ao pagamento das diferenças daí decorrentes, em todo o período imprescrito, não extrapola os limites da lide. 4 . O critério de

definição dos valores percebidos a título de "bicho" no período anterior a agosto de 2007, em que a parcela não constava do contracheque do empregado, constitui mero consectário do pedido de sua integração na remuneração, não configurando julgamento extra petita a determinação de que a apuração seja feita conforme a média das quantias percebidas no período posterior. 5 . Inviolados os arts. 128 e 460 do CPC/73. (RR - 1512-37.2010.5.03.0138. TST, 1ª Turma. Relator: Hugo Carlos Scheuermann. 10/05/2017)

As "luvas" são um valor pago pelo clube empregador ao atleta empregado que exala duas características principais: a de recompensa e a de prestígio. A primeira está presente nas luvas, pois se trata de um valor oferecido pelo clube contratante com o objetivo de compensar as mudanças que o atleta vai sofrer ao alterar o seu empregador, o que muitas vezes acaba alterando a sua residência, o seu ambiente de trabalho, os seus colegas e todo o seu cotidiano. A segunda característica está presente, pois prestigia o atleta, como o próprio nome sugere, por conta da valorização de seu trabalho enquanto jogador de futebol até o momento da contratação desse novo clube. Nesses casos, geralmente, trata-se de atletas profissionais famosos, que tiveram certa relevância por onde trabalharam.

Sobre as luvas, Zainaghi complementa o parágrafo anterior da seguinte maneira³¹:

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

[...]

Não se confundem as 'luvas' com os prêmios ou gratificações. São fixadas levando-se em conta o passado do atleta e não seu desenvolvimento durante a vigência do contrato.

Agora, no âmbito do Direito do Trabalho, Zainaghi discorre de maneira a seguir³²:

Têm, portanto, as 'luvas' um caráter de complemento da remuneração.

[...]

Podem as 'luvas' ser pagas in natura, o que é até muito comum nos meios futebolísticos. O clube por ocasião da assinatura do contrato oferece ao atleta um veículo, por exemplo.

³¹ ZAINAGHI, Domingos Sávio - Os Atletas Profissionais de Futebol no Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1998. p. 75

³² ZAINAGHI, Domingos Sávio - Os Atletas Profissionais de Futebol no Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1998. p. 74

Trata-se de parcela de natureza remuneratória, obrigatória se prevista no contrato, e que deverá refletir em todas as verbas trabalhistas (FGTS, férias, décimo terceiro salário).

Portanto, as “luvas” têm natureza salarial, assim como o “bicho”. O TST é congruente a esse entendimento:

AGRAVO DO RECLAMADO . RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. OBSERVÂNCIA DO ART. 896, § 1º-A, I, DA CLT. "LUVAS". INTEGRAÇÃO NO SALÁRIO. ÓBICE DA SÚMULA 333 DO TST . 1. Quanto ao óbice do art. 896, § 1º-A, I, da CLT, embora haja transcrição do inteiro teor do capítulo pertinente às "luvas" nas razões do recurso de revista, considera-se cumprida a exigência constante do citado dispositivo em face da fundamentação sucinta adotada no acórdão regional, que permite o confronto das teses jurídicas. Precedente. 2. Na hipótese, o Tribunal Regional entendeu que a parcela "luvas" paga pela empresa ao reclamante trata-se de bônus oferecido a executivos com perfil altamente especializado, a fim de atraí-los a seus quadros, e que tem natureza eventual e indenizatória, sem caráter contraprestativo. Todavia, em decisão monocrática, entendeu-se que o julgado do TRT está em dissonância com a jurisprudência desta Corte, a qual pacificou entendimento de que as "luvas" percebidas possuem natureza salarial. Com efeito, a jurisprudência desta Corte fixou o entendimento de que os valores pagos a título de luvas possuem natureza salarial, e, quando paga em única parcela, os reflexos devem ficar limitados ao depósito do FGTS referente ao mês de pagamento da verba e à respectiva multa de 40%, não se estendendo sobre todas as parcelas que têm o salário como base de cálculo. Precedentes . Agravo do Banco reclamado provido em parte. (Ag-RR - 1707-37.2014.5.03.0023. TST, 2ª Turma. Relatora: Maria Helena Mallmann. 24/05/2024)

No que tange ao direito de arena, é possível dissertar sobre ele a partir da sua comparação com o direito de imagem do atleta. O direito de imagem do sujeito é resguardado pelo art. 5º, inciso XXVIII, alínea “a”, da Constituição Federal, quando, no contexto de Direitos Fundamentais, ela prevê que são assegurados, nos termos da lei *“a proteção às participações individuais em obras coletivas e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive nas atividades desportivas”*. Nesse sentido, partindo do axioma de que a imagem do sujeito é todo o recorte que o faz ser percebido publicamente (foto, vídeo, voz, escrito, etc), o direito de imagem nada mais é que a garantia da proteção desse recorte, qualquer que seja.

Diante disso, aos olhos do Direito do Trabalho, o clube empregador que explora a mão-de-obra do atleta jogador de futebol pode adquirir o direito de explorar, também, a imagem deste profissional. Nesse sentido, as partes, muitas vezes, celebram um contrato cível, à parte do contrato especial de trabalho, para tratar das verbas que o atleta deve receber originadas do direito de imagem explorado pelo clube empregador. Portanto, há uma relação bipartidária no que

tange ao direito de imagem, além de que a titularidade desse direito, pela proteção da personalidade do sujeito, é concentrada no atleta.

Por outro lado, o direito de arena se relaciona com o espetáculo esportivo que é proporcionado pela reprodução da imagem do clube, e, por conseguinte, do atleta, nos meios audiovisuais. Portanto, esse direito se regulamenta a partir do contrato celebrado entre o clube empregador e as entidades do audiovisual. Com isso, o atleta, enquanto empregado desse clube, recebe a verba a título de arena que é repassada por essas entidades.

Desse modo, o direito de imagem, regulamentado por contrato cível entre clube e atleta, está ligado à personalidade do sujeito enquanto produto do clube empregador, tendo, portanto, um recorte individual desse sujeito a mercê da publicidade e da propaganda do ente desportivo. Assim sendo, é possível traçar um paralelo com o requisito da exclusividade, já tratado neste trabalho pelo item 3.3. Isso porque, com a obrigatoriedade do empregado de prestar serviço a apenas um clube, origina-se a identidade deste atleta com o ente desportivo, potencializada pela torcida e pelo marketing do próprio clube. Com isso, essa “identidade-produto”, que é criada pelo requisito da exclusividade, é regulamentada pelo direito de imagem do atleta jogador de futebol.

Enquanto isso, o direito de arena está ligado ao espetáculo coletivo do clube enquanto produto de uma entidade audiovisual. Esse elemento é regulamentado pelo art. 42, da Lei Pelé, que assim dispõe:

Art. 42. Pertence às entidades de prática desportiva o direito de arena, consistente na prerrogativa exclusiva de negociar, autorizar ou proibir a captação, a fixação, a emissão, a transmissão, a retransmissão ou a reprodução de imagens, por qualquer meio ou processo, de espetáculo desportivo de que participem.

§ 1º Salvo convenção coletiva de trabalho em contrário, 5% (cinco por cento) da receita proveniente da exploração de direitos desportivos audiovisuais serão repassados aos sindicatos de atletas profissionais, e estes distribuirão, em partes iguais, aos atletas profissionais participantes do espetáculo, como parcela de natureza civil.

[...]

§ 3º O espectador pagante, por qualquer meio, de espetáculo ou evento desportivo equipara-se, para todos os efeitos legais, ao consumidor, nos termos do art. 2º da Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990.

Art. 42-A. Pertence à entidade de prática desportiva de futebol mandante o direito de arena sobre o espetáculo desportivo.

§ 1º Para fins do disposto no caput deste artigo, o direito de arena consiste na prerrogativa exclusiva de negociar, de autorizar ou de proibir a captação, a fixação, a emissão, a transmissão, a retransmissão ou a reprodução de imagens do espetáculo desportivo, por qualquer meio ou processo.

§ 2º Serão distribuídos aos atletas profissionais, em partes iguais, 5% (cinco por cento) da receita proveniente da exploração de direitos desportivos audiovisuais do espetáculo desportivo de que trata o caput deste artigo.

§ 3º A distribuição da receita de que trata o § 2º deste artigo terá caráter de pagamento de natureza civil, exceto se houver disposição em contrário constante de convenção coletiva de trabalho.

§ 4º O pagamento da verba de que trata o § 2º deste artigo será realizado por intermédio dos sindicatos das respectivas categorias, que serão responsáveis pelo recebimento e pela logística de repasse aos participantes do espetáculo, no prazo de até 72 (setenta e duas) horas, contado do recebimento das verbas pelo sindicato.

§ 5º Para fins do disposto no § 2º deste artigo, quanto aos campeonatos de futebol, consideram-se atletas profissionais todos os jogadores escalados para a partida, titulares e reservas.

[...]

Sobre a comparação do direito de imagem com o direito de arena, Alice Monteiro de Barros analisa de maneira primordial³³:

Em consequência, a exploração econômica das imagens do esporte modificou sobremaneira as relações entre os protagonistas do espetáculo desportista e os meios audiovisuais. O 'desportista profissional' é o ator do espetáculo desportista e sua imagem é essencial e inevitável. Surge em função dessa atuação o direito do desportista participar do preço, da autorização, da fixação, transmissão ou retransmissão do espetáculo esportivo público com entrada paga, ao qual se denomina direito de arena.

O direito de arena é reconhecido pela doutrina como um 'direito conexo', 'vizinho' dos direitos autorais e também ligado ao direito à imagem do atleta. Ele é garantido aos desportistas e lhes assegura uma 'regalia pelas transmissões radiofônicas e/ou televisivas de suas atuações públicas sobre a base da originalidade e da criatividade de suas destrezas pessoais, que não são meras informações periódicas'.

Sendo assim, segundo Sá Filho, o direito de arena é espécie do qual o direito de imagem é gênero³⁴.

³³ BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 85

³⁴ SÁ FILHO, Fábio Menezes de. *Contrato de trabalho desportivo: revolução conceitual de atleta profissional de futebol*. São Paulo: LTr, 2010. p. 108

4 DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA DOS ATLETAS PROFISSIONAIS DE FUTEBOL

Agora, o presente trabalho tratará, efetivamente, da demissão do atleta jogador de futebol por justa causa. Para desenvolver este tópico, é preciso, além de conceituar, apresentar os tipos de terminação contratual presentes nesta relação especial de emprego.

4.1 DO CONCEITO DE CESSAÇÃO DO CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL

Em linhas gerais, o conceito de cessação do contrato de trabalho está bem determinado por Martins da seguinte maneira: *“a cessação do contrato de trabalho é a terminação do vínculo de emprego, com a extinção das obrigações para os contratantes”*³⁵.

No meio futebolístico, a cessação do contrato especial de trabalho transcende a terminação do vínculo empregatício e extingue, também, o vínculo desportivo das partes. Nesse sentido, Zainaghi esclarece essa cessação da seguinte forma³⁶:

O contrato de atleta profissional quando termina, põe fim também ao vínculo desportivo, ou seja, extinto o pacto celebrado entre as partes, o jogador é livre para firmar contrato de trabalho com outro clube, como assim desejar.

Na Lei Pelé, art. 28, § 5º, há expressamente os tipos de terminação contratual no que tange à relação de emprego do atleta profissional de futebol:

§ 5º O vínculo desportivo do atleta com a entidade de prática desportiva contratante constitui-se com o registro do contrato especial de trabalho desportivo na entidade de administração do desporto, tendo natureza acessória ao respectivo vínculo empregatício, dissolvendo-se, para todos os efeitos legais: (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).

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

³⁵ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 73.

³⁶ ZAINAGHI, Domingos Sávio. Nova Legislação Desportiva. São Paulo: LTR, 2001. p. 42.

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

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

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

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

Desse modo, este vínculo pode ser terminado de diversas maneiras. No âmbito do atleta profissional de futebol, a primeira maneira a ser percebida é a de quando o prazo do contrato de trabalho se finda. Sá Filho disserta sobre isso na passagem a seguir³⁷:

Ocorre o término do contrato de trabalho quando o prazo pré determinado no pacto chega ao seu final. O atleta de futebol, com o término do contrato, tem direito ao levantamento do FGTS, à gratificação natalina proporcional e às férias proporcionais, acrescidas de um terço constitucional. Se houver férias integrais não gozadas, então cabe a indenização destas, acrescidas de um terço constitucional.

No entanto, as maneiras mais comuns de se terminar o contrato especial de trabalho do atleta profissional de futebol são as rescisões contratuais que antecedem o prazo pactuado entre as partes. Segundo Zainaghi, enquanto a primeira maneira citada acima é o caso chamado de *resolução contratual*, chama-se rescisão contratual aquela terminação do contrato que ocorre antes do seu prazo final. Segue a citação³⁸:

Cumpra deixar claro que a rescisão sempre ocorrerá antes do prazo final do contrato, pois quando o mesmo chega ao fim, estaremos diante de um caso de resolução contratual.

Nesse sentido, tem-se, dentre outras, a rescisão unilateral, que pode ser imposta tanto pelo empregado quanto pelo empregador.

³⁷ SÁ FILHO, Fábio Menezes de - Contrato de trabalho desportivo: revolução conceitual de atleta profissional de futebol. São Paulo: LTr, 2010. p. 144.

³⁸ ZAINAGHI, Domingos Sávio. Direito Desportivo. I ed. Campinas, SP: Editora Jurídica Mizuno, 2000. p. 76.

Essa maneira de rescindir o contrato de trabalho carregava consigo o ônus da cláusula penal, elemento importante no que tange à rescisão contratual do atleta profissional de futebol e que será melhor desenvolvida no próximo item.

4.2 DA CLÁUSULA PENAL

O elemento da cláusula penal está presente em várias áreas do direito brasileiro. Mesmo sendo subordinada do direito obrigacional, a cláusula penal aparece em outros setores do direito, trazendo maior segurança nas relações contratuais. Diante disso, o presente item se limitará a discorrer sobre a cláusula penal no âmbito desportivo, mais especificamente, perante o contrato especial de trabalho do atleta profissional de futebol e a sua relação de emprego resultante.

A cláusula penal foi por muito tempo elemento essencial para a validação do pacto empregatício do atleta profissional de futebol. Até a implementação da Lei 12.395, de 2011, que alterou a Lei Pelé, esta cláusula, que deveria constar no contrato especial de trabalho do atleta, funcionava como uma multa diante do descumprimento de uma das partes em relação às obrigações estipuladas em contrato. Diante disso, o autor da rescisão contratual unilateral que antecedeu o prazo determinado, por exemplo, deveria pagar à outra parte a multa estipulada na cláusula penal. Para complementar o estudo deste elemento, vale citar o conceito de cláusula penal de Silvio de Salvo Venosa³⁹:

Cláusula penal é uma obrigação de natureza acessória. Por meio desse instituto insere-se uma multa na obrigação, para a parte que deixar de dar cumprimento ou apenas retardá-lo. Aí estão as duas faces da cláusula penal: de um lado possui a finalidade de indenização prévia de perdas e danos, de outro, a de penalizar, punir o devedor moroso.

No entanto, mesmo perante esta suposta característica bilateral da cláusula penal, a qual faz responsabilizar ambas as partes de pagar a referida multa, o TST tinha jurisprudência consolidada no sentido de determinar a cláusula penal como garantia financeira apenas do clube empregador. Portanto, segundo esta Corte, se o clube rescindisse o contrato com o atleta antes do prazo estipulado, este – o atleta –

³⁹ VENOSA, Sílvio de Salvo. Direito Civil: teoria geral das obrigações e teoria geral dos contratos. São Paulo: Atlas, 2005. p. 367.

não teria direito ao recebimento da cláusula penal, pois esta é oponível apenas ao empregado.

Nesse sentido, alguns Tribunais Regionais divergiam desta consolidação do TST, pois decidiam pela condenação do clube ao pagamento da cláusula penal, quando da rescisão contratual originada pelo empregador. Vale trazer como exemplo o julgado do Recurso de Revista nº 130700-57.2008.5.06.0013, o qual tinha como objeto a condenação de determinado clube empregador ao pagamento da cláusula penal, diante da rescisão contratual originada pelo mesmo. Nesse caso, o TRT6, diferentemente do juízo *a quo*, decidiu por condenar o clube a pagar a cláusula, pelo entendimento de que *“para hipótese de rescisão contratual antecipada, o pagamento é devido pelo responsável pelo ato previsto para a incidência da sanção, pouco importando se praticado pelo atleta ou pela associação desportiva”* (conforme citação do dispositivo abaixo). Com a interposição do Recurso de Revista do clube empregador, o TST deu provimento para desconsiderar a condenação do TRT6, argumentando da seguinte maneira:

RECURSO DE REVISTA. ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. RESCISÃO ANTECIPADA DO CONTRATO. CLÁUSULA PENAL. ARTIGO 28 DA LEI N.º 9.615/98 (REDAÇÃO ANTERIOR À LEI Nº 12.395/11). PENALIDADE Oponível APENAS AO ATLETA. 1. O Tribunal Regional condenou o reclamado ao pagamento de cláusula penal ao atleta profissional de futebol, adotando o entendimento de que "em se tratando de cláusula penal contratual, isto é, decorrente da volição das partes (partícipes do negócio jurídico privado), para hipótese de rescisão contratual antecipada, o pagamento é devido pelo responsável pelo ato previsto para a incidência da sanção, pouco importando se praticado pelo atleta ou pela associação desportiva, porque nessa espécie de negócio bilateral é inadmissível interpretação com mão única: ou a sanção é aplicável a quaisquer dos convenientes ou o pacto não é respeitado (não obstante se caracterize como ato jurídico perfeito, ou seja, esteja amparado por cláusula constitucional pétrea de intangibilidade)" e referindo-se a voto proferido em outro processo no sentido de que "não vislumbro, no teor do art. 28, da Lei 9615/98, qualquer diretriz que permita a conclusão de que a cláusula penal ali estabelecida o tenha sido, apenas, em favor das entidades desportivas". 2. A decisão regional contraria a jurisprudência desta Corte, que segue no sentido de que a cláusula penal prevista no art. 28 da Lei nº 9.615/98, em sua antiga redação - antes da alteração promovida pela Lei nº 12.395/11 -, se destinava a indenizar a entidade desportiva, em caso de extinção contratual por iniciativa do empregado, em razão do investimento feito no atleta, sendo oponível apenas ao atleta. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-130700-57.2008.5.06.0013, 1ª Turma, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 24/04/2017).

No entanto, com o advento da Lei 12.395, de 2011, o texto legislativo da Lei Pelé que tratava desta cláusula foi modificado. Diante disso, o artigo 28 da Lei

9.615/98, que uma vez determinou a cláusula penal no contrato especial de trabalho do atleta, agora estabelece a cláusula indenizatória desportiva e a cláusula compensatória desportiva, da seguinte maneira:

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

I - cláusula indenizatória desportiva, devida exclusivamente à entidade de prática desportiva à qual está vinculado o atleta, nas seguintes hipóteses: (Incluído pela Lei nº 12.395, de 2011).

a) transferência do atleta para outra entidade, nacional ou estrangeira, durante a vigência do contrato especial de trabalho desportivo; ou (Incluído pela Lei nº 12.395, de 2011).

b) por ocasião do retorno do atleta às atividades profissionais em outra entidade de prática desportiva, no prazo de até 30 (trinta) meses; e (Incluído pela Lei nº 12.395, de 2011).

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

Diante disso, vale ressaltar que o exemplo acima do Recurso de Revista nº 130700-57.2008.5.06.0013 tem o seu *decisium* consideravelmente posterior à Lei que modificou a questão da cláusula penal, no entanto, a rescisão contratual discutida ali é anterior à vigência da Lei 12.395.

Agora, com a nova redação do artigo 28 da Lei Pelé, o TST, em recentes decisões, julga a favor do atleta reclamante, no sentido de condenar o clube empregador a pagar a cláusula compensatória desportiva. Nesse sentido, vale destacar o recente exemplo de um caso em que o contrato especial de trabalho foi celebrado antes da Lei 12.395, mas a rescisão contratual é posterior à vigência dessa nova lei. Portanto, no caso abaixo, como o próprio dispositivo expressa, *“impõe-se a aplicação da lei vigente ao tempo do término do contrato e o reconhecimento do direito à indenização compensatória desportiva, à luz do artigo 28 da Lei 9.615/98, com a redação da Lei nº 12.395/2011”*.

DIREITO INTERTEMPORAL. ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO FIRMADO ANTERIORMENTE À LEI Nº 12.395/2011. RESCISÃO CONTRATUAL PROMOVIDA APÓS A LEI Nº 12.395/2011. CLÁUSULA COMPENSATÓRIA DESPORTIVA 1. Cinge-se à controvérsia à possibilidade de reconhecer-se ao reclamante, contratado por prazo determinado no período de 1/3/2011 a 28/2/2014, o direito ao pagamento de cláusula desportiva compensatória

estabelecida pela Lei nº 12.395/2011, com vigência iniciada em 17/3/2011.

2. Como se sabe, o artigo 28 da Lei nº 9.605/1998 (Lei Pelé) previa a cláusula penal em favor da entidade desportiva para os casos de descumprimento, rompimento ou rescisão unilateral por parte do atleta. A jurisprudência deste Tribunal Superior, a propósito, consolidou-se no sentido de que a cláusula penal prevista na redação anterior do art. 28 da Lei nº 9.615/1998 aplica-se somente ao atleta profissional, não o beneficiando em caso de ruptura levada a cabo pela entidade de prática desportiva. Prevaleceu, assim, a unilateralidade da cláusula penal.

3. A Lei nº 12.395/2011, com o escopo de aprimorar e substituir a controversa cláusula penal desportiva, modificou a redação do artigo 28 da Lei nº 9.615/1998 e instituiu a cláusula indenizatória desportiva e a cláusula compensatória desportiva.

4. No caso concreto, o TRT de origem, considerando o advento de imposição legal de pagamento da cláusula compensatória desportiva em favor do atleta, prevista na Lei nº 12.395/2011, que modificou o próprio caput do artigo 28 da Lei nº 9.615/98, ao extinguir a cláusula penal, substituindo-a pelas cláusulas indenizatória desportiva e compensatória desportiva, concluiu pela incidência imediata da norma legal de artigo 28, II, da Lei nº 9.615/98 ao contrato de trabalho do reclamante celebrado antes da Lei nº 12.395/11, mas rescindido posteriormente. Manteve, assim, a sentença que, ante a previsão contratual genérica de cláusula penal, evidenciada pela redação lacônica do contrato, condenou o reclamado ao pagamento de indenização compensatória no importe de R\$ 320.000,00.

5. Trata-se, portanto, de discussão acerca da aplicação do Direito do Trabalho no tempo.

6. Com efeito, as normas de Direito do Trabalho incidem de forma imediata em razão do predomínio do caráter de normas imperativas, respeitados o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada, nos termos dos artigos 5º, XXXVI, da Constituição Federal e 6º, caput, da LINDB. Nessa perspectiva, a Consolidação das Leis do Trabalho estabelece, no art. 912, que os "dispositivos de caráter imperativo terão aplicação imediata às relações iniciadas, mas não consumadas, antes da vigência desta Consolidação." A lei nova, assim, não pode afetar os efeitos jurídicos anteriores, sob pena de ofensa ao princípio da irretroatividade das leis, porém pode atingir os efeitos ainda não produzidos, relacionados às situações em curso.

7. Dessa forma, a Lei nº 12.395/2011, que entrou em vigência no curso do contrato especial de trabalho desportivo do reclamante, deve ser aplicada para regular a rescisão contratual posterior à sua vigência, notadamente por que à época do advento dessa lei não havia ato jurídico perfeito, mas somente ato incompleto, ou, de outra forma, efeito ainda não produzido quanto à ruptura do liame jurídico trabalhista entre as partes. Consequentemente, impõe-se a aplicação da lei vigente ao tempo do término do contrato e o reconhecimento do direito à indenização compensatória desportiva, à luz do artigo 28 da Lei 9.615/98, com a redação da Lei nº 12.395/2011. Nesse sentido, há julgado da 3ª Turma.

8. Nesse contexto, mantido o reconhecimento da rescisão indireta em razão do atraso superior a 3 meses quanto ao pagamento do 13º salário de 2012 e também a mora contumaz nos recolhimentos de depósitos de FGTS e de contribuições previdenciárias, não se divisa violação artigos. 5º, XXXVI, Constituição Federal, 6º, § 1º, da LINDB, 28, caput, II, 31, caput e § 1º, da Lei nº 9.615/1998 no acórdão regional que mantém a procedência do pedido de indenização compensatória desportiva, nos termos do artigo 28 da Lei 9.615/98, com a redação da Lei nº 12.395/2011, ao reclamante contratado antes da Lei nº 12.395/2011, mas cuja rescisão contratual operou-se posteriormente a sua vigência.

9. Agravo de instrumento a que se nega provimento" (AIRR-618-26.2013.5.05.0033, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 14/09/2018).

Ademais, é inevitável comparar as mencionadas cláusulas do artigo 28 da Lei Pelé com a multa rescisória do artigo 479 da CLT, bem como com a redação do

artigo 480, também da CLT. Isso se dá pelo fato de se tratar de elementos do contrato comum de trabalho por prazo determinado, forma idêntica ao do contrato especial de trabalho do atleta profissional de futebol. Para complementação do entendimento, seguem as redações legislativas mencionadas:

Art. 479 - Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

Art. 480 - Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

Ambos os artigos apresentam penalidades sobre a parte que descontinuar o contrato de trabalho com termo estipulado, ou seja, com prazo determinado. Desse modo, essas penalidades podem se confundir com as do artigo 28 da Lei Pelé. No âmbito do atleta profissional de futebol, o TST já pacificou o entendimento de que a antiga cláusula penal se confundia com a multa do artigo 479 da CLT e que, portanto, o clube empregador não poderia ser condenado a pagar ambas as multas ao atleta empregado, sob pena de ofensa ao princípio do *non bis in idem*. Segue exemplo do entendimento:

ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. TÉRMINO ANTECIPADO DO CONTRATO POR INICIATIVA DO CLUBE. RECEBIMENTO DA CLÁUSULA PENAL. IMPOSSIBILIDADE DO DEFERIMENTO DA INDENIZAÇÃO PREVISTA NO ARTIGO 479 DA CLT. BIS IN IDEM . Cabe esclarecer que a discussão sub judice não versa sobre o direito do reclamante ao recebimento da cláusula penal, pedido deferido pelo Juízo de primeiro grau, com trânsito em julgado, em face da ausência de interposição de recurso ordinário pelo reclamado. Portanto, a controvérsia refere-se ao direito do jogador de futebol ao recebimento da indenização prevista no artigo 479 da CLT, pela rescisão do seu contrato de trabalho por iniciativa do reclamado, quando já lhe foi deferida a cláusula penal. Além do Código Civil, o artigo 28, inciso II, da Lei nº 9.615/98 (Lei Pelé) passou a prever a cláusula penal, para indenizar pelo descumprimento, rompimento ou rescisão unilateral do contrato de trabalho do atleta profissional. O artigo 479 da CLT, aplicável à hipótese de rescisão antecipada do contrato de jogador de futebol, por força do artigo 31, § 3º , da Lei nº 9.615/1998 (Lei Pelé) também tem por finalidade indenizar o reclamante pelo rompimento antecipado do contrato de trabalho a prazo determinado por iniciativa do empregador. Portanto, constata-se que a cláusula penal e a indenização prevista no artigo 479 da CLT possuem a mesma natureza – indenizar aquele que sofreu prejuízo com a rescisão antecipada do contrato de trabalho, que, no caso, foi o reclamante. Como o autor já será indenizado pelo recebimento da cláusula penal, não faz jus ao pagamento da indenização prevista no artigo 479 da CLT, sob pena de bis in idem . Recurso de revista conhecido e desprovido "

(RR-109600-66.2006.5.08.0011, 2ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 19/12/2012).

No entanto, diversos Tribunais Regionais entendiam que a antiga cláusula penal não se confundia com a multa do artigo 479 da CLT, tendo em vista que a primeira teria caráter punitivo, por conta do descumprimento do pacto, e a segunda teria caráter indenizatório, por conta de seu intuito de reparar as perdas e danos decorrentes da rescisão contratual antes do termo pactuado. Diante disso, segundo esse entendimento, o clube empregador deveria ser condenado a pagar ambas as verbas contratuais. Sobre essa vertente, seguem dois exemplos de julgados, o primeiro do TRT19, e o segundo do TRT3:

ATLETA PROFISSIONAL – MULTA POR RESILIÇÃO ANTECIPADA DE CONTRATO – MULTA DO ART. 479 DA CLT E MULTA CONTRATUAL PREVISTA EM CLÁUSULA PENAL – Uma multa não exclui a outra, sendo uma devida em função da resilição antecipada do contrato de trabalho, prevista no art. 479 da CLT, e a outra para reparar perdas e danos, prevista em cláusula penal obrigatória na forma do art. 28 supracitado. Recurso parcialmente provido.’ (TRT 19.ª R. – RO 01858.2004.006.19.00-8 – Rel. Juiz José Abílio – J. 04.08.2005)

ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL – CLÁUSULA PENAL – RESCISÃO ANTECIPADA – A rescisão antecipada do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol promovida pela entidade desportiva enseja ao atleta o direito de receber a multa prevista no art. 28, § 3º, da Lei n.º 9.615/98, que for expressamente contemplada no seu contrato, independentemente da indenização prevista no art. 479 consolidado. A primeira é devida por força da obrigatoriedade da sua previsão para a hipótese de descumprimento, rompimento ou rescisão unilateral do pacto laboral; a última, para reparar as perdas e danos decorrentes da rescisão do contrato antes do termo pactuado, que são antecipados por presunção legal.’ (TRT 3.ª R. – RO 00394-2004-042-03-00-3 – 5ª T. – Rel.ª Juíza Taisa Maria Macena de Lima – DJMG 28.08.2004 – p. 14)

Importante esclarecer que a Lei 12.395, de 2011, adicionou importante redação na Lei Pelé sobre esses dois artigos da CLT (479 e 480), estabelecendo, por fim, que ambos não incidem sobre o contrato especial de trabalho do atleta profissional de futebol. Segue a citação que alterou o texto da Lei Pelé, adicionando o parágrafo 10º ao artigo 28:

§ 10. Não se aplicam ao contrato especial de trabalho desportivo os arts. 479 e 480 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. (Incluído pela Lei nº 12.395, de 2011).

Desse modo, é possível entender as nuances da antiga cláusula penal e as atuais cláusulas (compensatória e indenizatória) que incidem na cessação do contrato especial de trabalho do atleta profissional de futebol, nos casos em que essa terminação se dá antes do prazo pactuado.

4.3 DA CESSAÇÃO DO CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL ATRAVÉS DA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

Como visto anteriormente, o contrato comum de trabalho pode ser cessado e a relação empregatícia extinta pela demissão por justa causa, a qual é regida, principalmente, pelo artigo 482 da CLT. No caso do contrato especial de trabalho do atleta profissional de futebol, o referido instituto era regido pela Lei 6.354, de 1976, em seu artigo 20, que abordava e, de certa forma, especificava a justa causa no âmbito da relação de emprego do atleta de futebol:

Art . 20 Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho e eliminação do futebol nacional:

I - ato de improbidade;

II - grave incontinência de conduta;

III - condenação a pena de reclusão, superior a 2 (dois) anos, transitada em julgado;

IV - eliminação imposta pela entidade de direção máxima do futebol nacional ou internacional.

No entanto, a Lei 6.354/76 foi revogada pela já citada Lei 12.395/11. A partir disso, deixou de existir um texto legislativo que tratasse especificamente sobre o instituto da justa causa para atletas profissionais de futebol. Desse modo, surgiram algumas discussões acerca da falta de especificação legislativa sobre a dispensa por justa causa nas relações de trabalho entre atleta e clube, tendo em vista que a Lei Pelé não estabelece, precisamente, nada sobre este tipo de dispensa.

Esse tipo de discussão, que tomou corpo na década passada, após a vigência da Lei 12.395/11, tem como grande expoente o ministro do TST Alexandre Agra Belmonte, que, segundo uma notícia do portal Jusbrasil, de junho de 2013, disse que a Lei Pelé era omissa a respeito dos casos de dispensa por justa causa dos

atletas profissionais de futebol. Segundo a referida notícia, o ministro teria dito que “*muitas vezes, fica amplamente demonstrada a necessidade de a entidade desportiva despedir o atleta por justa causa*”⁴⁰, acusando a relevância e a importância desta discussão.

Desse modo, há uma lacuna na legislação desportiva sobre a dispensa por justa causa, que acaba, por essa falta de regulamentação, enfraquecendo a segurança jurídica nesse tipo de caso. Isso desencadeou a apresentação do Projeto de Lei do Senado nº 109, de 2014⁴¹, que visava alterar o artigo 28 da Lei Pelé para que houvesse a definição da dispensa por justa causa para atletas de futebol. Mais especificamente, a alteração que o PLS propunha era de, na verdade, acrescentar as duas redações seguintes⁴²:

(1ª) Art. 28
 I -

 c) pela dispensa motivada do atleta, nos prejuízos que desse fato resultarem à entidade de prática desportiva, caso em que não poderá exceder aquela a que teria direito o atleta em condições idênticas.
 (NR)

(2ª) Art. 28

 § 11. Constitui justa causa para a dispensa motivada do atleta – além das arroladas nas alíneas a a I do art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – a desfiliação do atleta imposta pela entidade de administração do desporto nacional ou internacional. (NR)

Desse modo, haveria a satisfação dessa demanda que se criou a partir da especificidade do contrato especial de trabalho. Com essa complementação legislativa, a Lei Pelé se apresentaria, supostamente, mais plena. Em 2015, o PLS

⁴⁰JUSBRAZIL. *Legislação esportiva é omissa sobre dispensa por justa causa de jogador de futebol*. Disponível em:

<<https://www.jusbrasil.com.br/noticias/legislacao-esportiva-e-omissa-sobre-dispensa-por-justa-causa-de-jogador-de-futebol/100563524>>. Acesso em: 6 ago. 2024.

⁴¹ BRASIL. Senado Federal. *Projeto de Lei do Senado nº 109, de 2014*. Modifica o art. 28 da Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998, para dispor sobre a dispensa por justa causa do atleta e a cláusula indenizatória desportiva a ela referente. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/116720>>. Acesso em: 6 ago. 2024.

⁴²https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=4279515&ts=1630409467197&disposition=in_line

109/14 chegou a ser aprovado pela Comissão de Educação, Cultura e Esporte, valendo destacar o seguinte trecho do parecer de aprovação⁴³:

Em sua justificação, o autor da proposição observa a existência do que julga ser um “vácuo legal” referente ao tema da dispensa motivada, ou por justa causa, de atletas. Tal lacuna, segundo o autor do projeto, tem sido preenchida pela interpretação jurisprudencial, e faz-se necessário oferecer ao contratante “a necessária proteção em face do mau procedimento do contratado”.

[...]

Julgamos correto o entendimento de que é necessário fazer os ajustes e os complementos necessários nas normas em vigor. A proposição sob exame trata desses temas essenciais para o desenvolvimento do desporto profissional e, sobretudo, do futebol no Brasil.

É conhecido o fato de que o contrato desportivo é dotado de natureza especial em razão de diversos aspectos, entre os quais estão aqueles de caráter pessoal, as questões disciplinares e os referentes à imagem do atleta. Especialistas como o jurista Álvaro Melo Filho têm alertado há tempos para a necessidade de uma legislação especial que trate adequadamente dessas especificidades. Temos, atualmente, uma lei consideravelmente abrangente para o esporte profissional, a Lei Pelé, mas isso não a isenta de algumas lacunas.

E o tema abordado na proposição que ora examinamos é um dos mais sensíveis, pois precisa ser tratado na perspectiva da busca do equilíbrio entre a garantia do retorno do investimento dos clubes e a preservação dos direitos trabalhistas dos jogadores, no caso do futebol.

No entanto, após ser encaminhado para a Comissão de Assuntos Sociais, este PLS foi arquivado, em 2018, nos termos do § 1º do art. 332 do Regimento Interno do Senado, que prevê o seguinte:

§ 1º Em qualquer das hipóteses dos incisos do caput, será automaticamente arquivada a proposição que se encontre em tramitação há duas legislaturas, salvo se requerida a continuidade de sua tramitação por 1/3 (um terço) dos Senadores, até 60 (sessenta) dias após o início da primeira sessão legislativa da legislatura seguinte ao arquivamento, e aprovado o seu desarquivamento pelo Plenário do Senado.

Desse modo, esta lacuna na legislação desportiva sobre o instituto da justa causa ainda permanece. Nesse entendimento, este trabalho visa, justamente, analisar a aplicabilidade do artigo 482 da CLT sobre este instituto na relação empregatícia especial do atleta profissional de futebol, a partir da brecha que a Lei Pelé deixa sobre esse assunto. Concomitante a isso, visa-se defender a utilização

⁴³https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=4279515&ts=1630409467197&disposition=in_line

subsidiária do referido artigo - que rege o instituto da dispensa por justa causa nos casos de relação empregatícia comum - para tratar da falta grave cometida pelo atleta empregado.

Para reforçar a análise e a defesa deste trabalho, é importante trazer para a pesquisa alguns exemplos de casos de dispensa por justa causa no âmbito desportivo, mais especificamente na relação de emprego do atleta profissional de futebol com o clube empregador. Antes disso, porém, deve-se citar o artigo 35 da Lei Pelé, que estabelece os deveres do atleta profissional para com o seu clube empregador. Segue o dispositivo referenciado:

Art. 35. São deveres do atleta profissional, em especial:

I - participar dos jogos, treinos, estágios e outras sessões preparatórias de competições com a aplicação e dedicação correspondentes às suas condições psicofísicas e técnicas;

II - preservar as condições físicas que lhes permitam participar das competições desportivas, submetendo-se aos exames médicos e tratamentos clínicos necessários à prática desportiva;

III - exercitar a atividade desportiva profissional de acordo com as regras da respectiva modalidade desportiva e as normas que regem a disciplina e a ética desportivas.

Desse modo, há o entendimento de que, para além das condutas taxadas no artigo 482 da CLT, o atleta profissional de futebol pode ser dispensado por justa causa através do descumprimento dos deveres acima citados, bem como através do descumprimento de certas obrigações previamente estabelecidas em contrato firmado entre ele e o clube empregador. Essas duas tipificações de obrigação - definida em lei e estabelecida em contrato - convergem no exemplo de decisão de confirmação de dispensa por justa causa que será apresentado a seguir.

ATLETA DE FUTEBOL PROFISSIONAL. RESCISÃO POR JUSTA CAUSA. Evidenciada a falta grave imputada ao atleta de futebol profissional, na medida em que desrespeitou cláusula de exclusividade prevista em seu contrato de trabalho desportivo, inviável a reversão da justa causa aplicada. ATLETA PROFISSIONAL. CONTRATO PELO USO DO DIREITO DE IMAGEM. FRAUDE RECONHECIDA. NATUREZA SALARIAL. Nula a celebração de contrato pelo uso da imagem do atleta profissional de futebol, previsto no art. 87- A da Lei nº 9.615/98, quando comprovada a nítida intenção patronal de fraudar os seus direitos trabalhistas. Por consequência, o reconhecimento da natureza salarial do montante pago a tal título e sua integração à remuneração obreira para todos os efeitos legais é medida que se impõe. (TRT-10 0001087-23.2019.5.10.0001, Relator: RICARDO

ALENCAR MACHADO, Data de Julgamento: 01/03/2023, Data de Publicação: 04/03/2023)

Neste exemplo, o atleta reclamante havia sido demitido por justa causa, pois teria prestado serviço a clube alheio ao de seu contrato de trabalho vigente. Com isso, o atleta postulou em juízo a reversão desta dispensa por justo motivo, argumentando que estava em seu período de férias quando prestou serviço a esse outro clube, podendo, portanto, fazer o que tivesse vontade. Além disso, o reclamante argumentou que se tratava de competição amadora, que não havia, portanto, celebrado novo contrato de trabalho enquanto estava em vigência o pacto empregatício com a reclamada.

Nesse caso, é possível analisar, de primeira vista, o descumprimento do atleta para com o requisito da exclusividade, o qual é essencial para a validade da relação de emprego entre atleta e clube. Esse descumprimento se dá, tendo em vista que, como visto anteriormente neste trabalho, o requisito da exclusividade exige a restrição de apenas uma relação de emprego sobre o empregado, não podendo, portanto, ter mais de um pacto laboral simultâneos. Desse modo, é de intuitiva conclusão de que o atleta em questão não observou tal exigência.

Ademais, como se verá na decisão, havia cláusula expressa vinculada ao contrato de trabalho celebrado que exigia, do atleta, a preservação de suas condições físicas para que houvesse a plena prestação de serviço. Nesse sentido, tanto o juízo *a quo*, da reclamatória trabalhista, quanto o tribunal de segunda instância entenderam a conduta do atleta reclamante como prejudicial à sua condição física e, portanto, como descumprimento de uma das obrigações de seu contrato de trabalho. Além disso, é importante ressaltar que essa obrigação está caracterizada como dever do atleta, no já citado art. 35, inciso II, da Lei Pelé.

Desse modo, o reclamante não conseguiu a reversão da dispensa por justa causa, valendo ressaltar o seguinte trecho do juízo *a quo*, retirado do acórdão da ementa já citada acima:

Para aplicação da justa causa, são avaliados elementos subjetivos, ligados à personalidade do agente, pois a apuração da falta é, *in concreto* ou seja, tomando por base as circunstâncias pessoais do empregado, tal como seu grau de instrução, sua conduta habitual, seus antecedentes. Enquanto que os elementos objetivos são a gravidade da falta, a tipificação em uma das hipóteses previstas no art. 482 da CLT, a proporcionalidade, o nexo de causalidade, a atualidade e o non bis in idem (não punição em duplicidade do mesmo fato). Portanto, a valoração é complexa e envolve diversas

circunstâncias inerentes não somente à pena aplicada objetivamente, mas às próprias circunstâncias intrínsecas do trabalhador.

[...]

Na hipótese, o Reclamante insiste que gozava de férias no período apontado pelas Rés (22/08/2019 a 01/09/2019), e, nesse contexto, poderia utilizar seu tempo como bem lhe aprouvesse. Entretanto, estar ou não de "férias" e/ou "recesso" não é relevante para resolver a controvérsia instaurada. Sabidamente, as férias apenas interrompem a prestação de serviços, sendo certo que continuam vigentes as cláusulas contratuais do pacto laboral firmado pelas partes, inclusive, a cláusula de exclusividade.

Noutro giro, tampouco, importa o fato de que os campeonatos disputados pelo Reclamante, vestindo a camisa de outros times, terem caráter profissional ou amador. Nesse contexto, a cláusula contratual que trata das obrigações do atleta profissional, acima destacadas, deixa claro que o jogador deve conservar suas condições físicas em prol da equipe de futebol que defende, sendo expressamente vedado participar de quaisquer competições alheias ao Clube, sem conhecimento ou consentimento do empregador.

[...]

Com efeito, o Reclamante, como afirmou em seu depoimento, estava ciente das cláusulas de exclusividade que vigiam, inclusive, em períodos em que o Brasiliense Futebol Clube não mais participava ativamente dos campeonatos em que já havia sido eliminado. Nesse cenário, forçoso concluir que tal conduta reiterada do empregado contribuiu significativamente para quebra da fidúcia entre as partes, inviabilizando, desse modo, o prosseguimento do vínculo empregatício. Ademais, entendendo presentes os requisitos de graduação, em atenção ao princípio da proporcionalidade; assim como a ausência de dupla punição. Os fatos narrados pela parte reclamada quanto a participação do Reclamante em campeonatos alheios aos disputados por seu Clube, além de devidamente comprovados nos autos, revertem-se de gravidade suficiente para autorizar a rescisão contratual por justa causa.

Em instância superior, o TRT10 confirmou a decisão da Juíza Martha Franco de Azevedo, da 1ª Vara do Trabalho de Brasília-DF, citada acima. Vale ressaltar o seguinte trecho do *decisium* do Tribunal:

Por todo exposto, firmo convicção segura quanto a comprovação da falta grave cometida por parte do empregado. Com efeito, os elementos fáticos dos autos, em especial o próprio depoimento obreiro e as comunicações das agremiações desportivas, evidenciam a participação do jogador nos anos de 2018 e 2019 em outros campeonatos de futebol, sem conhecimento/autorização do seu empregador. Em face disso, a conduta praticada pelo reclamante afronta a cláusula de exclusividade prevista em seu contrato de trabalho desportivo (ID 1701f32), que visa conservar a capacidade física do jogador em favor do seu Clube.

[...]

Reafirmo que, ao contrário do alegado, todas cláusulas contratuais firmadas pelas partes, inclusive a de exclusividade, permanecem em vigor também

nos períodos de férias/recesso, exceto aquela alusiva à prestação de serviços, que estaria interrompida. (TRT-10 0001087-23.2019.5.10.0001, Relator: RICARDO ALENCAR MACHADO, Data de Julgamento: 01/03/2023, Data de Publicação: 04/03/2023)

No caso em tela, que é posterior à revogação da Lei 6.354/76, percebe-se que há a menção à tipificação do artigo 482 da CLT pela juíza de origem, porém, para justificar a confirmação da dispensa por justa causa, os fundamentos das decisões de primeiro e de segundo grau se restringem à caracterização da conduta do atleta como descumprimento das obrigações contratuais e dos deveres estabelecidos pela Lei Pelé. Ainda que haja uma utilização subsidiária do artigo 482 da CLT, repara-se que a lacuna da Lei Pelé sobre o instituto da justa causa deixa, no mínimo, imprecisa a tipificação da conduta do atleta na decisão citada acima.

Vale ressaltar que, se a Lei 6.354/76 não tivesse sido revogada e, portanto, se o seu artigo 20 estivesse em vigência quando das decisões do caso acima, poderia haver, mesmo assim, uma imprecisão no que tange à tipificação da conduta do atleta. Isso se dá pelo fato de que o referido artigo considerava falta grave passível de dispensa por justa causa as condutas de ato de improbidade, grave incontinência de conduta, bem como a condenação do atleta à pena de reclusão – superior a 2 anos e transitada em julgado – e a eliminação do atleta imposta pela entidade de direção máxima do futebol nacional ou internacional, conforme os incisos I, II, III e IV do artigo 20, da Lei 6.354/76. Porém, a grosso modo, a conduta do atleta do caso apresentado não se enquadraria em nenhum desses incisos, tendo como tipificações mais adequadas o “*mau procedimento*” ou o “*ato de indisciplina ou de insubordinação*”, presentes, respectivamente, nas alíneas “b” e “h” do artigo 482 da CLT. Para complementar este argumento, é necessário definir tais tipificações. Sobre mau procedimento, Martins apresenta a seguinte definição⁴⁴:

Tudo o que não possa ser encaixado em outras faltas será classificado no mau procedimento. São atitudes incompatíveis com as regras a serem observadas pelo homem comum perante a sociedade.

Ainda por Martins, tem-se a definição da alínea “h” da seguinte forma⁴⁵:

⁴⁴ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 75.

⁴⁵ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 76.

A indisciplina no serviço diz respeito ao descumprimento de ordens gerais de serviço, como quando o empregado não cumpre o regulamento de empresa e não se submete à revista ao final do expediente.

A insubordinação diz respeito ao descumprimento de ordens pessoais de serviço. São ordens do chefe, do encarregado, ligadas ao serviço, que são descumpridas pelo obreiro.

Diante disso, é possível tipificar a conduta do atleta, que, mesmo de maneira amadora, prestou serviço a clube alheio ao seu contrato especial de trabalho vigente, como uma indisciplina, por se tratar de um descumprimento de ordem geral, tanto pelo fato da ofensa ao requisito da exclusividade, quanto pelo fato do efetivo descumprimento de uma das cláusulas contratuais. Com o efetivo uso da legislação trabalhista e do artigo 482 da CLT para o julgamento desses casos, haveria melhor precisão jurídica quando da tipificação da conduta do atleta como falta grave passível de dispensa por justa causa.

Em semelhante caso, há uma decisão do TRT4 que, em primeiro momento, também confirma a dispensa por justa causa quando da prestação de serviço a clube alheio ao contrato especial de trabalho vigente. Neste exemplo, de 2013, que levou uma certa fama no âmbito desportivo da região sul do país, o atleta em questão, enquanto prestava serviço ao Sport Club Internacional, jogou em favor de clube amador diverso. A particularidade deste caso está no fato de que o atleta, durante os jogos, por óbvio, utilizava o uniforme deste clube amador, o qual tinha como patrocinadora estampada em seu traje uma casa noturna de eventos eróticos. Este fato, somado à suposta ofensa ao requisito da exclusividade, fez com que o Tribunal, em primeira análise, julgasse em favor do clube empregador para manter a dispensa por justa causa. Segue um trecho importante do acórdão, apresentado pela 8ª Turma do TRT4, através da Relatora Lúcia Ehrenbrink:

O ônus da prova dos fatos que autorizam a dispensa por justa causa é do empregador, pois é fato impeditivo ao recebimento das verbas rescisórias, e o princípio da continuidade do contrato de trabalho milita em favor do empregado (art. 373, II, do CPC de 2015 e Súmula nº 212 do TST).

Nesse sentido, a justa causa do empregado deve vir lastreada em prova robusta, que não deixe dúvidas da legalidade do procedimento, por enquadrado em alguma das hipóteses legais dos incisos do art. 482 da CLT.

No caso dos autos, assim constou no aviso de dispensa por justa causa confeccionado pelo empregador:

(...)

Tendo em vista que na data de 15/07/2010, V.Sa. firmou, com o Sport Club Internacional, contrato de trabalho e desportivo de atleta profissional de futebol, para vigor até 14/07/2015 e que através desse ajuste ficou estabelecida vinculação de prestação exclusiva de serviços em relação à nossa instituição, mas chegado ao nosso conhecimento que V.Sa. tem se dedicado a participar de jogos e campeonatos por outra instituição sem o nosso conhecimento e, muito menos, nossa autorização, entendemos sua atitude como gravemente violadora, além de incompatível com os compromissos assumidos que firmamos em 15/07/2010, razão pela qual decidimos, nesta data, rescindir os vínculos trabalhista e desportivo que nos vinculam, por justo motivo.

Ainda, esclarece o reclamado que os referidos jogos foram disputados pelo autor em campeonato de várzea, com uniforme de outra equipe de futebol, o qual estampava o patrocínio da empresa "La Barca", que atua no ramo de casas noturnas, promovendo shows/eventos eróticos (prostíbulo), incompatível com a imagem do clube, e em afronta ao contrato de licença de uso de imagem entabulado entre as partes.

A par disso, e em cotejo com o conjunto probatório dos autos, ao contrário da conclusão exposta na sentença de origem, entende-se restar caracterizada a falta grave ensejadora da justa causa aplicada ao reclamante.

Com efeito, embora não assista razão ao empregador quanto à tese de falta de autorização para o atleta participar de campeonatos amadores, ante as declarações da testemunha Fábio Rodrigues da Silva (ID. 3aef353), que refere expressamente haver permissão por parte do diretor "Chumbinho" para tanto, bem como pelo fato de o contexto probatório demonstrar que, na prática, nem sequer tal autorização era exigida, determinante ponderar que o autor é atleta profissional, de time da primeira divisão, e demonstrou pouco zelo à imagem pública que deve nutrir, principalmente perante os torcedores, na sua grande maioria jovens, não sendo condizente jogar com camiseta que divulga casa noturna de eventos eróticos, estando com contrato em vigor com o clube reclamado e recebendo salários deste.

[...]

Saliente-se que, considerando ser o jogador de futebol uma figura pública, seu comportamento e declarações repercutem no contrato, pois podem atingir a imagem do clube que representa. Aliás, sabe-se que o atleta é admirado como um ídolo, capaz de inspirar gerações de torcedores e influenciar inclusive na filiação de novos membros à instituição, bem como na obtenção de patrocinadores, que contribuem para a manutenção econômica desta. Assim, a imagem pública da figura do jogador está diretamente ligada à imagem do clube ao qual pertence.

Portanto, ao unir sua imagem profissional à divulgação de casa noturna que promove eventos eróticos, praticou atitude incompatível com a conduta esperada de um atleta profissional, vinculado a entidade esportiva de grande expressão no cenário do futebol, tornando inviável a continuidade do contrato de trabalho.

[...]

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. Hipótese em que restou comprovado nos autos o preenchimento dos requisitos necessários à caracterização da falta grave do empregado, ônus da reclamada, a teor do disposto no art. 818 da CLT e art. 373, inc. II, do NCPD, ao passo que os fatos narrados guardam

gravidade suficiente a justificar a justa causa aplicada. (TRT-4 - ROT: 00204851920145040026, 8ª Turma, Data de Publicação: 30/03/2017)

Diante disso, percebe-se uma interpretação do caso a partir do prisma da moralidade, tendo em vista que a confirmação da dispensa por justa causa do atleta foi justificada pela suposta ofensa à imagem do clube, pois o dispensado, enquanto empregado do Sport Club Internacional, estaria praticando “*atitude incompatível com a conduta esperada de um atleta profissional*” ao promover o patrocinador polêmico do clube amador. Nesta decisão, o já citado art. 35, inciso II, da Lei Pelé, que versa sobre a manutenção da integridade física do atleta como dever do empregado, bem como o requisito da exclusividade e as tipificações do artigo 482 da CLT ficaram, de certa forma, em segundo plano. Sob devida ressalva, talvez o requisito da exclusividade teria perdido o foco na decisão, tendo em vista que a participação dos atletas do clube reclamado em outros times era expressamente liberada, conforme prova testemunhal.

Após a publicação do acórdão, a reclamante apresentou Embargos de Declaração, requerendo a retratação da Turma diante da omissão à análise de uma norma coletiva da categoria do autor. Acontece que, nessa norma citada, determinou-se que só poderia ocorrer a dispensa por justa causa se houvesse documentalmente explícito e especificado o motivo. Ora, o documento de aviso de despedida por justa causa, confeccionado pelo empregador, como demonstrado acima, aponta como motivo da dispensa o fato de que o atleta não tinha autorização para jogar por outros clubes, mas sequer menciona a questão da ofensa à imagem do clube por conta da utilização de uniforme com patrocínio de casa noturna. Ainda, principalmente, o motivo constatado neste documento foi contrariado por prova testemunhal, tendo em vista que restou comprovado que os atletas tinham autorização para participar de clube amador. Portanto, sem o motivo devidamente documentado no referido aviso, deveria a dispensa por justa causa, pela argumentação em recurso do reclamante, ser desconstituída.

A 8ª Turma acolheu os Embargos de Declaração do reclamante, o que modificou o acórdão, restando o dispositivo desta maneira:

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. EFEITO MODIFICATIVO. Hipótese em que os embargos declaratórios devem ser acolhidos, com efeito modificativo, na forma do art. 897-A da CLT, a fim de ser sanada a omissão

apontada pela parte autora. (TRT-4 - ROT: 00204851920145040026, 8ª Turma, Data de Publicação: 14/12/2017)

Do novo acórdão, vale ressaltar o seguinte trecho:

[...] Entendeu esta Turma, por maioria, ser irrelevante a questão da permissão para participar de campeonatos amadores, justificando a manutenção da justa causa por fato diverso, qual seja, aquele trazido à análise em contestação no sentido de uso indevido da imagem em face do patrocínio pelo Clube "La Barca" nos ditos campeonatos.

Entretanto, consoante bem apontado nas razões de embargos de declaração, há omissão do aresto quanto ao fato de que a norma coletiva da categoria do autor tem previsão específica em relação à despedida por justa causa.

Assim dispõe a Cláusula 6ª da CCT 2013/2015 (ID. 26484e9 - Pág. 4), juntada aos autos quando da manifestação à defesa:

CLÁUSULA SEXTA- DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA

Presume-se injusta a despedida quando não especificado os motivos determinantes, de forma escrita, na rescisão contratual. A demissão do empregado sob alegação de justa causa, implica no fornecimento do mesmo de comunicação por escrito onde conste resumidamente a falta cometida.

Dessa forma, ainda que seja entendimento desta Relatora de que houve falta de zelo com a imagem pública por parte do autor, inviável a manutenção da despedida por justa com base em outro motivo que naquele expressamente constante no comunicado da justa causa (ID. 2530888 - Pág. 19): "*V.Sa. tem se dedicado a participar de jogos e campeonatos por outra instituição sem o nosso conhecimento e, muito menos, nossa autorização, entendemos sua atitude como gravemente violadora, além de incompatível com os compromissos assumidos e inerentes ao compromisso que firmamos em 15/07/2010 (...)*".

O fato imputado no momento da rescisão foi estar o autor jogando campeonato sem o conhecimento da empregadora. Ocorre que a autorização deferida pelo Sr. Chumbinho importa na ciência do empregador.

Os outros fatos, que esta julgadora considerou como relevantes na rescisão, na divulgação de casa noturna, não podem ser conhecidos, pois não foram alegados no momento da rescisão, como determina a cláusula normativa transcrita.

A intenção punitiva se encerrou na falta de ciência do empregador, que existia, e desta forma, não se reconhece a justa causa imputada.

Acolhidos os embargos declaratórios opostos pelo reclamante para que seja mantida a sentença que reverteu a despedida por justa causa aplicada pelo reclamado.

Ante o exposto, acolhem-se os embargos de declaração opostos pelo reclamante para negar provimento ao recurso ordinário do reclamado quanto à reversão da rescisão contratual por justa causa, mantendo-se a

condenação às verbas rescisórias deferidas na origem. (TRT-4 - ROT: 00204851920145040026, 8ª Turma, Data de Publicação: 14/12/2017)

A demanda foi encaminhada para o TST, pelo recurso do clube reclamado, e a decisão da 8ª Turma foi mantida.

Desse modo, por conta da brecha deixada pela Lei Pelé, entende-se necessária a utilização subsidiária não só do artigo 482 da CLT, mas também das características e dos elementos que circundam o instituto da dispensa por justa causa, nos casos de dispensa por falta grave dos atletas profissionais de futebol. Isso porque a decisão acima que afastou a dispensa por justa causa do atleta sobreveio após Embargos de Declaração que acusaram a omissão do acórdão em relação à análise de uma norma coletiva. Com isso, é possível elocubrar a ideia de que, se houvesse legislação específica sobre o instituto da dispensa por justa causa para as relações especiais de emprego dos atletas de futebol ou se, pelo menos, houvesse a utilização subsidiária mais concreta da CLT, a dispensa por justa causa, neste caso, seria desconstituída pelo simples fato de que a comunicação ao autor sobre a sua demissão é inválida. Esse aviso é imprescindível, pois dá condição a alguns requisitos essenciais para a legitimidade da dispensa por justa causa, como o da tipicidade, o do *non bis idem* e o da imediação, todos eles devidamente tratados neste trabalho, em seu item 2.2. O próprio TRT4 tem o entendimento pacificado desta mesma forma:

EMENTA JUSTA CAUSA. A caracterização da justa causa para a rescisão contratual pressupõe a presença de quatro requisitos objetivos, quais sejam, a tipificação legal, a relação de causalidade e proporcionalidade entre a falta e a despedida, bem como a atualidade da pena. A mera indicação do artigo de lei que fundamenta a despedida por justa causa, sem a indicação de qualquer fato ou conduta relacionável ao reclamante, não satisfaz o requisito objetivo da tipificação legal. (TRT da 4ª Região, 11ª Turma, 0020077-33.2015.5.04.0401 ROT, em 01/07/2016, Desembargador Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa).

DESPEDIDA POR JUSTO MOTIVO. REVERSÃO. A despedida por justa causa, por caracterizar a mais grave das "sanções" aplicadas pelo empregador (artigo 462 da CLT), pressupõe sejam observados os preceitos legais, com a finalidade de revestir de legalidade a resolução extrajudicial do contrato. Assim, constitui-se requisito essencial de validade do ato a indicação do motivo ensejador da penalidade máxima aplicada. No caso, a comunicação de dispensa não informa o dispositivo legal em que estaria sendo enquadrada a suposta conduta faltosa perpetrada pelo trabalhador. A inobservância dessa formalidade (ausência de tipificação na hipótese de justa causa do empregado invocada pelo empregador), por si só, enseja a nulidade do despedimento, por se tratar de requisito essencial de validade do ato, que viabiliza o exercício constitucional da ampla defesa pelo

trabalhador punido. Correta, portanto, a sentença, que, declarando incidentalmente a nulidade da despedida, condena o réu ao pagamento das parcelas decorrentes da extinção do contrato de trabalho, por iniciativa do empregador e de forma imotivada. Apelo não acolhido. Acórdão: 0020502-97.2021.5.04.0741 (ROT). Redator: ALEXANDRE CORREA DA CRUZ. Órgão julgador: 2ª Turma. Data: 11/10/2022.

JUSTA CAUSA. REVERSÃO. A indicação do motivo ensejador da justa causa no aviso de dispensa à empregada, é imprescindível para que se possa auferir acerca da imediatidade e, principalmente, da ausência de dupla punição. A ausência implica no reconhecimento da despedida imotivada e na condenação do demandado ao pagamento dos consectários legais. Provimento ao apelo da reclamante. (TRT da 4ª Região, 3ª Turma, 0020785-13.2020.5.04.0012 ROT, em 07/03/2023, Desembargadora Maria Madalena Telesca)

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. REVERSÃO DA JUSTA CAUSA EM DISPENSA IMOTIVADA. Diante da ausência de comunicação, ao empregado, dos motivos que ensejaram a despedida por justa causa, não restam preenchidos os requisitos exigidos para imposição da penalidade máxima prevista. Devida, portanto, a sua reversão em dispensa imotivada, ainda que incontroverso o fato narrado pela reclamada. Recurso ordinário da reclamada a que se nega provimento. (TRT da 4ª Região, 11ª Turma, 0020085-67.2021.5.04.0702 ROT, em 18/07/2024, Desembargador Rosiul de Freitas Azambuja)

Nesse sentido, a comunicação do empregador sobre a dispensa por justa causa do empregado deve ser clara quanto à indicação do motivo. No caso apresentado, do atleta demitido por justa causa pelo Sport Club Internacional, este aviso menciona genericamente como motivo para tal dispensa o fato do atleta ter jogado em outro clube, sem autorização do clube empregador, coisa que foi desmentida em sede de instrução processual. Portanto, há a atipicidade da conduta do atleta, que não pode ser tipificada como falta grave passível de demissão por justa causa, tendo em vista que houve autorização do empregador para a realização de tal conduta. Ainda assim, o acórdão antecessor aos Embargos de Declaração do reclamante confirma a dispensa por justo motivo a partir de conduta que sequer foi mencionada na comunicação do empregador, fundamento que diverge em relação ao entendimento das decisões acima, as quais são do próprio TRT4. Nesse sentido, vale ressaltar um trecho de um acórdão deste Tribunal sobre um caso semelhante ao do que está sendo discutido:

Ante o conjunto de alegações e de provas, de pronto, tem-se que o comunicado de dispensa "por justa causa" não registra, especificamente, a motivação alegada pela reclamada nos presentes autos, uma vez que da comunicação consta a dispensa nos termos do art. 482, alínea 'b' da CLT, por motivos de extravio de materiais da empresa, tendo a contestante

alegado e trazido elementos de prova em sentido bastante mais grave, não relativos ao "extravio de materiais", mas que o reclamante teria "vendido" material da ré e, ainda, envolvido outro empregado no ilícito procedimento (02 rolos de cabos). Ou seja, em que pese a gravidade do alegado pela reclamada, o fato é que, na comunicação de dispensa "por justa causa" não foi devidamente informado ao empregado o motivo do ato da despedida motivada; procedimento que, s.m.j., infirma o direito do trabalhador de defender-se.(TRT da 4ª Região, 3ª Turma, 0020805-51.2022.5.04.0103 RORSUM, em 21/08/2023, Desembargadora Maria Madalena Telesca)

Neste trabalho, considera-se o caso acima semelhante com o que está sendo discutido pelo fato de que ambos tiveram o motivo acusado na comunicação do empregador distinto do motivo alegado em contestação apresentada pela empregadora reclamada. Em ambos os casos, a peça contestatória tentou alegar conduta mais grave do que a efetivamente comunicada ao empregado.

Portanto, mesmo que o uso do uniforme com a estampa de patrocinador polêmico tenha efetivamente ofendido a imagem do clube empregador, a conduta do atleta empregado não poderia, juridicamente, ensejar a demissão por justa causa, pois não havia sido esse o motivo que o empregador acusou na comunicação da dispensa. Além disso, ainda em Vara do Trabalho, foi comprovado que a realização da conduta acusada em comunicação da demissão por justa causa era expressamente autorizada pelo empregador. Desse modo, não deveria haver necessidade do empregado alegar, em Embargos de Declaração, que a reclamada não observou uma norma coletiva da categoria dele – que exigia a especificação do motivo da dispensa por justa causa para a mesma ser validada – para que a dispensa por justa causa fosse desconstituída.

Dessa forma, percebe-se a relevância de se determinar certos elementos do Direito do Trabalho sob o prisma de relações especiais de emprego, com o intuito de preservar a segurança jurídica das partes e prevenir imprecisões jurisprudenciais. Diante dessa brecha legislativa, defende-se, por óbvio, a utilização subsidiária do artigo 482 da CLT para reger a dispensa por justa causa dos atletas profissionais de futebol. Utilização essa que, por exemplo, seria instituída na própria Lei Pelé pelo já citado PLS 109/2014, se o mesmo não tivesse sido arquivado.

Tal defesa se dá em razão de que, como demonstrado neste trabalho até aqui, existe uma relação de emprego entre o atleta de futebol empregado, que presta serviços ao seu subordinado, e o clube empregador, que paga a remuneração do atleta. Portanto, incide-se a legislação trabalhista quando da rescisão do contrato especial de trabalho do atleta profissional de futebol, devendo, desse modo, o

instituto da dispensa por justa causa regular as demissões desses atletas quando da prática de falta grave.

Para esta tese, vale trazer o já citado artigo 28 da Lei Pelé, que diz, em seu parágrafo 4º, que “*aplicam-se ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista e da Seguridade Social [...]*”. Além disso, Zainaghi vai complementar a redação legislativa da seguinte maneira⁴⁶:

A rescisão contratual, entendida esta como o modo de apelo pela qual uma das partes toma a iniciativa da terminação do contrato, traz várias consequências jurídicas, uma vez que o teor da legislação trabalhista é o da “Lei Pelé”.

Trazendo novamente a já citada notícia do site Jusbrasil, segundo o referido portal, o ministro Agra Belmonte teria dito que não há previsão legal sobre a dispensa por justa causa para atletas profissionais de futebol, pois “*muitos especialistas entendem que seria um ‘tiro no pé’ [...] seria o mesmo que o clube estar jogando fora um investimento feito para ter o atleta, na medida em que, ao despedi-lo por justa causa, ele estaria perdendo o direito ao retorno do investimento*”⁴⁷. No entanto, em respeito ao Direito do Trabalho e aos seus princípios, essa suposição não pode ser impeditivo para que haja a regulamentação deste instituto para promover a maior segurança jurídica possível, bem como para prevenir imprecisões jurisprudenciais.

⁴⁶ ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Direito Desportivo*. I ed. Campinas, SP: Editora Jurídica Mizuno, 2000. p. 76.

⁴⁷ JUSBRASIL. *Legislação esportiva é omissa sobre dispensa por justa causa de jogador de futebol*. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/noticias/legislacao-esportiva-e-omissa-sobre-dispensa-por-justa-causa-de-jogador-de-futebol/100563524>>. Acesso em: 6 ago. 2024.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O futebol é um esporte que, nos dias de hoje, se apresenta superficialmente muito bem regulamentado, desde as suas relações trabalhistas e civis até as suas relações de mercado. No caso desta última, existe uma postura cada vez mais sólida da fatia elitizada deste esporte no que tange à capitalização do espetáculo, que não envolve unicamente os 90 minutos de um jogo de futebol, mas, também, toda a atmosfera rentável sobre esse esporte. No entanto, ainda há incertezas sobre algumas questões que envolvem as relações de emprego que estão associadas ao atleta profissional de futebol. Diante disso, o presente trabalho quis examinar o Direito do Trabalho Desportivo, nos casos desses atletas, a partir da brecha legislativa pré-existente no que tange à dispensa por justa causa do jogador de futebol.

Para isso, este trabalho perpassou pelo instituto da dispensa por justa causa aplicado em linhas gerais de relação comum de emprego, pelo próprio Direito do Trabalho Desportivo e, por fim, analisou casos de dispensa por justa causa do atleta profissional de futebol. Com isso, tem-se a ideia deste trabalho de acusar a imprecisão jurisprudencial nesses casos específicos, mesmo que o instituto da dispensa por justa causa esteja consideravelmente bem estabelecido em lei, em doutrina e em jurisprudência comuns trabalhistas, conforme demonstrado no primeiro capítulo.

Ademais, buscou este trabalho defender a determinação legislativa específica sobre este tipo de dispensa, diante da omissão da Lei Pelé no que diz respeito a este tema. Isso porque a relação de emprego da profissão de jogador de futebol percorre diversas particularidades, estas acusadas pela própria Lei Pelé. Desse modo, espera-se que o referido texto legislativo trate de assuntos da relação comum de emprego sob o prisma especial da profissão de atleta de futebol, como, por exemplo, da dispensa por justa causa, porém, não é o que ocorre e, portanto, diante do fato de que esta lei não apresenta qualquer previsão sobre esta categoria de dispensa, isso faz com que as decisões em juízo, ao julgar casos de dispensa por justa causa do jogador de futebol, pequem na exatidão e na clareza essenciais à segurança jurídica das partes. Vale ressaltar que a Lei Pelé não carrega nenhuma obrigação sobre o presente tema, mas é importante acusar esse tipo de omissão legislativa, tendo em vista que a dispensa por justa causa dos jogadores de futebol

restava determinada pela Lei 6.354/76, até ela ser integralmente revogada em 2011, e, desde então, não há previsão específica sobre este tema.

Por fim, a defesa principal deste trabalho, por ser um ideal mais palpável e imediato em relação ao apresentado no parágrafo acima, foi o de utilizar, nas decisões judiciais, da maneira mais concreta possível, a legislação trabalhista comum que trata da dispensa por justa causa para atender, de forma mais precisa, os requisitos de validação da referida dispensa. Isso porque, como se viu na análise dos casos apresentados no último item do capítulo 4, mesmo que façam certas menções à CLT, os tribunais brasileiros, quando do julgamento, não analisam a dispensa por justa causa do atleta profissional de futebol através do véu do Direito do Trabalho e da jurisprudência que eles mesmos estabeleceram sobre o tema – quando este é apresentado em situação de relação comum de emprego – e, com isso, acabam por trazer decisões imprecisas e sem o devido fundamento para solucionar o caso. Portanto, este trabalho buscou defender, assim, a utilização da CLT, bem como da doutrina e da jurisprudência trabalhistas, de maneira concreta para que haja maior segurança jurídica sobre as partes das lides julgadas.

Diante de todo o exposto, vale refletir sobre a seguridade jurídica, elemento essencial na esfera do processo judicial, que pode estar ficando em segundo plano diante de decisões como as analisadas neste presente trabalho. Por não observar os requisitos objetivos para a validação da dispensa por justa causa, tratados neste trabalho em seu item 2.2, os Tribunais Regionais do Trabalho fundamentam suas decisões, principalmente, a partir de suas interpretações do caso, em detrimento da utilização objetiva da CLT e da jurisprudência consolidada. Quando da devida consideração das referidas fontes, que estabelecem os elementos da dispensa por justa causa nos casos de relação comum de emprego, as decisões judiciais se revestem de precisão e concretude. Isso faz com que essas decisões produzam maior garantia às partes envolvidas de que há uma padronização sistemática nos julgados e de que, portanto, o seu caso está sendo julgado com base em precedentes e na previsão legal.

6 REFERÊNCIAS

ALVES, Geraldo Magela, MILHOMENS, Jonatas. *Manual prático dos contratos: doutrina, legislação, jurisprudência e formulários*. Rio de Janeiro: Forense. 2001. p. 216.

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

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

BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 85.

BRASIL. Senado Federal. *Projeto de Lei do Senado nº 109, de 2014*. Modifica o art. 28 da Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998, para dispor sobre a dispensa por justa causa do atleta e a cláusula indenizatória desportiva a ela referente. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/116720>>. Acesso em: 6 ago. 2024.

BUSSINGUER, Elda Coelho de Azevedo; EÇA, Vitor Salino de Moura; FONSECA, Bruno Gomes Borges da. *A supralegalidade das convenções da Organização Internacional do Trabalho e a revolução na dogmática jurídica trabalhista* | ago. 2021.

CÂNDIA, Ralph. *Comentários aos Contratos Trabalhistas Especiais*. São Paulo: LTr, 1987. p. 12.

CÂNDIA, Ralph. *Comentários aos Contratos Trabalhistas Especiais*. São Paulo: LTr, 1987. p. 14.

CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 32 ed. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 379.

CATHARINO, Martins. *Contrato de Emprego Desportivo*, p. 32.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*, p. 18.

DUARTE, Orlando. *Todos os Esportes do Mundo*. Makron Brooks, São Paulo, 1996, p. 88.

FERRARI, Flávio et al., “*Salve-nos, Seleção*”: a relação entre a ditadura de Médici e a Copa de 1970. *Revista Esquinas*, 2022. Disponível em: <<https://revistaesquinas.casperlibero.edu.br/esportes/salve-nos-selecao-a-relacao-en-tre-a-ditadura-de-medici-e-a-copa-de-1970/>>. Acesso em: 5 ago. 2024.

JUSBRASIL. *Legislação esportiva é omissa sobre dispensa por justa causa de jogador de futebol*. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/noticias/legislacao-esportiva-e-omissa-sobre-dispensa-por-justa-causa-de-jogador-de-futebol/100563524>>. Acesso em: 6 ago. 2024.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 23.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 24.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 73.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 74.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 75.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 76.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 12 ed. São Paulo: Atlas, 2000. p. 291.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 17 ed. São Paulo: Atlas, 2003. p. 94.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 23 ed. São Paulo: Atlas, 2007, p. 353.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007, p. 356.

MELO FILHO, Álvaro. *Comentários à Lei 9.615/98. Lei Pelé*. São Paulo: Brasília Jurídica, 1998. p. 23.

MELO FILHO, Álvaro. *Direito Desportivo no Limiar do Século XXI*. ABC Fortaleza, 2000. p. 44.

SÁ FILHO, Fábio Menezes de. *Contrato de trabalho desportivo: revolução conceitual de atleta profissional de futebol*. São Paulo: LTr, 2010. p. 55.

SÁ FILHO, Fábio Menezes de. *Contrato de trabalho desportivo: revolução conceitual de atleta profissional de futebol*. São Paulo: LTr, 2010. p. 56.

SÁ FILHO, Fábio Menezes de. *Contrato de trabalho desportivo: revolução conceitual de atleta profissional de futebol*. São Paulo: LTr, 2010. p. 108.

SÁ FILHO, Fábio Menezes de. *Contrato de trabalho desportivo: revolução conceitual de atleta profissional de futebol*. São Paulo: LTr, 2010. p. 144.

SARAIVA, Renato. *Direito do Trabalho*. 13. ed. Rio de Janeiro. Forense. São Paulo: Método, 2011. p. 177.

SCHICK, Horácio. *Estado actual de los principios generales de Derecho del Trabajo con especial referencia ai principio protectorio y el de continuidad de la relación laboral. Derecho del Trabajo*. Buenos Aires, 1991, p. 1835.

VENOSA, Sílvio de Salvo. *Direito Civil: teoria geral das obrigações e teoria geral dos contratos*. São Paulo: Atlas, 2005. p. 367.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Direito Desportivo*. I ed. Campinas, SP: Editora Jurídica Mizuno, 2000. p. 76.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Direito Desportivo*. I ed. Campinas, SP: Editora Jurídica Mizuno, 2000. p. 76.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Nova Legislação Desportiva*. São Paulo: LTR, 2001. p. 42.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Os Atletas Profissionais de Futebol no Direito do Trabalho*, LTr, São Paulo, 1998, p. 24.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Os Atletas Profissionais de Futebol no Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998. p. 60.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Os Atletas Profissionais de Futebol no Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR, 1998. p. 64.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Os Atletas Profissionais de Futebol no Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998. p. 74.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Os Atletas Profissionais de Futebol no Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998. p. 75.