

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
DEPARTAMENTO DE DIREITO**

LUIZ FERNANDO CALEGARI

**O CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL E A
LEI 12.395 DE 2011:
UMA ANÁLISE DA APLICAÇÃO DAS CLÁUSULAS COMPENSATÓRIA
DESPORTIVA E INDENIZATÓRIA DESPORTIVA**

Florianópolis

2016

LUIZ FERNANDO CALEGARI

O CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL E A LEI
12.395 DE 2011:
UMA ANÁLISE DA APLICAÇÃO DAS CLÁUSULAS COMPENSATÓRIA
DESPORTIVA E INDENIZATÓRIA DESPORTIVA

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Centro de Ciências Jurídicas
da Universidade Federal de Santa Catarina
(UFSC), como requisito parcial à obtenção
do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Professor Doutor Guilherme
Henrique Lima Reinig

Florianópolis

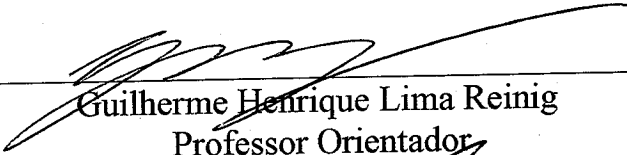
2016

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
COLEGIADO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

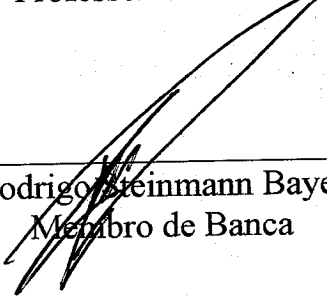
TERMO DE APROVAÇÃO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso, intitulado O CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL E A LEI 12.395 DE 2011: UMA ANÁLISE DA APLICAÇÃO DAS CLÁUSULAS COMPENSATÓRIA DESPORTIVA E INDENIZATÓRIA DESPORTIVA, elaborado pelo(a) acadêmico(a) Luiz Fernando Calegari, defendido em 02/12/2016 e aprovado pela Banca Examinadora composta pelos membros abaixo assinados, obteve aprovação com nota 10,0 (DEZ), cumprindo o requisito legal previsto no art. 10 da Resolução nº 09/2004/CES/CNE, regulamentado pela Universidade Federal de Santa Catarina, através da Resolução nº 01/CCGD/CCJ/2014.

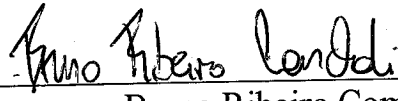
Florianópolis, 02 de dezembro de 2016



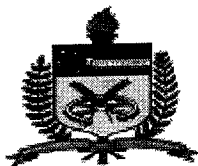
Guilherme Henrique Lima Reinig
Professor Orientador



Rodrigo Steinmann Bayer
Membro de Banca



Bruno Ribeiro Comicholi
Membro de Banca



Universidade Federal de Santa Catarina
Centro de Ciências Jurídicas
COORDENADORIA DO CURSO DE DIREITO

TERMO DE RESPONSABILIDADE PELO INEDITISMO DO TCC E
ORIENTAÇÃO IDEOLÓGICA

Aluno(a): Luiz Fernando Calegari

RG: 4.795.332

CPF: 069.030.689-02

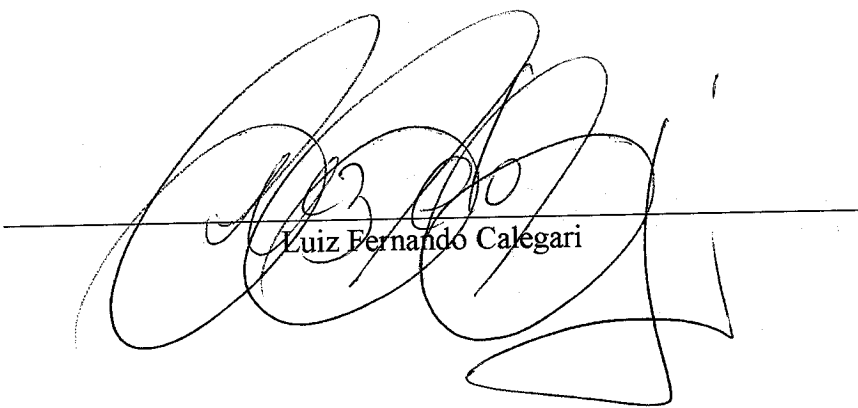
Matrícula: 12200071

Título do TCC: O CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA
PROFISSIONAL DE FUTEBOL E A LEI 12.395 DE 2011: UMA ANÁLISE
DA APLICAÇÃO DAS CLÁUSULAS COMPENSATÓRIA DESPORTIVA E
INDENIZATÓRIA DESPORTIVA

Orientador(a): Professor Dr. Guilherme Henrique Lima Reinig

Eu, Luiz Fernando Calegari, acima qualificado(a); venho, pelo presente termo,
assumir integral responsabilidade pela originalidade e conteúdo ideológico
apresentado no TCC de minha autoria, acima referido

Florianópolis, 02 de dezembro de 2016.


Luiz Fernando Calegari

“Homens realmente grandes não nascem grandes, tornam-se grandes.”
(Don Vito Corleone, na obra “The Godfather”, de Mário Puzzo, 1972)

AGRADECIMENTOS

Como um bom homem de fé, gostaria de agradecer a Deus, que me deu forças para permanecer acreditando na vitória mesmo nos momentos mais difíceis. Agradeço também ao menino Jesus, que se sacrificou por nós, auxiliando-nos a encontrar o caminho da redenção. Ainda, devo agradecer a São Marcos, o guardião das metas, aquele que nos torna intransponíveis.

Agradeço também a toda a minha família. Em especial aos meus pais, que nunca mediram esforços para propiciar a mim uma vida serena, dando apoio para que todos os obstáculos fossem ultrapassados. Ao meu irmão, que praticamente durante todos esses anos acadêmicos conviveu comigo, dando suporte ante minhas necessidades. E aos meus avós, que aqui de baixo ou lá de cima, sempre me incluíram em suas orações e votos de sucesso.

É preciso que agradeça também minha namorada, Ale, por todo o apoio e compreensão, estando ao meu lado e me ajudando a superar todas as dificuldades encontradas pelo caminho.

Sou igualmente grato a todos os meus amigos, sejam aqueles que conheci na infância e levo para a vida, sejam aqueles que conheci durante a graduação. Sem eles eu com certeza não teria conseguido, afinal, há tanto tempo longe de casa, fazemos dos amigos a família que escolhemos.

Agradeço ainda ao Professor Guilherme Reinig, meu orientador, e ao professor Rodrigo Bayer, nesse difícil processo de produção e estudo. Sou grato pelo tempo que dedicaram ao presente trabalho, pela sua paciência e pelos conselhos que com certeza foram de grande valia para o estudo que aqui se apresenta. Agradeço também ao Dr. Bruno Ribeiro Comcholi, por prestigiar e engrandecer este trabalho aceitando participar da banca avaliadora.

Alguns agradecimentos nominais também se fazem necessários. Agradeço ao senhor Evair Paulino, por ter despertado o meu interesse pelo futebol quando eu ainda era criança. Ao senhor Luiz Felipe, que me fez perceber, ainda adolescente, que o mundo ia além de nossas fronteiras. A Carlos Alberto Santos da Silva, que mostrou que, mesmo desacreditado, basta que se use a cabeça para sagrar-se vitorioso. E ao amigo Fernando Büttenbender, exemplo de caráter e símbolo de um novo ciclo que se inicia.

RESUMO

O objeto desta monografia é o exame da aplicação das cláusulas indenizatória desportiva e compensatória desportiva quando da rescisão antecipada do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol. Faz-se, de início, um estudo aprofundado sobre o contrato de trabalho em geral, regido pela Consolidação das Leis do Trabalho, analisando diversos temas que servirão de fundamento para a análise que se pretende realizar ao final do trabalho. Evidenciar-se-á a posição de hipossuficiência do empregado frente ao empregador, e a necessidade de protegê-lo por meio de uma legislação que vise trazer isonomia entre as partes contratantes. Passado este primeiro momento, chega-se ao ponto de localizar o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol como um contrato laboral de natureza especial, devido às suas peculiaridades, tendo de respeitar tanto a CLT quanto legislações específicas, como é o caso da Lei nº 9.615, de 1998, e o diploma que a alterou, qual seja a Lei nº 12.395, de 2011. Destarte, serão analisadas diferentes características que distinguem este tipo contratual dos contratos de trabalho em geral, evidenciando-se de forma pormenorizada o porquê da necessidade de tal diferenciação. Ainda, será feito um exame detalhado acerca da diferenciação entre o vínculo trabalhista e o vínculo desportivo. Por fim, o capítulo derradeiro se prestará a demonstrar a evolução histórica da legislação desportivo trabalhista, desde o surgimento do instituto do “passe” até o momento do advento das cláusulas indenizatória desportiva e compensatória desportiva, fazendo-se ainda uma análise da aplicação de dois institutos possuidores de valores manifestamente diferenciados frente aos princípios da proteção ao trabalhador e da isonomia. Será feita ainda uma breve análise acerca da discussão que se estabelece a nível mundial sobre o regulamento geral confeccionado pela FIFA, disciplinando os valores a serem estabelecidos nos contratos de trabalho, ou mesmo por sentença judicial, para o caso de rompimento antecipado do contrato de trabalho desportivo, e os desafios enfrentados pela Federação Internacional dos Jogadores Profissionais de Futebol – a FIFPro – para tentar abolir o sistema de transferências atual.

Palavras-chave: Contrato de Trabalho do Atleta Profissional de Futebol. Cláusula Indenizatória Desportiva. Cláusula Compensatória Desportiva. Lei nº 9.615/1998. Lei nº 12.395/2011. Princípio da Proteção ao Trabalhador. Princípio da Isonomia.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO.....	14
1.1 DEFINIÇÃO E NATUREZA	14
1.2. OS SUJEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO	16
1.2.1 Definição de empregador	17
1.2.2 Definição de empregado	18
1.3 O CONTRATO DE TRABALHO E O SURGIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO	20
1.3.1 Elementos caracterizadores da relação de emprego	22
1.3.1.1 Pessoaalidade	23
1.3.1.2 Onerosidade	24
1.3.1.3 Não eventualidade	25
1.3.1.4 Subordinação jurídica	26
1.4 A RELAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA ENTRE EMPREGADO E EMPREGADOR – O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO COMO MECANISMO PARA SE ALCANÇAR A ISONOMIA ENTRE AS PARTES.....	27
1.4.1 Os desdobramentos do princípio da proteção.....	30
1.5 DURAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	32
1.5.1 Contratos de trabalho firmados por tempo indeterminado	32
1.5.2 Contratos de trabalho firmados por tempo determinado	32
1.6 EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	34
1.6.1 Extinção dos contratos de trabalho por tempo indeterminado	35
1.6.2 Extinção dos contratos de trabalho por tempo determinado.....	35
1.6.2.1 Extinção normal do contrato de trabalho por prazo determinado	35
1.6.2.2 Extinção antecipada do contrato de trabalho por prazo determinado por iniciativa do empregador sem justa causa do empregado	36
1.6.2.3 Extinção antecipada do contrato de trabalho por prazo determinado por iniciativa do empregado – pedido de demissão pelo obreiro.....	37
2. O CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL ..	38
2.1 BREVE HISTÓRICO DA MODALIDADE E EVOLUÇÃO LEGISLATIVA NO BRASIL	38
2.2 DEFINIÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL E ASPECTOS GERAIS	41

2.3 OS SUJEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL	43
2.3.1 O empregador – entidade de prática desportiva	44
2.3.2 O empregado – atleta profissional de futebol	44
2.4 ELEMENTOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO DESPORTIVO	45
2.4.1 Pessoaalidade do empregado pessoa física	46
2.4.2 Onerosidade	46
2.4.3 Não eventualidade	47
2.4.4 Subordinação jurídica	48
2.5 A DIFERENCIAÇÃO ENTRE O VÍNCULO TRABALHISTA E VÍNCULO DESPORTIVO	49
2.6 ASPECTOS PECULIARES DA RELAÇÃO DE EMPREGO DESPORTIVA	51
2.6.1 Obrigatoriedade de um contrato formal	52
2.6.2 A impossibilidade de mais de um emprego de forma concomitante	53
2.6.3 A jornada de trabalho	53
2.6.3.1 As horas extras, as viagens, os períodos de concentração e os intervalos entre as partidas	54
2.6.4 Horário noturno	55
2.6.5 A exigência da celebração de um contrato firmado por prazo determinado	55
2.6.6 Rescisão antecipada do contrato de trabalho - a obrigatoriedade de previsão das cláusulas indenizatória desportiva e compensatória desportiva	56
3. ANÁLISE DA APLICAÇÃO DAS CLÁUSULAS INDENIZATÓRIA DESPORTIVA E CLÁUSULA COMPENSATÓRIA DESPORTIVA	59
3.1 HISTÓRICO LEGISLATIVO – DO INSTITUTO DO “PASSE” ATÉ A CRIAÇÃO DAS CLÁUSULAS INDENIZATÓRIA DESPORTIVA E COMPENSATÓRIA DESPORTIVA	59
3.1.1 O instituto do “passe”	59
3.1.2 O caso Bosman e a extinção do “passe”	61
3.1.3 O advento da Cláusula Penal	63
3.2 CLÁUSULAS INDENIZATÓRIA DESPORTIVA E COMPENSATÓRIA DESPORTIVA	68
3.2.1 Cláusula indenizatória desportiva	69
3.2.2 Cláusula compensatória desportiva	71

3.3 APLICAÇÃO DAS CLÁUSULAS COMPENSATÓRIA DESPORTIVA E INDENIZATÓRIA DESPORTIVA – A DISCREPÂNCIA NA LIMITAÇÃO DOS VALORES LIMITES.....	72
3.3.1 Estabelecimento de premissas	72
3.3.2 A discrepância de valores previstos nas cláusulas indenizatória e compensatória desportivas – transgressão aos princípios da proteção e da isonomia	73
3.4 A RESCISÃO UNILATERAL DO CONTRATO DE TRABALHO DESPORTIVO EM ÂMBITO INTERNACIONAL – PANORAMA ATUAL.....	80
3.4.1 O Regulamento da FIFA sobre a transferência de jogadores	80
3.4.2 O caso do atleta Andrew Webster	81
3.4.3 O caso do atleta Matuzalem.....	82
3.4.4 Os desafios da FIFPro	84
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	86
REFERÊNCIAS	89

INTRODUÇÃO

É notório que a prática futebolística permeia a cultura brasileira há muito. Afinal, não é à toa que o Brasil é mundialmente conhecido como o “país do futebol”, tendo sido por muito tempo dono dos melhores selecionados e possuidor de um inesgotável celeiro de craques. As suntuosas arenas construídas para a Copa do Mundo de 2014 contrastam com campinhos de terra batida, onde crianças desfilam seus pés descalços almejando concretizar o sonho de um dia se tornarem craques da bola.

Todavia, o que pode não ser tão perceptível mas que se revela de suma importância é o fato de que os contratos dos atletas profissionais de futebol são capazes de impactar de forma bastante significativa na vida da sociedade em geral. Isto porque o futebol, além de um esporte coletivo, é uma importante fonte de renda para parcela deveras expressiva da população tupiniquim. Não são poucas as pessoas que vivem diretamente daquilo que o futebol proporciona, seja praticando o esporte ou seja empregando-se nas demais atividades que a prática futebolística origina – como o comércio que gira em torno das marcas dos times, os eventos realizados em torno desta paixão coletiva, ou mesmo os funcionários dos clubes, que desempenham tarefas cotidianas.

Desta feita, o fato de um determinado jogador assinar contrato com um certo time é capaz de afetar diferentes esferas econômicas da sociedade. Em um primeiro momento, a assinatura de um pacto laboral mais rentável será mais vantajoso para o próprio atleta e para aqueles que dele dependem financeiramente. Em uma segunda análise, a ida deste jogador a determinada equipe certamente influenciará em outras esferas sociais – como na venda de camisas que pode ser alavancada pela transferência, maiores públicos que irão ao estádio para assisti-lo, gerando mais renda para o clube e, por consequência, seu crescimento e o aumento de oportunidade de empregos que este virá a propiciar, dentre outros.

Da mesma forma, o fato de um atleta ter o seu contrato rescindido com determinada entidade de prática desportiva vem a trazer consequências tão sérias e expressivas quanto o que ocorre quando da sua assinatura. O jogador que possuía condição econômica equilibrada pode vir a enfrentar problemas, que serão transferidos aos que dele dependem economicamente. O clube pode não conseguir repor um talento à altura, desagradando torcedores que, por consequência, deixarão de consumir seu produto, o que acarretará a diminuição de sua renda, dentre outros fatores.

Dito isto, é necessário que se evidencie o fato de que, apesar de aparentar ser um cenário onde circulam apenas cifras de grande monta, a realidade do futebol brasileiro é bastante

diferente. Restará claro no decorrer do presente trabalho a fragilidade imposta pela profissão de jogador de futebol, ante aos baixos salários recebidos por mais de 80% dos profissionais, bem como no que diz respeito ao desemprego que assola esta classe trabalhadora.

E é a partir deste panorama que se mostra a importância do presente trabalho, eis que este estudo debruçar-se-á sobre o exame do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, principalmente no que diz respeito ao momento de sua rescisão unilateral antecipada e imotivada, e no que tange aos valores devidos por cada um dos contratantes devido a tal fato gerador.

Para isso, este trabalho fundamentar-se-á na construção de premissas básicas que servirão de alicerce à análise que se pretende fazer em momento oportuno. Destarte, o estudo será dividido em três diferentes capítulos que abordarão temas correlacionados, e que se interligarão quando de sua conclusão.

Em um primeiro capítulo, será necessário que se definam os contratos de trabalho de maneira geral, abordando suas características e seus institutos próprios. Além disso, será feita uma explanação sobre a incidência dos princípios da proteção ao trabalhador e da isonomia sobre o contrato de trabalho, evidenciando a posição hipossuficiente em que se encontra o empregado perante o empregador.

Indo além, o segundo capítulo irá se ater ao contrato de trabalho do atleta profissional de futebol em específico. Isto porque este é um contrato trabalhista de natureza especial, devido às peculiaridades que a profissão guarda. Tais peculiaridades também serão objeto do presente estudo, com o fito de demonstrar algumas semelhanças existentes entre este ramo especializado e o contrato de trabalho em geral. Este capítulo beberá na fonte do capítulo anterior, eis que os contratos dos jogadores de futebol guardam diversos pontos em que são regidos pelo texto celetista.

Ademais, mostrar-se-á também as diferenças existentes entre as duas espécies contratuais, das quais uma destaca-se mais expressivamente: o fato de que, nos contratos desportivos trabalhistas, é cogente que se pactuem valores a título de cláusula indenizatória e de cláusula compensatória desportiva.

Por derradeiro, o último capítulo deste estudo se deterá à análise detalhada da aplicação das cláusulas indenizatória e compensatória desportivas, utilizando para isso todas as premissas estabelecidas pelos capítulos anteriores. Para entender o surgimento de tais cláusulas, será feita uma breve abordagem histórica que abrangerá desde o extinto “passe”, passando pela aplicação da cláusula penal desportiva – e as discussões acerca de sua aplicação – até que se chegue ao surgimento dos institutos rescisórios atuais.

Além disso, o terceiro capítulo detalhará cada uma destas cláusulas, demonstrando a limitação dos valores estipulados e, também, quais as hipóteses em que podem ser exigidas. Por fim, ao analisar a aplicação dos institutos, será feita toda uma abordagem acerca das regras e de princípios específicos que envolvem a relação trabalhista entre atleta profissional de futebol e o clube empregador. Destarte, o estudo buscará comprovar a hipótese básica de que as cláusulas indenizatória e compensatória desportiva estabeleceram valores diferentes a serem pagos por cada uma das partes, perpetuando o desequilíbrio existente entre empregado e empregador.

Para que se chegue a tal conclusão utilizar-se-á o método de abordagem dedutivo, estabelecendo uma relação lógica entre as hipóteses analisadas com o fito de fundamentar a conclusão do estudo. Os procedimentos empregados serão, primeiramente, o histórico, analisando as novas cláusulas à luz de sua perspectiva histórica, cotejando os contextos atual e pretérito; ademais, será utilizado também o procedimento comparativo, evidenciando diferenciações e semelhanças entre diversos objetos. Já a técnica de pesquisa utilizada será a de documentação indireta, através da pesquisa bibliográfica, jurisprudencial e legislativa.

O tema a ser estudado mostra-se deveras atual eis que as normas-chave a serem analisadas foram publicadas há cerca de apenas cinco anos, mas a discussão estabelecida no que tange à sua aplicação perdura até o presente momento. Alvo de duras críticas quanto à sua aplicação unilateral, a cláusula penal desportiva deu lugar, com a Lei 12.395/98, às cláusulas compensatória desportiva e indenizatória desportiva, sendo que a previsão desproporcional na limitação dos seus valores tem feito surgir discussões acerca do tratamento desigual proporcionado às partes. A novidade do trabalho se dá, então, no momento em que faz uma análise contemporânea dos institutos, trazendo ponto de vista diverso daquele que é adotado na maior parte dos trabalhos sobre o tema, sendo certo que este estudo poderá vir a trazer novos elementos que enriqueçam a discussão.

Assim, o presente estudo mostra-se importante na medida em que caracteriza o atleta profissional de futebol como um trabalhador comum, hipossuficiente e que deve ser protegido pela legislação obreira para que se atinja a igualdade material entre clube empregador e jogador de futebol. E é neste diapasão que reside o interesse do autor em explanar o tema, posto que analisar normas que virão a influenciar diretamente nas relações trabalhistas existentes entre o atleta e a entidade desportiva mostra-se deveras importante, eis que são vários os interesses envolvidos por conta da seriedade que o tema, historicamente, sempre inspirou.

1 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

1.1 DEFINIÇÃO E NATUREZA

O contrato de trabalho é a afirmação da liberdade de labor, eis que o homem pode dirigir a própria vida decidindo para quem poderá oferecer a sua mão de obra, ou mesmo quando deixará de fazê-lo a determinada pessoa, à qual não estará mais irrestritamente vinculado. Além disso, emoldura-se ao prisma de justiça social, devendo enquadrar-se sob seus princípios (NASCIMENTO, 2010, p. 542-544).

No Brasil, sob a égide do Código Civil de 1.916, dentre os artigos 1.216 e 1.236, o contrato de trabalho era chamado de locação de serviços. A sua atual denominação, entretanto, surge apenas com a Lei nº 62, de 1.935 (MARTINS, 2012, p. 88).

No que tange à sua definição legal, o contrato de trabalho encontra respaldo no art. 442, da CLT, que assim preceitua:

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

Desta forma, o contrato de trabalho pode ser definido como o negócio jurídico realizado de forma expressa ou tácita, em que uma pessoa natural obriga-se frente a pessoa jurídica, natural ou mesmo ente despersonalizado, a uma prestação de serviços de cunho pessoal, não-eventual, subordinada e onerosa (DELGADO, 2012, p. 501).

Segundo Saraiva (2009, p. 55-56), o objeto do contrato de trabalho é constituir uma obrigação através deste pacto firmado entre as partes - uma pessoa física, denominada empregado, compromete-se a prestar trabalho, mediante o pagamento de uma contraprestação, em proveito de pessoa física ou jurídica, no caso denominada empregador. Destarte, de acordo com Santoro Passarelli (1967, apud BARROS, 2011, p. 185), a relação jurídico-trabalhista estabelece a posição de poder de uma pessoa em face da respectiva posição de dever de outra, com o fito de tutelar determinado interesse.

Indo além, a definição de contrato individual de trabalho é construída a partir de elementos fático-jurídicos que compõem a relação entre as partes, deflagrada a partir daquilo que fora pactuado de forma expressa ou tácita (DELGADO, 2012, p. 501). Asseverar que o contrato individual de trabalho pode ser ajustado de maneira expressa significa dizer que as partes podem manifestar explicitamente a sua intenção de contratar, o fazendo de forma verbal ou escrita (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2009, p. 282).

Não existe exigência legal para que o ajuste seja feito de modo expresso e escrito. Todavia, há certos casos em que tal forma de ajuste é aconselhável para que não reste qualquer dúvida, como os contratos com prazo determinado por exemplo. Já o ajuste expresso verbal ocorre pela simples troca oral de informações que produz efeitos jurídicos obrigando reciprocamente as partes (NASCIMENTO, 2004, p. 178).

Mas o ajuste também pode decorrer de atos praticados pelos sujeitos envolvidos na relação contratual, ainda que eles não manifestem explicitamente suas vontades, caracterizando o que é denominado de acordo tácito (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2009, p. 282).

Neste mesmo diapasão, afirma Martins (2012, p. 98) que o acordo tácito entre as partes poderá também advir da prestação de serviços sem que haja qualquer oposição por parte do empregador, restando caracterizado o contrato de trabalho. Desta forma, assevera Martinez (2012, p. 174) que após iniciada a prestação do trabalho, a contratação estará, inevitavelmente, caracterizada, eis que não há como desvincular tal contrato da relação de emprego.

Isto posto, revela-se a natureza do vínculo estabelecido, consoante assevera Nascimento (2004, p. 177) no sentido de que

mesmo se uma pessoa começar a trabalhar para outra sem que expressamente nada tenha sido combinado entre ambas, isso só será possível pela vontade ou pelo interesse das duas. Desse modo, em conclusão, o vínculo entre empregado e empregador é de natureza contratual, ainda que no ato que lhe deu origem nada tenha sido literalmente ajustado, mas desde que a prestação de serviços se tenha iniciado sem oposição do tomador de serviços.

Percebe-se, portanto, que é somente a partir do acordo de vontades entre as partes que surge, no mundo jurídico, o contrato de trabalho (RESENDE, 2012, p. 248), este possuindo natureza jurídica contratual, de direito privado. O Estado deve, pois, intervir apenas para normatizar relações básicas, com o fito de resguardar direitos basilares dos trabalhadores (SARAIVA, 2009, p. 58).

Desta forma, os efeitos do contrato não dependem somente da prestação de serviços, mas também daquilo que foi ajustado entre as partes – a execução é, portanto, decorrente do que foi pactuado, sendo que o mero ajuste de vontades é capaz de produzir efeitos jurídicos (MARTINS, 2012, p. 96).

No que diz respeito à manifestação de vontades, ela deve ocorrer de forma livre e regular, sendo isto um requisito para que o pacto contratual seja considerado válido – o consenso livre de vícios é, portanto, elemento essencial à celebração dos contratos de trabalho (DELGADO, 2012, p. 515-516).

Em que pese a manifestação de vontades livre de vícios seja requisito essencial de sua formação, há de se ressaltar que, segundo Barros (2011, p. 192), o contrato de trabalho é do tipo contrato de adesão, pois o empregado adere sem discutir as normas já prefixadas pela lei, pelas normas coletivas e pelo regulamento da empresa.

Isto porque o trabalhador, precisando do emprego e da remuneração correspondente, aceita as cláusulas contratuais em bloco – do contrário, correria o risco de perder o emprego. Todavia, algumas cláusulas serão pactuadas, como o salário e o horário de trabalho, evidenciando o fato de que, ainda que seja de adesão, há certa liberdade de se vincular e fazer parte da relação (MARTINS, 2012, p. 97-98).

Aguça-se, assim, a dimensão do *animus contrahendi*, ou seja, da vontade de se vincular. Tal dimensão subjaz à relação jurídica formada, conferindo – ou não – a onerosidade empregatícia ao vínculo instituído entre as partes (DELGADO, 2012, p. 352).

O entendimento ora esposado diferencia-se dos moldes clássicos das teorias civilistas, já que considera a vontade como elemento indispensável à formação do contrato (BARROS, 2011, p. 192). Todavia, por ter surgido a partir do contrato de prestação de serviços – tipicamente civil -, a teoria geral dos contratos a ser aplicada é exatamente a mesma (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2009, p. 281).

No entanto, o texto celetista mostra-se importante por despir o contrato de trabalho de formalidades exigidas para outros negócios jurídicos, como os contratos civis. Mas ao mesmo tempo afirma a sua existência sempre que a relação fática de trabalho revele-se presente, tornando-se um “contrato realidade” (SÜSSEKIND, 2010, p. 236).

Por derradeiro, pode-se dizer que o vínculo laboral surge a partir de um contrato bilateral – dependendo apenas da vontade de duas partes para gerar efeitos -, sendo oneroso por possuir prestações para ambas. Tais prestações devem possuir correspondência (MARTINS FILHO, 2002, p. 27), ou seja, devem ser equivalentes entre si, caracterizando a comutatividade do pacto firmado (BASILE, 2012, p. 147).

1.2. OS SUJEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO

Nos contratos de trabalho sempre figurarão como partes, não importando a sua especificidade, o empregado e o empregador, regra que se aplica não só aos contratos comuns de tempo pleno e duração indeterminada, mas também a todos os contratos especiais de trabalho (NASCIMENTO, 2010, p. 635).

1.2.1 Definição de empregador

No cotidiano, é bastante comum que se chame o empregador de patrão, empresário, dador de trabalho (MARTINS, 2012, p. 197). Todavia, sua definição legal encontra-se no art. 2º, da CLT, segundo o qual:

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

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

A despeito da conceituação legal, entende-se que o conceito de empregador trazido pela CLT encontra-se deveras ultrapassado, sendo mais correto conceituá-lo como “a pessoa física ou jurídica que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação laboral de serviços” (SARAIVA, 2009, p. 72).

Delgado (2012, p. 537) compartilha do mesmo entendimento, eis que considera o conceito tecnicamente falho, visto que empregador não é empresa, já que esta não é sujeito de direitos na ordem jurídica. Desde logo, o empregador seria o titular da empresa ou do estabelecimento, mas não a empresa em si. Pontua Martins (2012, p. 197) que, em uma concepção jurídica, empresa é a atividade exercida pelo empresário, não se confundindo o estabelecimento e nem tampouco com a pessoa do proprietário.

Indo além, é importante que se examine o conteúdo do art. 2º, § 1º, supracitado. Segundo Gagliano e Pamplona Filho (2009, p. 286), devido à exigência feita pelo *caput* no sentido de que todo empregador exerça atividade econômica, foi necessário que se criasse a figura do “empregador por equiparação”, abarcando todos aqueles que não exerçam atividade econômica mas que admitam trabalhadores como empregados.

As atividades organizadas que vendem bens ou serviços no mercado, ainda que não tenham finalidade de lucro – como as associações, entidades de beneficência, etc. – não deixam de ser empregadores (MARTINS, 2012, p. 199-200). Fato é que, sob o ângulo trabalhista, a empresa só é interessante como sendo a organização que possui empregados (NASCIMENTO, 2010, p. 663).

Desta forma, por derradeiro, há quem prefira definir empregador como “a pessoa física, jurídica ou ente que o contrata, assalaria e dirige a prestação de serviços do empregado,

assumindo os riscos do empreendimento econômico” (BARROS, 2011, p. 294). Ou, ainda, nas palavras de Nascimento (2004, p. 259), “empregador é o ente, dotado ou não de personalidade jurídica, com ou sem fim lucrativo, que tiver empregado”.

Indo além, deve-se mencionar que da existência de um empregador decorrem efeitos jurídicos universais, quais sejam a sua despersonalização para fins justrabalhistas e a assunção dos riscos do empreendimento (DELGADO, 2012, p. 401).

Quanto ao primeiro efeito, afirma Martins (2012, p. 201) que do empregador não é exigido o requisito da pessoalidade. Desde logo, o dono do empreendimento pode ser substituído permanentemente – o que não ocorre com os empregados em geral.

Já o segundo efeito supracitado, também conhecido como alteridade, ocorre na medida em que a ordem justrabalhista impõe ao empregador a exclusividade da responsabilidade em contraponto aos interesses do obreiro. Em suma, o empregador assume os riscos não só da empresa, mas também do estabelecimento e do próprio contrato de trabalho e sua execução (DELGADO, 2012, p. 402).

1.2.2 Definição de empregado

O conceito legal de empregado, por sua vez, encontra-se exposto no art. 3º e parágrafo único da CLT:

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

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

Destarte, define-se empregado como a “pessoa física que presta serviço de natureza não eventual a empregador mediante salário e subordinação jurídica. Estes serviços podem ser de natureza técnica, intelectual ou manual, integrantes das mais diversas categorias profissionais ou diferenciadas” (BARROS, 2011, p. 207).

Ao assinar o contrato de trabalho, o empregado assume uma obrigação de fazer, de caráter personalíssimo, não podendo transferi-la a terceiro, salvo nos casos excepcionais estabelecidos por lei (SÜSSEKIND, 2010, p. 236). Todavia, a sua própria condição pessoal não é importante para sua caracterização, podendo ele ser qualquer pessoa brasileira ou estrangeira, maior ou menor de idade, homem ou mulher, mas sempre observando certas proibições ou normas de capacidade (NASCIMENTO, 2010, p. 637).

Num sentido mais amplo, o empregado poderia ser considerado como aquele que está empregado na empresa, podendo por ela ser utilizado – não havendo a exigência de que os serviços sejam prestados no próprio estabelecimento do empregador (MARTINS, 2012, p. 139).

O empregado é, portanto, um dos sujeitos do contrato de trabalho, e a prestação de labor que ele realiza constitui o objeto do pacto laboral firmado (MARTINEZ, 2012, p. 174). Destarte, o conteúdo da prestação de serviços é o tipo de trabalho que será realizado sendo que, a priori, qualquer obrigação de fazer que seja física e juridicamente possível podem figurar como objeto do contrato (DELGADO, 2012, p. 352), podendo o empregado realizar qualquer tipo de trabalho lícito, conforme infere-se do parágrafo único supra transcrito (RESENDE, 2012, p. 101).

Desta forma, a configuração do pacto laboral independe de qual a qualificação profissional do empregado, ou sequer da natureza da atividade a ser executada, garantindo tratamento isonômico a todos os empregados, assegurando-lhes iguais direitos e garantias independentemente do trabalho exercido (SARAIVA, 2009, p. 59).

Indo além, ao se analisar detalhadamente o *caput* do artigo 3º, da CLT, percebe-se que dali podem ser extraídos os pressupostos do conceito de empregado, quais sejam: a pessoalidade, a não eventualidade, o salário e a subordinação jurídica. Tais pressupostos devem coexistir sob pena de, na falta de um deles, não restar configurado o vínculo entre empregado e empregador (BARROS, 2011, p. 207), o que se abordará oportunamente.

Ainda há que se fazer uma importante observação no sentido de que, quando há referência ao “trabalhador”, fala-se de um gênero que possui o empregado como a sua espécie mais comum; todavia, o conceito abrange todas as modalidades de trabalho humano, como o avulso e o eventual (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2009, p. 285).

Nesta esteira, de acordo com Nascimento (2010, p. 637), todo empregado é necessariamente um trabalhador; em contrapartida, nem todo trabalhador será obrigatoriamente um empregado, visto que esta palavra tem um sentido técnico-jurídico próprio, destinado a identificar um tipo especial de pessoa que trabalha.

Por conseguinte, importa salientar que existem trabalhadores que não são considerados empregados pelo texto celetista. São eles o trabalhador eventual, o autônomo, o temporário, o avulso, o voluntário, o empreiteiro e o estagiário (MARTINS FILHO, 2002, p. 29-30).

1.3 O CONTRATO DE TRABALHO E O SURGIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Restando examinadas a formação do contrato de trabalho e as partes que compõem este vínculo obrigacional, é momento de se abordar o aparecimento da relação empregatícia que advém do acordo de vontades entre empregado e empregador.

De início, importa ressaltar que apesar de a expressão contrato de trabalho ser comumente encontrada na legislação pátria, o termo contrato de emprego é que deveria ser corretamente utilizado. O contrato de trabalho compreende qualquer relação de trabalho, a exemplo do autônomo, do eventual, dentre outros. O contrato de emprego, por sua vez, trata tão somente do pacto estabelecido entre as figuras do empregado e empregador, caracterizando a relação de emprego (MARTINS, 2012, p. 89).

Logo, o artigo 442, da CLT, traz um conceito impreciso, eis que não identifica o contrato de trabalho como um negócio jurídico; longe disso, correlaciona-o com a relação jurídica de direito material que dele tem origem (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2009, p. 281). O conceito presente no dispositivo celetista acima referido é, portanto, criticado pela doutrina sob a fundamentação de que o contrato não corresponde à relação de emprego, mas cria esta relação jurídica (BARROS, 2011, p. 185).

Isto posto, afirma Delgado (2012, p. 502) que:

O texto da CLT não observa, como se nota, a melhor técnica de construção de definições: em primeiro lugar, não desvela os elementos integrantes do contrato empregatício; em segundo lugar, estabelece uma relação incorreta entre seus termos (é que em vez de o contrato corresponder à relação de emprego, na verdade, ele propicia o surgimento daquela relação); finalmente, em terceiro lugar, o referido enunciado legal produz um verdadeiro círculo vicioso de afirmações (contrato/relação de emprego; relação de emprego/contrato).

Consoante ensinamento de Nascimento (2010, p. 538), quando a lei versa acerca de relação de trabalho, quer se referir a contrato de trabalho. A relação de trabalho, ou o contrato de trabalho, deve ser entendido como um gênero, não podendo ser confundido com o contrato de emprego, que é a mais importante de suas modalidades.

Isto porque, quando se fala em trabalho, há uma amplitude maior do que apenas o conteúdo do contrato em si, visto que compreende, além da relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, eventual, dentre outras que não possuam, essencialmente, natureza empregatícia. Por derradeiro, seria mais apropriado que se utilizasse a expressão contrato de

emprego, eis que abarca estritamente a relação jurídica envolvida por este contrato (DELGADO, 2012, p. 503).

Desta maneira, assevera Saraiva (2009, p. 38) que “toda relação de emprego corresponde a uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho corresponde a uma relação de emprego”.

De acordo com Martinez (2012, p. 166), em se tratando de atos praticados inter-humanos, é indispensável que se fale em “relação” e nos efeitos jurídicos dela decorrentes. Quando dois ou mais sujeitos de direito interagem, tendo como fato gerador o trabalho, afirma-se que existe uma relação de trabalho. No entanto, existirá uma relação de emprego na medida que o suporte fático deste vínculo é o emprego.

Em suma, relação de trabalho refere-se a qualquer modalidade de contratação de trabalho humano admitida na modernidade, dizendo respeito a todas as relações jurídicas cuja prestação essencial centra-se em uma obrigação de fazer. Por sua vez, a relação de emprego é um tipo próprio e específico, que não se confunde com as demais modalidades de relação de trabalho (DELGADO, 2012, p. 280).

Assim, o gênero denominado relação de trabalho reúne, em si, todas as modalidades de relações contratuais que venham a envolver o trabalho humano. Desta maneira, tudo aquilo que se convencionou chamar de “contratos de atividade”, como a prestação de serviço e a empreitada, por exemplo, pode também ser considerado como um contrato de trabalho (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2009, p. 282). Outro exemplo a ser citado é o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol que, segundo Abal (2016, p. 27), possui natureza especial, eis que se diferencia, em diversos aspectos, das previsões celetistas aplicáveis a grande parte dos contratos de emprego.

O contrato de trabalho tipificado pela CLT possui, portanto, delimitação estrita, que está direcionada ao seu objeto. Desde logo, quando se fala em contrato de trabalho, no sentido estrito, há a referência à noção técnico-jurídica de contrato de emprego (DELGADO, 2012, p. 503).

Superada a exposição das críticas acerca da conceituação proposta pelo texto celetista, o presente trabalho seguirá o posicionamento adotado por Martins (2012, p. 88), utilizando a denominação contrato de trabalho correspondente à relação de emprego, devido ao que estabelece a própria CLT.

1.3.1 Elementos caracterizadores da relação de emprego

A relação de emprego surgirá automaticamente quando estiverem presentes, imprescindivelmente de forma simultânea, os seus elementos caracterizadores, quais sejam: subordinação jurídica, onerosidade, não-eventualidade e pessoalidade (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2009, p. 282-284).

Assevera Delgado (2012, p. 283) que

De fato, a relação empregatícia, enquanto fenômeno sociojurídico, resulta da síntese de um diversificado conjunto de fatores (ou elementos) reunidos em um dado contexto social ou interpessoal. Desse modo, o fenômeno sociojurídico da relação de emprego deriva da conjugação de certos elementos inarredáveis (elementos fático-jurídicos), sem os quais não se configura a mencionada relação.

É importante que se perceba que, de acordo com Barros (2011, p. 207), estes elementos caracterizadores estão presentes no próprio artigo 3º, da CLT, quando o texto celetista define empregado como a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual, mediante salário, estando juridicamente subordinado ao seu empregador.

Nota-se, desde logo, que a noção jurídica de empregador está essencialmente ligada à de empregado. Isto posto, restando caracterizada esta última figura em determinado pacto laboral, automaticamente restará configurada a relação empregatícia, dando origem também à figura do empregador no respectivo vínculo (DELGADO, 2012, p. 399).

Isto porque basta que se configure a relação de emprego em face da presença dos elementos descritos pelo texto celetista para que se considere que o contrato de trabalho fora celebrado, independente do nome que se dê a tal pacto (SÜSSEKIND, 2010, p. 236).

Vale lembrar que o contrato de trabalho pode ser celebrado de maneira tácita, derivando de um comportamento (NASCIMENTO, 2204, p. 178), o que quer dizer que o pacto laboral pode ser celebrado inclusive quando houver prestação de serviços sem oposição por parte do empregador (MARTINS, 2012, p. 98). Daí infere-se que, se nada for ajustado entre as partes, mas a prestação do trabalho contiver os requisitos configuradores da relação de emprego, restará caracterizado o contrato de trabalho (RESENDE, 2012, p. 251).

Como bem pontua Delgado (2012, p. 284) estes elementos caracterizadores não são uma criação jurídica, mas sim o simples reconhecimento pelo Direito de realidades fáticas que são relevantes. Estes elementos, portanto, antecedem o fenômeno da relação de emprego e dele independem, em que pese sejam indispensáveis à sua caracterização. Destarte, estando

conjugados tais elementos fático-jurídicos em determinada relação socioeconômica, surge a relação de emprego caracterizada juridicamente.

Há quem cite, ainda, um quinto requisito essencial para a configuração da relação de emprego denominado “alteridade”. De acordo com Martins (2012, p. 101-102), este requisito diz respeito ao fato de o empregado prestar serviços por conta alheia, sem a assunção de riscos.

Por derradeiro, é importante que se observe também que, existente o pacto laboral, a sua validade dependerá ainda da presença de outros elementos essenciais, quais sejam o agente capaz, o objeto lícito, possível, determinado ou determinável e a forma prescrita ou não proibida por lei (RESENDE, 2012, p. 251).

1.3.1.1 Pessoaalidade

Ao debruçar-se especificamente sobre o primeiro elemento essencial à configuração da relação de emprego, é importante que se faça uma primeira observação no sentido de que, segundo Martins (2012, p. 139), todo empregado deve ser pessoa física. Até porque, “apenas a pessoa humana é dotada de energia produtiva e criativa capaz de realizar um trabalho” (BASILE, 2012, p. 47). Como bem observa Delgado (2012, p. 284-285), os bens jurídicos tutelados pelo direito do trabalho são importantes à pessoa humana, não podendo o seu desfrute ocorrer por pessoa jurídica.

Isto porque a relação de emprego se dá a partir da exploração da energia do trabalho humano – a pessoa jurídica pode até ser contratada para prestar serviços a outras empresas ou pessoas físicas, mas em última análise tal serviço será, ainda assim, realizado por pessoas físicas laborando em prol da empresa contratada (RESENDE, 2012, p. 64).

Delgado (2012, p. 284-285) prossegue afirmando que o empregado pessoa física deverá prestar serviços de cunho *intuitu personae*. Isto mostra a vinculação da pessoaalidade, elemento essencial à configuração da relação de emprego, à pessoa física do empregado, o que quer dizer que deve haver o efetivo caráter de infungibilidade no que diz respeito ao trabalhador.

Isto porque, quando o empregador contrata um empregado ele leva em consideração, dentre outras coisas, as suas qualidades e aptidões pessoais. Destarte, é certo que ele espera ver o próprio empregado por ele contratado realizando o serviço, e não pessoa diversa (MARTINEZ, 2012, p. 175).

Nesta esteira, pode-se frisar que a

prestação do trabalhador é estritamente personalíssima, e o é em duplo sentido. Primeiramente, porque pelo seu trabalho compromete o trabalhador sua própria pessoa, enquanto destina parte das energias físicas e mentais que dele emanam e que são constitutivas de sua personalidade à execução do contrato, isto é, ao cumprimento da obrigação que assumiu contratualmente. Em segundo lugar, sendo cada pessoa um indivíduo distinto dos demais, cada trabalhador difere de outro qualquer, diferindo também as prestações de cada um deles, enquanto expressão de cada personalidade em singular. Em vista disso, o contrato de trabalho não conserva sua identidade se ocorrer qualquer alteração na pessoa do trabalhador. A substituição deste implica um novo e diferente contrato com o substituto (OLEA, 1969, apud NASCIMENTO, 2010, p. 640-641).

Em que pese o empregado, pessoa física, tenha sempre que laborar pessoalmente, é necessário que se ressalte o fato de que existem casos em que, apenas esporadicamente, pode ocorrer a substituição de um empregado por outro sem que haja a perda da pessoalidade (BARROS, 2011, p.208). Pode-se citar, por exemplo, o caso em que ocorre eventual substituição consentida pelo empregador, não podendo ser intermitente e nem constante, sob pena de ser vista sob a ótica da prestação de serviços de forma autônoma (DELGADO, 2012, p. 285-286).

1.3.1.2 Onerosidade

O recebimento de salário é outro requisito constante também no artigo 3º, da CLT, sendo estudado aqui de forma mais ampla, caracterizando o elemento essencial à relação de emprego denominado onerosidade (NASCIMENTO, 2010, p. 641). O empregado tem como sua principal obrigação a prestação dos serviços contratados. Disto decorre o principal dos seus direitos, qual seja, o de receber a contraprestação pelo seu labor. Se a prestação de serviços se der revestida de gratuidade, resta descaracterizada a relação de emprego (SARAIVA, 2009, p. 44-45).

A relação de emprego possui, portanto, essencialmente um fundo econômico. O empregado emprega força de trabalho e coloca-se à disposição do empregador, esperando uma contrapartida econômica que lhe traga benefícios (DELGADO, 2012, p. 291). O contrato de trabalho dá origem, portanto, a obrigações contrárias, contrapostas, devendo haver equilíbrio entre as prestações no conjunto de direitos e obrigações criadas (RESENDE, 2012, p. 249).

Desta forma, o empregado exerce uma atividade por conta alheia cedendo antecipadamente ao beneficiário os direitos que porventura poderia vir a ter sobre os resultados da sua produção e, em troca, recebe a remuneração pactuada. O empregado que teria como seus frutos do seu trabalho acaba transferindo essa titularidade ao empregador, por meio do

contrato de trabalho, recebendo remuneração por conta disto (NASCIMENTO, 2010, p. 641-642).

Não importa o modo como o trabalho é prestado – se bem ou mal realizado – já que, colocando-se efetivamente à disposição do empregador, o empregado fará jus à remuneração correspondente (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2009, p. 283). Isto porque, através da celebração do contrato de trabalho, o empregador demonstra possuir o que é chamado de *animus contrahendi*, evidenciando a sua intenção de se vincular a título oneroso e empregatício (DELGADO, 2012, p. 292-293), bastando que esteja presente a intenção onerosa, a promessa de aferir ganho ante a prestação laboral (RESENDE, 2012, p. 69).

1.3.1.3 Não eventualidade

O elemento essencial denominado não eventualidade diz respeito ao fato de o contrato de trabalho ser uma avença de duração que não se esgota em uma única prestação, mas que renova-se em atos sucessivos (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2009, p. 284). É necessário, portanto, que o trabalho prestado tenha caráter de permanência – ainda que seja por um curto período de tempo (DELGADO, 2012, p. 287).

Tal elemento pode ser entendido, de acordo com Nascimento (2010, p. 644-645), como aquele em que o empregado labora de forma constante e permanente a um determinado destinatário, mantendo, desta maneira, uma constância no desenvolvimento de sua atividade em favor da mesma organização, tornando-se suficiente para que o elo jurídico seja mantido.

A ideia de não eventualidade refere-se a uma habitualidade na prestação de serviços por parte do empregado, e não necessariamente a um labor executado durante todos os dias da semana (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2009, p. 284). Isto porque tanto o empregador quanto o empregado tem ciência de que a atividade laboral se repetirá, ainda que não diariamente (MARTINEZ, 2012, p. 177).

Isto fica claro quando se pensa, por exemplo, nos empregados que exercem o ofício de professor, tendo que comparecer à instituição de ensino em apenas alguns dias da semana – a não eventualidade estará configurada se o serviço executado pelo empregado for necessário ao desenvolvimento da atividade normal do empregador. (BARROS, 2011, p. 209).

Vale citar que a exclusividade não é requisito essencial da relação de emprego, podendo o obreiro ter mais de um empregador, sendo considerado como empregado em cada um dos locais de trabalho (MARTINS, 2012, p. 102). Aventa-se, portanto, a possibilidade de o

trabalhador ser empregado de determinado empregador durante alguns dias, e de empregador diverso em outros.

1.3.1.4 Subordinação jurídica

O trabalho subordinado é o próprio objeto do contrato de trabalho (BARROS, 2011, p. 210). Mostra-se, portanto, a posição do empregado perante o empregador, demonstrando que o objeto do contrato não é a pessoa do trabalhador, mas sim o modo como o serviço é prestado (NASCIMENTO, 2010, p. 646).

Destarte, este princípio pode ser definido como a obrigação que o empregado possui de cumprir as ordens que lhe são determinadas pelo seu empregador em decorrência do contrato de trabalho firmado entre as partes. A subordinação é o estado de sujeição do empregado em face do empregador, devendo aguardar ou executar as ordens que lhe são dadas. (MARTINS, 2012, p. 140). A relação de emprego é, portanto, uma relação de trabalho subordinado, ou seja, o vínculo de trabalho humano sob subordinação (RESENDE, 2012, p. 63).

Todavia, o artigo 3º, da CLT, alude à dependência do empregado perante o empregador, mas não esclarece se ela é de caráter econômico, social, técnico, hierárquico ou jurídico. Ressalta-se, portanto, que é esta última forma que deve ser observada, sendo para o empregado o oposto do poder de comando atribuído ao empregador (SÜSSEKIND, 2010, p. 237).

Caracteriza-se, portanto, como um fenômeno jurídico derivado do contrato de trabalho celebrado entre empregado e empregador, pelo qual o tomador de serviços acolhe o direcionamento objetivo do empregado sobre a forma da realização da prestação laboral (DELGADO, 2012, p. 296).

Este poder que o empregador possui de comandar a prestação laboral não precisa, necessariamente, ser exercido de forma constante, nem é essencial que haja a vigilância contínua do trabalho que será realizado. O mais importante é que haja a possibilidade de o empregador intervir na atividade que o empregado, podendo dirigi-la e fiscalizá-la (BARROS, 2011, p. 210).

1.4 A RELAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA ENTRE EMPREGADO E EMPREGADOR – O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO COMO MECANISMO PARA SE ALCANÇAR A ISONOMIA ENTRE AS PARTES

É certo que as relações de trabalho estão arraigadas na sociedade há muito, mas é apenas com a Revolução Industrial que, segundo Barros (2011, p. 51), tem origem a classe operária, transformando as relações sociais. As relações de trabalho passaram a ter regulamentação essencialmente autônoma, de onde surgira uma liberdade econômica sem limites, de forma que os mais fracos acabaram sendo oprimidos.

Prossegue Barros (2011, p. 51) asseverando que, com a introdução das máquinas no processo produtivo, o emprego generalizado de crianças e mulheres passou a ser utilizado mediante salários ínfimos e condições de trabalho desumanas e degradantes. O trabalho era, então, considerado como uma mercadoria, sendo que o seu custo fixava-se próximo ao mínimo de subsistência. A estabilidade e a estrutura da sociedade estavam ameaçadas pelo conflito entre o coletivo e o individual, fazendo surgir a necessidade de um ordenamento jurídico com sentido mais justo de equilíbrio.

Este individualismo ortodoxo, somado ao empobrecimento da classe operária, deixaram evidenciada toda uma questão social em que não havia a realização do bem comum, eis que uma classe social ficou desprovida da participação nos frutos da cooperação social (NASCIMENTO, 2010, p. 543).

O Estado que, no início portava-se apenas como observador dos acontecimentos, tendo se transformado em um instrumento de opressão contra os menos favorecidos, sentiu a necessidade de adotar um comportamento mais intervencionista (BARROS, 2011, p. 51). Desta forma, tendo ciência da necessidade de proteger o trabalhador, o Estado passou a intervir nas relações de trabalho, estabelecendo normas imperativas de observância obrigatória nos pactos laborais (SARAIVA, 2009, p. 32).

É neste cenário que, a fim de nivelar as desigualdades entre capital e trabalho, surge, em meados do século XIX, o Direito do Trabalho, que segundo Magano (1998, p.10) pode ser conceituado como um conjunto de princípios, normas e instituições que se aplicam às relações de trabalho, com o fito de proteger o trabalhador e garantir a melhoria de sua condição social.

O contrato de trabalho passa, portanto, a ser controlado basicamente pelas leis, com o intuito primordial de reestabelecer o equilíbrio entre os contratantes. Para isso foi necessário restringir a autonomia da vontade das partes, deixando de prevalecer as cláusulas

autodeterminadas por elas, e tornando obrigatórias cláusulas que visavam a proteção do empregado como um recurso jurídico para compensar uma diferenciação econômica e contratual (NASCIMENTO, 2010, p. 541).

Confere-se, desta forma, ao polo hipossuficiente da relação contratual uma superioridade jurídica que garante mecanismos para tutelar direitos mínimos assegurados pela legislação obreira. Caracteriza-se, assim, o princípio da proteção (SARAIVA, 2009, p. 32).

Assevera Süssekind (2010, p. 75) que o princípio da proteção ao trabalhador

resulta das normas imperativas e, portanto, de ordem pública, que caracteriza a intervenção básica do Estado nas relações de trabalho, visando a opor obstáculos à autonomia da vontade. Essas regras cogentes formam a base do contrato de trabalho – uma linha divisória entre a vontade do Estado, manifestada pelos poderes competentes, e a dos contratantes. Estes podem complementar ou suplementar o mínimo de proteção legal.

Logo, o princípio da proteção é a base de todo o Direito do Trabalho buscando uma forma de reestabelecer o equilíbrio da relação laboral, eis que esta mostra-se assimétrica diante da força do capital (BASILE, 2012, p. 24). Pode-se afirmar, então, que o princípio da proteção tem o condão de resguardar a parte economicamente mais fraca nas relações de trabalho, com o objetivo de se alcançar a igualdade entre empregado e empregador (MARTINS FILHO, 2012, p.10).

Tal igualdade encontra guarida na Constituição Federal de 1988, no *caput* do artigo 5º, através do princípio da isonomia, assim dispondo:

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

Antes de se debruçar especificamente sobre tal princípio, faz-se necessário trazer à baila o que preceitua o texto celetista:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Percebe-se, portanto, que além de o princípio da proteção ser um instrumento para que se busque a igualdade entre os sujeitos de um vínculo laboral, o próprio texto celetista abre

espaço para que os princípios gerais do direito também incidam no âmbito trabalhista, eis que existem valores que pertencem a todos os ramos. Tem-se, pois, ciência de que o direito do trabalho, apesar de sua especificidade, não se trata de um organismo solto e desvinculado dos princípios constitucionais (NASCIMENTO, 2004, p. 144-145).

Restando evidente que o princípio da isonomia incide, também, nas relações de trabalho, deve-se destacar que, consoante entendimento de Lenza (2014, p. 1072), o seu objetivo é a busca pela igualdade entre todos, sem que haja distinção de qualquer natureza. Impende gizar que não se busca apenas uma igualdade formal – ou seja, isonomia de tratamento perante a lei – mas principalmente uma igualdade substancial, o que quer dizer que tem como finalidade a efetivação de uma igualdade real entre as partes perante os bens da vida.

Isto quer dizer que a interpretação do dispositivo constitucional supra referido deve ser ampla, reconhecendo-se não só o respeito a outras normas constitucionais – ou seja, a isonomia formal -, mas principalmente observando-se as exigências da justiça concreta ou material (SILVA, 2010, p. 214-215).

Neste diapasão, fica evidente que o princípio da igualdade opera em dois planos distintos: um deles exige que o intérprete, ou seja, basicamente a autoridade pública, aplique as leis e os atos normativos de maneira igualitária, sem diferenciações discriminatórias; o outro plano opera-se frente ao legislador ou ao próprio poder executivo, na edição de normas que impeçam a criação de tratamentos abusivamente diferenciados às pessoas (MORAES, 2008, p. 36-37).

No ordenamento jurídico brasileiro, tanto doutrina quanto jurisprudência já afirmaram que a igualdade esculpida na forma do princípio da isonomia tem como destinatários tanto o legislador quanto os aplicadores da lei. No que diz respeito ao legislador, ao produzir as leis, deve reger com igualdade de disposições as situações idênticas - ou seja, prever os mesmos ônus e as mesmas vantagens - e, ao mesmo tempo, repartir os encargos e benefícios naquelas situações que sejam distintas entre si (SILVA, 2010, p. 215).

Enfim, pode-se dizer que o princípio da proteção versa basicamente acerca da aplicação, ao direito do trabalho, do princípio constitucional da igualdade, tratando os iguais de igual maneira, e os desiguais de forma desigual, quando necessário. Isto porque o objetivo principal do Direito do Trabalho consiste na busca pelo reequilíbrio da relação jurídica existente entre capital e trabalho – ou seja, entre empregador e empregado respectivamente (RESENDE, 2012, p. 24).

1.4.1 Os desdobramentos do princípio da proteção

Assevera Delgado (2012, p. 194) que o princípio protetor, no direito do trabalho, desdobra-se em diversas dimensões distintas na medida em que é inspirador de um vasto complexo de princípios, regras e até mesmo institutos que compõem este ramo jurídico especializado.

No entanto, o mais comum é o entendimento esposado por, dentre outros, Martins (2012, p. 69-70), quando diz que tal princípio desdobra-se em três outras dimensões, quais sejam: o *in dubio pro operário*, o da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador e o da aplicação da condição mais benéfica ao obreiro.

A condição mais benéfica está direcionada à proteção de situações pessoais mais vantajosas que já foram incorporadas ao patrimônio do empregado por força do próprio contrato de trabalho. Esta incorporação pode ser, inclusive, tácita, consistente em fornecimento habitual de vantagens que não poderão ser retiradas (BARROS, 2011, p. 142-143). Assim, as normas novas não podem ser aplicadas de forma que impliquem a diminuição das conquistas que foram alcançadas pelo trabalhador (MARTINS FILHO, 2002, p. 11).

O *in dubio pro operário*, por sua vez, aconselha o intérprete a escolher a opção mais favorável ao trabalhador sempre que houver duas ou mais interpretações viáveis. Todavia, esta escolha não pode afrontar a nítida manifestação do legislador, nem pode se tratar de matéria probatória (SÜSSEKIND, 2010, p. 119). Assim, diante de um texto jurídico capaz de oferecer dúvidas acerca do seu verdadeiro sentido e alcance, o intérprete deverá pender sempre por aquela que seja mais benéfica ao trabalhador (NASCIMENTO, 2010, p. 447).

Já a aplicação da norma mais favorável dispõe que o operador de direito deve optar pela regra mais favorável ao obreiro em três situações distintas: no sentido de interpretação das regras jurídicas, na hierarquização de normas trabalhistas ou, ainda, no instante da elaboração das regras - orientando a ação legislativa (DELGADO, 2012, p. 194).

No que diz respeito à ação legislativa, há de se destacar o que preceitua o *caput* do artigo 7º da Carta Magna:

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

De acordo com Martins (2012, p. 69), a regra da norma mais favorável encontra-se implícita no *caput* do artigo supracitado, eis que a expressão “além de outros que visem à

melhoria de sua condição social” tem o objetivo de completar, ou mesmo melhorar, os direitos mínimos estabelecidos pelo próprio artigo, e o faz também através da legislação ordinária. Assim, consoante Basile (2012, p. 26), as condições mais benéficas irão aderir ao contrato de trabalho, tornando-se parte integrante deste.

Desta maneira, no que tange à elaboração das regras jurídicas, as novas disposições devem constituir regras que sejam mais favoráveis aos trabalhadores, por determinação do próprio texto constitucional (SARAIVA, 2009, p. 33).

Ao se analisar mais a fundo o princípio da isonomia, percebe-se que não há a vedação de criação de normas que estabeleçam critérios diferenciadores de tratamento entre as partes, mas veda-se tão somente que tais critérios sejam discriminatórios ou arbitrários (PAULO; ALEXANDRINO, 2008, p. 110).

Além disso, tendo em vista que o princípio da isonomia exige que qualquer norma que venha a ser criada só possua distinções de tratamento quando assim autorizar a Constituição Federal (SILVA, 2010, p. 215), percebe-se que o direito do trabalho faz uso da previsão contida na Carta Primaveril quando elabora leis que criam regras mais benéficas ao trabalhador conferindo-lhe superioridade jurídica e visando à melhoria de sua condição social, e o faz respaldado pelo próprio texto constitucional (MARTINS, 2012, p. 69).

Isto porque o direito do trabalho cumpre, dentre outras, a função tutelar do trabalhador, tendo que protegê-lo em face do poder econômico do empregador, evitando que seja por ele absorvido. Tal proteção se faz também mediante leis que o Estado elabora – cumprindo o seu papel, eis que o direito do trabalho nasceu para dar proteção ao empregado perante o empregador (NASCIMENTO, 2004, p. 73).

Pode-se observar, por derradeiro, que enquanto o direito comum parte do pressuposto de haver igualdade entre as partes, o direito do trabalho parte da premissa da existência de situações de desigualdade que ele tende a corrigir, ainda que o faça, algumas vezes, mediante outras desigualdades (DEVEALI, 1956, apud SÜSSEKIND, 2010, p. 75).

O tratamento desigual àqueles que se encontram em situação de desigualdade respeita, portanto, o fundamento que permite à legislação tutelar pessoas que se achem em posição econômica inferior, com o fito de realizar o princípio da igualização (SILVA, 2010, p. 216).

1.5 DURAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A depender da previsão de sua permanência temporal, os contratos de trabalho podem classificar-se em pactos por tempo indeterminado ou determinado. A regra geral incidente aos pactos empregatícios é a da indeterminação da duração dos contratos, eis que há a incidência direta do princípio da continuidade da relação de emprego. (DELGADO, 2012, p. 530).

A diferença básica entre os contratos de trabalho de tempo indeterminado e aqueles que vigoram por tempo determinado reside no simples fato de entender se, no momento da formação do pacto laboral, as partes ajustaram ou não um termo final. Havendo ajuste, o contrato será por prazo determinado (NASCIMENTO, 2004, p. 179).

1.5.1 Contratos de trabalho firmados por tempo indeterminado

O contrato por prazo indeterminado ocorre quando as partes não pactuam a existência de um termo final para a vigência do contrato. Entretanto, é importante que se ressalte que este tipo de contrato não é eterno, mas apenas perdura no tempo (MARTINS, 2012, p. 113). Desta forma, deve-se entender que o empregado fora admitido sem que houvesse previsão do termo final do contrato, que estará vigendo até que a relação seja desconstituída por meio de uma das suas formas normais de extinção (NASCIMENTO, 2010, p. 855).

Por ter caráter de regra geral, o contrato de trabalho por prazo indeterminado possui status privilegiado, eis que há a presunção jurídica de sua existência em qualquer contratação empregatícia – isto quer dizer que, havendo pactuação de relação de emprego, presume-se ela ter sido efetuada por tempo indeterminado (DELGADO, 2012, p. 530). Isto porque a continuidade da relação de emprego é uma das mais importantes finalidades do Direito do Trabalho, cabendo à parte interessada elidir tal presunção mediante prova em contrário (SÜSSEKIND, 2010, p. 263).

1.5.2 Contratos de trabalho firmados por tempo determinado

Os contratos firmados por tempo determinado são aqueles que, de acordo com Saraiva (2009, p. 86), são celebrados por um tempo certo, ou pelo menos há neles a previsão aproximada de seu término. Desta forma, as partes sabem, desde o início, o fim exato ou aproximado do contrato. Todavia, é importante que perceba que os contratos a prazo determinado somente podem ser celebrados nos casos permitidos em lei.

A regra, conforme já mencionado, é a da indeterminação do prazo contratual, havendo inclusive a presunção de que os pactos são formados sem um termo estipulado. Por isso, o Direito do Trabalho considera os contratos firmados por prazo determinado como exceções à realidade sociojurídica (DELGADO, 2012, p. 530).

A determinação do termo final pode ou não estar vinculada ao atingimento de certos resultados. Há contratos por tempo determinado que assim são considerados apenas por conterem previsão de início e término, não sendo essencial que os contratantes alcancem seus propósitos, mas tão somente que aguardem o término do prazo (MARTINEZ, 2012, p. 352).

Tal contrato poderá ser celebrado, inclusive, verbalmente entre as partes contratantes, que acordarão o tempo pelo qual o contrato perdurará, podendo estabelecer o prazo medindo-o em dias, semanas, meses, anos ou até mesmo condicionando-o à realização de determinado serviço (MARTINS, 2012, p. 113).

Ademais, existem duas hipóteses de termo dos contratos quanto ao momento de sua extinção, quais sejam: o termo certo, que ocorre quando a extinção do contrato é prefixada, e também o termo incerto, que se dá quando houver apenas uma data presumida (SÜSSEKIND, 2010, p. 264).

Interessa ao presente trabalho os contratos por tempo determinado regrados pela CLT. O art. 443 deste diploma legal preceitua o seguinte:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

§1º. Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

§ 2º. O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência

Quando o texto celetista refere-se a execução de serviços especificados, Saraiva (2009, p. 89) afirma que “poderíamos citar a contratação de técnico para treinamento de operadores na implantação de equipamento altamente sofisticado. O contrato de trabalho teria validade apenas durante o treinamento”.

O parágrafo segundo do artigo supracitado aventa três hipóteses de pactuação do contrato a termo. A alínea “a” traz a possibilidade de contratação por tempo determinado de serviços especializados ou transitórios. O serviço especializado deve ser entendido como aquele

que não coincide com a atividade-fim da empresa contratante, não sendo habilmente exigido em seu cotidiano. Já a transitoriedade justifica-se quando se está diante de um serviço sazonal, que não é exigido no dia a dia do cotidiano do estabelecimento, embora apresente-se como essencial para sua atividade-fim em determinados momentos (MARTINEZ, 2012, p. 353-354).

Já as atividades de caráter transitório, previstas na alínea “b”, dizem respeito à atividade que é desempenhada pela empresa, e não pelo empregado. Desta forma, não se leva em consideração o serviço prestado, mas sim a provisoriedade da atividade desempenhada pela própria empresa (SARAIVA, 2011, p. 89).

O contrato de experiência, por sua vez, previsto na alínea “c”, é aquele que tem como prazo máximo de duração 90 (noventa) dias (MARTINS FILHO, 2002, p. 40). Segundo Martinez (2012, p. 354), é por meio deste contrato que empregador e empregado aferem suas condutas de forma recíproca, visando uma futura, ainda que incerta, contratação por tempo indeterminado.

Além desse conjunto específico constante no texto celetista, pode-se ainda mencionar uma quarta possibilidade normativa de acordo de termo final, que consiste naqueles contratos que possuem duração prefixada tipificada por legislação extravagante à CLT, como ocorre com os contratos dos atletas profissionais de futebol por exemplo (DELGADO, 2012, p. 534-535).

Por derradeiro, vale ainda frisar que contrato de trabalho por tempo determinado, à exceção dos contratos de experiência, podem ser firmados por no máximo dois anos, consoante inteligência do artigo 451 da CLT. A prorrogação de tal contrato pode se dar por uma única vez, mas em hipótese alguma poderá exceder o prazo de dois anos, exegese que se extrai da combinação dos artigos 445 e 451 do diploma legal supramencionado (MARTINS, 2012, p. 115).

1.6 EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

O texto celetista emprega a palavra “rescisão” referindo-se a todas as hipóteses de cessação do contrato individual de trabalho. Já a OIT refere-se a “terminação” como sendo um gênero que compreende todas as diferentes espécies que indicam o fim da relação empregatícia (SÜSSEKIND, 2010, p. 343).

Muito por conta disto, segundo Martins (2012, p. 376-377), há divergência doutrinária no que diz respeito ao uso dos termos qualificadores do término do contrato de trabalho, indicando o fim do vínculo de emprego e a conseqüente extinção das obrigações para os contratantes.

Por conta disto, este trabalho adotará, por entender ser mais didática, a nomenclatura utilizada por Delgado (2012, p. 1137-1138), referindo-se de maneira geral à extinção do contrato de trabalho. Esta, por sua vez, produzirá efeitos jurídicos diferenciados, os quais se expressam pela incidência de verbas rescisórias de tipo e importância distintos.

1.6.1 Extinção dos contratos de trabalho por tempo indeterminado

A ruptura destes pactos se dá devido à configuração de uma gama de fatores rescisórios, provocando também consequências diferenciadas no tocante às verbas devidas em face da terminação do vínculo, que alteram-se em decorrência do tipo de causa que enseja a ruptura contratual, sendo que cada uma das causas implica correspondente modalidade de extinção das obrigações, comportando efeitos rescisórios distintos (DELGADO, 2012, p. 1148-1149).

O presente trabalho, todavia, debruçar-se-á de forma mais aprofundada à análise da extinção contratual dos contratos celebrados por prazo determinado, e isto se dará por interesse do estudo que será aqui desenvolvido.

1.6.2 Extinção dos contratos de trabalho por tempo determinado

Nos contratos individuais de trabalho celebrados por tempo determinado há a extinção natural das obrigações com o advento do termo ou condição que fora estipulada pelas partes, havendo o respectivo pagamento dos direitos adquiridos durante o curso de tal avença. Admite-se também, ainda que eventualmente, a extinção contratual antecipada (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2009, p. 293).

1.6.2.1 Extinção normal do contrato de trabalho por prazo determinado

As extinções consideradas normais são aquelas que coincidem com o implemento do termo final ou da condição resolutiva. Nestes casos, há a morte natural do contrato, não havendo a obrigação de as partes comunicarem uma à outra, eis que ambas já sabem, desde o início, o momento ou a data em que o contrato restaria extinto (CASSAR, 2012, p. 1042-1043).

Havendo, portanto, o adimplemento integral do pacto, o empregado fará jus à indenização das férias integrais – se não gozadas - acrescidas do terço constitucional, às férias proporcionais também acrescidas do terço constitucional, e ainda à gratificação natalina proporcional. Não há o pagamento da multa de 40% atinente aos depósitos fundiários, nem a

incidência da indenização prevista nos artigos 479 e 480 da CLT, eis que não houve o rompimento antecipado e imotivado (SARAIVA, 2009, p. 273-274).

1.6.2.2 Extinção antecipada do contrato de trabalho por prazo determinado por iniciativa do empregador sem justa causa do empregado

Aqui, a dispensa imotivada provoca efeitos rescisórios distintos caso o contrato possua ou não a cláusula assecuratória de direito recíproco. Em caso positivo, os efeitos rescisórios passam a se reger segundo as regras dos contratos por prazo indeterminado, incidindo, portanto, todas as parcelas rescisórias típicas dos contratos sem prazo somadas do levantamento dos valores depositados a título de FGTS, acrescidos da indenização de 40% sobre o seu montante total (DELGADO, 2012, p. 1145).

Por sua vez, nos contratos em que não consta a cláusula assecuratória do direito recíproco, de acordo com Cassar (2012, p. 1043) dá-se ao empregado o direito ao recebimento a uma indenização correspondente à metade da remuneração do período que ainda restava para que houvesse o término do vínculo, conforme inteligência do artigo 479 da CLT, que assim preceitua:

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

Além disso, consoante ensinamento de Nascimento (2004, p. 519 e 527), soma-se à tal indenização a gratificação natalina proporcional, as férias proporcionais acrescidas do terço constitucional e também o levantamento dos depósitos do Fundo de Garantia. O autor entende, todavia, que a indenização incidente sobre o valor depositado a título de FGTS pode ser utilizado para que se faça o pagamento da indenização prevista pelo artigo 479. Em sentido diametralmente oposto, Delgado (2012, p. 1145) afirma estar sedimentado na jurisprudência o entendimento de que os valores do Fundo de Garantia não poderiam ser compensados com a indenização supra referida, eis que atendem a objetivos distintos.

Neste mesmo diapasão, Cassar (2012, p. 1044) assevera que a natureza jurídica de tal indenização não pode ser comparada com a indenização por tempo de serviço, eis que aquela tem o fito de reparar danos futuros, sendo indenização substitutiva da inexecução do contrato. É possível, portanto, a cumulação da indenização prevista no artigo 479, da CLT, e da indenização incidente sobre o FGTS.

1.6.2.3 Extinção antecipada do contrato de trabalho por prazo determinado por iniciativa do empregado – pedido de demissão pelo obreiro

O pedido de demissão ocorre quando o empregado não pretende continuar prestando serviços ao empregador (RESENDE, 2012, p. 620-621). Novamente, havendo cláusula assecuratória de direito recíproco, a extinção contratual se dará seguindo as regras dos contratos por prazo indeterminado. Já na ausência de tal cláusula, as únicas parcelas que sempre lhe serão devidas consistem no 13º salário proporcional e férias proporcionais somadas ao terço constitucional (DELGADO, 2012, p. 1146).

Em não havendo cláusula assecuratória de direito recíproco, o término contratual deve respeitar o artigo 480, da CLT, que assim dispõe:

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

Desde logo, quando a iniciativa da ruptura é tomada pelo empregado, este fica obrigado a pagar a indenização em favor do empregador. Para isto, a lei impõe um teto: o valor que o empregado receberia em idêntica situação. Ou seja, esta importância não pode ultrapassar o valor da metade da remuneração do período que faltava para o término contratual (CASSAR, 2012, p. 1045).

O estabelecimento deste teto para o pagamento da indenização pelo empregado é uma forma de não constituir ônus desproporcionais às partes mantendo, segundo Abal (2016, p. 36), o equilíbrio entre as prestações devidas pelos contratantes. Respeita-se, portanto, o caráter comutativo do contrato de trabalho que, de acordo com Martins Filho (2002, p. 27), significa a correspondência entre as contraprestações, ou, no entendimento de Basile (2012, p. 147), equivalência entre obrigações de empregado e empregador.

2. O CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL

2.1 BREVE HISTÓRICO DA MODALIDADE E EVOLUÇÃO LEGISLATIVA NO BRASIL

O futebol está arraigado na cultura de diversos países, em especial do Brasil. Apesar de bastante popular atualmente, é difícil se precisar exatamente quando tal esporte passou a ser praticado. Existem relatos de que na China era comum a prática militar de chutar os crânios dos exércitos derrotados. Por volta do século XV a.C., os crânios foram substituídos por esferas, e os chineses passaram a praticar o “*tsu-chu*”, espécie de jogo que tinha como objetivo passar a esfera pelo centro de duas varas de bambu fincadas no chão (VEIGA; SOUSA, 2014, p. 21).

Outros relatam a prática no Japão, onde existia um esporte muito parecido com o futebol atual, chamado “*Kemari*”. Ele era jogado em um campo de aproximadamente 200 metros quadrados, com bola feita de fibras de bambu, e dois times de oito jogadores disputavam a vitória (BRAGA, 2010, p. 146). Há, ainda, quem mencione que algumas pinturas de aproximadamente 2.500 a.C., no Egito e na Grécia, mostram jogos que se assemelham ao futebol (MARTINS, 2000, p. 142).

Divergências acerca da origem à parte, certo é que em “1863, na taberna *Freemason’s*, em Londres, onze clubes e escolas decidiram a respeito da uniformização das regras relativas ao esporte” (ABAL, 2016, p. 8). Por sua vez, o profissionalismo do futebol foi iniciado somente em 1885, também na Inglaterra, onde foi criada a *International Board*, entidade responsável por estabelecer as regras do futebol e mudá-las sempre que necessário. Já em 1888 foi criada a *Football League*, destinada a organizar torneios e campeonatos internacionais (BRAGA, 2010, p. 148).

O estudante brasileiro Charles Miller, que morava na Inglaterra, retornou ao Brasil em 1894, trazendo consigo bolas, uniformes de futebol, chuteiras, além de um livro contendo as 17 regras do esporte. Todavia seu caso é apenas simbólico eis que, assim como ele, diversos outros jovens voltavam ao Brasil trazendo a paixão por este esporte (ABAL, 2016, p. 9-10). A primeira partida oficial disputada no país ocorreu em 1895, quando o *The São Paulo Railway*, time de Charles Miller, venceu por 4x2 o *Team Gaz* (BRAGA, 2010, p. 148).

Restando introduzido no Brasil, o futebol passou a se desenvolver através da prática do esporte pela alta sociedade, havendo relatos de que, em São Paulo, já existiam clubes dedicando-se à sua prática oficial desde 1899 – chamados São Paulo Athletic, Mackenzie e S.C.

Internacional. Em 1901 foi formada a liga paulista de futebol, e já em 1902 foi organizado o primeiro campeonato da modalidade (BARROS, 1999, p. 9).

O futebol foi se difundindo, tendo sido criados diversos outros times, como e o caso do Fluminense, em 1902, Botafogo, em 1904, o Palmeiras, fundado em 1914, e o São Paulo, em 1935 (MARTINS, 2000, p. 142).

A marca da chegada do profissionalismo da modalidade ao Brasil se deu através da vitória do São Paulo por 5x1 sobre o Santos, em 1933, quando o primeiro gol remunerado do país fora marcado pelo atleta Friedenrich. Após a profissionalização, o futebol sofreu um espantoso crescimento, ensejando a criação de leis para sua regulamentação (BRAGA, 2010, p. 149).

O primeiro diploma legal a tratar do futebol, no Brasil, remonta ao ano de 1941, quando o Decreto-lei 3.199 estruturou os organismos oficiais desse esporte, criando as Confederações, Federações e Associações, tratando ainda de normas genéricas voltadas aos esportes em geral, e não somente sobre o futebol (ZAINAGHI, 2015, p. 41). Nesta época, o Estado concebia o desporto como educação física, tendo como significado o desenvolvimento da raça, seguindo uma concepção fascista (KRIEGER, 1999, p. 3).

Já a partir de 1943, com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho, as relações travadas entre os atletas e seus clubes passaram a ser também regidas pelo texto celetista (ZAINAGHI, 2015, p. 41).

O primeiro diploma legal a dispor especificamente acerca do atleta profissional de futebol, no entanto, foi o Decreto-lei 53.820, em 1964, que, dentre outras coisas, versava sobre o direito do atleta a 15% do valor fixado pelo seu “passe” e também sobre o direito às férias (BRAGA, 2010, p. 149). Já em 1973, a Lei 5.939 previu a seguridade social para os atletas profissionais de futebol, e em 1975 a Lei 6.251 outorgou à União a competência para legislar sobre normas gerais do desporto (STROPPIA, 2014, p. 101).

Apesar da criação de diversos diplomas legais que versavam, de forma genérica, sobre a prática do futebol, não haviam normas que dispusessem acerca das peculiaridades dos seus atletas profissionais, ainda que esta prática desportiva continuasse crescendo, aumentando o interesse nas competições – a própria CLT restava silente quanto à profissão do atleta (VEIGA; SOUSA, 2014, p. 35).

De acordo com Zainaghi (2015, p. 41)

Um caso emblemático desse período é o do goleiro Batatais, do Fluminense, que após ser despedido pelo clube das Laranjeiras, ingressou na Justiça para reivindicar o pagamento de metade da remuneração que lhe seria devida até o final do contrato, a

teor do previsto no art. 479 da CLT. O atleta chegou a vencer o processo no TST, mas o STF reverteu a decisão, e declarou que atleta não se compararia a um trabalhador comum.

Desta forma, os atletas profissionais de futebol, embora não estivessem explicitamente excluídos das disposições da CLT, na realidade acabavam não sendo regidos por ela. Isto porque não havia originariamente, no texto celetista, referências que compreendessem as peculiaridades dessa categoria profissional (DELGADO, M.; DELGADO, G., 2013, p. 21-22).

Desta feita, a não regulamentação da profissão do atleta profissional de futebol pela CLT acabou por gerar dúvidas doutrinárias e variações nos julgamentos. Todavia, foi apenas em 1976, com a edição da Lei nº 6.354, que a relação empregatícia entre o futebolista profissional e as associações passou a ser regulamentada. Mas a relação do esporte com o Direito se consolidou apenas com a promulgação da Constituição Federal de 1988, que tratou o desporto como um Direito Social e fundamental (VEIGA; SOUSA, 2014, p. 36).

Ademais, após a promulgação da Carta Magna de 1988, foi instituída uma nova fase para o Direito Desportivo em si, sendo que o desporto passou a prevalecer na iniciativa privada em detrimento do controle Estatal, sendo que a Resolução nº 03/1990 acabou por revogar a grande maioria dos normativos existentes até ali. Veio, então, a Lei nº 8.028/90, que atribuiu à lei federal sobre desportos a competência para dispor sobre a Justiça Desportiva (BELMONTE, 2010, p. 78).

Logo depois, já em 1993, a Lei nº 8.672 – apelidada de “Lei Zico” – fora editada, tendo revogado parcialmente o diploma dos anos de 1970, mas ainda mantendo diversos dos seus preceitos (DELGADO, M.; DELGADO, G., 2013, p. 22). No entanto, no ano de 1998, a Lei nº 9.615 – chamada de “Lei Pelé” – instituiu normas gerais sobre desporto, restando revogada a “Lei Zico” (MARTINS, 2000, p. 142).

A Lei Pelé trouxe inovações importantes, como por exemplo a obrigatoriedade, substituindo a facultatividade, de os clubes se tornarem empresas; ou, ainda, o enquadramento do torcedor como consumidor; cita-se, por fim, também a possibilidade da criação de ligas pelas entidades de prática do desporto, sem que houvesse a intervenção das entidades de administração. Além disso, já no ano de 2000, a Lei nº 9.981 determinou que o STJD seria o responsável pela organização da Justiça Desportiva brasileira, além de atribuir à União, aos Estados e ao Distrito Federal o poder de legislar sobre o desporto. Por fim, ainda possibilitou aos Municípios editar leis sobre desportos, desde que não confrontem diretamente os dispositivos da Lei Pelé (BELMONTE, 2010, p. 78).

Todavia, a Lei nº 6.354/1976 ainda permanecia vigente em alguns de seus dispositivos. No entanto, tal diploma restou completamente revogado quando da alteração da “Lei Pelé”, ocorrida em 2011, pela Lei nº 12.395. Destarte, atualmente a profissão do atleta profissional de futebol é regida pela “Lei Pelé”, pela lei que a alterou em 2011 e, ainda, por leis trabalhistas gerais, sendo a principal delas a CLT (ZAINAGHI, 2015, p. 42).

Nesta esteira, é importante que se perceba que a legislação especial que rege o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol permite ao legislador concretizar o tratamento da relação jurídica derivada de sua natureza particular e, além disso, pode reportar-se ao ordenamento legal geral – ou seja, à CLT – quando não houver incompatibilidade (BARROS, 2008, p. 101).

2.2 DEFINIÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL E ASPECTOS GERAIS

Conforme já anteriormente abordado, ainda que de forma falha, a CLT define o contrato de trabalho, de maneira geral, em seu artigo 442. Tal contrato tem a finalidade de constituir obrigações entre os contratantes – o empregado presta os serviços, enquanto o empregador lhe remunera por isso (SARAIVA, 2009, p. 55-56).

No entanto, é importante que se perceba que os contratos individuais de trabalho podem possuir natureza comum ou especial, sendo que, enquanto os de natureza comum não possuem qualquer característica exceptiva, os especiais só poderão ser celebrados nos casos em que ocorre a prestação de serviços em condições atípicas – por exemplo, quando a categoria profissional a que pertence o empregado está submetida a legislação própria (VOGEL NETO, 2004, p. 963).

Desta forma, além dos contratos de trabalho previstos pelo texto celetista, existem também outros contratos especiais de emprego, que estão previstos em legislação extravagante, e que são considerados especiais por conta da tutela específica a eles aplicáveis (SOUZA, 2014, p. 31).

Por conta disto, primeiramente é importante situar o contrato assinado pelo atleta profissional de futebol com o clube como um contrato de trabalho (MARTINS, 2000, p. 143). Todavia, a relação trabalhista que se forma entre o atleta e seu empregador possui natureza especial (ABAL, 2016, p. 26), o que faz com que tal pacto guarde diversas particularidades que o diferem do ordinariamente aplicado aos demais trabalhadores regidos apenas pela CLT (VEIGA; SOUZA, 2014, p. 53).

Pode-se dizer que a natureza especial do contrato de trabalho desportivo se dá, de acordo com Melo Filho (2010, apud VEIGA; SOUSA, 2014, p. 53-54), em face de diversos aspectos, tais como os desportivos - como treinos, concentração, preparo físico -, os pessoais – como por exemplo alimentação balanceada, peso, horas de sono -, os íntimos – como o uso de medicamentos dopantes e o comportamento sexual -, os convencionais – citando-se o uso de brincos e a vestimenta apropriada – e, ainda, os aspectos disciplinares – como ofensas físicas e verbais a árbitros, dirigentes colegas, adversários e torcedores, ou a recusa em conceder entrevistas pós-jogo.

Além disso, existem também aspectos materiais caracterizadores da mencionada natureza especial inerente ao contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, destacando-se a impossibilidade da equiparação salarial entre os atletas profissionais – eis que cada jogador possui habilidades únicas capazes de os diferenciar dos demais -, ou mesmo o período de “concentração”, que é o período que o atleta fica recluso em um local determinado pelo empregador antes da disputa de uma partida, não se admitindo o pagamento de horas extras decorrentes deste lapso temporal (VEIGA; SOUSA, 2014, p. 54).

Nesta esteira, pode-se dizer que

A relação laboral desportiva, enquanto enlace trabalhista de estirpe singular, até mesmo em relação a outras atividades especiais de trabalho como a do artista, justifica-se por meio de um regime jurídico próprio que rege uma relação trabalhista própria, um contrato de trabalho específico e uma lapidar fusão entre a atividade laboralista e a prática desportiva do atleta. [...] Em decorrência do esposado, o contrato de trabalho do praticante desportivo se constitui de uma naturalidade peculiar e é regulamentado por um regime jurídico específico (RAMOS, 2014, p. 10).

Isto posto, frisa-se novamente que o contrato de trabalho assinado por atleta profissional de futebol possui tanto natureza trabalhista, sendo regido pela CLT em alguns termos, quando natureza desportiva, sendo também regido por legislação especial (MARTINS, 2011, p. 18).

Pode-se dizer que a incidência do diploma celetista se dá devido natureza empregatícia da relação jurídica formada entre atleta e entidade desportiva, ainda que se trate de um vínculo jurídico excetivo. Naturalmente, a aplicação da CLT e das demais regras do Direito do Trabalho deve ser feita sempre levando-se em conta as peculiaridades normativas e fáticas dessa relação jurídica especial (DELGADO, M.; DELGADO, G., 2013, p. 23).

Algumas destas particularidades estão expressamente previstas no artigo 28 da Lei nº 9.615/98, a “Lei Pelé” (VEIGA; SOUSA, 2014, p. 53) – alterada pela Lei nº 12.395/11 - que, conforme já evidenciado, regula o contrato de trabalho dos atletas profissionais de futebol até os dias de hoje (ZAINAGHI, 2015, p. 42). Tal artigo assim preceitua:

Art. 28. A atividade do atleta profissional é caracterizada por remuneração pactuada em contrato especial de trabalho desportivo, firmado com entidade de prática desportiva [...]

Destarte, respeitadas as premissas anteriormente esposadas, pode-se dizer que

O contrato de trabalho desportivo – ou o contrato individual de trabalho desportivo – é o ajuste pelo qual um dos contratantes se obriga a desenvolver atividade desportiva não eventual sob a regência do outro, que, por sua vez, se compromete a pagar àquele uma retribuição ajustada (VOGEL NETO, 2004, p. 963).

Durante a vigência do pacto laboral desportivo é imprescindível que se saiba como procederá a realização da prestação de serviços pelo atleta empregado, de modo que a própria Lei Pelé arrola explicitamente diversos direitos e deveres que devem ser respeitados pelos contratantes (SÁ FILHO, 2010, p. 125).

Desde logo, resta evidente que o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol possui diversas peculiaridades, e estas serão abordadas mais a fundo na presente obra. Por ora, pode-se dizer que, em síntese, segundo Veiga e Sousa (2014, p. 55), “o contrato de trabalho desportivo é um contrato típico, sinalagmático, oneroso, *intuitu personae* e com prazo determinado”.

Por fim, vale ainda ressaltar que, a exemplo do que acontece com os contratos de trabalho regidos pela CLT, existem elementos jurídico-formais que são aplicados também aos contratos de trabalho dos atletas profissionais de futebol. Pode-se dizer, portanto, que as partes contratantes devem estar dotadas de capacidade, o objeto contratado deve ser lícito e a forma contratual deve estar prevista ou não proibida por lei. Ademais, deve sempre haver higidez na manifestação de vontade das partes (OLIVEIRA, 2009, p. 54).

2.3 OS SUJEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL

Superado o entendimento de que o contrato assinado entre atleta e entidade desportiva possui cunho especial, por ser tanto de natureza trabalhista quanto desportiva (MARTINS, 2011, p. 18), há de se mencionar que, mesmo nos contratos especiais de trabalho, sempre figurarão como partes o empregado e o empregador (NASCIMENTO, 2010, p. 635).

É importante que se mencione que a Lei nº 9.615/98, que dispõe sobre a atividade do atleta profissional, nada versa acerca da definição de empregador e empregado, devendo o

aplicador do Direito observar as definições constantes na CLT. Entretanto, como se constata após a leitura do art. 28 transcrito alhures, há a indicação de quem sejam os sujeitos de um vínculo trabalhista desportivo: o atleta e a entidade de prática desportiva (ZAINAGHI, 2015, p. 47).

2.3.1 O empregador – entidade de prática desportiva

Já foi visto que o conceito de empregador constante na CLT recebe duras críticas sendo, portanto, indubitavelmente melhor considerar-se empregador, de maneira geral, como aquele que possui empregados, assumindo os riscos da atividade econômica (ABAL, 2016, p. 27), seja ele pessoa física, jurídica ou mesmo um ente despersonalizado (BARROS, 2011, p. 294).

Atendo-se à leitura do artigo 28, já transcrito, percebe-se que há a identificação do empregador como sendo a entidade de prática desportiva. Desde logo, pode-se perceber a clara diferença constante entre o que preceitua a Lei Pelé e o modo como o texto celetista conceitua o empregador na medida em que, de acordo com Stroppa (2014, p. 10), a legislação brasileira tem o condão de proibir que o atleta profissional seja contratado, na condição de empregado, por pessoas físicas, exigindo que o contrato de trabalho desportivo seja firmado apenas com entidades de prática desportiva. O diploma legal impede, desta maneira, que a relação empregatícia desportiva resulte de ajuste com empresários ou agentes, coibindo, desta maneira, eventual exploração do jogador de futebol por pessoas que não respeitem o espírito que cerca as competições desportivas.

Por conta disso, somente poderá ser considerado empregador do atleta profissional uma pessoa jurídica que seja considerada entidade de prática desportiva por cumprir as formalidades previstas nos regramentos específicos – em especial o registro em uma Federação Estadual e na Confederação Brasileira de Futebol – CBF. Além disso, o clube que tenha o desiderato de participar de competições internacionais deve ainda cumprir o disposto nos regulamentos da CONMEBOL – no caso sul-americano – e da FIFA (ABAL, 2016, p. 27-28).

2.3.2 O empregado – atleta profissional de futebol

Deve-se pontuar, novamente, que o diploma legal que regulamenta a atividade do atleta profissional não define, de forma exata, quem é empregado em uma relação de trabalho desportiva, sendo necessário, portanto, que se observe aquilo que preceitua o artigo 3º da CLT (ZAINAGHI, 2015, p. 45).

Isto porque o artigo 28, supratranscrito, apenas versa acerca da atividade exercida pelo atleta profissional, mas não traz qualquer definição quanto ao atleta em si. Apesar desta omissão legal, deve-se entender como atleta aquele que pratica o desporto de rendimento – o que quer dizer que o pratica de forma profissional, mediante a assinatura de um contrato de trabalho desportivo. Os demais, sejam eles praticantes de atividades educacionais ou participativas, são considerados apenas desportistas (STROPPIA, 2014, p. 10).

Nesta esteira, vale ainda dizer que mesmo aqueles que dedicam-se à prática de atividades desportivas em caráter não profissional são, da mesma maneira, regidos pela Lei Pelé (ABAL, 2016, p. 26). Isto posto, ressalta-se que o próprio diploma normativo tratou de diferenciar as situações de prática do desporto de modo profissional ou não profissional, razão pela qual é possível que se afirme que todo atleta é um desportista, mas nem todo desportista é um atleta (MIGUEL, 2013, apud STROPPIA, 2014, p. 10).

Superada a diferenciação entre desportista e atleta, é necessário que se situe o atleta profissional de futebol como sendo o empregado em uma relação de trabalho desportivo. Ao examinar o artigo 3º do diploma celetista é possível, de acordo com Abal (2016, p. 29), que se observe a existência de requisitos para a caracterização do empregado em geral, mas que também estão presentes em uma relação de emprego entre entidade desportiva e o atleta profissional.

Ademais, é importante que se recorde o ensinamento de Delgado (2012, p. 399) no sentido de que o surgimento da relação de emprego passa, necessariamente, pela caracterização de certos requisitos que definem a figura do empregado. Tais elementos foram objeto de estudo do primeiro capítulo deste trabalho, quando ficou evidenciado que o empregado deve ser pessoa física que presta serviços de natureza não eventual, mediante salário, estando juridicamente subordinado ao seu empregador (BARROS, 2011, p. 207).

2.4 ELEMENTOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO DESPORTIVO

A assinatura do contrato de trabalho entre atleta e a entidade de prática desportiva – empregado e empregador, respectivamente – é o documento que dá origem à relação jurídica que estabelece direitos e deveres a ambos (SÁ FILHO, 2010, p. 125).

A partir do momento em que um clube contrata um atleta para defendê-lo em competições, tendo como um de seus objetivos auferir lucro mediante, dentre outros, a

arrecadação de bilheteria, patrocínios ou direitos de transmissão dos jogos, surge a relação empregatícia entre as partes contratantes (LOPES, 2013, p. 17).

Destarte, o contrato assinado é um negócio jurídico em que o empregado, pessoa física, obriga-se a prestar trabalho de natureza não eventual em proveito de outra pessoa, o empregador, mediante o pagamento de salário (SOUZA, 2014, p. 33-34), conforme inteligência do art. 3º da CLT.

2.4.1 Pessoaalidade do empregado pessoa física

Não havendo dúvida de que o contrato firmado entre os jogadores de futebol e os clubes configura uma típica relação de emprego, formatada pela CLT, e não obstante às características inerentes à atividade, não há equívoco também acerca do fato de que o atleta é um empregado do clube que o contrata, estando presente o requisito da pessoaalidade (BASTOS, 2012, p. 10).

A primeira coisa a se observar é que o empregado, nas relações desportivas trabalhistas de futebol, será sempre uma pessoa física, que deverá executar as suas atividades pessoalmente. O caráter *intuitu personae*, na relação de emprego travada entre atleta e entidade desportiva, assume uma intensidade ainda maior do que ocorre nas relações de trabalho em geral, principalmente porque a prestação de serviços é realizada através de valores inerentes ao empregado, como a criatividade e o talento (OLIVEIRA, 2009, p. 50).

Destarte, é papel do Direito reconhecer a situação de compromisso pessoal do atleta, seu empenho e grau de diligência. Ademais, há outros fatores que podem influenciar na execução do trabalho, como a sutileza em sua prestação, que acaba por se estender ao público e também aos próprios colegas. Desta forma, a menor falha de execução de um empregado é capaz de prejudicar, inclusive, a prestação pessoal dos demais participantes (BARROS, 2005, apud OLIVEIRA, 2009, p. 50).

2.4.2 Onerosidade

Assim como ocorre com os empregados em geral, a onerosidade diz respeito à contraprestação salarial, representando a vantagem que o atleta auferir pela execução do seu trabalho (VOGEL NETO, 2004, p. 964). É importante que se observe que, a despeito de no artigo 3º da CLT haver referência ao salário, é a remuneração que se afigura como elemento caracterizador da onerosidade. Isto porque dá-se à retribuição financeira um caráter mais abrangente do que apenas o salário (ZAINAGHI, 2015, p. 45).

Destarte, a título de contraprestação pelo trabalho prestado, o atleta tem direito ao salário, que compõe-se de parcela básica, gratificações, prêmios e demais verbas de natureza retributiva, pagas diretamente pelo empregador. Pode-se dizer, desta maneira, que a remuneração do jogador de futebol é composta por uma parte fixa, consistente no salário mensal, somada a uma parte variável, que abrange as gratificações, os prêmios e demais parcelas proporcionadas pelo contrato (BELMONTE, 2010, p. 85).

Existem dois títulos pagos comumente aos jogadores de futebol, possuindo natureza salarial, que merecem destaque. O primeiro deles é a parcela denominada “bicho” que, de acordo com Veiga e Sousa (2014, p. 163), “revela um incentivo concedido ao atleta face ao alcance de uma condição previamente estabelecida, uma vitória, um campeonato ou até mesmo uma derrota ou empate”.

A segunda parcela destacada, denominada “luvas”, possui um caráter de complemento da remuneração, sendo fixadas de acordo com o passado do atleta, eis que tem o condão de remunerar o atleta de acordo com a sua capacidade técnica, ou seja, remunera na medida da exata capacidade do jogador (ZAINAGHI, 2015, p. 61).

Vale ainda asseverar que, também consoante Zainaghi (2015, p. 54), nos casos em que a entidade de prática desportiva atrasa o pagamento salarial dos jogadores de futebol por, no mínimo, três meses, é possível que o empregado pleiteie a rescisão indireta do contrato de trabalho, ficando livre para se transferir para qualquer outra entidade de prática desportiva.

Percebe-se, portanto, que a prestação de labor pelo atleta profissional de futebol sem fins remuneratórios acaba por descaracterizar a figura da relação empregatícia, podendo, neste caso, dar origem a diferentes figuras, quais sejam: o desportista educacional – que, em geral, pratica o desporto nas instituições de ensino; o desportista de participação – que pratica o esporte voluntariamente com o fito de promover a integração social, promoção da saúde e educação; e, por fim, do desportista de rendimento na modalidade amadora – praticando o desporto com liberdade de prática, mas sem qualquer forma de remuneração ou percepção de incentivos materiais (OLIVEIRA, 2009, p. 50-51).

2.4.3 Não eventualidade

O desenvolvimento de atividade desportiva por um atleta profissional de futebol deve se dar de modo não eventual, ou seja, deve ser habitual e regular, não restando efetivada apenas episodicamente (VOGEL NETO, 2004, p. 964).

Existem divergências doutrinárias acerca do entendimento de tal princípio. Há quem entenda que, mesmo estando subordinado ao clube, obedecendo às determinações do técnico, o atleta que joga apenas uma partida não poderia ser considerado como empregado da entidade desportiva. Desta forma, a participação reiterada nas partidas seria requisito fundamental para a caracterização de tal elemento (ZAINAGHI, 2015, p. 45).

Nesta esteira, a condição substancial para a caracterização da não eventualidade se daria com a

prática continuada do futebol, por parte do atleta, afastando-se a possibilidade de participação eventual quem embora remunerada, não configure um contrato, ainda que o jogador se apresente, de forma intermitente, num prazo mínimo de três meses (...). A subordinação 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 (CÂNDIA, 1987, apud ZAINAGHI, 2015, p. 45).

Todavia, há doutrinadores que entendem de forma diferente. Para Abal (2016, p. 29) a contratação de atleta profissional que atua em todos os diversos aspectos que envolvem a relação desportiva – como treinos, concentração, dentre outros – são de suma importância para a configuração do vínculo empregatício. Desde logo, não deve ser observada somente a participação do jogador em partidas pelo clube, mas sim o seu comportamento em todos os aspectos da efetiva prestação de serviços tendo em vista o princípio da primazia da realidade.

2.4.4 Subordinação jurídica

A subordinação diz respeito à dependência, revelando-se pela sujeição do atleta a ordens, programações e determinações do clube, sejam elas emanadas dos dirigentes ou seus prepostos – particularmente do técnico e demais membros da comissão técnica (ZAINAGHI, 2015, p. 45).

Nos contratos de trabalho dos atletas profissionais de futebol, a subordinação jurídica é mais ampla, de forma a se estender para além da atividade esportiva – como treinos, concentrações e excursões. Isto porque abrange, também, aspectos pessoais, como por exemplo o controle de peso, horas de sono e alimentação, ou mesmo aspectos íntimos, como o comportamento sexual (BARROS, 2003, apud OLIVEIRA, 2009, p. 53).

Configura-se, portanto, nos contratos de trabalho desportivo dos jogadores profissionais de futebol, uma forma de subordinação ainda mais intensa do que a que caracteriza a relação empregatícia comum, eis que abrange a amarra adicional conferida pelo vínculo desportivo e também a necessidade de preservação de condições físicas ideais do atleta. Sobre este último, pode-se citar como exemplo os períodos em que o atleta fica concentrado antes de uma partida, em que o empregador exerce o máximo poder de controle e de fiscalização (FARIA 2015, p. 4).

Até por conta desta maior intensidade, os atos de insubordinação de um atleta profissional podem produzir consequências deveras mais gravosas do que aquelas que são praticadas pelos empregados em geral, uma vez que a prática desportiva é um espetáculo de produção coletiva – por exemplo, um atleta que fica suspenso das partidas por conta de insubordinação, traz prejuízos não apenas a si próprio, mas também ao clube e aos torcedores que desembolsam significativas somas para assistir às partidas (OLIVEIRA, 2009, p. 53).

2.5 A DIFERENCIAÇÃO ENTRE O VÍNCULO TRABALHISTA E VÍNCULO DESPORTIVO

É importante que se destaque, também, a diferenciação existente entre o vínculo desportivo e o vínculo trabalhista. E, para isso, se faz necessário primeiro fazer rápida explanação acerca do instituto do “passe”, que será abordado com maior profundidade em tópico próprio.

Conforme se extrai da inteligência do artigo 11, da Lei nº 6.354/76, o passe era conceituado como a importância devida por um empregador a outro, quando este cedia um atleta durante a vigência do contrato ou mesmo após o seu término, tendo como objetivo a reparação dos investimentos efetuados na formação do atleta que ensejou a transação (VEIGA; SOUSA, 2014, p. 168).

Como o “passe” se perfazia com o primeiro registro do atleta na federação desportiva mais a realização de sua inscrição, ou com a sua compra seguida de registro na federação, pode-se dizer que tal instituto representava, então, o vínculo desportivo existente entre atleta e entidade desportiva. Este vínculo era totalmente independente do vínculo empregatício, perdurando inclusive após a extinção do contrato de trabalho, o que acarretava plenos poderes ao empregador para manter ou negociar a condição federativa de jogo do seu atleta. Isso acabava por gerar a coisificação do atleta profissional, tolhendo sua liberdade profissional (RAMOS, 2014, p. 13-14).

Por conta disto, diversos jogadores lutavam pela extinção do “passe”, eis que se enxergavam praticamente como escravos, acorrentados aos clubes e sendo tratados como mercadoria. Isso era visto principalmente quando o contrato de trabalho se extinguia, mas o “passe” do jogador permanecia como propriedade do clube, permanecendo o jogador vinculado ao ex-empregador enquanto o valor de seu “passe” não fosse pago (VEIGA; SOUSA, 2014, p. 169).

Com a edição da Lei Pelé e, posteriormente, da Lei nº 12.395/11, o artigo 28, § 5º, passou a preceituar o seguinte:

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

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

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

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

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

V - com a dispensa imotivada do atleta.

Com a edição de tais diplomas normativos houve a extinção do instituto do “passe”, entretanto o vínculo desportivo não deixou de existir. Pela redação do artigo supratranscrito, fica claro que, uma vez rompido o vínculo trabalhista ou empregatício, levando-se em consideração as hipóteses legais, rompe-se também o vínculo desportivo que se perfazia entre atleta e entidade empregadora (ABAL, 2016, p. 40-41).

Resta evidente a diferenciação daquilo que ocorria durante a vigência do “passe”, eis que, consoante Muoio (2012, p. 64), atualmente o vínculo desportivo possui natureza acessória ao contrato de trabalho, estando a ele diretamente ligado e, portanto, extinguindo-se com o final do pacto laboral.

A total independência entre o vínculo trabalhista e o vínculo desportivo se mostra já no momento em que se percebe que o vínculo trabalhista se constitui com a pactuação válida do contrato de trabalho desportivo; o vínculo desportivo, por sua vez, só se perfaz com o registro

deste contrato nos Departamentos de Registro e Transferências de atletas (DRTs) das entidades de administração de desporto (RAMOS, 2014, p. 12).

Apesar de representar evolução legislativa, é importante que se perceba que o atual entendimento do vínculo desportivo ainda acarreta uma circunstância *sui generis* para o atleta, uma vez que, diferentemente dos demais trabalhadores, os jogadores profissionais dependem de prévia obtenção de atestado liberatório – documento emitido pelo clube permitindo a inscrição do atleta por outra equipe – para se desfazerem do vínculo desportivo, o que os torna bastante vulneráveis nesta relação empregatícia (FARIA, 2015, p. 4).

2.6 ASPECTOS PECULIARES DA RELAÇÃO DE EMPREGO DESPORTIVA

O indivíduo que preenche os requisitos técnicos para o exercício da profissão que ele livremente escolher tem o direito, constitucionalmente garantido, de trabalhar em qualquer atividade lícita. Em que pese o direito ao trabalho seja um direito fundamental, ele pode sofrer determinadas limitações em razão da especificidade do trabalho desenvolvido – é o que ocorre, por exemplo, com a prática desportiva profissional que, por se tratar de um vínculo especial, deve contar com certas formalidades (VEIGA; SOUSA, 2015, p. 100 e 102).

Para facilitar a explanação a que se pretende o presente tópico, e para que não seja preciso citar diversas vezes as mesmas normas legais – eis que um mesmo artigo poderá ser analisado em mais de um tópico -, é necessário que se transcrevam abaixo alguns dispositivos constantes na Lei Pelé, alterada pela Lei nº 12.395/11. Tais artigos assim preceituam:

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.

[...]

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

[...]

VI - jornada de trabalho desportiva normal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

[...]

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

Passar-se-á, agora, à análise pormenorizada de algumas das peculiaridades existentes na relação de trabalho desportiva.

2.6.1 Obrigatoriedade de um contrato formal

Já foi visto em tópico próprio que os contratos de trabalho regidos pela CLT, em geral, são meramente consensuais, ou seja, não há a exigência de forma escrita para que tenham validade, podendo serem celebrados inclusive de forma tácita. Contudo, tal regra não se aplica aos contratos de trabalho do atleta profissional de futebol, eis que este é solene, nos termos dos artigos 28 e 30 da Lei nº 9.515/98 (OLIVEIRA, 2009, p. 58), alterada pela Lei nº 12.395/11.

Ao se observar atentamente cada um dos dispositivos normativos, percebe-se que existe a impossibilidade de celebração de um contrato verbal, eis que há a necessidade de se demonstrar as especificidades e formalidades existentes nesta modalidade de contratação (VEIGA; SOUSA, 2014, p. 103).

Quando foram abordadas as diferenciações entre o vínculo trabalhista e vínculo desportivo, evidenciou-se o fato de que, de acordo com Abal (2016, p. 32), o vínculo desportivo só se perfaz a partir do momento em que o contrato especial de trabalho desportivo é registrado na entidade de administração de desporto. Diferencia-se, assim, a “condição legal” do atleta, que se dá quando há a assinatura do contrato de trabalho, da “condição de jogo”, que só é alcançada quando da confirmação do registro do atleta na Confederação Brasileira de Futebol - CBF.

A exigência de contar expressamente com certos dispositivos e, consoante Zainaghi (2015, p. 46), a necessidade de se registrar o contrato de trabalho desportivo nas confederações respectivas, revelam a impossibilidade da pactuação de um contrato verbal. Todavia, os

princípios aplicáveis ao Direito do Trabalho impedem que se adote a tese de que, se o contrato não for formalizado por escrito, o pacto não exista. Isto posto, ainda que um clube contrate um atleta apenas verbalmente, o vínculo desportivo pode até inexistir; contudo, estando presentes os requisitos de uma relação de emprego, é cogente que se reconheça a existência do contrato de trabalho.

2.6.2 A impossibilidade de mais de um emprego de forma concomitante

O trabalhador comum pode ter mais de um emprego de forma simultânea, ou seja, pode ter mais de um empregador, desde que não haja incompatibilidade de horários ou que se trate de alguma atividade que impeça tal fato. O jogador de futebol, contudo, não goza desta possibilidade, sendo que na relação empregatícia desportiva a exclusividade é a regra. Isto se deve principalmente ao fato de que o jogador de futebol precisa ter uma identidade com o clube que defende. Mas, além disso, a jornada de trabalho do atleta também apresenta peculiaridades, eis que existem períodos de concentração necessários, impossibilitando a vinculação com mais de um clube (VEIGA; SOUSA, 2014, p. 103).

2.6.3 A jornada de trabalho

A Lei nº 12.395/11, ao alterar a Lei Pelé, acrescentou a disposição constante no §4º, VI, passando a dispor que a jornada normal de um desportista terá 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Em que pese a legislação tenha limitado a duração semanal, nada dispôs acerca do limite diário de labor (VEIGA; SOUSA, 2014, p. 114).

Por conta da não observação do limite diário, de acordo com Zainaghi (2015, p. 73), impõe-se aplicar o limite constitucional, que está previsto no art. 7º, XIII, da Constituição Federal, que assim preceitua:

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

[...]

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

Consoante ensinamento de Oliveira (2009, p. 75), a limitação da jornada de trabalho dos trabalhadores em geral está prevista no texto constitucional e, por isso, ampara a qualquer trabalhador, a não ser aqueles que estejam expressamente excluídos deste regime. Infere-se do que foi exposto que isso não ocorre com os atletas profissionais de futebol, eis que a legislação que regulamenta a profissão não possui previsão acerca da exclusão dos jogadores de tal regime.

2.6.3.1 As horas extras, as viagens, os períodos de concentração e os intervalos entre as partidas

De início, vale dizer que a CLT, por força do que preceitua o art. 71, § 4º, em consonância com o que dispõe o texto constitucional, em seu art. 7º, XVI, estabelecem que o trabalho extraordinário será remunerado em, no mínimo, cinquenta por cento da hora normal. Tal preceito tem plena aplicação aos casos dos atletas profissionais de futebol, uma vez que tais normas não são incompatíveis com a legislação especial (ZAINAGHI, 2015, p. 86-87).

Entretanto, mister se faz observar que o período em que o atleta encontra-se viajando com o fito de representar ou defender o clube nas competições desportivas faz parte do contrato de trabalho e, sendo uma característica da profissão, não pode ser considerado como hora extra (VEIGA; SOUSA, 2014, p. 115).

Ainda tratando da participação dos jogadores de futebol em partidas, a legislação especial silencia no que diz respeito ao intervalo mínimo que deve existir entre uma partida e outra. Por conta disto, o Regulamento Geral das Competições da CBF, em seu art. 25, determina que haja o intervalo mínimo de sessenta horas entre dois jogos. Todavia, há de se ressaltar que, em que pese haja o impedimento para disputar partidas, o atleta deve cumprir as demais disposições contratuais (ZAINAGHI, 2015, p. 76).

Prosseguindo com a análise sobre o pagamento de horas extras, tem-se que tal verba também não é devida em consequência do período de concentração, que pode ser definido como o tempo à disposição do empregador, sendo obrigação inerente ao contrato de trabalho imposta ao atleta. Consiste, assim, na permanência do atleta em um local determinado pelo clube antes da realização de determinada partida (VEIGA; SOUSA, 2014, p. 118).

Segundo Melo Filho (2011, p. 201), a concentração tem a finalidade de resguardar a saúde física e integridade psicológica dos atletas no período antecedente às competições e, sendo inerente ao contrato de trabalho desportivo, também não representa horas de prontidão ou sobreaviso. Todavia, imperioso se faz ressaltar que tal período não pode exceder a três dias.

2.6.4 Horário noturno

Juridicamente falando, o trabalho noturno urbano é aquele realizado após às 22 horas, terminando às 05 horas do dia seguinte. A CLT preceitua a redução da hora noturna, sendo computada como 52 minutos e 30 segundos, segundo inteligência do § 1º, artigo 73, da CLT. Todavia, esta redução não ocorre para os jogadores profissionais de futebol, visto que a Lei Pelé afirma que as disposições celetistas são aplicáveis somente quando não houver incompatibilidades – a Lei Pelé resta silente quanto ao adicional noturno, mas as peculiaridades da profissão levam a crer que o adicional não incidiria nas relações de emprego desportivas. Há, sim, partidas que são disputadas adentrando o horário noturno, todavia o adicional previsto pelo texto celetista não se aplica ao jogador de futebol (ZAINAGHI, 2015, p. 84-85).

2.6.5 A exigência da celebração de um contrato firmado por prazo determinado

Conforme já abordado alhures, sabe-se que, em regra, os contratos de trabalho devem ser pactuados sem um prazo final fixado previamente, ou seja, devem possuir prazo indeterminado, muito por conta da proteção recebida pelo trabalhador, eis que é deveras mais proveitoso que a relação de emprego seja de longa duração. As possibilidades de fixação de contratos com prazo determinado são, então, limitadas, havendo a exigência de previsão legal para sua pactuação (ABAL, 2016, p. 39).

Isto posto, o artigo 30 da Lei Pelé, anteriormente transcrito, determina que o contrato de trabalho seja pactuado com prazo nunca inferior a três meses, e nunca superior a cinco anos. O estabelecimento de um prazo mínimo prende-se à garantia dada ao atleta para que ele possa demonstrar sua técnica, seja nos treinos ou nas partidas. Já a determinação do prazo máximo serve como uma garantia de que o atleta profissional continuará trabalhando para a entidade desportiva, e não transfira-se rapidamente para um clube economicamente mais forte, que tenha condições de lhe pagar maiores quantias (ZAINAGHI, 2015, p. 49).

Todavia, impende gizar ainda que a determinação de um prazo contratual é, sobretudo, uma conquista social do praticante desportivo profissional visto que, com a expiração do prazo contratual, o atleta ficaria livre para negociar um novo contrato de trabalho com clube diverso (STROPPIA, 2014, p. 11). Destaca-se, ainda, a já examinada natureza acessória do vínculo desportivo, sendo que este dissolve-se a partir do momento em que extingue-se o contrato de trabalho desportivo, não persistindo qualquer vínculo entre jogador e clube (ABAL, 2016, p. 40-41).

É importante que se observe que, em contrapartida a esta liberdade, caso o atleta deseje se transferir para outro clube antes do término contratual, deverá pagar uma indenização (ZAINAGHI, 2015, p. 49), que será objeto de estudo em tópico próprio.

Destaca-se, então, que não se está diante de um contrato pensado tão somente em garantir a liberdade do trabalhador, mas também de instituir uma contrapartida para esta aparente liberdade na medida em que oferece-se a temporalidade como moeda de troca da limitação da legitimidade de livre demissão do atleta profissional (STROPPIA, 2014, p. 12).

2.6.6 Rescisão antecipada do contrato de trabalho - a obrigatoriedade de previsão das cláusulas indenizatória desportiva e compensatória desportiva

A Lei nº 9.615/98, em seu artigo 28, § 5º, trata das hipóteses de dissolução do vínculo empregatício nas seguintes hipóteses:

- I - com o término da vigência do contrato ou o seu distrato;
- II - com o pagamento da cláusula indenizatória desportiva ou da cláusula compensatória desportiva;
- III - com a rescisão decorrente do inadimplemento salarial, de responsabilidade da entidade de prática desportiva empregadora, nos termos desta Lei;
- IV - com a rescisão indireta, nas demais hipóteses previstas na legislação trabalhista; e
- V - com a dispensa imotivada do atleta

Para o que pretende o presente estudo, é necessário que se dê o devido destaque aos incisos II a V acima transcritos. Percebe-se que o contrato de trabalho restará extinto antes do atingimento do prazo pré-estabelecido quando houver o pagamento da cláusula indenizatória desportiva ou da cláusula compensatória desportiva, além das hipóteses de rescisão indireta e dispensa imotivada. O artigo 28 ainda preceitua que:

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

§ 1º O valor da cláusula indenizatória desportiva a que se refere o inciso I do caput deste artigo será livremente pactuado pelas partes e expressamente quantificado no instrumento contratual

I - até o limite máximo de 2.000 (duas mil) vezes o valor médio do salário contratual, para as transferências nacionais; e

II - sem qualquer limitação, para as transferências internacionais.

§ 2º São solidariamente responsáveis pelo pagamento da cláusula indenizatória desportiva de que trata o inciso I do caput deste artigo o atleta e a nova entidade de prática desportiva empregadora.

[...]

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

Assim, de acordo com Abal (2016, p. 33-34), o artigo 28, em seus incisos I e II, determina a obrigatoriedade de os contratos de trabalho desportivo contarem com as cláusulas compensatória desportiva e indenizatória desportiva. Destarte, é cogente que, nos contratos de trabalho firmados por atletas profissionais de futebol e entidades de prática desportiva, haja a previsão de uma cláusula que será devida pelo atleta ao clube no caso de rescisão antecipada do contrato de trabalho – cláusula indenizatória desportiva -, bem como a previsão de uma cláusula devida pelo clube ao atleta, também quando da ocorrência de rescisão antecipada e imotivada – a cláusula compensatória desportiva.

Já os parágrafos 2º e 3º estabelecem os valores a serem respeitados quando da previsão das aludidas cláusulas. Segundo Zainaghi (2015, p. 56 e 58) na prática os contratantes cometem alguns equívocos. Isto porque, ao preverem os valores das multas, as partes acabam por estabelecer o seu valor em reais, equivalente ao valor do salário do atleta no momento de sua contratação, o que acaba por não considerar, no momento da rescisão contratual, todos os reajustes sofridos pelo contrato até a sua extinção. Ademais, quando da definição o valor da cláusula indenizatória, o correto seria considerar o número de salários (até duas mil vezes), eis que o indexador será a média dos salários recebidos.

A análise da obrigatoriedade de previsão de tais cláusulas no contrato de trabalho especial desportivo do atleta profissional será objeto de estudo do próximo capítulo, que se debruçará ainda mais especificamente sobre aplicação de tais cláusulas e dos limites de valores a serem estabelecidos para cada uma delas.

3. ANÁLISE DA APLICAÇÃO DAS CLÁUSULAS INDENIZATÓRIA DESPORTIVA E CLÁUSULA COMPENSATÓRIA DESPORTIVA

3.1 HISTÓRICO LEGISLATIVO – DO INSTITUTO DO “PASSE” ATÉ A CRIAÇÃO DAS CLÁUSULAS INDENIZATÓRIA DESPORTIVA E COMPENSATÓRIA DESPORTIVA

3.1.1 O instituto do “passe”

De início, é importante ressaltar que, em que pese o instituto do “passe” não mais vigore no ordenamento jurídico pátrio, seu estudo é de extrema importância visto que é indispensável para que se compreenda quais os fundamentos que nortearam a criação das cláusulas compensatória desportiva e indenizatória desportiva. Desse modo, pode-se asseverar que o “passe” foi o elemento propulsor das alterações legislativas no ramo desportivo, permeadas pelo intenso debate entre atletas e clubes (VEIGA, 2014, p. 167).

O “passe” era concebido, em sua essência, desde os primórdios do futebol profissional, como a quantia paga por um clube a outro quando da transferência de um jogador dentre eles, tendo sido previsto pela primeira vez pelo Decreto nº 53.820/64 (CAMPOS; MONTEIRO, 2015, p. 6). Dentre outras coisas, tal diploma dispunha acerca do direito do atleta a 15% do valor fixado pelo seu “passe” (BRAGA, 2010, p. 149), conforme se constata do artigo 2º, transcrito abaixo:

Art. 2º Na cessão de atleta profissional de futebol, a associação desportiva empregadora cedente poderá exigir da associação desportiva cessionária o pagamento de uma indenização ou “passe”, estipulado na forma das normas desportivas internacionais, dentro dos limites e nas condições que venham a ser estabelecidas pelo Conselho Nacional de Desportos.

§ 1º O preço da indenização ou “passe” não será objeto de qualquer limitação, quando se tratar de cessão de atleta profissional de futebol para associação desportiva sediada no estrangeiro.

§ 2º O atleta profissional cedido terá direito a 15% (quinze por cento) do preço da indenização ou “passe”, devidos e pagos pela associação desportiva cedente.

Para que se conceba quais motivos ensejaram a criação do instituto, é preciso que se destaque o assédio que os jogadores e clubes brasileiros sofriam por parte de clubes europeus, com propostas generosas e ambiente mais profissionalizado - como por exemplo o episódio

ocorrido com os jogadores do Vasco da Gama, Negro Fausto e Mulato Jaguaré, que após amistoso contra o Barcelona, em 1931, não retornaram ao Brasil. Era preciso, então, que fosse criado um mecanismo para garantir a manutenção do futebol brasileiro, abrangendo uma compensação financeira pela transação dos jogadores e tratando da perenidade da atividade de formação dos atletas (VEIGA; SOUSA, 2014, p. 167).

Em que pese o instituto tenha sido previsto pelo Decreto nº 53.820/64, foi apenas em 1976 que a Lei nº 6.354, também conhecida como “Lei do Passe”, foi editada. Consoante Vogel Neto (2004, p. 964), tal diploma normativo dispunha sobre as relações de trabalho em âmbito desportivo, atribuindo às entidades empregadoras o direito de não liberarem seus atletas profissionais de futebol antes de receberem uma indenização paga pelo clube para o qual o atleta estivesse se transferindo – era esta indenização que correspondia ao “passe” do atleta profissional de futebol.

O artigo 11 da “Lei do Passe” assim dispunha:

Art. 11: Entende-se por passe a importância devida por um empregador a outro, pela cessão do atleta durante a vigência do contrato ou depois de seu término, observadas as normas desportivas pertinentes.

Destarte, o “passe” poderia, então, ser definido como a importância que era devida por um empregador a outro quando houvesse a desvinculação do atleta da associação desportiva para quem prestava serviços (MARTINS, 2000, p. 145). Em outras palavras, o passe era o instrumento que permitia a contratação do atleta por empregador diverso, depois que fosse comprovada a desvinculação do empregado da associação desportiva para a qual vinha prestando serviços (BARROS, 1999, p. 14).

Vale dizer, ainda, que o artigo supratranscrito preceitua a exigência do pagamento do passe mesmo depois do término da vigência do contrato de trabalho, sendo que tal instituto tinha o condão de reparar os investimentos efetuados da formação do atleta partícipe da transação (VEIGA; SOUSA, 2014, p. 168).

O “passe” era, portanto, um instituto jurídico que representava o vínculo desportivo existente entre atleta e clube – sendo totalmente independente do vínculo empregatício, eis que perdurava mesmo após a extinção do contrato de trabalho. Vale dizer que ele se perfazia apenas após a primeira inscrição mais o registro do atleta na federação desportiva, ou com a sua compra seguida de registro na federação, concedendo, desta maneira, direitos de permanência, preferência ou transferência do jogador ao seu clube, tendo o seu valor fixado no próprio contrato de trabalho desportivo (RAMOS, 2014, p. 13-14).

Conforme ensinamento de Belmonte (2010, p. 87), o atleta somente adquiria passe livre ao fim do contrato quando atingisse 32 (trinta e dois) anos de idade, tendo prestado dez anos de serviço efetivo ao seu último empregador. É o que se extrai da inteligência do artigo 26 da Lei do Passe, que assim dispõe:

Art. 26: Terá passe livre, ao fim do contrato, o atleta que, ao atingir 32 (trinta e dois) anos de idade, tiver prestado 10 (dez) anos de serviço efetivo ao seu último empregador.

Após o que foi exposto, percebe-se que o jogador acabava representando uma mercadoria, que podia ser emprestada, comprada e vendida (MARTINS, 2000, p. 145). Ademais, tal instituto poderia representar uma espécie de escravidão – uma violação à liberdade de trabalhar e contratar – visto que o jogador, mesmo após cumprir fielmente um contrato por prazo determinado, quase nunca podia exigir o atestado liberatório após a sua extinção normal (BARROS, 1999, p. 14).

Passaram, então, a haver inúmeros debates. De um lado os clubes buscavam a manutenção do instituto, enxergando em uma possível extinção do “passe” o fim das agremiações e do próprio futebol, visto que os clubes não mais investiriam na formação de novos atletas (CAMPOS; MONTEIRO, 2015, p. 10).

De outro lado, os jogadores bradavam serem escravos pois, como já visto, acreditavam serem tratados como mercadoria, principalmente diante da manutenção do vínculo desportivo mesmo após o fim do vínculo trabalhista. O jogador estava à mercê das deliberações soberanas do empregador, que podia decidir a respeito dele como decidia a respeito das demais coisas de sua propriedade (VEIGA; SOUSA, 2014, p. 169).

3.1.2 O caso Bosman e a extinção do “passe”

Faz-se preciso notar que o caso Bosman, que aboliu o sistema do “passe” na Europa em 1990, acabou por ter forte influência na legislação pátria (VEIGA; SOUSA, 2014, p. 170). Isto porque Jean Marc Bosman, jogador de futebol belga, parece ter sido uma espécie de “libertador” dos jogadores de futebol (CAMPOS; MONTEIRO, 2015, p. 12).

O atleta belga jogava desde 1988 pelo *Royal Club Liégeois SA* (RCL), clube que disputava a primeira divisão do seu país, tendo assinado contrato que se expirava em 30 de junho de 1990. Em 21 de abril deste mesmo ano, o RCL ofereceu ao jogador a renovação contratual por mais uma temporada – entretanto, o novo vínculo representaria uma redução

significativa em seus vencimentos. Bosman, ao não concordar com a proposta feita, foi inscrito em uma lista de jogadores transferíveis. O atleta, então, iniciou tratativas com o Dunquerque, clube da segunda divisão francesa, culminando no fechamento de um contrato entre as partes (CARLEZZO, 2009, p. 1-2).

Todavia, no intuito de barrar a saída do jogador, o clube belga fixou o valor do passe para a sua liberação em € 600.000 (seiscentos mil euros) – mesmo após o contrato de trabalho já estar extinto. A alta monta acabou por frustrar a transação, o que fez com que o jogador, inconformado, movesse ação contra seu ex-clube perante a justiça belga, que acabou por decidir favoravelmente ao atleta. Após esgotadas todas as instâncias recursais naquele país, o caso foi levado ao Tribunal de Justiça da União Europeia (BASTOS, 2012, p. 12).

A Corte europeia teve de enfrentar, dentre outras, indagação no sentido de ser ou não proibido que um clube de futebol pudesse exigir o pagamento de um montante em dinheiro quando um novo clube desejasse contratar um de seus jogadores, mesmo que o contrato tivesse chegado ao seu termo. Diante de tal inquirição, a Corte entendeu que a necessidade do pagamento de tal compensação financeira estava afetando as possibilidades de o jogador encontrar um novo clube empregador e, então, deveria haver a desnecessidade do pagamento de indenização de um clube a outro quando o contrato do jogador já tivesse terminado (CARLEZZO, 2009, p. 3).

Pode-se dizer que, na prática, a decisão da Corte acabou por extinguir o “passe” nas relações travadas entre atletas e clubes europeus, representando a efetiva libertação dos jogadores de futebol (CAMPOS; MONTEIRO, 2015, p. 12). Destarte, o precedente judicial passou a assegurar que os atletas europeus tivessem o direito de negociar livremente todos os termos de seu contrato de trabalho, garantindo a sua liberdade profissional (BASTOS, 2012, p. 12).

Em suma, a partir daquele momento, quando os contratos de jogadores cidadãos de um dos Estados-membros da União Europeia chegava ao fim, o antigo clube não podia mais impedir que o atleta assinasse um novo contrato com clube diverso mediante a exigência de uma compensação financeira pela transferência – a decisão acabou por desagradar clubes e federações, mas mesmo assim passou a ser observada nas negociações a partir de então (CARLEZZO, 2009, p. 3).

Não se pode olvidar que o acontecimento em terras europeias mostrou-se como importante motivador da extinção do “passe” no Brasil (CAMPOS; MONTEIRO, 2015, p. 12-13), ainda que tais argumentos não tenham sido suficientes para que tal instituto fosse extinto já com o advento da Lei nº 8.672/93 – conhecida como Lei Zico (VEIGA; SOUSA, 2014, p.

170). Isto porque este diploma legal apenas estabeleceu regras gerais sobre desporto, todavia fixou exíguas regras no que tange ao contrato do atleta profissional, não tendo revogado a Lei nº 6.354/76, que ainda era aplicada aos contratos dos atletas de futebol (DELGADO, M; DELGADO, G, 2013, p. 22-23).

Destarte, ainda persistia vigendo a Lei do Passe, que tinha como principal objetivo vincular o atleta profissional ao clube empregador. Assim, o atleta ainda permanecia “amarrado” ao clube, sem a possibilidade de transferir-se sem a anuência do empregador mesmo após o encerramento do contrato. Tal conjuntura acabava por impossibilitar o livre exercício do trabalho, o que ia frontalmente de encontro aos preceitos constitucionais de 1988 (BRAGA, 2010, p. 150).

Entretanto, é cogente observar que o caso Bosman influenciou o ordenamento jurídico pátrio que, com o advento da Lei 9.615/98 – a Lei Pelé –, além de ter instituído normas gerais sobre o desporto, extinguiu o regime do “passe” em solo tupiniquim. Todavia, tal diploma normativo também mostrou um viés altamente regulatório, trazendo uma série de requisitos e formalidades que tinham o objetivo de preservar as vontades dos interessados – como por exemplo a necessidade da observação da Cláusula Penal nos contratos de trabalho desportivo, e a afirmação de que o vínculo desportivo possuía natureza acessória ao vínculo trabalhista (BASTOS, 2012, p. 13).

3.1.3 O advento da Cláusula Penal

O texto original da Lei Pelé, em seu artigo 28, assim dispunha:

Art. 28. A atividade do atleta profissional, de todas as modalidades desportivas, é caracterizada por remuneração pactuada em contrato formal de trabalho firmado com entidade de prática desportiva, pessoa jurídica de direito privado, que deverá conter, obrigatoriamente, cláusula penal para as hipóteses de descumprimento, rompimento ou rescisão unilateral.

[...]

§ 2º O vínculo desportivo do atleta com a entidade contratante tem natureza acessória ao respectivo vínculo empregatício, dissolvendo-se, para todos os efeitos legais, com o término da vigência do contrato de trabalho.

Percebe-se, conforme supradito, que a Lei Pelé passou a preceituar que, a partir da extinção do “passe”, o vínculo desportivo do atleta com a entidade contratante passou a estar subordinado ao vínculo empregatício, diluindo-se, para todos os efeitos legais, quando o

contrato de trabalho fosse extinto. Nestas condições, terminado o contrato de trabalho, ficava o jogador liberado das obrigações assumidas perante o clube em que atuava, independentemente de qualquer indenização (VOGEL NETO, 2004, p. 965).

Todavia, o fim do “passe” não foi capaz de dirimir o embate entre os atletas e clubes brasileiros. Isto porque, dentre as diversas mudanças introduzidas, o artigo 96 da própria Lei Pelé estabelecia que a revogação dos artigos da Lei do Passe somente seria implementada a partir da vigência do § 2º de seu artigo 28. Por sua vez, a Lei nº 9.981/2000 previa, em seu artigo 93, que o § 2º, do artigo 28, da Lei Pelé, somente produziria efeitos jurídicos a partir de 26 de março de 2001 – dia em que o “passe livre” passaria efetivamente a vigorar. O mesmo diploma legal estabeleceu também o limite do valor da cláusula penal, sendo de cem vezes o montante da remuneração anual pactuada (VEIGA; SOUSA, 2014, p. 174-175).

Todavia, antes do dia 26 de março, fora editada a Medida Provisória nº 2.141/2001, reafirmando a extinção do “passe”, porém garantindo certos direitos às entidades de prática desportiva. Tal diploma acabou sendo revogado em 2003, pela Lei nº 10.672, que seguiu a mesma diretriz quanto à diferenciação entre os vínculos trabalhista e desportivo, trazendo ainda nova redação ao artigo 28 da Lei nº 9.615/98 (VOGEL NETO, 2004, p. 965), que passou a possuir a seguinte redação:

Art. 28. A atividade do atleta profissional, de todas as modalidades desportivas, é caracterizada por remuneração pactuada em contrato formal de trabalho firmado com entidade de prática desportiva, pessoa jurídica de direito privado, que deverá conter, obrigatoriamente, cláusula penal para as hipóteses de descumprimento, rompimento ou rescisão unilateral.

[...]

§ 2º O vínculo desportivo do atleta com a entidade desportiva contratante tem natureza acessória ao respectivo vínculo trabalhista, dissolvendo-se, para todos os efeitos legais:

- I - com o término da vigência do contrato de trabalho desportivo;
- II - com o pagamento da cláusula penal nos termos do caput deste artigo; ou
- III - com a rescisão decorrente do inadimplemento salarial de responsabilidade da entidade desportiva empregadora prevista nesta Lei.

§ 3º O valor da cláusula penal a que se refere o caput deste artigo será livremente estabelecido pelos contratantes até o limite máximo de cem vezes o montante da remuneração anual pactuada.

Percebe-se que a relação de emprego desportivo cessava, em primeiro lugar, com a execução do contrato e o término de sua vigência. Ademais, poderia também extinguir-se o

vínculo empregatício com o pagamento da cláusula penal (VOGEL NETO, 2004, p. 965), nos termos dos incisos I e II supratranscritos.

Destarte, em termos gerais, a cláusula penal poderia então ser conceituada como uma espécie de sanção, ou consequência, para o ressarcimento de cunho econômico a ser pago nos casos de inadimplemento da obrigação principal. O objetivo era justamente fazer com que o devedor cumprisse a obrigação, eis que lhe era dada ciência da sanção que lhe seria aplicada em caso contrário. (SOUZA, 2014, p. 36).

De fato, a cláusula penal funcionou como uma pena pecuniária pelo descumprimento contratual e, de igual sorte, como clausulado rescisório, fixando multa pelo descumprimento contratual, possibilitando que clubes de menor poderio econômico fossem enfraquecidos pela transferência de seus atletas, a custo zero, para clubes mais fortes economicamente. Ademais, é importante que se destaque o fato de que a cláusula penal era acessória do contrato de trabalho, dissolvendo-se sempre que o liame laboral chegasse ao seu fim pelo decurso regular do prazo contratual – o que fazia com que o jogador de futebol profissional ficasse livre para assinar contrato com qualquer clube (RAMOS, 2014, p. 14).

Todavia, conforme dito alhures, o fim do “passe” e o surgimento da cláusula penal não foi capaz de extirpar as divergências de entendimento doutrinário sobre a aplicação da cláusula indenizatória. De acordo com Stroppa (2004, p. 966) a extinção do passe acabou por suscitar intensa discussão acerca da aplicação da cláusula penal. Uma primeira corrente possuía o entendimento que a limitação da liberdade de transferência do jogador para clube diverso é legítima, eis que preserva os valores investidos pela entidade empregadora na formação e aprimoramento dos atletas.

Nesta esteira, a cláusula penal seria entendida como o valor que o atleta empregado devia ao clube empregador nas hipóteses em que ocorria a rescisão, o descumprimento ou o rompimento do contrato de forma unilateral. Esta corrente entendia que a cláusula era devida apenas pelo empregado ao clube, eis que quando a rescisão, o descumprimento ou o rompimento unilateral ocorria por culpa do clube empregador, aplicar-se-ia somente aquilo que dispunha o artigo 479, da CLT, que previa o pagamento de 50% (cinquenta por cento) das verbas que o atleta teria direito até o final do contrato (SOUZA, 2014, p. 38-39).

Sobre o tema, Zainaghi (2014, p. 57) assevera que a cláusula penal seria devida apenas pelo atleta ao clube empregador, eis que consistia em um mecanismo de defesa dos clubes visando não perder os seus atletas por valores muito baixos. Isto porque quando um clube perde um atleta visado, dificilmente consegue uma peça de reposição da mesma envergadura técnica, estando o atleta livre para celebrar contrato de trabalho com qualquer empregador.

Neste mesmo diapasão, Melo Filho (2001, p. 12) assevera que a cláusula penal era aplicada somente ao atleta que vinha a quebrar unilateralmente o contrato, devendo ser paga nos valores acordados quando do pacto laboral desportivo.

Todavia, consoante entendimento de Marques (2011, p. 213), pela simples leitura do artigo 28 da Lei Pelé, não se pode concluir que a cláusula penal teria aplicação unilateral, sendo devida somente pelo atleta ao clube. E isso fazia sentido no momento em que o legislador, em que pese tenha buscado garantir ao clube a permanência do empregado, tinha também o objetivo de libertar o atleta da escravidão do passe. Desde logo, o legislador não levou em consideração apenas o que preceituava o artigo 479, da CLT, que era a indenização pelo descumprimento contratual, mas também a pena pelo rompimento – coagindo a parte a cumprir o que fora acordado.

Neste mesmo sentido, Campos e Monteiro (2010, p. 7) assevera que a cláusula penal não poderia ser substituída pela indenização prevista no artigo 479, da CLT, eis que possuíam natureza diversa e, além disso, possuíam ainda fins específicos – já que o texto celetista previa uma indenização genérica pelo rompimento contratual; por sua vez, o artigo 28 da Lei Pelé era uma modalidade específica do contrato de trabalho do atleta. Desta forma, uma das indenizações não tinha sequer o condão de excluir a outra.

Portanto, uma segunda corrente de pensamento entendia que a cláusula penal deveria ser aplicada de maneira bilateral. Conforme Almeida e Ferreira (2014, p. 45), a cláusula penal possuía natureza indenizatória, visto que se referia à inexecução de uma obrigação contratual, sendo devida pela parte que descumprisse o pacto laboral. Correspondia, portanto, a uma estipulação inicial das partes contratantes, comprometendo-se a arcar com um valor pré-fixado nos casos de inadimplemento da obrigação nos termos inicialmente pactuados. A cláusula penal estava disposta de maneira genérica e aberta, não podendo ser interpretada restritivamente.

Ao se analisar as decisões proferidas pelos tribunais pátrios – inclusive das diferentes turmas do Tribunal Superior do Trabalho (TST) -, é possível que se observe na prática a divergência de posicionamentos conforme acima referido. A título ilustrativo, cita-se posicionamento no sentido da bilateralidade de aplicação da cláusula penal:

ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL – LEI PELÉ (ART. 28 DA LEI 9.615/98) – RESCISÃO CONTRATUAL – CLÁUSULA PENAL - RESPONSABILIDADE. Pelo art. 28 da Lei 9.615/98 (Lei Pelé), o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol deve conter obrigatoriamente cláusula penal pela rescisão unilateral do contrato, do que se infere ser o sujeito passivo da multa rescisória quem deu azo à rescisão, e beneficiário aquele que com ela sofreu prejuízo. “In casu”, restou assentada a iniciativa do Reclamado na ruptura contratual, o que atrai sobre ele, portanto, a responsabilidade pelo pagamento da multa rescisória preconizada na cláusula penal

firmada no contrato celebrado entre as Partes. (TST – RR 145700-14.2004.5.04.0201, Relator: Ives Gandra Martins Filho, Órgão Julgador: 4ª Turma, Data de Julgamento: 25/04/2007, Data de Publicação: DJ 18/05/2007)

Todavia, de acordo com Souza (2014, p. 39), a maioria da jurisprudência acabou por entender pela unilateralidade de aplicação da cláusula penal, sendo devida somente pelo atleta ao clube. Isto fica evidente quando se observa o acórdão proferido pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, em que fora alegada a divergência jurisprudencial para que fossem conhecidos os Embargos em Recurso de Revista:

RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO EMBARGADO PUBLICADO SOB A ÉGIDE DA LEI 11.496/2007. CLÁUSULA PENAL. LEI PELÉ. RESCISÃO ANTECIPADA DO CONTRATO POR INICIATIVA DA ENTIDADE DESPORTIVA. INTERPRETAÇÃO SISTÊMICA DA NORMA. Esta Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do TST já se debruçou sobre a matéria, cuja relevância e complexidade exigiram percuciente estudo, decidindo no sentido de que a cláusula penal, prevista no art. 28 da Lei 9615/1998, se destina a indenizar a entidade desportiva, em caso de extinção contratual por iniciativa do empregado, em razão do investimento feito no atleta. Na hipótese de rescisão antecipada do contrato, por parte do empregador, cabe ao atleta a multa rescisória referida no art. 31 do mesmo diploma legal, na forma estabelecida no art. 479 da CLT. Precedentes da SDI-I/TST. Recurso de embargos conhecido e não provido”. (TST - E-RR - 93940-49.2006.5.04.0203, Relatora Ministra: Rosa Maria Weber, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Julgamento: 23/09/2010, Data de Publicação: DEJT 01/10/2010)

Todavia, as discussões acerca da unilateralidade ou bilateralidade de aplicação da cláusula penal não cessaram (MARCON, 2011, p. 9). Com o objetivo de solver o problema do reiterado dissenso jurídico, surgiram as cláusulas de extinção do contrato de trabalho – conhecidas como cláusula indenizatória desportiva e cláusula compensatória desportiva – como uma forma de aprimoramento e substituição da cláusula penal. Portanto, com o advento da Lei nº 12.395/2011, alterando a Lei Pelé, a cláusula penal foi expurgada do ordenamento jurídico pátrio, passando a existir novas cláusulas a fim de regular a resolução dos contratos trabalhistas desportivos (RAMOS, 2014, p. 15).

3.2 CLÁUSULAS INDENIZATÓRIA DESPORTIVA E COMPENSATÓRIA DESPORTIVA

As alterações da Lei Pelé pela Lei nº 12.395/2011 vieram, portanto, para extinguir a cláusula penal e a possibilidade de indenização pelo artigo 479, da CLT, que deram lugar às cláusulas indenizatória desportiva e compensatória desportiva (SOUZA, 2014, p. 40). O artigo 28 passou a ser transcrito da seguinte forma:

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

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.

§ 1º O valor da cláusula indenizatória desportiva a que se refere o inciso I do caput deste artigo será livremente pactuado pelas partes e expressamente quantificado no instrumento contratual:

- I - até o limite máximo de 2.000 (duas mil) vezes o valor médio do salário contratual, para as transferências nacionais; e
- II - sem qualquer limitação, para as transferências internacionais.

§ 2º São solidariamente responsáveis pelo pagamento da cláusula indenizatória desportiva de que trata o inciso I do caput deste artigo o atleta e a nova entidade de prática desportiva empregadora.

[...]

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

[...]

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

- I - com o término da vigência do contrato ou o seu distrato;
- II - com o pagamento da cláusula indenizatória desportiva ou da cláusula compensatória desportiva;
- III - com a rescisão decorrente do inadimplemento salarial, de responsabilidade da entidade de prática desportiva empregadora, nos termos desta Lei;
- IV - com a rescisão indireta, nas demais hipóteses previstas na legislação trabalhista;
- e
- V - com a dispensa imotivada do atleta.

[...]

Destarte, passar-se-á à análise pormenorizada de cada um dos institutos acima citados.

3.2.1 Cláusula indenizatória desportiva

De início, é necessário que se identifique uma das formas de extinção do contrato de trabalho desportivo, que se dá por vontade unilateral e imotivada do atleta profissional de futebol. A vontade do atleta em pôr fim ao pacto laboral poderia resultar tanto de uma transferência para outro clube quanto por motivações pessoais, como o interesse em encerrar a carreira por exemplo. Diante da extinção antecipada e imotivada do contrato de trabalho, por iniciativa do jogador de futebol, faz-se devido o pagamento da cláusula indenizatória desportiva (ABAL, 2016, p. 69).

Isto posto, consoante Melo Filho (2011, p. 110), percebe-se que a cláusula indenizatória desportiva corresponde a um preço que é previamente acordado com o fito de recuperar a liberdade contratual e de trabalho do praticante desportivo, permitindo-lhe, por exemplo, contratar com outra entidade empregadora a fim de exercer a sua atividade laboral. Esta cláusula, além de proteger os clubes pequenos dos grandes, serve também como escudo para que os dirigentes possam justificar a saída de atletas perante a torcida, posto que há a impossibilidade jurídica de reter o atleta quando o valor da cláusula desvinculatória é pago.

Desta forma, a cláusula indenizatória pode ser entendida como o valor devido pelo atleta exclusivamente à entidade de prática desportiva, no caso de transferência – seja nacional, seja internacional – do jogador para outro clube, bem como por ocasião do retorno do desportista para às atividades profissionais em clube diverso dentro do prazo de 30 (trinta) meses (SOUZA, 2014, p. 41).

Tal cláusula encontra sua origem na extinção do instituto do “passe”. Isto porque com o advento da natureza acessória do vínculo desportivo ao vínculo trabalhista, era necessário que se conferisse à entidade de prática desportiva a certeza de ser ressarcida pelos investimentos

realizados em favor do atleta. Além disso, os interesses do atleta também teriam sido atendidos, eis que gozariam de liberdade para rescindir seu contrato de trabalho desportivo a qualquer momento (VEIGA; SOUSA, 2014, p. 179).

Após feitas algumas considerações iniciais, e restando definido o instituto, é necessário que se debruce sobre as especificidades da cláusula indenizatória. O primeiro comentário a se tecer diz respeito à previsão do seu pagamento nos casos em que o atleta retorna às atividades, em outro clube, dentro do prazo de 30 (trinta) meses. De acordo com Ramos (2014, p. 16) esta previsão é digna de elogios, visto que impõe uma pena pecuniária àqueles que, de má-fé e em conluio, agem à sorrelfa para que um jogador “desapareça” e, após transcorrido breve lapso temporal, “reapareça” atuando por outro clube sem que este tenha desembolsado um centavo sequer pela transferência.

Outra observação importante a se fazer diz respeito ao valor estabelecido. A extinta cláusula penal previa um limite máximo de 100 (cem) vezes o montante da remuneração anual pactuada. Todavia, tal valor foi substancialmente alterado com o advento da Lei nº 12.395/11, ao prever a limitação a ser estipulada pela cláusula indenizatória desportiva (VEIGA; SOUSA, 2014, p. 181).

Isto porque o valor máximo a ser estipulado pela cláusula indenizatória desportiva, para transferências nacionais, é de 2.000 (duas mil) vezes o valor médio do salário contratual. Todavia, a mesma cláusula não encontra limitação de valor quando se trata de transferências internacionais – é importante que se destaque que o pagamento, em ambas as hipóteses descritas, é devido somente ao clube, não podendo ser pago a terceiros (SOUZA, 2014, p. 41).

De acordo com Veiga e Sousa (2014, p. 183), a majoração de tal valor se deu devido ao reconhecimento, pelo legislador, da desigualdade econômica existente entre os clubes brasileiros e estrangeiros, sendo que os clubes tupiniquins não conseguiriam competir em igual nível com diversos clubes de fora do país.

Vale ainda recobrar o fato de que o artigo supratranscrito traz o vocábulo “valor médio do salário”, demonstrando a existência de certa confusão do legislador no que diz respeito aos institutos jurídicos do “salário” e da “remuneração” eis que, diferente do primeiro, que é fixo, este último pode ser variável, devido ao “bicho”, “luvas”, dentre outros. Deveria, então, o legislador ter tido o cuidado para fixar o limite como “o valor mensal do salário”, ou mesmo “o valor médio da remuneração mensal”, pois a nomenclatura utilizada certamente gerará dissídios interpretativos (RAMOS, 2014, p. 16).

Vale ainda examinar as hipóteses de transferências internacionais, para as quais não há imposição para limitação de valor. Ainda assim, é necessário que a cláusula seja mensurada de

acordo com parâmetros de proporcionalidade, visto que devem equacionar diversos fatores como o Regulamento da FIFA, a legislação nacional e até mesmo elementos que podem ou não ser valorados, sob pena de sofrer alteração quando houver litígio. Um exemplo disso foi a transferência do atleta Ronaldinho Gaúcho do Grêmio para o PSG: apesar de exigir uma indenização de 85 (oitenta e cinco) milhões de dólares, o clube gaúcho acabou recebendo apenas cerca de 5 (cinco) milhões de dólares (MELO FILHO, 2011, p. 119), por imposição da FIFA.

Por derradeiro, cita-se outra inovação trazida, ainda no que diz respeito ao pagamento, que é a responsabilização solidária pelo pagamento da cláusula indenizatória desportiva. Desta forma, tanto o atleta quanto a nova entidade desportiva, com quem o jogador firmou novo contrato, são igualmente responsáveis pela quitação da mesma (MARCON, 2011, p. 11).

3.2.2 Cláusula compensatória desportiva

Já a indenização fixada pela cláusula compensatória desportiva é devida pelo clube ao atleta nas hipóteses constantes no artigo 28, § 5º, incisos III a V supratranscritos – ou seja, nos casos de dispensa imotivada do futebolista ou na rescisão indireta do contrato de trabalho (VEIGA; SOUSA, 2014, p. 185).

De início, é cogente que se observe que, sendo o atleta dispensado antes do termo previsto no contrato de trabalho, terá ele o direito ao recebimento da cláusula compensatória desportiva e, além disso, terá direito também a receber os importes referentes ao 13º salário proporcional, férias proporcionais acrescidas de 1/3, levantamento dos valores a título de FGTS e multa de 40% sobre o saldo existente, saldo de salário e recebimento das guias de seguro-desemprego (ABAL, 2016, p. 70).

Em se tratando de um contrato de trabalho pactuado por tempo determinado, é inevitável que se faça a comparação da cláusula compensatória desportiva com aquilo que preceitua o texto celetista, por meio de seu artigo 479 (VEIGA; SOUSA, 2014, p. 185).

No caso dos contratos firmados entre clubes e futebolistas profissionais, não há a aplicação da indenização prevista pela CLT, qual seja, o pagamento de 50 % (cinquenta por cento) do valor que o clube deveria pagar até o final do contrato (MELO FILHO, 2011, p. 122), por imposição expressa daquilo que preceitua o artigo 28, § 10º, da nova redação dada à Lei Pelé, *in verbis*:

§ 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.

Destarte, aplica-se ao contrato firmado por jogadores profissionais de futebol e os clubes empregadores aquilo que dispõe a Lei Pelé, alterada pela Lei nº 12.395/11, devendo limitar-se o valor a ser pactuado a título de cláusula compensatória desportiva em 400 (quatrocentas) vezes o valor do salário do momento da rescisão contratual, e estabelece como valor mínimo o total dos salários mensais a que o atleta teria direito até o final do contrato (SOUZA, 2014, p. 41).

No que tange ao valor mínimo, nota-se que a legislação desportiva acabou por conferir ao atleta o direito ao recebimento do valor referente ao dobro daquilo que recebia antes da edição da Lei nº 12.395/11, quando recebia apenas a indenização prevista pelo artigo 479 da CLT (MELO FILHO, 2011, p. 122).

Desta forma, pode-se perceber que a legislação aplicável ao atleta profissional é deveras mais favorável do que o aplicado ao trabalhador regido apenas pela CLT, visto que a garantia de pagamento integral dos salários faltantes pode, inclusive, conferir tranquilidade aos jogadores no que diz respeito à garantia de sua subsistência no período avençado no contrato (VEIGA; SOUZA, 2014, p. 185-186).

3.3 APLICAÇÃO DAS CLÁUSULAS COMPENSATÓRIA DESPORTIVA E INDENIZATÓRIA DESPORTIVA – A DISCREPÂNCIA NA LIMITAÇÃO DOS VALORES LIMITES

3.3.1 Estabelecimento de premissas

Antes que se debruce mais detidamente sobre a aplicação das cláusulas indenizatória e compensatória desportivas, deve-se ressaltar que este estudo teve como finalidade, até o presente momento, estabelecer diversas premissas que servirão como alicerce daquilo que se pretende discutir.

Neste diapasão, fora conceituado o contrato de trabalho em termos gerais, e restou constatado que o contrato firmado entre atleta profissional de futebol e o clube empregador é, sim, um contrato de trabalho (MARTINS, 2000, p. 143), ainda que possua natureza especial (ABAL, 2016, p. 26). Ademais, os mesmos requisitos exigidos para a configuração da relação

de emprego pelo texto celetista estão também presentes na relação empregatícia desportiva (SOUZA, 2014, p. 33-34).

Por conta disso, restou evidente, também, que o pacto desportivo é regido por legislação especial e, também, por leis trabalhistas gerais, sendo a principal delas a CLT (ZAINAGHI, 2015, p. 42). Naturalmente, as regras do Direito do Trabalho em geral devem também ser aplicadas às relações desportivas profissionais, ainda que devam respeitar certas peculiaridades atinentes à profissão (DELGADO, M; DELGADO, G, 2013, p. 23).

Ademais, imperioso se faz ressaltar o fato de que, além de se relacionar com o Direito do Trabalho e diversas outras áreas, o Direito Desportivo envolve, inclusive, o Direito Constitucional (VEIGA; SOUSA, 2014, p. 97). Destarte, os preceitos contidos na ordem jusdesportiva brasileira devem, obrigatoriamente, estar sempre harmonizados com o texto constitucional – devido a sua relevância, o desporto não pode ficar alheio, insubmisso ou hostil aos princípios constitucionais (MELO FILHO, 2011, p. 61-62).

3.3.2 A discrepância de valores previstos nas cláusulas indenizatória e compensatória desportivas – transgressão aos princípios da proteção e da isonomia

Para que se inicie a presente análise, é necessário comentar que a introdução da cláusula compensatória desportiva no ordenamento jurídico brasileiro representou, sim, um avanço favorável aos atletas. Isto porque eles passaram a receber, no mínimo, o dobro do que recebiam, nas mesmas condições, quando a terminação antecipada do contrato era regida pelo artigo 479, da CLT. Todavia, se faz imperioso ressaltar o fato de que, quando se comparada tal cláusula à cláusula indenizatória desportiva, percebe-se uma flagrante discrepância frente ao valor que é devido ao clube em idênticas condições, demonstrando não existir o equilíbrio presente na CLT, em seu artigo 480, § 1º (ABAL, 2016, p. 36).

Isto porque, conforme já exposto neste estudo, quando o empregado toma a iniciativa para a ruptura antecipada de um contrato a termo, pela CLT, deverá indenizar o empregador apenas se demonstrada a ocorrência de prejuízo causado a ele. Além disso, o texto celetista limita o valor a ser pago: a mesma importância que o empregado receberia em igualdade de condições (CASSAR, 2012, p. 1045). Destarte, o valor devido ao empregador não pode ultrapassar o valor da metade da remuneração do empregado no período que faltava para o término contratual.

Sendo o contrato de trabalho um pacto sinalagmático, que abrange prestações e contraprestações recíprocas (MARTINS, 2012, p. 103), deve-se enaltecer o fato de que tais

prestações devem guardar correspondência entre si (MARTINS FILHO, 2002, p. 27), e esta equivalência caracteriza a comutatividade do pacto firmado (BASILE, 2012, p. 147). Infere-se do que foi exposto que o estabelecimento de um teto para o pagamento da indenização pelo empregado é uma forma de não constituir ônus desproporcionais às partes, tratando-as em igualdade de condições.

O mesmo não acontece quando se trata do contrato de trabalho desportivo. E isto se deve à irrestrita inexistência de vinculação entre os montantes a serem fixados a título de cláusula indenizatória desportiva e cláusula compensatória desportiva (ALMEIDA; FERREIRA, 2014, p. 50).

E é aí que reside a problemática que surge como consequência da aplicação de cláusulas manifestamente desproporcionais entre si. Isto posto, se faz necessário debruçar-se mais detidamente sobre dois princípios que devem, conforme já demonstrado, incidir sobre os contratos de trabalho: o princípio trabalhista da proteção ao obreiro, e também o princípio constitucional da isonomia.

De início, importa gizar novamente que ambos os princípios guardam estreita correlação entre si. Isto porque o Direito do Trabalho reconhece a existência de uma relação de hipossuficiência do empregado frente ao empregador, conferindo ao primeiro uma superioridade jurídica que tem como finalidade tutelar certos direitos básicos assegurados aos obreiros – o que caracteriza o princípio da proteção (SARAIVA, 2009, p. 32).

Agindo desta forma, o Direito do Trabalho visa proteger a parte mais fraca economicamente, buscando alcançar a isonomia entre os contratantes em uma relação de trabalho (MARTINS FILHO, 2012, p.10). Por conta disto, o primeiro capítulo teve o condão de demonstrar que o princípio da proteção ao trabalhador trata, inclusive, da aplicação do princípio da igualdade ao ramo juslaboral. Busca-se, desta forma, o reequilíbrio da relação jurídica que existe entre trabalho e capital (RESENDE, 2012, p. 24).

Para que isto aconteça, o Estado deve intervir nas relações travadas entre empregado e empregador, visando, inclusive, obstaculizar a autonomia da vontade, de sorte que as partes poderão complementar o mínimo de proteção legal que é conferido ao trabalhador. Estas regras obrigatórias devem formar a base de todo contrato de trabalho (SÜSSEKIND, 2010, p. 75).

É cogente que se observe, portanto, que incidindo em todos os contratos de trabalho, tais princípios devem também englobar os contratos de trabalho especiais, dentre os quais destaca-se o contrato de trabalho desportivo. Até porque, de acordo com Delgado M. e Delgado G. (2013, p. 23), após a promulgação da Constituição de 1988, entre todas e quaisquer relações

de emprego, apenas a do trabalhador doméstico não sofre incidência plena das regras do Direito do Trabalho.

Isto posto, é preciso que se observe que a legislação desportiva, ao estipular a limitação dos valores a serem celebrados a título das cláusulas indenizatória e compensatória desportivas, não dispensou tratamento isonômico entre empregado e empregador visto que, para que o contrato reste rescindido por parte do atleta, a multa devida é de até duas mil vezes o salário médio do jogador; entretanto, se a rescisão se originar por culpa ou vontade do clube empregador, o valor máximo a ser alcançado pela indenização é de apenas quatrocentas vezes o salário do atleta no momento da rescisão (SOUZA, 2014, p. 41-42).

Por conta disto, aqueles que criticam a diferença de valores entre as cláusulas argumentam que o jogador, figurando como empregado na relação jusdesportiva, está acobertado pelo princípio da proteção, eis que é parte hipossuficiente no vínculo empregatício. Nesta esteira, alegam ainda que há violação ao princípio da igualdade, eis que não é concebível que a indenização a ser paga à entidade de prática desportiva seja deveras superior que a indenização paga ao atleta profissional de futebol (RAMOS, 2014, p. 18).

No que tange à necessidade de proteção desta classe trabalhadora ressalta-se que, no senso comum, não raras as vezes se pensa no atleta profissional de futebol famoso, garoto propaganda de marcas internacionais e que recebe grandes fortunas. Todavia, na verdade este é um universo extremamente reduzido, eis que a grande maioria dos jogadores de futebol faz parte do quadro de profissionais anônimos que recebem baixos salários (VEIGA; SOUSA, 2014, p. 98).

Neste mesmo diapasão, por meio de levantamento realizado pela Diretoria de Registro e Transferência (DRT), através do Relatório DRT 2015, a CBF divulgou dados acerca da profissão de atletas profissionais de futebol no Brasil. No que tange aos salários, a entidade constatou que mais de 80% (oitenta por cento) dos jogadores recebem vencimentos de até R\$1.000,00 (mil reais) – o que demonstra a fragilidade econômica destes profissionais.

Ao tratar de tal relatório, em matéria da revista *ÉPOCA* (2016), o futebol brasileiro é chamado de “fábrica de ilusões”. Isto porque o jogador de futebol em sua maioria é invisível, e não aquele milionário que aparece constantemente na mídia. Para deixar escancarado o verdadeiro cenário do futebol tupiniquim, a matéria compara o referido salário recebido por mais de 80% (oitenta por cento) dos jogadores profissionais com os valores percebidos por outros trabalhadores, e chega à conclusão – de acordo com dados do Ministério do Trabalho - de que os futebolistas, em sua maior parte, recebem salários menores que os serventes de

pedreiro, ascensoristas, catadores de material reciclável, tratadores de porcos e os chapeleiros de senhoras.

Desta feita, recebendo salários módicos, faz-se necessário que essa classe de profissionais esteja coberta por uma proteção especial (VEIGA; SOUSA, 2014, p. 98). Isto vai de encontro ao estabelecimento de indenização a ser paga pelo atleta em altos valores, o que acaba por se tornar, consoante Marques (2011, p. 212 e 215), muitas vezes, impagável, eis que a maioria dos atletas de futebol profissional é formada por trabalhadores humildes, que trabalham de dia para comer à noite.

Ademais, é notório que em relações trabalhistas a autonomia da vontade das partes pode seriamente restar afetada pelo fato de o trabalhador possuir necessidades indispensáveis à sua sobrevivência, o que pode fazer com que este sinta-se compelido a assinar contratos trabalhistas independentemente de haver abuso em seu conteúdo (ALMEIDA; FERREIRA, 2014, p. 48 e 50).

Corroborando com tal assertiva, mais uma vez, o relatório DRT 2015, divulgado pela CBF. De acordo com os dados publicados, em 2015 haviam 28.203 (vinte e oito mil, duzentos e três) atletas profissionais com contrato assinado, dos quais apenas 11.571 (onze mil, quinhentos e setenta e um) chegaram a janeiro de 2016 ainda com vínculo trabalhista vigente. De acordo com a reportagem da revista *ÉPOCA* (2016), supracitada, enquanto a taxa de desemprego no país esteve na casa de 9% (nove por cento), em meio aos atletas profissionais de futebol a taxa de desemprego foi de 59% (cinquenta e nove por cento). Destarte, não seria impensável que tais trabalhadores assinassem contratos de trabalho ainda que tivessem de se submeter a condições abusivas, eis que precisam suprir suas necessidades mais básicas.

Indo além, em reportagem publicada pelo jornal *O Estado de São Paulo* (2012), restou evidenciada a triste realidade do futebol de base no Brasil. A reportagem deixa claro que muitas vezes uma família toda deixa de se alimentar como deveria para que possa comprar uma chuteira para o filho. Ou, o que ocorre com ainda mais frequência, o jovem jogador abdica dos estudos, pondo seu futuro em cheque, por conta da busca pelo difícil sonho de se tornar um jogador profissional de futebol.

Nesta esteira, a problemática do estabelecimento de cláusulas rescisórias com valores tão discrepantes pode se tornar ainda mais presente nos contratos de jovens atletas. Isto porque eles tendem a se curvar a cláusulas contratuais desproporcionais sem sequer imaginar seus futuros efeitos negativos visto que, para agarrar a oportunidade de jogar em clubes de mais alto nível, terão de desembolsar valores elevadíssimos em completa desproporção com o valor que

lhes seria devido caso o seu clube decidisse rescindir seu contrato (ALMEIDA; FERREIRA, 2014, p. 50).

Enfim, é perceptível a disparidade no que concerne aos valores estipulados pelas cláusulas rescisórias. A Lei nº 12.395/2011 não equiparou a limitação de valores devidos por parte do atleta e da entidade de prática desportiva, de forma que acabou por tornar as cláusulas diferenciadas isonomicamente (MARCON, 2011, p. 12). Daí que o estabelecimento de indenização a ser paga pelo atleta ao clube em valor deveras superior que aquele pago pelo clube ao atleta não configura um meio de proteção ao trabalhador, inviabilizando que se atinja a igualdade entre as partes.

No que diz respeito à efetivação de um princípio constitucional – *in casu*, o princípio da igualdade -, apesar de possuir posicionamento diverso do que é adotado no presente estudo, Melo Filho (2011 p. 62) traz, em sua obra, excerto que merece destaque: o legislador desportivo não é soberano, sendo que seus poderes estão delimitados pela Carta Magna. Desde logo, a criação de regras jusdesportivas que venham a transgredir ou violar princípios ou ditames constitucionais revela-se juridicamente desvaliosa. É cogente que se observe que o Direito Desportivo não pode simplesmente deixar de lado os princípios constitucionais (MELO FILHO, 2011, p. 62).

Afinado a tal argumento, é preciso que se observe que em relações contratuais travadas por partes possuidoras de forças antagônicas, a liberdade de contratar tende a aprisionar a parte mais fraca. Neste cenário, não será anormal que se encontre uma predominância de pactos que maximizem os valores a serem pagos a título de indenização ao clube, mas que minimizem as importâncias devidas a título de compensação aos atletas. Considerando as problemáticas oriundas da Lei nº 12.395/11, é possível que se capte perfeitamente um quadro de onerosidade excessiva do contratante mais débil, em detrimento dos amplos direitos aos quais o empregador tem direito (ALMEIDA; FERREIRA, 2014, p. 50 e 54).

É interessante trazer à baila um exemplo contendo valores a fim de demonstrar a despreocupação em proteger o trabalhador eis que as cláusulas compensatória e indenizatória desportivas carecem de isonomia, em benefício patronal. E isto será feito partindo da premissa estabelecida pelo parágrafo anterior: a pactuação de cláusula indenizatória em seu valor máximo, e compensatória em seu valor mínimo.

Os clubes, mais fortes economicamente, que não tenham mais a intenção de continuar empregando o jogador, podem simplesmente pagar o valor que deveriam aos atletas até o fim do contrato. Em contrapartida, um jogador que receba salário de R\$ 1.000,00 (um mil reais) – que, como visto, representa a esmagadora maioria desta classe trabalhadora no Brasil -, em não

querendo mais continuar trabalhando para determinado clube, pode ter de desembolsar uma quantia de R\$ 2.000.000,00 (dois milhões de reais) para que possa conseguir o seu atestado liberatório, possibilitando o encerramento dos vínculos trabalhista e desportivo e a assinatura de contrato com outra entidade de prática desportiva (MARQUES, 2011, p. 212 e 218).

Há quem entenda, assim como Melo Filho (2011, p. 112 e 115), que a cláusula indenizatória desportiva tem o condão de indenizar o clube em face aos seus investimentos, eis que a rescisão antecipada do contrato por parte do jogador viria a lhe trazer enormes prejuízos. Por outro lado, o clube que desejasse rescindir antecipadamente o contrato do jogador lhe causaria apenas prejuízos no que tange aos seus salários – o que justificaria a limitação de valores diferenciados a cada uma das partes.

Todavia, ao se analisar simplesmente a vontade dos contratantes em não mais manter o vínculo contratual, ainda é possível que se observe a desigualdade de tratamento imposta às partes, beneficiando o empregador em detrimento daquilo que preceitua o princípio da proteção ao trabalhador. Isto porque, de acordo com Marques (2011, p. 212), quando o atleta não possui mais vontade de continuar contratando, ele geralmente não terá condições de arcar com o pagamento da cláusula indenizatória, devendo então permanecer laborando mesmo contra seu anseio.

Continua o autor dizendo que, por outro lado, quando o clube não quer mais que o jogador figure como um de seus empregados, poderá simplesmente abdicar-se de realizar o pagamento da cláusula compensatória, deixando-o de fora do grupo principal, treinando em separado, o que causaria flagrantes prejuízos ao atleta. Desta maneira o clube gastaria a mesma importância do que gastaria no caso de ter de pagar a cláusula compensatória em seu valor mínimo, e ainda impediria o atleta de exercer seu livre trabalho.

Resta claro, portanto, que o princípio da proteção ao trabalhador serve como uma espécie de mecanismo para que se corrija o desequilíbrio econômico existente entre empregado e empregador, com o fito de promover a igualdade entre os contratantes. Destarte, se faz necessário analisar os desdobramentos dos princípios da proteção e da isonomia, para que fique ainda mais evidente a correlação existente entre eles.

Em geral, os doutrinadores afirmam que o princípio da proteção se desdobra em três outras dimensões, quais sejam o *in dubio pro operário*, o da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador e o da aplicação da condição mais benéfica ao obreiro (MARTINS, 2012, p. 69-70).

No que diz respeito à aplicação da norma mais favorável, é cogente que se observe, conforme esposado no primeiro capítulo, que o princípio da proteção ao obreiro deve também

ser seguido à risca não só na aplicação das normas, mas também quando da elaboração das regras jurídicas, no sentido de orientar a ação legislativa em benefício do trabalhador (DELGADO, 2012, p. 194). Fazendo isto, as novas disposições normativas deverão ser mais benéficas ao obreiro (SARAIVA, 2009, p. 33).

Da mesma forma o princípio da isonomia tem como destinatários tanto o aplicador da lei quanto o legislador. Todavia, tal princípio não deve ser entendido de maneira absoluta, tratando todos de forma abstratamente iguais. Longe disso, o legislador está autorizado a criar regras que contenham distinções entre grupos, mas só poderá fazê-lo quando autorizado pelo texto constitucional (SILVA, 2010, p. 215-216).

Entretanto, no que diz respeito aos trabalhadores, é o próprio texto constitucional que veda a criação de normas que venham a degradar a condição social dos trabalhadores, consoante inteligência que se extrai do artigo 7º, *caput*, da Carta Magna. Ademais, consoante Martins (2012, p. 69), esta mesma norma abarca, de forma implícita, a regra trabalhista da norma mais favorável, sendo que a legislação ordinária teria o condão de melhorar ou completar os direitos mínimos conferidos aos obreiros, visando melhorar a condição social dos mesmos.

Destarte, é importante recobrar o fato de que o princípio da proteção, objetivando alcançar a igualdade entre empregado e empregador, se apresenta inclusive quando o Estado cumpre o seu papel elaborando leis que possam tutelar os interesses dos empregados frente ao poderio econômico do empregador (NASCIMENTO, 2004, p. 73).

Desta maneira, é preciso que o legislador crie regras e presunções que assegurem uma rede protetiva ao obreiro, tendo como claro objetivo a diminuição da desigualdade entre empregado e empregador. A proteção ao trabalhador tem o condão de permitir o bem-estar social dos obreiros (SARAIVA, 2009, p. 32). E isto não é o que se observa quando o legislador cria regras com valores manifestamente desproporcionais, em prejuízo do trabalhador, dispensando tratamento desigual entre as partes contratantes sem justificativa legal plausível.

Por derradeiro, infere-se do que foi exposto que o atleta profissional de futebol deve ser protegido pelas normas trabalhistas, assim como os demais trabalhadores. As normas jurídicas criadas devem ser mais benéficas aos atletas, visando a melhoria de sua condição social e possibilitando com que haja a concretização do princípio constitucional da isonomia.

Desta feita, para que se alcance a igualdade entre as partes contratantes, é necessário que, através do princípio da proteção, seja conferido ao trabalhador uma superioridade jurídica que o ponha em pé de igualdade com o clube. Afinal, conforme já dito alhures, de acordo com Resende (2012, p. 24), o princípio da proteção trata basicamente da aplicação do princípio da igualdade no direito do trabalho.

Entretanto, restou exposto que a legislação acabou por criar cláusulas rescisórias que, ao contrário do que preceitua o princípio da proteção, são mais benéficas à entidade de prática desportiva em detrimento do futebolista profissional. O legislador, portanto, dispensou tratamento desigual às partes, em prejuízo do trabalhador, em que pese os princípios trabalhista e constitucional recomendassem o contrário.

3.4 A RESCISÃO UNILATERAL DO CONTRATO DE TRABALHO DESPORTIVO EM ÂMBITO INTERNACIONAL – PANORAMA ATUAL

É preciso que se faça uma breve análise acerca do atual sistema de transferências de jogadores, regulamentado pela FIFA, visto que tal sistema tem sido alvo de questionamentos realizados pela Federação Internacional de Jogadores Profissionais de Futebol – FIFPro, baseados na legislação europeia. As decisões a serem futuramente tomadas no que diz respeito a esta discussão certamente terão potencial de influenciar o regramento de transferências de jogadores nos mais diversos países, o que inclui, por óbvio, o futebol brasileiro.

3.4.1 O Regulamento da FIFA sobre a transferência de jogadores

Ao se examinar o *FIFA Regulations on the Status and Transfer of Players* (2001) – doravante denominado apenas de Regulamento da FIFA -, documento responsável por estabelecer regras gerais acerca das transferências de jogadores profissionais de futebol, e que foi assinado pela FIFA, pela UEFA – entidade que controla o futebol europeu -, e também pela Comissão Europeia, percebe-se que há como princípios norteadores, principalmente, a manutenção da estabilidade contratual, a proteção das minorias, os incentivos para a formação de jovens atletas, a criação de mecanismos de solidariedade e compensação, dentre outros.

De acordo com um relatório elaborado pela *K.E.A. European Affairs* (2013, p. 44), empresa de consultoria com sede em Bruxelas, a mais importante das regras constantes no Regulamento da FIFA encontra-se no artigo 17, que versa sobre a terminação do contrato sem justo motivo. O artigo prevê que, quando uma das partes rompe o contrato, fica obrigada a pagar uma compensação à parte adversa.

Somado a isso, ainda de acordo com o relatório supramencionado, podem ser impostas sanções esportivas se a terminação se der durante o “período de proteção” – que é o período de três temporadas, ou três anos, o que acontecer primeiro, após a entrada em vigor de um contrato,

e desde que este contrato seja celebrado antes do aniversário de 28 anos do atleta, ou então duas temporadas, ou dois anos, o que vier primeiro, quando o contrato é firmado após o aniversário de 28 anos do atleta. Tais sanções esportivas incluem a restrição de disputar partidas ou mesmo o impedimento de se registrar o atleta em determinada competição.

Ademais, prossegue o relatório afirmando que o novo clube contratante será solidariamente responsável pelo pagamento da compensação financeira ao clube de origem. O montante a ser pago a título de compensação deverá estar previsto no contrato e, caso não esteja, deverá ser fixado levando em consideração alguns fatores específicos do esporte, tais como a lei do país, a remuneração, os termos do contrato, o custo para substituir o jogador, o montante gasto para treinar o atleta, o valor pago pela sua contratação, dentre outros.

3.4.2 O caso do atleta Andrew Webster

De acordo com Szymanski (2015, p. 6), Andrew Webster chegou ao clube escocês *Heart of Midlothian F.C.* em 2001 e, já em 2003, assinou um novo contrato válido por mais quatro temporadas. O clube propôs renovações de contrato nos anos de 2005 e 2006, entretanto o atleta acabou por recusar as propostas, o que fez com que sua relação com o clube restasse deteriorada. Por conta disto, Webster decidiu pôr fim, unilateralmente, ao contrato de trabalho, assinando um novo pacto com o clube inglês *Wigan Athletic* em meados de 2006.

Segundo Weger (2008), naquela época Webster já estava fora do “período de proteção”, não cabendo, portanto, quaisquer sanções desportivas. Todavia, o clube escocês não concordou com a terminação do contrato e se recusou a cooperar com a transferência do jogador para o clube inglês. Por conta disto, Webster recorreu à FIFA, solicitando um registro provisório para o seu novo clube, tendo sido atendido. Entretanto, ainda restava a disputa acerca do valor a ser pago a título de compensação, eis que clube e atleta divergiam no montante total.

Enquanto Webster e seu agente acreditavam dever cerca de £200.000,00 ao clube escocês, o *Heart of Midlothian F.C.* alegava ter direito a receber valor significativamente maior, na casa dos £625.000,00, mais a suspensão do jogador por duas semanas. O caso se desenrolou até que chegou à *Court of Arbitration for Sport (CAS)*, localizada na Suíça – onde também se localiza a entidade máxima do futebol -, quando o clube escocês já bradava por um valor deveras superior, em torno de £4 milhões. Entretanto, a decisão foi proferida reduzindo este montante para £150.000,00 a título de compensação, o que representava essencialmente os salários que seriam pagos ao jogador caso ele cumprisse o contrato até o seu término (SZYMANSKI, 2015, p. 6).

Para se chegar em tal valor, a decisão levou em consideração que o contrato fora rescindido após o “período de proteção”, eis que o atleta já havia cumprido mais de três anos do pacto. Ademais, a decisão se referia ainda à manutenção da estabilidade contratual, que representava a espinha dorsal do acordo assinado pela FIFA, UEFA e Comissão Europeia ainda em 2001. E foi além, ao calcular o valor de acordo com aquilo que preceituava o artigo 17 do Regulamento da FIFA, levando em consideração fatores como o tempo restante de contrato até o máximo de cinco anos e a remuneração do atleta somada a outros benefícios (WEGGER, 2008).

Ao proferir o seu entendimento, a *Court of Arbitration for Sport* afirmou que o jogador não poderia ser responsabilizado pelo pagamento de seu valor de mercado, eis que aos clubes não seria garantido o direito de regular os valores de mercado dos jogadores, nem tampouco o direito de reivindicar os lucros perdidos nos termos propostos pelo clube escocês, sob risco de um possível retrocesso aos tempos pré-Bosman. A decisão foi objeto de protesto de diversos clubes uma vez que, ao decidir que bastaria ao atleta que pagasse apenas os salários restantes, trouxe a impressão de que os contratos poderiam ser rescindidos unilateralmente com maior facilidade (MARCO; MILLS, 2016).

3.4.3 O caso do atleta Matuzalem

O atleta brasileiro Matuzalem assinou, em 2004, um contrato de cinco anos com o clube ucraniano *Shakhtar Donetsk*, no valor de €1,2 milhões. O pacto previa a obrigatoriedade de liberação do atleta no caso de recebimento de uma proposta em valores iguais ou superiores a €25 milhões. No ano de 2007, o clube italiano *U.S. Città di Palermo Spa* ofereceu o valor de €7 milhões como taxa de transferência pelo jogador, proposta que foi rejeitada pelo *Shakhtar* (SZYMANSKI, 2015, p. 6).

Após tal acontecimento, consoante Carlezso (2010, p. 62),

no dia 2 de julho de 2007, o atleta, que tinha um contrato de 5 anos com *Shakhtar Donetsk*, já tendo cumprido 3 anos de contrato informou ao clube que não desejava mais continuar a prestar seus serviços e que, portanto, considerava seu contrato como terminado. Posteriormente o atleta assinou um contrato de trabalho com o Real Zaragoza. Imediatamente o clube ucraniano, representado pelo advogado espanhol Juan de Dios Crespo Perez, apresentou uma reclamação formal junto a Câmara de Resolução de Disputas da FIFA solicitando a fixação de uma compensação financeira em função da ruptura contratual sem justa causa, com base no art. 17 do Regulamento sobre o Estatuto e Transferência de Jogadores da FIFA.

A Câmara de Resoluções de Disputas da FIFA decidiu, então, que Matuzalem deveria pagar um valor de €6.8 milhões a título de compensação para o *Shakhtar Donetsk*, montante

que englobava o valor residual do contrato (€2.4 milhões), a porção não amortizada da transferência do atleta ao clube ucraniano (€3.2 milhões) e mais €1.2 milhões a título de especificidade do esporte. Após tal decisão, houve apelação à *Court of Arbitration for Sport*, que acabou por aumentar o valor da compensação para algo em torno de €11.9 milhões (SZYMANSKI, 2015, p. 6).

O aumento no valor da compensação se deu muito por conta de um fato ocorrido durante o desenrolar do caso: o atleta foi emprestado pelo clube espanhol ao *Lazio Roma*, da Itália. Desta forma, o valor restou calculado levando em conta diversas variáveis, como por exemplo o salário que ambos os clubes pagariam ao jogador durante três temporadas, dentre outros. (WITHAGEN; WHYTE, 2011).

Percebe-se que houve clara diferença em relação ao que foi decidido no Caso Webster, eis que nesta última decisão foi considerado que o clube tinha direito a uma parte do valor do jogador tanto no que diz respeito ao valor não amortizado, quanto ao valor que o clube poderia ter lucrado caso não houvesse a rescisão unilateral – títulos que foram desconsiderados no caso do jogador escocês (SZYMANSKI, 2015, p. 6).

Esta decisão era bastante esperada principalmente pela expectativa de uniformização de jurisprudência no que diz respeito à fixação de critérios para o cálculo da compensação devido à rescisão unilateral do contrato – anseio que ficou ainda mais forte após a decisão proferida no Caso Webster. Após o caso do jogador escocês, muitas pessoas passaram a acreditar que bastava ao atleta, ao rescindir o seu contrato, que realizasse o pagamento dos salários a que teria direito até o fim do contrato. Entretanto, ao julgar o Caso Matuzalem, a CAS fixou a maior indenização a ser paga nesse tipo de disputa – o que demonstra claramente que não existe um padrão a ser considerado para o cálculo dos valores a serem pagos a título de compensação, sendo que isto será decidido apenas com as especificidades de cada caso (CARLEZZO, 2010, p. 63).

Todavia, esta não foi a última decisão referente ao caso. Segundo Szymanski (2015, p. 7), tanto o clube *Real Zaragoza* quanto o atleta não pagaram o valor da condenação, o que fez com que a FIFA impusesse um banimento ao jogador brasileiro que não poderia participar de jogos de futebol no mundo todo. O atleta, entretanto, levou o caso à Suprema Corte Federal da Suíça, que determinou que o banimento era excessivo ao restringir as liberdades básicas de Matuzalem e, portanto, consoante Marco e Mills (2016), estaria violando a ordem pública daquele país – essencialmente pelo fato de que, caso ele não pudesse pagar o valor da multa, estaria impossibilitado de trabalhar pelo resto da vida, eis que o banimento imposto pela FIFA se dava em termos de que o atleta só poderia voltar a jogar quando realizasse a quitação do importe devido. Ainda assim, o Caso Matuzalem foi deveras importante ao estabelecer a

premissa de que, para que um atleta profissional de futebol possa rescindir unilateralmente o seu contrato sem justa causa, ele terá de pagar uma compensação que está fortemente ligada ao seu valor de mercado e, também, a outras variáveis.

De acordo com Carlezzo (2010, p. 64), tal decisão pode impactar a legislação brasileira, sobretudo no que diz respeito aos contratos firmados pelos atletas e seus clubes. Apesar de, no Brasil, a presença de cláusulas de rescisão ser de observância obrigatória nos contratos de trabalho desportivo – o que, *prima facie*, afastaria o cálculo realizado de acordo com os parâmetros do artigo 17, do Regulamento da FIFA – não são raras as vezes que clubes internacionais assediam jogadores brasileiros. É na hipótese de a rescisão contratual sem justa causa se dar com a finalidade de uma transferência internacional que a FIFA passa a ser competente para o julgamento de eventuais disputas, e a própria CAS torna-se uma das instâncias de apelação das decisões proferidas pela FIFA, o que atrairia a aplicação dos ditames do supracitado artigo 17.

3.4.4 Os desafios da FIFPro

A FIFPro é, segundo o próprio *website* da entidade, uma organização mundial – ou uma espécie de sindicato - que representa mais de sessenta e cinco mil jogadores de futebol, incluindo homens e mulheres, sendo que, no mundo todo, a instituição possui 58 associações de jogadores. A organização se intitula como a “voz coletiva exclusiva dos jogadores profissionais de futebol no mundo”, tendo lutado, desde a sua fundação, pela abolição do sistema de transferências de jogadores. Inclusive, em dezembro de 1995, a FIFPro auxiliou o jogador belga Jean-Marc Bosman em sua demanda, o que resultou no já discutido acórdão proferido no Caso Bosman, possibilitando aos atletas profissionais a sua livre transferência após o término contratual.

De acordo com reportagem publicada pelo jornal britânico *The Guardian* (2015), o sindicato que representa os jogadores profissionais de futebol apresentou ação contra a FIFA, em setembro de 2015, na esperança de proibir o sistema de transferências da entidade máxima do futebol. Assim, a FIFPro deseja abolir as taxas de transferência, facilitando o deslocamento dos jogadores entre os clubes, embora ainda devam respeitar os seus contratos. Ademais, o sindicato deseja demonstrar que o sistema implementado pela FIFA não é competitivo mas que, na verdade, cria desequilíbrios, visto que possibilita que apenas os clubes de maior potencial aquisitivo possam pagar as taxas de transferência de grandes dimensões.

O problema não é novo e, ao tratar de tal desequilíbrio, Phillippe Piat, um dos membros do alto escalão do sindicato da FIFPro, afirmou, segundo matéria publicada pela revista britânica *World Sports Advocate* (2013), que o sistema de transferências cria um desequilíbrio econômico e desportivo em espiral, eis que beneficia apenas 1% dos clubes mais ricos no mundo e, também, os agentes dos jogadores. Na mesma reportagem, o então presidente da FIFPro na Europa, Bobby Barnes, alegou que o futebol desfruta de recordes de receita mas, apesar disso, falha na maneira como conduz o esporte profissional, já que não alcança o equilíbrio competitivo e a estabilidade financeira. Enquanto milhares de jogadores não são pagos pelo mundo, cerca de 28% dos valores de mercado são pagos aos agentes, demonstrando a clara vulnerabilidade dos atletas que não recebem seus salários em dia.

Ao aprofundar-se na análise acerca da ação proposta pela FIFPro em 2015, o jornal britânico *The Guardian* (2015) afirma que, de acordo com o sindicato dos jogadores profissionais, caso haja uma decisão positiva com a declaração da ilegalidade do sistema de transferências pela Comissão Europeia, isso fará com que haja uma mudança sísmica no atual sistema de transferências que foi mal formulado desde o acontecimento do Caso Bosman. O sindicato pretende argumentar que o sistema de transferências viola, sobretudo, o direito de liberdade de movimento, além de gerar instabilidade aos clubes pequenos que precisam seus bons jogadores para que possam se sustentar.

O sindicato baseia-se ainda em um estudo realizado por Szymanski (2015, p. 1-20), denominado *The economic arguments supporting a competition law challenge to the transfer system*, em que o autor afirma que as restrições impostas pelo sistema de transferências acabam por impactar no bem estar econômico e social dos atletas profissionais. O estudo vai ao encontro da afirmação de que, tal como funciona atualmente, o sistema de transferências é absolutamente injusto para com os jogadores, promovendo o oposto daquilo a que se pretendia.

Por derradeiro, percebe-se que a discussão acerca dos valores pagos quando da rescisão unilateral do contrato de trabalho desportivo não se limita tão somente ao cenário brasileiro, mas, longe disso, é matéria de relevante interesse internacional. A decisão que será tomada a partir da ação proposta pela FIFPro poderá fazer com que um novo regulamento de transferências seja confeccionado, a exemplo do que aconteceu após o Caso Bosman, o que poderia impactar significativamente inclusive o mercado brasileiro. De acordo com a publicação do jornal *The Guardian* (2015), além de ação levar certo tempo para ser julgada, após a decisão ainda seria necessário mais um ou dois anos para que se pudesse formular um novo conjunto de regras.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve o objetivo de analisar o conteúdo das cláusulas indenizatória desportiva e compensatória desportiva, examinando a inovação trazida pela Lei nº 12.395/11 no que diz respeito à criação de institutos que apresentam limitação de valores deveras desequilibrada.

Para que isso ocorresse, foi necessário o estabelecimento de diversas premissas que serviram como o alicerce daquilo que se propôs a discutir. Desde logo, fora trazido à baila o conceito e aspectos gerais do contrato trabalhista regulado pela CLT, e a incidência do princípio da proteção ao trabalhador ao reconhecer que o obreiro está em posição de hipossuficiência frente ao empregador, buscando ajustar a discrepância existente entre os contratantes e promover a igualdade entre eles.

Ademais, restou evidenciada a estreita correlação entre o princípio trabalhista supracitado e o princípio constitucional da isonomia, visto que o primeiro serve como um mecanismo para que se corrija o desequilíbrio econômico existente entre empregado e empregador, promovendo a igualdade entre as partes. A efetivação do princípio da isonomia nas relações trabalhistas passa, portanto, pelo respeito ao princípio da proteção ao obreiro, no momento em que se elaboram leis mais favoráveis ao trabalhador em detrimento do empregador.

Indo além, o presente estudo trouxe a definição e as peculiaridades existentes em um contrato de trabalho firmado entre o atleta profissional de futebol e o clube empregador. Tal pacto, em que pese possua natureza especial, é também um contrato laboral que sofre a incidência das regras gerais do Direito do Trabalho, estando igualmente abarcado pelos princípios da proteção ao trabalhador e da isonomia.

Isto fica evidente no momento em que se percebe que a visão que se tem, em geral, de que todos os jogadores de futebol profissional pertencem a um universo milionário, cheio de regalias e ostentação, não é o que se mostra na prática. Apesar de a mídia geralmente exaltar apenas o cenário dos jogadores mais bem sucedidos, a realidade do futebol brasileiro é manifestamente diferente.

A grande maioria dos futebolistas profissionais não está inserida neste meio glamoroso supra referido. Isto porque, segundo dados disponibilizados pela CBF, mais de 80% (oitenta por cento) destes profissionais recebem salários que não ultrapassam R\$1.000,00 (um mil reais) por mês, valores muitas vezes inferiores aos que recebem outros trabalhadores, como é o caso dos serventes de pedreiro ou tratadores de porcos.

Desta maneira, recebendo salários módicos, fica claro que os desportistas profissionais também fazem jus à proteção legislativa conferida aos demais trabalhadores. Os clubes empregadores são manifestamente mais fortes economicamente que os atletas, podendo se utilizar desta posição para coagir os atletas a assinarem contratos que possuem cláusulas abusivas, e impedindo-os de receberem o seu atestado liberatório para que possam trabalhar para empregador diverso, ainda que esta seja a sua vontade.

Destarte, o legislador deve criar normas e regras que resguardem o atleta profissional de futebol e seus direitos mínimos. O estabelecimento de regras que privilegiem o interesse do empregador em detrimento do interesse dos empregados pode vir a ferir os preceitos mais básicos do Direito do Trabalho.

Não parece que o legislador trabalhista tenha respeitado tais preceitos no momento em que, ao extinguir a cláusula penal, criou as cláusulas indenizatória desportiva e compensatória desportiva. Isto porque a Lei nº 12.395/11 estabeleceu dois institutos rescisórios que possuem limitação de valor deveras desequilibrada, dispensando tratamento desigual aos contratantes. E o que se mostra ainda mais flagrante: o legislador privilegiou os interesses dos clubes empregadores em manifesto prejuízo aos do trabalhador desportista.

No caso de a rescisão antecipada do contrato a termo se dar por vontade unilateral da entidade de prática desportiva, esta deverá indenizar o atleta em valores que, pré-estabelecidos, podem variar entre importância salarial que lhe seria devida até o fim do pacto contratual e o limite máximo de 400 (quatrocentas) vezes o salário recebido pelo atleta no momento da rescisão contratual.

Mas, quando é o futebolista profissional que não deseja mais continuar trabalhando para o mesmo empregador, o atestado liberatório pondo fim aos vínculos trabalhista e desportivo só lhe será entregue quando o atleta efetuar o pagamento da cláusula indenizatória desportiva, que poderá ser livremente pactuado até o limite máximo de 2.000 (duas mil) vezes o valor médio do salário contratual, para transferências internacionais, e sem limitação alguma para transferências internacionais.

Desta maneira, devido à sua posição de hipossuficiência, não é difícil que se imagine que o atleta poderá se submeter a cláusulas abusivas que maximizem os valores a serem pagos ao clube e minimizem a importância devida ao atleta. Afinal, a taxa de desemprego dentre estes profissionais é manifestamente alta, e todo e qualquer futebolista também possui necessidades básicas que devem ser supridas por meio da remuneração que lhe será paga quando este conseguir pactuar um novo vínculo trabalhista.

Há quem diga que a diferenciação de valores se justifica do ponto de vista em que, com a extinção da cláusula penal, se fazia necessário que os interesses dos clubes fossem resguardados, visto que investem altos valores na formação ou mesmo na contratação dos atletas para que compoñham o seu elenco. Assim, se a saída do jogador fosse facilitada, seria difícil inclusive que pudesse recontratar outro atleta que viesse a recompor à altura o seu plantel.

Todavia, tal análise não leva em consideração o fato de que o atleta não representa apenas despesas ao clube empregador, mas também é uma de suas principais fontes de lucratividade. O jogador profissional que apresenta futebol de alto nível ajuda a sua equipe a conquistar títulos, a ter mais visibilidade no cenário nacional e internacional, trazendo inclusive investimentos daqueles que atrelam suas marcas à marca do clube em questão.

Além disso, tornando o time mais competitivo, o atleta auxilia na árdua tarefa de fazer com que os clubes atraiam os torcedores aos estádios, ainda que estes tenham de desembolsar quantias cada vez mais altas para assistirem aos jogos. Tais torcedores consumirão os produtos comercializados pelas entidades desportivas, se tornarão sócios-torcedores, enfim, farão com que os clubes possam aumentar a sua lucratividade.

Portanto, do ponto de vista do presente estudo, o simples fato de se querer indenizar o clube empregador não seria justificativa tão forte a ponto de explicar o desequilíbrio constante nas cláusulas rescisórias. Afinal, o próprio atleta pode sofrer prejuízos graves ao continuar contratando mesmo sem a sua vontade, eis que o clube pode vir a tolher a sua liberdade de trabalho, impondo obstáculos para que isso ocorra – o que se mostra absolutamente prejudicial para uma carreira tão curta quanto a de um jogador de futebol. Se o intuito era o de proteger os interesses do clube no que diz respeito ao alto investimento feito no atleta, poderiam ter sido criados diversos outros mecanismos, mas não a imposição do pagamento de altos valores para que o atleta possa, simplesmente, exercer o seu direito de livre trabalho.

Enfim, o presente estudo teve o escopo de trazer novos elementos que possam enriquecer a discussão estabelecida no que tange à aplicação de cláusulas rescisórias que constituam ônus manifestamente desproporcionais entre as partes contratantes. Firma-se, assim, posicionamento no sentido de que a Lei nº 12.395/11, alterando a Lei Pelé, privilegiou os interesses dos empregadores em detrimento dos interesses obreiros, a contrário sensu do que preceitua a legislação obreira. Assim, estabeleceu cláusulas rescisórias diferenciadas isonomicamente, longe do que preceituam as legislações trabalhista e constitucional, impossibilitando que se alcance a igualdade material entre atleta e clube empregador.

REFERÊNCIAS

ABAL, Felipe Cittolin. O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol frente aos direitos fundamentais trabalhistas. **Espaço Jurídico: Journal of Law**, Joaçaba, v. 13, n. 2, p.325-336, jul. 2012. Disponível em: <<http://editora.unoesc.edu.br/index.php/espacojuridico/article/view/1455/1117>>. Acesso em: 15 ago. 2016.

_____. **O Direito no Gramado: o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol** [e-book]. Passo Fundo: [s.n.], 2016.

ALMEIDA, Saulo Nunes de Carvalho; FERREIRA, Antonia Morgana Coelho. **A ofensa ao princípio do não retrocesso social pela lei n. 12.395/2011 e a possibilidade de readequação judicial da cláusula indenizatória desportiva**. Revista Síntese, São Paulo, v. 24, n. 296, p.44-57, fev. 2014.

BARROS, Alice Monteiro de. Atleta profissional do futebol em face da Lei Pelé: Lei nº 9615, de 24.03.1998. **Síntese Trabalhista**, Porto Alegre: Revista dos Tribunais, v. 10, n. 126, p. 9-24, dez. 1999.

_____. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2008.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Ltr, 2011.

BASILE, Cesar Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho: Teoria Geral a Segurança e Saúde**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. Disponível em: <<http://lelivros.me/book/download-direito-do-trabalho-teoria-geral-a-seguranca-e-saude-vol-25-cesar-reinaldo-ojja-basile-em-epub-mobi-e-pdf/>>. Acesso em: 25 set. 2016.

BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. As renovações e extensões unilaterais de contratos de trabalho e os chamados “Contratos de Gaveta” entre clubes e atletas. **Revista Eletrônica: Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Curitiba, v. 1, n. 11, p.9-27, set. 2012. Mensal. Disponível em: <[https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/24211/mod_resource/content/1/Revista Eletrônica \(SET 2012 - nº 11 - Direito Desportivo\).pdf](https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/24211/mod_resource/content/1/Revista_Eletrônica_(SET_2012_-_nº_11_-_Direito_Desportivo).pdf)>. Acesso em: 23 ago. 2016.

BELMONTE, Alexandre Angra. Direito Desportivo, Justiça Desportiva e principais aspectos jurídico-trabalhistas da relação de trabalho do atleta profissional. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**, Rio de Janeiro, v. 21, n.47, p. 77-97, jan./jun. 2010. Disponível em: <http://portal2.trtrio.gov.br:7777/pls/portal/docs/PAGE/GRPPORTALTRT/PAGINAPRINCIPAL/JURISPRUDENCIA_NOVA/REVISTAS%20TRT-RJ/047/REVISTA%20TRIBUNAL%20REGIONAL%20%20DO%20TRABALHO%20DA%201%C2%AA%20REGI%C3%83O%20N%2047/DIREITO%20DESPORTIVO.PDF>. Acesso em: 15 set. 2016.

BRAGA, Hugo Albuquerque. O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo: Revista dos Tribunais, v. 36, n. 137, p. 143-216, jan./mar/2010.

BRASIL. **Decreto-lei nº 3.199, de 14 de abril de 1941**. Estabelece As Bases de Organização dos Desportos em Todo O País. Rio de Janeiro,

_____. **Decreto-Lei nº5452, de 1º de março de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Brasília, 1º mar. de 1943.

_____. **Decreto nº 53.820, de 24 de março de 1964**. Dispõe sobre a profissão de atleta de futebol, disciplina sua participação nas partidas e dá outras providências. Brasília, 24 de Março de 1964.

_____. **Lei nº 5.939, de 19 de novembro de 1973**. Dispõe sobre a concessão de benefícios pelo INPS ao jogador profissional de futebol, e dá outras providências. Brasília, 19 de nov. de 1973.

_____. **Lei nº 6.251, de 08 de outubro de 1975**. Institui normas gerais sobre desportos, e dá outras providências. Brasília, 09 de out. de 1975.

_____. **Lei nº 6.354, de 02 de setembro de 1976**. Dispõe sobre as relações de trabalho do atleta profissional de futebol e dá outras providências. Brasília, 02 de set. de 1975.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 05 out. 1988.

_____. **Lei nº 8.028, de 12 de abril de 1990**. Dispõe sobre a organização da Presidência da República e dos Ministérios, e dá outras providências. Brasília, 12 de abr. de 1990.

_____. **Lei nº 8.672, de 06 de julho de 1993**. Institui normas gerais sobre desportos e dá outras providências. Brasília, 06 de jun. de 1993.

_____. **Lei nº 9615, de 24 de março de 1998**. Institui Normas Gerais Sobre Desporto e Dá Outras Providências. Brasília, DF, 24 mar. 1998.

_____. **Lei nº 9.981, de 14 de julho de 2000**. Altera dispositivos da Lei no 9.615, de 24 de março de 1998, e dá outras providências. Brasília, 14 de jul. de 2000.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 145700-14.2004.5.04.0201. Relator: Ives Gandra Martins Filho. **Diário de Justiça**. Brasília, 18 maio 2007.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos em Recurso de Revista nº 93940-49.2006.5.04.0203. Relatora: Rosa Maria Weber. **Diário Eletrônico de Justiça**. Brasília, 01 outubro 2010.

_____. **Lei nº 12395, de 16 de março de 2011**. Altera as Leis nos 9.615, de 24 de março de 1998, que institui normas gerais sobre desporto, e 10.891, de 9 de julho de 2004, que institui a Bolsa-Atleta; cria os Programas Atleta Pódio e Cidade Esportiva; revoga a Lei no 6.354, de 2

de setembro de 1976; e dá outras providências. Brasília, DF, 16 mar. 2011.

CAMPOS, Daniel da Silva; MONTEIRO, Walter de Oliveira. **A bilateralidade da cláusula penal no contrato de trabalho do atleta profissional de futebol**. Porto Alegre: Apoio Cursos, 2015.

CAPELO, Rodrigo. **A fábrica de ilusões do futebol: ÉPOCA se debruça sobre o futebol que ninguém vê – com salários inferiores ao de um servente de obras e taxa de desemprego na casa dos 60%, mas muita esperança**. 2016. Disponível em: <<http://epoca.globo.com/vida/esporte/noticia/2016/02/fabrica-de-ilusoes-do-futebol.html>>. Acesso em: 10 ago. 2016.

CARLEZZO, Eduardo. **Lei Pelé, Caso Bosman e o Mercosul**. 2009. Disponível em: <<http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/30136-30608-1-PB.pdf>>. Acesso em: 19 out. 2016.

_____. Consequências da decisão da Court of Arbitration for Sport no caso MATUZALEM/SHAKHTAR DONETSK. **Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros**. Brasília-DF, Instituto Processus, ano 01, v. 03, jul./set. 2010. Disponível em: <http://www.institutoprocessus.com.br/2010/revistacientifica/edicao_3/8_edicao3.pdf>. Acesso em: 13 nov. 2016

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 6. ed. Niterói: Impetus, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: LTr, 2012.

_____; DELGADO, Gabriela Neves. A matriz do trabalho na Constituição de 1988 e o atleta profissional de futebol. **Novidades em direito e processo do trabalho: estudos em homenagem aos 70 anos da CLT**, São Paulo: LTr, p. 19-32, nov. 2013.

FARIA, Tiago Silveira de. A persistência da inconstitucionalidade do vínculo desportivo na Lei n. 12.395/11. **Revista Eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações**, Porto Alegre, v. 7, n. 122, p.96-102, jul. 2011. Disponível em: <http://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/acervo/Doutrina/artigos/PDF - A/Revista Eletrônica TRT 4/2011/Revista Eletrônica n. 122_2011.pdf>. Acesso em: 17 ago. 2016.

_____. Notas sobre a subordinação jurídica do atleta profissional de futebol. **Jornal Trabalhista Consulex**, Brasília, v. 22, n. 1594, p.3-5, 24 ago. 2015.

FIFPro to challenge transfer system. **World Sports Advocate**. Londres, v. 11, dez. 2013. Disponível em: <http://www.e-comlaw.com/world-sports-law-report/article_template.asp?Contents=Yes&from=wslr&ID=1614>. Acesso em: 15 nov. 2016.

FIFPRO, World Player's Union. **Decision in Matuzalem case not unfavourable for players**. 2013. Disponível em: <<https://www.fifpro.org/news/decision-in-matuzalem-case-not-unfavourableforplayers/en/?highlight=WyJhcnRpY2xlIiwjJ2FydGljbGUiLDE3LCIxNyciLCJhcnRpY2xlIIDE3Ii0=>>>. Acesso em: 13 nov. 2016.

_____. **About us**. 2013. Disponível em: < <https://www.fifpro.org/en/about-fifpro/about-fifpro>>. Acesso em: 13 nov. 2016.

FUTEBOL, Confederação Brasileira de. **Relatório DRT 2015**. 2015. Disponível em: <http://www.cbf.com.br/noticias/a-cbf/raio-x-do-futebol-salario-dos-jogadores#.WAioM_krLIV>. Acesso em: 10 ago. 2016.

FUTEBOL, Federação Internacional de. **FIFA Regulations for the Status and Transfer of Players**. 2001. Disponível em: <http://www.fifa.com/mm/document/affederation/administration/regulations_on_the_status_and_transfer_of_players_en_33410.pdf>. Acesso em: 13 nov. 2016.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil: Contratos em Espécie**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

GIBSON, Owen. **Transfer fees could go if Fifpro wins legal action against Fifa**. The Guardian. Londres. 18 set. 2015. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/football/2015/sep/18/fifpro-transfer-fees-could-go-fifa-brussels>>. Acesso em: 13 nov. 2016.

KEA EUROPEAN AFFAIRS; THE CENTRE FOR THE LAW AND ECONOMICS OF SPORT. **The Economic and Legal Aspects of Transfers of Players**. 2013. Disponível em: < <http://ec.europa.eu/sport/library/documents/cons-study-transfers-final-rpt.pdf>>. Acesso em: 13 nov. 2016.

KRIEGER, Marcilio. **Lei Pelé e legislação desportiva anotadas**. Rio de Janeiro: Forense, 1999.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Principais aspectos das relações de trabalho no esporte. In: Antônio Marcos da Silva de Jesus et al. **FORMAÇÃO PROFISSIONAL DESPORTIVA**. Brasília: ESMPU, 2013. p.15-22.

Magano, Octavio Bueno. **ABC DO DIREITO DO TRABALHO**, 1ª Edição, São Paulo, RT, 1998.

MARCO, Nick de; MILLS, Alex. **An explanation of FIFPro's challenge to the football transfer system**: Law In Sport. 2016. Disponível em: <<http://www.lawinsport.com/features/item/an-explanation-of-fifpro-s-challenge-to-the-football-transfer-system>>. Acesso em: 14 nov. 2016.

MARCON, Oraides Morello. As regras do jogo mudaram: Considerações sobre as recentes alterações da Lei Pelé inseridas pelas lei n. 12.395 de 16 de março de 2011. **Revista Direito, Cultura e Cidadania**, Osório, v. 1, n. 1, p.5-30, mar. 2011. Semestral. Disponível em: <http://facos.edu.br/publicacoes/revistas/direito_cultura_e_cidadania/dezembro_2011/#/page/3>. Acesso em: 18 out. 2016.

MARQUES, Rafael da Silva. Atleta profissional: multa rescisória e a consagração, pelos poderes judiciário e legislativo, das regras de escravidão de trabalho contida no inciso I do art.

114 da CF. **Revista da Esmat 13: Escola Superior da Magistratura Trabalhista da Paraíba**, João Pessoa, v. 4, n. 4, p.210-219, out. 2011. Anual. Disponível em: <[http://www.amatra13.org.br/arquivos/revista/REVISTA DA ESMAT 13 ANO 4 N 4 OUT 2011\[PARA IMPRESSÃO COM 302 PAGINAS\].pdf](http://www.amatra13.org.br/arquivos/revista/REVISTA DA ESMAT 13 ANO 4 N 4 OUT 2011[PARA IMPRESSÃO COM 302 PAGINAS].pdf)>. Acesso em: 03 ago. 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. O atleta profissional de futebol e seus direitos trabalhistas. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo: Revista dos Tribunais, v. 26, n. 98, p. 142-149, abr/jun/2000.

_____. **Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol**. São Paulo: Atlas, 2011.

_____. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MATTOS, Bruno José de. **Análise: A triste realidade do futebol de base brasileiro**. 2012. Disponível em: <<http://esportes.estadao.com.br/noticias/geral,analise-a-triste-realidade-do-futebol-de-base-brasileiro-imp-,822551>>. Acesso em: 10 ago. 2016.

MELO FILHO, Álvaro. **Futebol brasileiro e seu arcabouço jurídico**. Migalhas. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/mostra_noticia_articuladas.aspx?cod=26148>. Acesso em: 26 ago. 2016.

_____. **Nova Lei Pelé: avanços e impactos**. Rio de Janeiro: Maquinária, 2011.

_____. **Novo regime jurídico desportivo**. Brasília: Brasília Jurídica, 2001

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MUOIO, Marcelo. Breve estudo sobre a liberação de vínculo desportivo de atletas do futebol junto a Justiça do Trabalho: da importância das demandas trabalhistas desportivas. **Revista Eletrônica: Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Curitiba, v. 1, n. 11, p.63-95, set. 2012. Mensal. Disponível em:

<[https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/24211/mod_resource/content/1/Revista Eletrônica \(SET 2012 - nº 11 - Direito Desportivo\).pdf](https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/24211/mod_resource/content/1/Revista_Eletrônica_(SET_2012_-_nº_11_-_Direito_Desportivo).pdf)>. Acesso em: 23 ago. 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2004.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

OLIVEIRA, Jean Marcel Mariano de. **O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol**. São Paulo: LTr, 2009.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Direito constitucional descomplicado**. 2. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2008.

RAMOS, Rafael Teixeira. Cláusula indenizatória desportiva e cláusula compensatória desportiva: nova sistemática rescisória do contrato de trabalho do atleta. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo: Síntese, v. 24, n. 296, p. 9-24, fev. 2014.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 2. ed. São Paulo: Método, 2012.

SÁ FILHO, Fábio Menezes de. Aspectos temporais do contrato laboral do empregado futebolista. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo: Revista dos Tribunais, v. 36, n. 137, p. 124-142, jan./mar/2010.

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Método, 2009.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 33. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

SOUZA, Gustavo Lopes Pires de. A extinção da cláusula penal e a nova realidade da rescisão o contrato de trabalho do atleta profissional ante as alterações na Lei Pelé. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo: Síntese, v. 24, n. 296, p. 26-43, fev. 2014.

STROPPIA, Glener Pimenta. Estudo comparativo de cláusulas especiais do contrato de trabalho desportivo do praticante profissional de futebol sob a luz do Direito Português e do Direito Brasileiro. **Revista Trabalhista: Direito e Processo**, São Paulo: LTr, v. 13, n. 52, p. 97-128, out/dez/2014.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 3 ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

SZYMANSKI, Stefan. **The economic arguments supporting a competition law challenge to the transfer system**. Michigan - EUA: K, 2015. Disponível em: <[https://www.fifpro.org/attachments/article/6241/Embargoed Stefan Szymanski Transfer System Analysis.pdf](https://www.fifpro.org/attachments/article/6241/Embargoed+Stefan+Szymanski+Transfer+System+Analysis.pdf)>. Acesso em: 13 nov. 2016.

VEIGA, Mauricio de Figueiredo Correa da; SOUSA, Fabrício Trindade de. **A Evolução do Futebol e das Normas que o Regulamentam: Aspectos Trabalhista-Desportivos**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2014.

VOGEL NETO, Gustavo Adolpho. Contrato de Trabalho Desportivo e sua Extinção: Um Reexame da polêmica sobre o passe. **Revista Ltr: Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 68, n. 08, p.963-970, jul. 2004.

WEGER, Frans. The Webster Case: Justified Panic as There Was after Bosman? **The International Sports Law Journal**. [201-]. Disponível em: <<https://www.questia.com/library/journal/1G1-212546170/the-webster-case-justified-panic-as-there-was-after>>. Acesso em: 13 dez. 2016.

WITHAGEN, Matthijs; WHYTE, Adam. **De Sanctis and the Article 17: the last of the saga?** 2011. Disponível em: <<https://www.thefreelibrary.com/De+Sanctis+and+the+Article+17:+the+last+of+the+saga?-a0352250482>>. Acesso em: 13 nov. 2016.

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