

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

Thomás Prestes Bosak

**A APLICABILIDADE DA INTERPRETAÇÃO MAIS FAVORÁVEL AO
TRABALHADOR EM CASO DE CLÁUSULA COMPENSATÓRIA DESPORTIVA
NÃO EXPRESSA NO CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO**

PORTO ALEGRE

2017

THOMÁS PRESTES BOSAK

**A APLICABILIDADE DA INTERPRETAÇÃO MAIS FAVORÁVEL AO
TRABALHADOR EM CASO DE CLÁUSULA COMPENSATÓRIA DESPORTIVA
NÃO EXPRESSA NO CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais junto à Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientador: Prof. Dr. Rodrigo Coimbra Santos.

PORTO ALEGRE

2017

THOMÁS PRESTES BOSAK

**A APLICABILIDADE DA INTERPRETAÇÃO MAIS FAVORÁVEL AO
TRABALHADOR EM CASO DE CLÁUSULA COMPENSATÓRIA DESPORTIVA
NÃO EXPRESSA NO CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais junto à Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientador: Prof. Dr. Rodrigo Coimbra Santos.

Aprovado em ____ de _____ de 2017.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Rodrigo Coimbra Santos (Orientador)
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Prof.^a Dr.^a Kelly Lissandra Bruch
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Prof.^a Dr.^a Sonilde Kugel Lazzarin
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

AGRADECIMENTOS

Agradeço imensamente ao meu pai, Luis, e à minha mãe, Vanêscia, por todo o amor incondicional, pelo infinito apoio nesta e em todas as jornadas e pela força, conforto e suporte para superar os obstáculos que eventualmente apareceram. Obrigado pelos conselhos e por estarem sempre à disposição. Todas as minhas conquistas também são de vocês. Principalmente, muito obrigado por me ensinarem a trilhar meu próprio caminho, onde quer que seja, e por serem o ninho para o qual eu sei que sempre poderei retornar.

À minha irmã, Nathália, e ao meu irmão, Arthur, obrigado pela paciência, por estarem do meu lado e entenderem esta fase passageira, colaborando para que tudo desse certo, de modo a tornar o que poderia ser complicado mais fácil. Estarei sempre com vocês quando precisarem.

À minha namorada e amor da minha vida, Ana Maria, muito obrigado por dividir este momento comigo, compartilhando as angústias e me tranquilizando quando necessário. Não teria dado certo se não estivéssemos um ao lado do outro. É maravilhoso estarmos sempre na mesma página. Que o respeito e o companheirismo se mantenham, e que continuemos sempre no começo, ansiosos pelos próximos passos juntos.

Aos meus amigos, agradeço por relevarem minha ausência dos últimos tempos e pelas palavras de incentivo durante este período.

E, finalmente, agradeço ao meu orientador, Professor Rodrigo Coimbra, por aceitar o convite para orientar este trabalho, pela atenção e pela disponibilidade ao longo dos últimos meses.

RESUMO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso de graduação em Direito trata do contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional de futebol, especificamente no que diz respeito à cláusula compensatória desportiva, que deve estar formalizada no referido contrato, regido pela Lei n. 9.615/98 (Lei Pelé), e a atividade do aplicador do direito em atribuir valor a ela em juízo, cumprindo função de integração contratual. O problema tratado no trabalho é a aplicabilidade da interpretação mais favorável ao empregado em caso de necessidade de estipulação do valor da cláusula compensatória desportiva pelo julgador. Para uma melhor exposição, o trabalho é dividido em quatro capítulos. Inicialmente, mostra-se a prática desportiva como atividade profissional e o surgimento do contrato especial de trabalho desportivo, nos termos previstos na legislação aplicável. Em seguida, são explicadas as particularidades deste tipo contratual especial, inerentes à profissão do atleta profissional de futebol. A principal peculiaridade, que mais diferencia este contrato especial de trabalho dos demais, é a previsão da obrigatoriedade da cláusula indenizatória desportiva e da cláusula compensatória desportiva, as quais são descritas neste estudo, inclusive a respeito de suas origens e razões de criação. Assim, explicada a cláusula compensatória desportiva, trata-se do foco principal da pesquisa, que é a verificação, por meio de análise de julgados de Tribunais Trabalhistas (principalmente o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e o Tribunal Superior do Trabalho), da aplicabilidade da interpretação mais favorável ao empregado em caso de necessidade de estipulação do valor da cláusula compensatória desportiva em juízo, praticando atividade de integração contratual. Para tanto, explica-se o Princípio Protetivo do Direito do Trabalho e suas projeções práticas, além da função integrativa dos princípios. Ao final, verifica-se que a interpretação mais favorável ao empregado – no caso, o atleta – não tem sido aplicada nas situações em que se faz necessária a atribuição do valor da cláusula compensatória em juízo, diante do caso concreto, na medida em que em julgado algum a cláusula foi estipulada no valor máximo permitido por lei, sendo, na maioria das vezes, em sentido contrário, no valor mínimo garantido por lei.

Palavras-chave: Contrato especial de trabalho desportivo. Atleta profissional de futebol. Cláusula compensatória desportiva. Princípio Protetivo do Direito do Trabalho. Interpretação mais favorável ao empregado.

ABSTRACT

The present Law graduation final paper focuses on the sports special employment agreement of the professional football player, specifically concerning the sporting compensatory clause, which must be specified on this special kind of agreement, ruled by the Statute number 9.615/1998 (Pele's Statute), and the activity of the Law's Applier in deciding its amount in court, by playing a role of filling out the agreement. The issue taken care of in this work is the applicability of the most favorable interpretation to the employee whenever the judge is required to determine the amount of the sporting compensatory clause in court. For a better presentation, this paper is divided in four chapters. Firstly, the sporting practice as a professional activity is shown, as well as the introduction of the sports special employment agreement, according to the applicable law. Afterwards, the particularities of this special type of contract are explained, which are inherent to the football player's job. The main peculiarity, which makes this special agreement most different from all the other employment agreements, is the mandatory provision of the compensatory clauses, which are described in this study, including what concerns its origins and purposes. Thus, explained the sporting compensatory clause due to the athlete, the main focus of the research is taken care of, which is verifying, by analyzing judgements of the Labor Courts (specially the Regional Labor Court of the 4th Region and the Superior Labor Court), if the most favorable interpretation to the employee is applicable whenever the judge is urged to determine the amount of the sporting compensatory clause in court, by practicing an activity of filling out the contract. In order to do so, the Protective Principle of Labor Law and its actions in practice are explained, as well as the filling out role of the principles. In the end, it's verified that the most favorable interpretation to the employee – is this case, the athlete – has not been applied in the situations in which is demanded to the judge, before the given case, to determine the amount of the sporting compensatory clause, as far as in none of the studied judgements the sporting compensatory clause has been determined in the maximum value authorized by law, being, mostly, the opposite, which is, determined in the minimum amount assured by law.

Key-words: Sports special employment agreement. Professional football athlete. Sporting compensatory clause. Labor Law Protective Principle. Most favorable interpretation to the employee.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 O DESPORTO COMO ATIVIDADE PROFISSIONAL REGULADA PELO DIREITO DO TRABALHO E O CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL.....	10
2.1 O desporto como atividade profissional.....	10
2.2 O conceito de contrato e a caracterização do contrato de trabalho	14
2.3 O contrato especial de trabalho desportivo	20
3 PECULIARIDADES DO CONTRATO DE TRABALHO DESPORTIVO.....	24
3.1 Forma do contrato, prazo determinado, duração do trabalho e férias.....	24
3.2 Deveres das partes contratantes e remuneração.....	31
3.3 Suspensão, interrupção e cessação do contrato.....	42
4 AS CLÁUSULAS INDENIZATÓRIA E COMPENSATÓRIA DESPORTIVAS.....	48
4.1 O instituto do passe e sua extinção.....	48
4.2 A criação da cláusula penal e sua interpretação controversa	52
4.3 A cláusula indenizatória desportiva e a cláusula compensatória desportiva	55
5 A INTERPRETAÇÃO MAIS FAVORÁVEL AO EMPREGADO COMO MÉTODO DE INTEGRAÇÃO CONTRATUAL DA CLÁUSULA COMPENSATÓRIA DESPORTIVA	58
5.1 O Princípio Protetivo e suas projeções práticas	59
5.2 A função integrativa dos princípios.....	62
5.3 A observância de inaplicabilidade da interpretação mais favorável ao atleta em caso de necessidade de integração da cláusula compensatória desportiva	65
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	77
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	81

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho trata da cláusula compensatória desportiva, obrigatória no contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional de futebol, regido pela Lei n. 9.615/98 (Lei Pelé), e da atividade do julgador em estipular seu valor em juízo.

A relevância social do tema encontra-se no fato de que, segundo pesquisa realizada pela CBF¹ no ano de 2016, 96% dos atletas profissionais de futebol recebem salários inferiores a R\$ 5.000,00, o que afasta a falsa percepção que o grande público tem – em virtude do que recebe de informação dos canais de mídia – de que todo (ou quase todo) jogador de futebol é agraciado com altos salários e vidas luxuosas. Na verdade, pelo que revela a pesquisa citada, a grande maioria destes profissionais, no Brasil, sofre com as mesmas mazelas do mercado de trabalho em relação aos demais trabalhadores, tais como desemprego, atraso nos salários e, até mesmo, falta de pagamento. Portanto, a percepção do valor da cláusula compensatória desportiva é um direito garantido ao atleta profissional de futebol que busca mitigar estas adversidades.

Ademais, o tema é importante na medida em que, devido ao fato de a criação do instituto ser recente, nem todos os atletas empregados usufruem adequadamente deste direito, o qual foi conferido aos atletas profissionais de modo a garantir-lhes a manutenção da capacidade financeira em caso de despedida antes do termo final do contrato. Assim, muitas vezes, por não haver a estipulação do valor da cláusula expressa no contrato, este acaba sendo determinado pelo juiz no caso concreto.

A justificativa para a escolha do tema é o considerável número de casos em que não há estipulação do valor da cláusula compensatória desportiva nos contratos de trabalho dos atletas profissionais que ingressam em juízo, sendo o aplicador do direito obrigado a arbitrar este valor, se julgar que o pagamento desta indenização é devido no caso.

O problema apresentado é: em caso de cláusula compensatória desportiva sem valor estipulado, qual critério deve o julgador utilizar para atribuir o valor da indenização?

¹ Disponível em <<http://www.cbf.com.br/noticias/a-cbf/raio-x-do-futebol-salario-dos-jogadores#.WXkO-4jyvIV>>, acesso em 26 jul. 2017.

As hipóteses são: 1) o julgador deve determinar o valor no mínimo garantido pela legislação, por não haver disposição de outra forma; 2) o julgador deve conferir ao caso a interpretação mais favorável ao empregado, por força do Princípio Protetivo do Direito do Trabalho, estipulando o valor da cláusula no máximo permitido por lei; 3) o julgador deve interpretar o caso concreto considerando fatores como o tempo total de contrato, o tempo remanescente caso não houvesse despedida antecipada, a capacidade financeira do empregador, entre outros como razoabilidade, proporcionalidade e o que entender aplicável, para atribuir à cláusula um valor condizente com os critérios utilizados.

O objetivo geral da pesquisa é verificar como os Tribunais têm decidido quando necessário estipular o valor da cláusula compensatória desportiva em juízo. O objetivo específico é demonstrar a aplicabilidade da interpretação mais favorável ao empregado nestes casos, expondo as peculiaridades do contrato especial de trabalho desportivo que são inerentes à profissão do jogador de futebol.

Para a melhor compreensão do trabalho, este foi dividido em quatro capítulos. O primeiro capítulo mostra a evolução do desporto até se tornar uma atividade profissional regulada pelo direito do trabalho, por contrato de trabalho. Estuda-se o conceito de contrato, a caracterização do contrato de trabalho e apresenta-se o contrato especial de trabalho desportivo.

No segundo capítulo, são expostas as peculiaridades do contrato especial de trabalho desportivo, as quais justificam o seu caráter especial e demonstram algumas diferenciações existentes em relação aos demais contratos de trabalho, decorrentes das peculiaridades inerentes à atividade do atleta profissional de futebol. Trata-se da forma e prazo do contrato, duração do trabalho e férias, obrigações das partes contratantes e remuneração, e, finalmente, suspensão, interrupção e cessação do contrato especial de trabalho desportivo.

O terceiro capítulo é o que apresenta a cláusula compensatória desportiva. Inicialmente, é exposta toda a gênese do instituto, tratando do antigo passe e sua extinção, passando pela controversa cláusula penal e as discussões sobre por quem e para quem seria devida, isto é, acerca de sua unilateralidade ou bilateralidade, até, enfim, serem trazidos à tona os institutos atualmente vigentes, inseridos na Lei Pelé pela Lei 12.395/2011, que são a cláusula indenizatória desportiva e a cláusula compensatória desportiva.

No quarto e último capítulo, é feita uma abordagem do Princípio Protetivo e suas projeções práticas, bem como da função integrativa dos princípios por permissão do artigo 8º da CLT, para, ao final, demonstrar se tal princípio, basilar no Direito do Trabalho, é levado em consideração na atividade do julgador em caso de necessidade de estipulação da cláusula compensatória desportiva em juízo, ao julgar o caso concreto. São analisados julgados dos Tribunais Trabalhistas, principalmente o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e o Tribunal Superior do Trabalho, para se entender quais os critérios utilizados pelos aplicadores do direito em juízo ao integrar os contratos especiais de trabalho desportivo no que tange ao valor da cláusula compensatória desportiva, quando for julgado que o seu pagamento é devido no caso concreto.

A metodologia utilizada no trabalho foi, primeiramente, um amplo estudo à legislação especial aplicável ao atleta profissional de futebol, que trata do contrato especial de trabalho desportivo. Foi realizada pesquisa à doutrina e consulta à jurisprudência a fim de buscar conceitos, elementos e entendimentos sobre o tema. Foi verificada, ainda, a interpretação dada pelos julgadores na apreciação das demandas ajuizadas no âmbito trabalhista, principalmente no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e no Tribunal Superior do Trabalho. Por fim, o método empregado no presente trabalho foi o método dedutivo.

2 O DESPORTO COMO ATIVIDADE PROFISSIONAL REGULADA PELO DIREITO DO TRABALHO E O CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL

O presente capítulo pretende explicitar, inicialmente, as origens do desporto – em especial o futebol – como atividade profissional regulada pelo Direito do Trabalho. Busca-se, desta forma, apresentar a evolução da legislação acerca da prática desportiva profissional, revelando o denominado Contrato Especial de Trabalho Desportivo, com enfoque no atleta profissional de futebol, demonstrando a sua caracterização como contrato pertencente à seara trabalhista.

2.1 O desporto como atividade profissional

As atividades desportivas são praticadas pelo ser humano desde as civilizações antigas, embora os seus registos não sejam exatos. Foi na Grécia antiga que, pela primeira vez, foi reconhecida importância às atividades desportivas. Após o desporto ter se debilitado neste período, por não merecer maior atenção, acabou renascendo na Idade Média. Posteriormente, já no século XIX, o esporte ganha dimensões espetaculares, surgindo diversas modalidades desportivas².

Especificamente no que tange ao futebol, há relatos a respeito da prática de modalidades que lembram o esporte na China antiga, em que havia uma prática militar muito parecida com o futebol, e no Egito antigo, em que foram encontradas pinturas revelando indicações de pessoas praticando um jogo parecido com o futebol. Mas foi na Grécia que foram encontradas as primeiras práticas muito semelhantes ao futebol, as quais foram levadas pelos romanos após sua invasão ao país. Ainda, era praticado, na Bretania e na Normandia, um esporte com bola de couro, cujos participantes golpeavam-na com os pés e com as mãos. Na Idade Média, há registos de um jogo semelhante ao futebol praticado na Região de Florença, na Itália, o qual foi levado à Inglaterra, local em que teve sua prática muito difundida a partir do século XII, embora os governantes não o vissem com bons olhos, devido à violência empregada pelos praticantes. Tanta era a violência que os governantes foram obrigados a proibir a prática desta atividade no século XIV. No

² ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 21.

século XVI, uma modalidade esportiva com características comuns ao futebol e ao *rugby* começou a se desenvolver na Inglaterra, tendo se dividido, definitivamente, no final do século XIX, com a fundação de associações de futebol, dando origem ao esporte nos moldes como conhecemos hoje, e de *rugby*. A partir de então, o futebol se difundiu em toda a Europa, tendo sido rapidamente levado à América. Por conta disto, foi fundada, em 1904, a *Fédération Internationale de Football Association – FIFA*, a qual é a entidade máxima responsável pelo futebol em todo o mundo até hoje. Na Inglaterra, há atletas profissionais de futebol desde 1885.³

O futebol foi trazido para o Brasil no final do século 19. Conforme descreve Domingos Sávio Zainaghi⁴, tripulantes do navio “Crimeia” disputaram uma partida ao chegarem no Rio de Janeiro, na Rua Paçandu. No mesmo período, foram disputadas partidas em São Paulo e em Jundiaí, havendo informações de que um sacerdote introduziu a nova modalidade esportiva entre os alunos do colégio São Luiz de Itu.

No entanto, o mesmo autor⁵ ensina que, incontestavelmente, o responsável por introduzir o futebol no Brasil foi Charles Miller, brasileiro, paulista, filho de pai inglês com mãe brasileira, que, após passar um período de estudos na Inglaterra, em Universidade na qual jogou futebol, retornou a São Paulo, em 1894, com materiais de jogo e as regras desta modalidade desportiva.

Como se sabe, não tardou para que o esporte se expandisse por todo o país, na medida em que a fundação dos principais clubes de futebol brasileiros se deu no início do século XX, tornando-se a paixão nacional que é nos dias atuais e de importantíssima relevância social, econômica e, por que não, jurídica.

Segundo Marcos Guterman⁶, a profissionalização do futebol no Brasil iniciou-se em 1933, com a primeira intervenção legislativa esportiva, tornando os jogadores de futebol, até então considerados amadores, trabalhadores profissionais. Contudo, nas palavras de Jean Marcel Mariano de Oliveira⁷, “a primeira norma legal acerca do futebol no Brasil se deu em 1941, por meio do Decreto-Lei n. 3.199, de 14 de abril

³ ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 27-28 e 33-34.

⁴ *Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 35

⁵ ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 35.

⁶ GUTERMAN, Marcos. *O futebol explica o Brasil: uma história da maior expressão popular do país*. 1ª ed., 1ª reimpressão. São Paulo: Contexto, 2010. p. 80.

⁷ OLIVEIRA, Jean Marcel Mariano de. *O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 48

daquele ano, responsável pela criação das Confederações, Federações e Associações, tratando também de normas genéricas relacionadas ao desporto como um todo e não somente sobre o futebol". O autor refere, ainda, que, com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, as relações de trabalho entre atletas profissionais e entidades desportivas passaram a ser por ela disciplinadas, embora não houvesse regramento específico, utilizando-se, por analogia, as disposições relativas aos artistas, o que não permitia que fossem consideradas, efetivamente, as peculiaridades da atividade do atleta de futebol.

Marcilio Cesar Ramos Krieger⁸ é bastante metódico ao dividir a história da legislação desportiva no Brasil em três períodos: de 1932 a 1945, de 1946 até 1988, e do advento da Constituição Federal de 1988 até o dias atuais. Os dois primeiros eram caracterizados por forte intervencionismo estatal, enquanto que no terceiro o desporto passou a prevalecer na iniciativa privada em detrimento do controle do Estado⁹.

O diploma mais importante do primeiro período é o anteriormente citado Decreto-Lei 3.199 de 1941, o qual é tido como a primeira lei orgânica do desporto nacional, tendo determinado, entre outros aspectos, a atribuição de competência privativa à União para legislar sobre o assunto.

Em relação ao segundo período, merecem destaque o Decreto-Lei n. 8.458/46, que estabeleceu o registro das entidades e associações desportivas, de âmbito nacional ou regional; o Decreto n. 51.008/61, o qual determinou o horário de prática das competições desportivas, além de disciplinar o intervalo a ser concedido aos atletas; o Decreto n. 53.820/64, que fixou critérios para a profissão de atleta de futebol, bem como definiu a participação do desportista no valor de venda do seu passe; e, acima de todas, a mais importante legislação deste período foi a Lei n. 6.354/76, a qual, durante muito tempo, regulamentou – em conjunto com as chamadas Lei Zico e Lei Pelé – o relacionamento entre jogadores de futebol e entidades de prática desportiva.

⁸ KRIEGER, Marcilio Cesar Ramos. *Lei Pelé e legislação desportiva anotadas*. Rio de Janeiro: Forense, 1999. p. 3.

⁹ BELMONTE, Alexandre Agra. Aspectos jurídico-trabalhistas da relação de trabalho do atleta profissional *in* MACHADO, Rubens Approbato; LANFREDI, Luis Carlos Geraldo Sant'ana; TOLEDO, Otávio Augusto de Almeida; SAGRES, Ronaldo Crespilho; e NASCIMENTO, Wagner (Coord.). *Curso de direito desportivo sistêmico* – vol. II. São Paulo: Quartier Latin, 2010. p. 445-446.

No terceiro período, com o advento da Constituição Federal de 1988, o desporto passou a ser tratado como Direito Social e fundamental¹⁰, sem o mesmo controle estatal dos dois períodos anteriores. Tal instituto está amparado na Carta Magna de 1988 precisamente no seu artigo 217, a seguir transcrito:

Art. 217. É dever do Estado fomentar práticas desportivas formais e não-formais, como direito de cada um, observados:

I - a autonomia das entidades desportivas dirigentes e associações, quanto a sua organização e funcionamento;

II - a destinação de recursos públicos para a promoção prioritária do desporto educacional e, em casos específicos, para a do desporto de alto rendimento;

III - o tratamento diferenciado para o desporto profissional e o não-profissional;

IV - a proteção e o incentivo às manifestações desportivas de criação nacional.

§ 1º O Poder Judiciário só admitirá ações relativas à disciplina e às competições desportivas após esgotarem-se as instâncias da justiça desportiva, regulada em lei.

§ 2º A justiça desportiva terá o prazo máximo de sessenta dias, contados da instauração do processo, para proferir decisão final.

§ 3º O Poder Público incentivará o lazer, como forma de promoção social.

Além disso, merecem destaque, também, a anteriormente citada Lei Zico, de n. 8.672/93, a qual atribuiu aos clubes a faculdade de se tornarem empresas e previu o fim do passe, entre outros aspectos; e a Lei n. 9.615/98, conhecida como Lei Pelé, a qual revogou a Lei Zico. A Lei Pelé é denominada Lei Geral do Desporto, sendo a atualmente vigente, de acordo com suas alterações posteriores, acerca das relações de trabalho entre atletas profissionais e entidades de prática desportiva no ordenamento jurídico pátrio. As últimas alterações relevantes às relações de trabalho entre atletas profissionais e entidades de prática desportiva na Lei n. 9.615/98 ocorreram com a Lei n. 9.981/2000, a Lei 10.672/2003, a Lei n. 12.395/2011 (esta a mais importante, visto que *“responsável pela alteração de mais da metade da Lei Pelé e que pode ser considerada um divisor de águas no tocante à regulamentação da atividade do atleta profissional”*¹¹, além de ter revogado a Lei n. 6.354/76, anteriormente citada), e, por fim, mais recentemente, as Leis n. 13.155/2015, que trata de alterações acerca da gestão das entidades desportivas

¹⁰ VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da. *Manual de direito do trabalho desportivo*. São Paulo: LTr, 2016. p. 30.

¹¹ VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da. *Manual de direito do trabalho desportivo*. São Paulo: LTr, 2016. p. 31.

profissionais de futebol, e n. 13.322/2016, a qual dispõe sobre normas de controle de dopagem.

Passado o histórico legislativo da prática desportiva profissional, denota-se que o desporto, e mais especificamente o futebol, como atividade profissional tutelada pelo Direito do Trabalho, é regido pela Lei n. 9.615/98 e suas alterações e, no que for compatível, pela CLT¹².

As relações entre os atletas profissionais do futebol e as entidades de prática desportiva são, como visto, regidas por legislação especial, sendo a lei vigente atualmente a Lei n. 9.615/1998 (a chamada Lei Pelé), a qual teve algumas importantes alterações trazidas pelas Leis n. 9.981/2000, n. 10.672/2003, n. 12.395/2011, n. 13.155/2015 e n. 13.322/2016.

A prática desportiva profissional está prevista no Capítulo V da Lei 9.615/98, entre os artigos 26 e 46. O artigo 28 da referida lei determina que *“a atividade do atleta profissional é caracterizada por remuneração pactuada em contrato especial de trabalho desportivo, firmado com entidade de prática desportiva [...]”*.

Portanto, a relação jurídica estabelecida entre o atleta profissional – empregado – e a entidade de prática desportiva – empregador – só se configura mediante o denominado contrato especial de trabalho desportivo. Tal contrato, como é possível perceber de sua própria nomenclatura, trata-se de um contrato de trabalho com disposições especiais, peculiares às partes componentes deste tipo de negócio jurídico e à relação jurídica por ele regulamentada. Assim, o contrato especial de trabalho desportivo, embora seja contrato de trabalho, possui características que não são comuns aos demais contratos de trabalho regidos pela legislação trabalhista.

2.2 O conceito de contrato e a caracterização do contrato de trabalho

Antes de se analisar as disposições e características especiais do contrato de trabalho desportivo, importa, inicialmente, tratar, brevemente, sobre o conceito de contrato, para depois abordar o contrato de trabalho e, finalmente, examinar o contrato especial de trabalho desportivo.

¹² Art. 28, § 4º, da Lei 9.615/98.

Ao tratar da concepção de contrato, Enzo Roppo¹³ assim descreveu:

O contrato é, por regra, um acto, ou um negócio, *bilateral*. Isto é, para que exista um contrato é necessário, por regra, que existam pelo menos duas partes, e que cada uma delas exprima a sua vontade de sujeitar-se àquele determinado regulamento das recíprocas relações patrimoniais, que resulta do conjunto das cláusulas contratuais. É necessário, em concreto, que uma parte proponha aquele determinado regulamento, e que a outra parte o aceite. O contrato forma-se precisamente quando essa *proposta* e essa *aceitação* se encontram, dando lugar àquilo que se chama de *consenso* contratual. (grifos no original)

Segundo Orlando Gomes¹⁴, contrato é uma espécie negócio jurídico distinto pelo fato de exigir, para sua formação, pelo menos duas partes, sendo, portanto, bilateral ou plurilateral. Ainda, tal negócio jurídico, bilateral ou plurilateral, sujeita as partes à observância de conduta idônea à satisfação dos interesses regulados pelo contrato.

Para Antônio Junqueira de Azevedo¹⁵, o negócio jurídico deve ter definição formulada de um ponto de vista estritamente estrutural. O autor entende que “o *negócio não é o que o agente quer, mas sim o que a sociedade vê como declaração de vontade do agente*”. Dessa forma, deixa-se de examinar o negócio jurídico pela ótica estreita do seu autor, passando-se a analisá-lo, de forma alargada, pelo prisma social e mais propriamente jurídico.

Judith Martins-Costa¹⁶, por sua vez, refere que, “*considerada a subespécie dos negócios jurídicos bilaterais (ou plurilaterais), os contratos qualificam-se como aqueles formados, em regra, pelo encontro de duas ou mais declarações negociais que se combinam para o estabelecimento de um mútuo regulamento de interesses*”.

Portanto, denota-se que o contrato é definido como negócio jurídico bilateral – isto é, em que há, pelo menos, duas partes – que regula os interesses das partes nos termos das suas declarações de vontade – isto é, reconhecendo-se a oferta e a aceitação.

O contrato de trabalho – aqui tratando-se do contrato individual de trabalho – é definido pelo artigo 442 da Consolidação das Leis do trabalho – CLT como “o

¹³ ROPPO, Enzo. *O contrato*. Tradução de Ana Coimbra e M. Januário C. Gomes. Almedina, 2009. p. 73.

¹⁴ GOMES, Orlando. *Contratos*. 26ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008. p. 4 e p. 11.

¹⁵ AZEVEDO, Antonio Junqueira de. *Negócio jurídico: existência, validade e eficácia*. 4ª ed. atual. de acordo com o novo Código Civil (Lei n. 10.406, de 10-1-2002). São Paulo: Saraiva, 2002. 10ª tiragem, 2014. p. 16 e p. 21.

¹⁶ MARTINS-COSTA, Judith. *Contratos. Conceito e evolução*. In LOTUFO, Renan; NANNI, Giovanni Ettore (coord.). *Teoria geral dos contratos*. São Paulo: Atlas, 2011. p. 41.

acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. A relação de emprego, por sua vez, pode ser extraída dos conceitos de empregador e empregado, conforme definição dos artigos 2º e 3º da CLT:

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.

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

Em que pese a definição legal acima exibida, a doutrina entende como equívoco tratar o contrato de trabalho como correspondente à relação de emprego.

Délio Maranhão¹⁷ manifesta sua crítica à técnica adotada pela legislação celetista ao atribuir tal definição afirmando que, girando em um círculo vicioso, nada esclarece a respeito daquilo que pretende explicar, na medida em que não define nem contrato de trabalho, nem relação de emprego. Assim sendo, aponta que o contrato de trabalho cria uma relação jurídica (a de emprego), mas não corresponde a ela.

Amauri Mascaro Nascimento¹⁸ refere que o contrato é o que cria o vínculo entre o empregado e o empregador – cria, portanto, a relação de emprego. No seu entendimento, este vínculo é uma relação jurídica contratual, pelo que não é possível alguém ser empregado de outrem senão por sua própria vontade, bem como ninguém terá outrem como seu empregado senão também quando for da sua vontade. Assim sendo, mesmo que uma pessoa comece a trabalhar para outra sem que expressamente nada tenha sido combinado entre ambas, isso só será possível pela vontade ou pelo interesse de ambas.

Em outra obra de sua autoria¹⁹, explica que a lei, ao dispor sobre relação de emprego, quer se referir a contrato de trabalho. Faz ressalva sobre antiga discussão acerca do sentido dessas duas expressões, sendo a relação de emprego uma visão

¹⁷ MARANHÃO, Délio. *Direito do Trabalho*. 13ª ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1985. p. 37-38.

¹⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 38ª ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 158.

¹⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 27ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 560.

objetivista do vínculo de emprego, e o contrato de trabalho uma postura contratualista. Apesar da discussão, é categórico ao afirmar que não há controvérsias sobre o fato de o contrato de trabalho ser um gênero, não se confundindo com relação de emprego ou contrato de emprego, o qual é a modalidade a mais importante de contrato de trabalho.

Ensina²⁰ que o contrato, além de ser a fonte que instaura o vínculo, pode também determinar alguns dos seus efeitos, sendo a relação de emprego uma relação social que se transforma em jurídica na medida em que disciplinada pelo direito e que a vontade, manifestada de modo escrito, verbal ou meramente tácito, está sempre na base de toda relação jurídica entre empregado e empregador.

Sobre o contrato de trabalho como fonte do direito do trabalho, entende-se que suas cláusulas são importantes fontes materiais – embora não cheguem a ser consideradas fontes formais, na medida em que seus efeitos são limitados às partes contratantes. As normas estipuladas no contrato de trabalho não são gerais, abstratas e impessoais, mas sim concretas específicas e pessoais. A obrigatoriedade de sua observância é restrita às partes contratantes, não gerando direitos ou obrigações para terceiros alheios ao negócio jurídico pactuado.²¹

Alice Monteiro de Barros²², por sua vez, entende que tanto a relação de trabalho quanto a relação de emprego são modalidades de relação jurídica, a qual pressupõe a existência de, no mínimo, duas pessoas e de uma norma jurídica que qualifica uma relação social. Para ela, a relação de emprego tem natureza contratual exatamente por ser gerada pelo contrato de trabalho.

A autora²³ conceitua o contrato de trabalho nos seguintes termos:

O contrato de trabalho é um acordo expresso (escrito ou verbal) ou tácito firmado entre uma pessoa física (empregado) e outra pessoa física, jurídica ou entidade (empregador), por meio do qual o primeiro se compromete a executar, pessoalmente, em favor do segundo um serviço de natureza não eventual, mediante salário e subordinação jurídica. Sua nota típica é a subordinação jurídica. É ela que irá distinguir o contrato de trabalho dos contratos que lhe são afins e, evidentemente, o trabalho subordinado do trabalho autônomo.

²⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 27ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 619-620.

²¹ ARAÚJO, Francisco Rossal de; e COIMBRA, Rodrigo. *Direito do trabalho – I*. São Paulo: LTr, 2014. p. 123.

²² BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 172-173.

²³ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 185.

Define a autora²⁴ o contrato de trabalho, de forma conclusiva, como um negócio jurídico bilateral no qual os interesses contrapostos se apresentam com mais intensidade do que em outros contratos, a depender da categoria profissional e econômica a que as partes contratantes pertençam.

Ao tratar do conceito de empregado, descreve-o²⁵ como “a pessoa física que presta serviço de natureza não eventual a empregador mediante salário e subordinação jurídica”, enquanto que a definição de empregador proposta por ela é “a pessoa física, jurídica ou ente que contrata, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços do empregado, assumindo os riscos do empreendimento econômico”.

Mauricio Godinho Delgado²⁶, interpretando os artigos 2º e 3º da CLT, esclarece, no mesmo sentido, que os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego são: trabalho não-eventual, prestado “intuitu personae” (pessoalidade) por pessoa física, em situação de subordinação, com onerosidade.

Sobre o contrato de trabalho, o autor²⁷ define-o como “o negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não-eventual, subordinada e onerosa de serviços”.

Portanto, denota-se que contrato de trabalho, diferentemente do que dispõe o artigo 442 da CLT, não corresponde propriamente à relação de emprego, mas, na verdade, cria esta relação, vinculando as partes contratantes à legislação trabalhista. É pelo contrato de trabalho que resta configurada relação de emprego, a qual pressupõe a prestação de serviço do empregado, sempre pessoa física, ao empregador, o qual pode ser pessoa física, jurídica ou entidade, que assalaria o empregado e dirige a prestação do serviço, assumindo os riscos do negócio. Esta prestação de serviço deve ser de maneira pessoal, não eventual, mediante contraprestação onerosa – que é a remuneração – e em situação em que o empregado é subordinado ao empregador.

Além disso, o contrato de trabalho se trata de um contrato sinalagmático e comutativo, isto é, as prestações de ambas as partes nele contidas são contrárias e equivalentes, havendo certeza desde a origem da contratação acerca das

²⁴ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 186.

²⁵ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 207 e 294.

²⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 286.

²⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 491-492.

prestações de cada parte. Em outras palavras, sinalagmático é o contrato em que ambas as partes consideram a sua prestação e contraprestação da outra correspondentes, e comutativo é o contrato em que as partes sabem que haverá uma contraprestação da outra parte e sabem qual será esta contraprestação.

Orlando Gomes²⁸, ao tratar do contrato sinalagmático (por ele descrito como contrato bilateral), refere que neste tipo de contrato *“as duas partes ocupam, simultaneamente, a dupla posição de credor e devedor. Cada qual tem direitos e obrigações. À obrigação de uma corresponde o direito da outra”*.

Ainda sobre os contratos bilaterais (ou sinalagmáticos), Paulo Lôbo²⁹ ensina que *“os contratos são bilaterais quando a prestação de uma das partes é correspondente à prestação da outra parte (contraprestação). Uma parte assume o dever de prestar para que a outra contrapreste”*.

Já a respeito dos contratos comutativos, Orlando Gomes³⁰ refere que *“a relação entre vantagem e sacrifício é subjetivamente equivalente, havendo certeza quanto às prestações”*.

Ao tratar desta característica do contrato de trabalho, Carmen Camino³¹ diz que o contrato é comutativo quando há equivalência entre as prestações dos sujeitos contratantes. Ainda, ao discorrer sobre os necessários períodos de intermitência da execução do contrato para repouso do empregado (tais como férias e repouso semanal remunerado), justificando a impossibilidade de a execução do contrato de trabalho ser ininterrupta, a autora demonstra que, caso o contrato de trabalho fosse visualizado estritamente pelo aspecto de troca de quantidades física de trabalho por salário, não seria possível atribuir-lhe o caráter comutativo. Entretanto, expondo que o enfoque correto é o do valor do trabalho não apenas pela sua quantidade, refere que a doutrina é uníssona em favor da comutatividade do contrato de trabalho, visto que o empregador assalaria o empregado mesmo em determinados momentos em que este não está trabalhando por razões relevantes e no interesse da própria preservação da sua capacidade laborativa.

Assim sendo, denota-se que, nos contratos sinalagmáticos, há interdependência entre as prestações de cada parte, sendo a prestação de uma a razão de ser da contraprestação da outra. Em outras palavras, uma parte só presta

²⁸ GOMES, Orlando. *Contratos*. 26ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008. p. 85.

²⁹ LÔBO, Paulo. *Direito civil: contratos*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 99.

³⁰ GOMES, Orlando. *Contratos*. 26ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008. p. 88.

³¹ CAMINO, Carmen. *Direito individual do trabalho*. 2ª ed. Porto Alegre: Síntese, 1999. p. 131-132.

uma obrigação assumida em decorrência da obrigação contraprestada pela parte contrária. Os contratos comutativos, por sua vez, são caracterizados como aqueles em que as partes têm a certeza objetiva das respectivas prestações, isto é, tomando-se o contrato de trabalho como exemplo, o empregado sabe exatamente a remuneração a ser paga pelo empregador, enquanto que o empregador sabe exatamente o serviço que será prestado pelo empregado, sendo que as partes consideram estarem assumindo obrigações equivalentes.

2.3 O contrato especial de trabalho desportivo

Explicado o conceito de contrato e a definição de contrato de trabalho, passa-se a tratar especificamente sobre o contrato especial de trabalho desportivo. Para tanto, importa trazer, antes mesmo de sua definição e dos sujeitos e o compõem, a sua natureza jurídica.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento³², *“a relação jurídica que prende o jogador de futebol profissional ao clube é trabalhista. Trata-se, portanto, de um contrato de trabalho, regido pelas leis trabalhistas, pelas leis desportivas e pelos regulamentos da Fédération Internationale de Football Association (FIFA)”*. Para o autor, não há diferença entre a pessoa do atleta, empregado desta relação, e os demais trabalhadores do comércio, da indústria ou da agricultura.

Contudo, as particularidades do contrato de trabalho desportivo, devido às condições pessoais dos contratantes (atleta empregado e clube empregador), bem como pela originalidade das relações que entre eles se estabelecem como resultantes da natureza do trabalho realizado, fazem com que tal modalidade contratual configure um contrato especial de trabalho. Assim, o contrato de trabalho do atleta profissional é regido por normas genéricas, comuns a todos os trabalhadores, e por normas específicas, necessárias por causa das peculiaridades da natureza do trabalho por ele realizado e que se aplicam apenas a este tipo de empregado. Dessa forma, as normas genéricas só se aplicam aos desportistas

³² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 27ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 237-238.

profissionais enquanto não contradigam à norma específica, isto é, aos preceitos peculiares ao contrato especial de trabalho desportivo.³³

Maria Helena Diniz³⁴ refere que a relação contratual entre o jogador e a associação desportiva tem natureza especial ou *sui generis*, regida pela Lei Pelé (Lei. n. 9.615/98), sendo que o contrato especial de trabalho desportivo é considerado, tanto pela doutrina, quanto pela jurisprudência, como pertencente à seara trabalhista, definindo a atividade do atleta profissional como caracterizada por remuneração pactuada em contrato especial de trabalho desportivo, firmado com entidade de prática desportiva.

Contudo, entende que, por sua fisionomia própria e por ser um contrato especial, sua natureza jurídica estaria mais próxima da prestação de serviços profissionais às entidades de prática desportiva, embora possam ser aplicadas a estes contratos normas de direito do trabalho e da seguridade social.³⁵

A autora³⁶ define contrato de prestação de serviços profissionais entre atleta e entidade desportiva como “*o acordo de vontades em que uma das partes, sob subordinação, se obriga para com a outra a exercer temporariamente sua atividade esportiva, mediante remuneração*”, sendo caracterizado por ter bilateralidade, ao gerar obrigações para ambos os contratantes; onerosidade, na medida em que acarreta vantagens para os contraentes por meio de prestações recíprocas; e temporariedade, por haver prazo mínimo e máximo para sua vigência.

Alice Monteiro de Barros³⁷ determina que “*o atleta que praticar o futebol, em caráter profissional, é considerado empregado da associação desportiva que se utilizar de seus serviços mediante salário e subordinação jurídica*”. Entende que a atividade do desportista profissional é, ao mesmo tempo, trabalhista e desportiva, motivo pelo qual está o atleta sujeito à disciplina destas duas esferas, submetendo-se, conseqüentemente, ao poder disciplinar do clube empregador e dos órgãos competentes para zelar pelo cumprimento das respectivas ordens.

³³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho : história e teoria geral do direito do trabalho : relações individuais e coletivas do trabalho*. 27ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 239.

³⁴ DINIZ, Maria Helena. *Tratado teórico e prático dos contratos*, v. 5. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 393-394.

³⁵ DINIZ, Maria Helena. *Tratado teórico e prático dos contratos*, v. 5. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 395-396.

³⁶ DINIZ, Maria Helena. *Tratado teórico e prático dos contratos*, v. 5. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 398-399.

³⁷ BARROS, Alice Monteiro de. *As relações de trabalho no espetáculo*. São Paulo: LTr, 2003. p. 168; e *Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências*. 3ª ed. São Paulo : LTr, 2008. p. 109-110.

Sergio Pinto Martins³⁸ entende que o contrato de trabalho do atleta com o clube tem natureza desportiva e trabalhista. É um contrato especial de trabalho, regido por legislação especial. O vínculo principal é o de emprego, sendo o vínculo desportivo acessório deste.

Destarte, o contrato especial de trabalho desportivo é entendido como pertencente à seara trabalhista, regido pelas disposições especiais da Lei n. 9.615/98 e pelas normas gerais da legislação trabalhista, no que não for contraditório às normas especiais da referida lei específica.

José Martins Catharino³⁹ conceitua o contrato de trabalho do jogador de futebol como *“aquele pelo qual uma (ou mais) pessoa natural se obriga, mediante remuneração, a prestar serviços desportivos à outra (natural ou jurídica), sob a direção desta”*.

Já Sergio Pinto Martins⁴⁰ define o contrato de trabalho do jogador de futebol como o negócio jurídico entre uma pessoa física – o atleta – e o clube sobre as condições de trabalho, mediante remuneração e sob a direção deste. O autor, contudo, refere que, nos termos da Lei n. 9.615/98, o empregador será pessoa jurídica de direito privado, ou seja, o clube. O clube tem natureza privada, de associação civil, não podendo ser pessoa física. Entende que, neste tipo especial de contrato de trabalho e, por consequência, de relação de emprego, considera-se empregador a associação desportiva que, mediante qualquer modalidade de remuneração, se utilize dos serviços dos atletas profissionais de futebol. Sobre o empregado, refere que se trata do *“atleta que praticar futebol, sob a subordinação do empregador, prestando serviços com continuidade e mediante remuneração”*.

Ensina o autor⁴¹ que a subordinação do contrato especial de trabalho desportivo do jogador de futebol tem características diferenciadas, visto que o clube empregador determina treinos, concentração, excursões, aspectos referentes à rotina do empregado, entres outras orientações possíveis. Ainda, menciona que, para que reste configurada a relação de emprego, o atleta de futebol empregado deve prestar os serviços com continuidade ou habitualidade. Ademais, cita que o

³⁸ MARTINS, Sergio Pinto. *Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 36-37.

³⁹ CATHARINO, José Martins. *Contrato de emprego desportivo no direito brasileiro*. São Paulo: LTr, 1969. p. 9.

⁴⁰ MARTINS, Sergio Pinto. *Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 30-32.

⁴¹ MARTINS, Sergio Pinto. *Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 32-33.

contrato é, como qualquer outro contrato de trabalho, oneroso, de modo que, se o contrato é gratuito, o atleta não é profissional. Portanto, há remuneração, a qual tem sentido amplo, abrangendo salário e gorjetas, incluindo, portanto, prêmios, as chamadas luvas e os chamados bichos, entre outras verbas. No que tange à personalidade, relata que o contrato é firmado com certa e específica pessoa, isto é, com determinado atleta profissional. Por fim, embora o elemento exclusividade não seja pressuposto para caracterização da relação de emprego, no contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional de futebol a exclusividade é regra, visto que o empregado não pode jogar – portanto, prestar serviço – por mais de um clube ao mesmo tempo.

Assim sendo, pode-se definir o contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional de futebol como um negócio jurídico de natureza trabalhista, regido por lei especial – Lei n. 9.615/98 – e pelas normas de direito do trabalho e de seguridade social que lhe forem compatíveis, cuja celebração se dá entre uma pessoa física como atleta empregado e uma pessoa jurídica como entidade de prática desportiva (clube) empregadora, em que aquele prestará serviços desportivos de maneira pessoal e habitual – não eventual – a esta, sob sua subordinação e mediante remuneração. Trata-se, portanto, de um contrato bilateral, sinalagmático e comutativo – assim sendo, por consequência, oneroso –, além de pessoal em relação ao empregado. Daí porque se está diante de um contrato de trabalho, pertencente à seara trabalhista – embora também pertença à desportiva, em outros aspectos, visto que o vínculo desportivo originado por este contrato é acessório ao trabalhista.

O contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional de futebol é o instrumento que origina e regula a relação de emprego e o vínculo de empregatício existente entre as partes contratantes, e é composto por disposições especiais, peculiares somente a este tipo contratual, previstas na Lei n. 9.615/98, as quais passarão a ser analisadas a seguir.

3 PECULIARIDADES DO CONTRATO DE TRABALHO DESPORTIVO

A Lei n. 9.615/98 trata do contrato especial de trabalho desportivo em seu artigo 28, com redação dada pela Lei n. 12.395/2011. As primeiras disposições especiais do contrato de trabalho desportivo são as chamadas cláusula indenizatória desportiva e cláusula compensatória desportiva, as quais fazem parte do enfoque central da presente monografia e serão analisadas oportunamente, em capítulo próprio.

3.1 Forma do contrato, prazo determinado, duração do trabalho e férias

A primeira característica própria do contrato especial de trabalho desportivo a ser analisada é a necessidade de observância de forma específica para sua celebração. O contrato especial de trabalho desportivo dos atletas profissionais de futebol deve ser, obrigatoriamente, celebrado na forma escrita. Isso porque, nos termos do artigo 3º, § 1º, I, da Lei n. 9.615/98⁴², tal contrato de trabalho deve ser formal e, conforme disposto no artigo 34, I, do mesmo diploma legal⁴³, a entidade de prática desportiva empregadora deve registrar o contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional na entidade de administração da respectiva modalidade desportiva, sendo que, no caso específico do atleta profissional de futebol, tal registro deve ser efetuado junto à Confederação Brasileira de Futebol (CBF).

Sergio Pinto Martins⁴⁴ ensina que o contrato de trabalho do atleta de futebol será sempre celebrado por escrito, concluindo tratar-se de requisito substancial para

⁴² Art. 3º O desporto pode ser reconhecido em qualquer das seguintes manifestações:

(...)

III - desporto de rendimento, praticado segundo normas gerais desta Lei e regras de prática desportiva, nacionais e internacionais, com a finalidade de obter resultados e integrar pessoas e comunidades do País e estas com as de outras nações.

(...)

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

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

(...)

⁴³ Art. 34. São deveres da entidade de prática desportiva empregadora, em especial:

I - registrar o contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional na entidade de administração da respectiva modalidade desportiva;

(...)

⁴⁴ MARTINS, Sergio Pinto. *Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 35-36.

a validade do negócio jurídico entabulado entre o clube e o jogador. Assim, não é possível a celebração deste tipo de contrato de trabalho de modo verbal ou tácito.

André Porto Romero⁴⁵ afirma que, embora a norma regulamentadora do contrato especial de trabalho desportivo não disponha expressamente sobre a obrigatoriedade do contrato escrito, a leitura dos dispositivos legais que tratam do referido contrato deixa claro que esta forma de pactuação é obrigatória, na medida em que, caso não se observe a forma escrita, não haverá o exercício pleno da atividade desportiva profissional. Isso porque, desse modo, o contrato careceria das condições básicas para desenvolvimento da profissão em sua plenitude, visto que não haveria o devido registro, tendo como consequência o impedimento do atleta profissional de disputar os certames regulares.

Portanto, não há dúvidas de que o contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional de futebol deve ser celebrado na forma escrita, para que seja devidamente registrado na entidade de administração da modalidade desportiva (CBF), possibilitando ao empregado, assim, o exercício pleno da sua profissão. Embora, em tese, por força do princípio da primazia da realidade⁴⁶, possa ser reconhecido o vínculo de emprego entre o atleta empregado e o clube empregador em eventual contrato verbal, aquele não estaria, neste caso, prestando os serviços contratados em sua plenitude, na medida em que não poderia participar de competições profissionais, perdendo-se, assim, o principal objetivo do atleta profissional. Destarte, para, inclusive, defender o melhor interesse do atleta profissional empregado, o seu contrato especial de trabalho desportivo deve ser celebrado na forma escrita.

O contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional de futebol será sempre por prazo determinado. É o que preconiza o artigo 30 da Lei n. 9.615/98, dispondo que *“o contrato de trabalho do atleta profissional terá prazo determinado, com vigência nunca inferior a três meses nem superior a cinco anos”*. O parágrafo único do dispositivo legal mencionado determina, ainda, que *“não se aplica ao contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional o disposto*

⁴⁵ ROMERO, André Porto. Contrato de trabalho do atleta profissional *in* MACHADO, Rubens Approbato; LANFREDI, Luis Carlos Geraldo Sant’ana; TOLEDO, Otávio Augusto de Almeida; SAGRES, Ronaldo Crespilho; e NASCIMENTO, Wagner (Coord.). *Curso de direito desportivo sistêmico* – vol. II. São Paulo: Quartier Latin, 2010. p 466.

⁴⁶ ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 46.

nos arts. 445 e 451 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943”.

Assim, observa-se das disposições especiais da Lei Pelé que, diferentemente dos demais trabalhadores, com relação de emprego regidas pela CLT, que têm, como regra, contratos por prazo indeterminado, o atleta profissional de futebol sempre firmará contrato especial de trabalho desportivo por prazo determinado, sendo de, no mínimo, 03 (três) meses e, no máximo, 05 (cinco) anos.

Tal limitação do prazo contratado se justifica pelas características da profissão. O prazo mínimo de três meses mostra-se uma garantia ao empregado para que ele demonstre suas qualidades e habilidades técnicas, enquanto que o limite máximo de cinco anos, além de prevenir qualquer duração desumana de liames laborais-desportivos que comprometeria a liberdade dos atletas empregados por uma vinculação excessivamente duradoura, garante-lhes estabilidade e segurança, bem como proporciona aos clubes o retorno do investimento na contratação ou formação do empregado.⁴⁷

Destarte, à relação de trabalho estabelecida entre o atleta profissional de futebol – empregado – e a entidade de prática desportiva – empregadora – não se aplica o princípio da continuidade⁴⁸. Isso porque se trata de uma situação em que a lei especial busca efetivamente fugir do modelo indeterminado de contratação empregatícia, sendo uma das poucas situações trabalhistas em que a indeterminação contratual não favorece necessariamente o trabalhador e, por isso, a ordem jurídica optou pelo modelo excepcional de contratação por prazo determinado⁴⁹.

Sobre a duração do trabalho, observa-se que, por disposição constitucional, é direito de todos os trabalhadores duração de trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, consoante previsão do artigo 7º, XIII. A Lei Pelé, por sua vez, determina, em seu artigo 28, § 4º, VI, jornada desportiva normal do atleta profissional de futebol de 44h semanais.

⁴⁷ MELLO FILHO, Álvaro. *Direito desportivo: aspectos teóricos e práticos*. São Paulo: IOB Thomson, 2006. p. 125-126.

⁴⁸ CARUSO, Geancarlo. A relação clube-atleta profissional de futebol à luz dos princípios do direito do trabalho *in* MACHADO, Rubens Approbato; LANFREDI, Luis Carlos Geraldo Sant’ana; TOLEDO, Otávio Augusto de Almeida; SAGRES, Ronaldo Crespilho; e NASCIMENTO, Wagner (Coord.). *Curso de direito desportivo sistêmico* – vol. II. São Paulo: Quartier Latin, 2010. p 493.

⁴⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 528.

A redação do dispositivo da Lei Pelé mostra-se tecnicamente incorreta ao utilizar jornada como sinônimo de duração semanal⁵⁰. Sendo jornada o que é diário, jornada de trabalho é o número de horas em que o trabalhador presta serviços por dia ao empregador. Dessa forma, não se pode falar em jornada de 44 horas semanais, mas sim em módulo semanal de 44 horas⁵¹. Computa-se na jornada de trabalho do atleta profissional de futebol treinos e jogos, pois são considerados tempo à disposição do empregador⁵².

O repouso semanal remunerado, garantido a todos trabalhadores por força do artigo 7º, XV, da Constituição Federal, no caso dos atletas profissionais de futebol, será, preferencialmente, em dia subsequente à participação do atleta na partida, prova ou equivalente, quando realizada no final de semana, nos termos do artigo 28, § 4º, IV, da Lei n/ 9.615/98. Assim sendo, considerando que, geralmente, há jogos aos domingos, seu dia de repouso semanal remunerado não poderá ser neste dia, como acontece com os demais trabalhadores. Contudo, caso haja a possibilidade, o repouso semanal remunerado deve ser concedido no domingo⁵³.

A respeito dos intervalos intrajornada, a Lei n. 9.615/98 nada dispôs. Dessa forma, aplica-se subsidiariamente as disposições da CLT, conforme previsto no § 4º do artigo 28 da Lei Pelé, de modo que, devido à aplicação subsidiária do artigo 71 da CLT, o empregado atleta profissional de futebol faz jus a um intervalo intrajornada de, no mínimo, uma hora, quando sua jornada de trabalho for de seis horas ou mais, e de quinze minutos caso a jornada diária seja entre quatro e seis horas de trabalho⁵⁴.

Da mesma forma, não há previsão na Lei n. 6.915/98 acerca dos intervalos interjornadas, isto é, entre duas jornadas de trabalho. Assim sendo, aplica-se, também, as disposições celetistas do artigo 66, de modo que o empregado atleta profissional de futebol tem direito a um período mínimo de onze horas de descanso

⁵⁰ ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 74.

⁵¹ MARTINS, Sergio Pinto. *Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 105-106.

⁵² MARTINS, Sergio Pinto. *Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 106-107.

⁵³ OLIVEIRA, Jean Marcel Mariano de. *O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 82.

⁵⁴ OLIVEIRA, Jean Marcel Mariano de. *O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 82.

entre duas jornadas⁵⁵. Importa destacar que, em se tratando de partidas de competições oficiais, o Regulamento Geral das Competições da CBF estabelece, em seu artigo 25⁵⁶, que os clubes e atletas profissionais não poderão disputar partidas oficiais em competições sem observar um intervalo de no mínimo sessenta horas entre duas partidas.

No contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional de futebol, há um intervalo especial, peculiar desta profissão. Trata-se do intervalo de quinze minutos entre o primeiro e o segundo tempo das partidas, oriundo das próprias regras do futebol, o qual serve para que o atleta possa descansar e repor suas energias. Tal intervalo configura tempo à disposição do empregador, pelo que deve ser computado na jornada de trabalho⁵⁷.

Há, ainda, os chamados períodos de concentração, outra característica peculiar a este tipo contratual. Trata-se do período em que os atletas ficam concentrados, geralmente em hotel localizado na cidade em que será realizada a partida, para descansar, se alimentar e serem monitorados pelo clube empregador no sentido de se prepararem adequadamente para a partida. É forma de preservar a saúde do atleta para que ele possa desempenhar seu mister de jogar a partida de competição oficial⁵⁸. A concentração tem como objetivo resguardar a integridade física e mental dos atletas empregados para melhoria do seu rendimento às vésperas da competição⁵⁹.

Nos termos do artigo 28, § 4º, I, da Lei Pelé, a concentração não poderá ser superior a três dias consecutivos por semana. Importa destacar que o período de concentração não se confunde com sobreaviso ou prontidão. A concentração se trata de uma peculiaridade do contrato especial de trabalho desportivo, de modo que tais períodos não são computados na duração do trabalho do empregado, não

⁵⁵ MARTINS, Sergio Pinto. *Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 108; e OLIVEIRA, Jean Marcel Mariano de. *O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 81.

⁵⁶ Regulamento Geral das Competições da Confederação Brasileira de Futebol do ano de 2017. Disponível em <http://cdn.cbf.com.br/content/201612/20161210001044_0.pdf>. Acesso em 10 jun. 2017.

⁵⁷ ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 81; e MARTINS, Sergio Pinto. *Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 110.

⁵⁸ ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 75-76; e MARTINS, Sergio Pinto. *Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 108-109.

⁵⁹ MELO FILHO, Álvaro. *Direito desportivo: aspectos teóricos e práticos*. São Paulo: IOB Thomson, 2006. p. 127.

podendo ser considerado tempo à disposição do empregador. Portanto, não excedendo o limite de três dias na semana, o período de concentração não enseja o pagamento de horas extras – até porque grande parte deste período serve para descanso, estando o empregado, inclusive, dormindo. Não obstante a peculiaridade do regime de concentração inerente ao contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional de futebol, podem ser estabelecidos acréscimos remuneratórios em razão de tais períodos, nos termos do artigo 28, § 4º, III, da Lei n. 9.615/98.⁶⁰

De maneira semelhante são tratados os períodos em que o atleta empregado está em viagem para participar de partida fora da cidade em que o clube empregador é sediado. Nestes casos, todas as despesas decorrentes da viagem ficarão a cargo do clube empregador. Por se tratar de situação inerente a este tipo especial de contrato de trabalho, não enseja o pagamento de horas extras, somente sendo devido o pagamento de acréscimo remuneratório se houver previsão contratual. Ademais, também por ser característica típica do contrato especial de trabalho desportivo, tampouco é cabível o pagamento de adicional de transferência⁶¹.

Em relação ao adicional noturno, diante da omissão Lei Pelé, não há unanimidade acerca do cabimento de seu pagamento aos atletas profissionais de futebol. Segundo a primeira corrente, tal adicional não tem aplicação à atividade do atleta profissional de futebol por ser esta *sui generis*, não podendo ser equiparada à atividade do trabalhador comum⁶². Ademais, além do fato de não haver previsão de tal adicional na lei reguladora da profissão em comento, argumenta-se que o atleta profissional de futebol tem outros direitos que o trabalhador comum não tem, como verbas extras componentes da remuneração, a exemplo dos chamados “bichos” e

⁶⁰ BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 128; ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 77-82; e MARTINS, Sergio Pinto. *Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 110-114

⁶¹ MARTINS, Sergio Pinto. *Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 107-108; e VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da. *Manual de direito do trabalho desportivo*. São Paulo: LTr, 2016. p. 128.

⁶² ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 85; e VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da. *Manual de direito do trabalho desportivo*. São Paulo: LTr, 2016. p. 129.

das luvas, bem como que as partidas realizadas à noite pouco adentram ao horário noturno da disposição celetista⁶³.

Para a segunda corrente, o adicional pelo trabalho noturno deve ter aplicação subsidiária ao contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional, à vista da omissão da Lei Pelé, considerando o demasiado desgaste inerente a esta atividade profissional, de modo que é recomendável a concessão do referido adicional e da redução da respectiva hora, a fim de desestimular a sua ocorrência e tutelar a saúde do atleta⁶⁴.

Por fim, no que tange às férias do atleta profissional de futebol, sua previsão está contida no artigo 28, § 4º, V, da Lei n. 9.615/98. Tal dispositivo estabelece “*férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, acrescidas do abono de férias, coincidentes com o recesso das atividades desportivas*”.

O período aquisitivo das férias do atleta profissional de futebol é o correspondente ao da temporada, compreendido entre janeiro e dezembro do mesmo ano, independentemente do fato de o contrato de trabalho ter sido celebrado após o seu início. O período concessivo será obrigatoriamente no recesso das atividades desportivas, geralmente do meio de dezembro ao meio de janeiro. Neste período, todos os jogadores do clube empregador terão férias concedidas, mesmo que tenham sido contratados em meio à temporada, gozando os trinta dias de férias, ainda que, proporcionalmente, tivessem direito a menos.⁶⁵

Finalmente, em relação à remuneração das férias, esta será a mesma que o empregado receberia se estivesse trabalhando, incluídos não somente o salário, mas todas as verbas decorrentes da remuneração, tais como “bichos” e luvas, sobre a qual será acrescido um terço. Para os empregados contratados há menos de doze meses, embora gozem do período integral de trinta dias de férias, sua remuneração das férias será proporcional ao período trabalhado.⁶⁶

⁶³ ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 86.

⁶⁴ BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 127.

⁶⁵ ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 92-94; e MARTINS, Sergio Pinto. *Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 119-120.

⁶⁶ ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 94-96; e MARTINS, Sergio Pinto. *Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 120.

3.2 Deveres das partes contratantes e remuneração

Tendo em vista o caráter sinalagmático dos contratos de trabalho, denota-se que o contrato especial de trabalho desportivo determina direitos e deveres tanto ao atleta empregado quanto ao clube empregador. Há os deveres previstos no próprio contrato e os decorrentes da lei.⁶⁷

Dentre os deveres da entidade de prática desportiva empregadora previstos na Lei n. 9.615/98 há os elencados no artigo 34. São eles: (a) registrar o contrato de trabalho na entidade administradora da modalidade desportiva; (b) proporcionar aos atletas profissionais as condições necessárias à participação nas competições desportivas, treinos e outras atividades preparatórias ou instrumentais; e (c) submeter os atletas profissionais aos exames médicos e clínicos necessários à prática desportiva.

Além dos deveres acima descritos, incumbe ao clube empregador, também, contratar seguro de vida e de acidentes pessoais, vinculado à atividade desportiva, para os atletas profissionais empregados, a fim de cobrir os riscos a que eles estão sujeitos, tais como lesões, contusões e outros, por força de obrigação legal disposta no artigo 45 da Lei Pelé. O § 1º do referido artigo determina que o valor segurado deve garantir ao empregado, ou ao beneficiário por ele indicado no contrato de seguro, o direito a indenização mínima correspondente ao valor anual da remuneração pactuada. Já o § 2º do mesmo artigo atribui ao clube empregador a responsabilidade pelas despesas médico-hospitalares e de medicamentos necessários ao restabelecimento do atleta enquanto a seguradora não fizer o pagamento da indenização.

Ainda, conforme disposto no artigo 82-A da Lei n. 9.615/98, o clube empregador deve, obrigatoriamente, promover exames periódicos para avaliar a saúde dos atletas. Ademais, a entidade de prática desportiva empregadora tem deveres de segurança de medicina do trabalho⁶⁸, previstos no artigo 157 da CLT⁶⁹.

⁶⁷ MARTINS, Sergio Pinto. *Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 49; e OLIVEIRA, Jean Marcel Mariano de. *O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 99-100.

⁶⁸ MARTINS, Sergio Pinto. *Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 50; e OLIVEIRA, Jean Marcel Mariano de. *O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 101.

⁶⁹ Art. 157 - Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

Já os deveres legais do atleta empregado previstos na Lei Pelé estão dispostos no artigo 35. São eles: (a) participar dos jogos, treinos e demais atividades preparatórias de competições com a aplicação e dedicação correspondentes às suas condições psicofísicas e técnicas; (b) preservar as condições físicas que lhes permitam participar das competições desportivas, submetendo-se aos exames médicos e tratamentos clínicos necessários à prática desportiva; e (c) exercer a atividade desportiva profissional de acordo com as regras da respectiva modalidade desportiva e as normas que regem a disciplina e a ética desportivas.

Os deveres acima descritos são de caráter exemplificativo, na medida em que outros podem derivar de previsão legal, além dos deveres previstos no próprio contrato especial de trabalho desportivo⁷⁰. Cabe ao atleta empregado, por exemplo, diante do dever do clube empregador de proporcionar um ambiente de trabalho sadio e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções apresentadas pelo empregador, e colaborar com o clube na aplicação destas normas de segurança e medicina do trabalho, conforme disposto no artigo 158 da CLT⁷¹.

Sobre a remuneração do empregado, seu conceito não se confunde com o de salário, de modo que a própria CLT os distingue, sendo este a quantia paga diretamente pelo empregador ao empregado e, aquela, a soma deste à gorjeta⁷², nos termos do artigo 457 da CLT.

Segundo Alice Monteiro de Barros⁷³, salário é *“a retribuição devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado, de forma habitual, não só pelos serviços prestados, mas pelo fato de se encontrar à disposição daquele, por força do contrato de trabalho”*.

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

⁷⁰ MARTINS, Sergio Pinto. *Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 51.

⁷¹ MARTINS, Sergio Pinto. *Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 51; e OLIVEIRA, Jean Marcel Mariano de. *O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 100.

⁷² ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 59.

⁷³ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 591.

A remuneração, no entendimento da autora⁷⁴, seria “*a retribuição devida e paga ao empregado não só pelo empregador, mas também por terceiro, de forma habitual, em virtude do contrato de trabalho*”, sendo tal distinção importante pelo fato de que muitos institutos jurídicos são calculados com base na remuneração (tais como FGTS, 13º salário, férias, entre outros), além de sua relevância para efeito de salário mínimo, visto que a gorjeta não o compõe.

Portanto, do exposto, denota-se que remuneração e salário são institutos distintos, sendo possível considerar a remuneração gênero do qual o salário é espécie, na medida em que o salário compõe a remuneração, sendo a sua parcela mais importante. Esclarecidas tais definições, passa-se a demonstrar as características das verbas componentes da remuneração do atleta profissional de futebol decorrentes do contrato especial de trabalho desportivo.

A remuneração do empregado que é atleta profissional de futebol é composta por uma parte fixa, consistente no salário mensal, e uma parte variável, composta por gratificações, prêmios e demais parcelas proporcionadas pelo contrato de especial trabalho desportivo.⁷⁵

O atleta profissional de futebol, tendo em vista todo o caráter diferenciado da profissão, tem, na composição da remuneração decorrente do seu contrato especial de trabalho desportivo, parcelas peculiares, além daquelas constantes do artigo 457 da CLT.

A respeito do salário, o artigo 31, § 1º, da Lei n. 9.615/98, refere que “*são entendidos como salário, para efeitos do previsto no caput, o abono de férias, o décimo terceiro salário, as gratificações, os prêmios e demais verbas inclusas no contrato de trabalho*”, considerando que tal artigo trata da rescisão indireta do contrato de trabalho pela chamada mora contumaz, isto é, pelo atraso de três meses ou mais no pagamento do salário ou direito de imagem do atleta empregado.

Desta forma, sendo o salário toda quantia paga pelo empregador ao empregado como contraprestação pelo serviço prestado, todo e qualquer

⁷⁴ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 591.

⁷⁵ BELMONTE, Alexandre Agra. Aspectos jurídico-trabalhistas da relação de trabalho do atleta profissional *in* MACHADO, Rubens Approbato; LANFREDI, Luis Carlos Geraldo Sant'ana; TOLEDO, Otávio Augusto de Almeida; SAGRES, Ronaldo Crespilho; e NASCIMENTO, Wagner (Coord.). *Curso de direito desportivo sistêmico* – vol. II. São Paulo: Quartier Latin, 2010. p. 454.

pagamento efetuado pelo clube ao atleta será considerado salário, inclusive as luvas, os chamados “bichos” e as demais gratificações.⁷⁶

As luvas são definidas por José Martins Catharino⁷⁷ como “o valor devido ao atleta quando da assinatura de um contrato de emprego desportivo”. Nada mais são do que o reconhecimento de um fundo de trabalho, ou seja, o valor do trabalho já demonstrado ao longo da carreira pelo atleta a ser contratado e, por isso, não se confundem com prêmios e gratificações. Significam pagamento proporcional ao atleta, sendo um termo proveniente da expressão “ficou bom como uma luva”, isto é, na medida exata.

Têm origem costumeira e são pagas quando há a assinatura de um contrato especial de trabalho desportivo ou, ainda, em razão de renovação do contrato do atleta empregado, sendo uma espécie de pagamento antecipado. Podem ser pagas antecipadamente, em prestação única, ou em parcelas, como normalmente ocorre, podendo ter valor fixo ou variável. Podem, ainda, ser pagas tanto em dinheiro como em utilidades e até automóveis.⁷⁸

Têm natureza jurídica salarial, consistindo em salário pago por antecipação⁷⁹, de modo que não se confunde com indenização por não ter presente o caráter ressarcitório advindo da perda⁸⁰. Trata-se, portanto, de parcela de natureza remuneratória, com reflexo em todas as verbas trabalhistas⁸¹. Sua natureza salarial se dá pelo fato de estarem inclusas no contrato de trabalho, sendo uma espécie de gratificação⁸².

O chamado “bicho”, por sua vez, “é um prêmio pago ao atleta empregado por entidade empregadora, previsto ou não no contrato de emprego do qual são partes”. Tem como singularidade o fato de ser um prêmio individual, apesar de ser resultante de um trabalho coletivo desportivo do grupo de atletas empregados de determinado

⁷⁶ ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Nova legislação desportiva – aspectos trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2001. p. 23-24.

⁷⁷ CATHARINO, José Martins. *Contrato de emprego desportivo no direito brasileiro*. São Paulo: LTr, 1969. p. 35-36.

⁷⁸ MARTINS, Sergio Pinto. *Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 75.

⁷⁹ CATHARINO, José Martins. *Contrato de emprego desportivo no direito brasileiro*. São Paulo: LTr, 1969. p. 37.

⁸⁰ BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 116-117.

⁸¹ ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 61.

⁸² MARTINS, Sergio Pinto. *Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 75.

clube. Ademais, entende-se que, geralmente, o pagamento do “bicho” é aleatório, no sentido de estar condicionado ao êxito alcançado em campo, sujeito à sorte ou ao azar.⁸³

Trata-se o “bicho” de importância paga pelo clube empregador ao jogador empregado, geralmente, por vitórias, empates ou títulos alcançados. Normalmente, só é pago aos atletas que participaram da partida, mas nada impede que seja pago a todos os demais atletas empregados. É uma prática que visa a estimular ou incentivar os atletas a alcançar os resultados positivos pretendidos pelo clube, de modo que pode representar salário-condição, por depender do atingimento do objetivo determinado pelo clube.⁸⁴

Por fundar-se em uma valorização objetiva, tem o “bicho”, conseqüentemente, feição retributiva, devido ao seu pagamento habitual e periódico⁸⁵. É uma espécie de gratificação ajustada, tendo natureza de prêmio e, portanto, salarial, se pago com habitualidade⁸⁶. A própria jurisprudência é pacífica em atribuir ao “bicho” natureza jurídica salarial⁸⁷.

Entre as parcelas peculiares da remuneração do atleta profissional de futebol estão, também, os chamados Direito de Imagem e Direito de Arena. O conceito de direito à imagem abrange, primeiramente, o direito de definir sua própria auto-exposição, ou seja, o direito de cada um de não ser fotografado, nem de ver o seu retrato exposto em público sem o seu consentimento, e, depois, o direito de não o ver apresentado em forma gráfica ou montagem ofensiva e malevolamente distorcida ou infiel.⁸⁸

Trata-se o direito à imagem não de uma proteção à honra, reputação ou intimidade pessoal, mas sim de proteção da imagem física da pessoa e de suas diversas manifestações, seja quanto a aspectos particulares, contra atos que a

⁸³ CATHARINO, José Martins. *Contrato de emprego desportivo no direito brasileiro*. São Paulo: LTr, 1969. p. 32.

⁸⁴ MARTINS, Sergio Pinto. *Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 78.

⁸⁵ BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 117.

⁸⁶ MARTINS, Sergio Pinto. *Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 79-80.

⁸⁷ OLIVEIRA, Jean Marcel Mariano de. *O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 70.

⁸⁸ CANOTILHO, J. J. Gomes; e MOREIRA, Vital. *Constituição da República Portuguesa anotada, volume 1*. 1ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais; Coimbra, PT: Coimbra Editora, 2007. p. 467.

reproduzam ou representem indevidamente. É um direito personalíssimo, de titularidade exclusiva das pessoas físicas.⁸⁹

O direito à imagem é assegurado pela Constituição Federal de 1988, como direito fundamental, no artigo 5º, V, X e, especialmente para os atletas profissionais, XXVIII, 'a':

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

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

XXVIII - são assegurados, nos termos da lei:

a) a proteção às participações individuais em obras coletivas e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive nas atividades desportivas;

É cediço que o atleta profissional de futebol é o protagonista do espetáculo proporcionado pela atividade desportiva profissional, sendo sua imagem indispensável⁹⁰. Desta forma, faz jus o atleta profissional ao chamado direito de imagem.

O famoso direito de imagem do jogador de futebol nada mais é do que o pagamento feito ao atleta profissional em razão da utilização da sua imagem para fins econômicos⁹¹. O atleta pode ceder sua imagem para publicidade ou ações de marketing a qualquer empresa, ou, como ocorre costumeiramente, para o seu clube empregador⁹².

O direito de uso da imagem do atleta empregado está previsto na Lei Pelé no artigo 87-A e seu parágrafo único:

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

⁸⁹ SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; e MITIDIERO, Daniel. *Curso de direito constitucional*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012. p. 426-427.

⁹⁰ BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 124.

⁹¹ MARTINS, Sergio Pinto. *Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 87.

⁹² ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 68.

Parágrafo único. Quando houver, por parte do atleta, a cessão de direitos ao uso de sua imagem para a entidade de prática desportiva detentora do contrato especial de trabalho desportivo, o valor correspondente ao uso da imagem não poderá ultrapassar 40% (quarenta por cento) da remuneração total paga ao atleta, composta pela soma do salário e dos valores pagos pelo direito ao uso da imagem.

Em que pese o texto legal defina o contrato de cessão de uso da imagem como sendo de natureza civil, tal determinação é questionável, na medida em que pode se tornar meio para a ocorrência de fraudes trabalhistas, a despeito do teor do parágrafo único.

A respeito da natureza jurídica do direito de imagem, denota-se haver certa polêmica sobre o tema. Há quem entenda se tratar de verba de natureza remuneratória, visto que pago diretamente pelo empregador⁹³; e há quem entenda de modo diverso, tratando o direito de imagem como sendo de natureza civil, por considerar que o pagamento pelo uso da imagem dos atletas não pode compor a sua remuneração⁹⁴.

A jurisprudência trabalhista vinha reconhecendo o caráter remuneratório da parcela:

ATLETA PROFISSIONAL. DESPEDIDA INDIRETA. MORA SALARIAL. Hipótese em que a entidade desportiva reclamada restou inadimplente quanto aos salários do atleta por período de três meses, computada a gratificação natalina, mesmo que tenha havido pagamento parcial do salário de um dos meses. Caracterizada a resolução contratual por despedida indireta do empregado. Inteligência do art. 31 da Lei 9.615/98. DIREITO DE IMAGEM. NATUREZA SALARIAL. Parcela mensal percebida por jogador de futebol profissional, a título de direito de imagem, e que correspondia a expressiva fração de seus ganhos, tem nítida natureza salarial, sendo devida sua integração nas demais parcelas que integram a remuneração. Sentença mantida no tópico. (TRT-4 – RO: 0052400-41.2004.5.04.0025, Relator: Wilson Carvalho Dias, 8ª Turma, Data de julgamento: 25/05/2010)

RECURSO DE REVISTA - DIREITO DE IMAGEM - NATUREZA JURÍDICA - INTEGRAÇÃO À REMUNERAÇÃO. A renda auferida pelo atleta profissional de futebol pelo uso de sua imagem por parte do clube que o emprega possui natureza salarial e deve ser integrada à sua remuneração para todos os fins. Isso porque constitui uma das formas de remunerar o jogador pela participação nos eventos desportivos disputados pela referida entidade, decorrendo, pois, do trabalho desenvolvido pelo empregado. Precedentes deste Tribunal. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 608008120075040011 60800-81.2007.5.04.0011, Relator: Luiz Philippe

⁹³ BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 124-125; e MARTINS, Sergio Pinto. *Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 89.

⁹⁴ MELO FILHO, Álvaro. *Direito desportivo: aspectos teóricos e práticos*. São Paulo: IOB Thomson, 2006. p. 132-134; e ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 68.

Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 04/05/2011, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/05/2011)

Todavia, até esta segunda corrente reconhece que a celebração de contratos de licença de uso da imagem dos atletas empregados muitas vezes tem o escopo de “mascarar” a sua remuneração salarial, de modo que os clubes empregadores celebram contratos de cessão de uso da imagem dos atletas de maneira equivocada, na tentativa de burlar as normas trabalhistas.⁹⁵

Não obstante as divergências doutrinárias e o próprio reconhecimento de práticas por parte dos empregadores que visam a burlar a legislação trabalhista, bem como o entendimento jurisprudencial, a Lei n. 9.615/98, após a alteração legislativa decorrente da Lei. 12.395/2011, atribuiu natureza civil ao chamado direito de imagem, em seu artigo 87-A, anteriormente citado.

Como tentativa de impedir fraudes ao contrato de trabalho pelos negócios jurídicos de cessão do uso da imagem dos atletas, no parágrafo único do referido artigo 87-A da Lei Pelé, incluído pela Lei 13.155/2015, determina que o valor correspondente ao uso da imagem não poderá ultrapassar 40% da remuneração total paga ao atleta, composta pela soma do salário e dos valores pagos pelo direito ao uso da imagem.

Portanto, a cessão do direito de uso da imagem dos atletas profissionais de futebol aos seus clubes empregadores é, por disposição legal, de natureza civil, Contudo, caso seja provado que o pagamento a este título objetiva fraudar o contrato de trabalho, será reconhecida sua natureza salarial.⁹⁶

Nem todo contrato de cessão do uso da imagem é fraudulento, mas se algum atleta desconhecido, sem apelo de marketing, firma tal negócio jurídico com o clube empregador, invariavelmente será reconhecida a fraude. Trata-se de aplicação do princípio da primazia da realidade.⁹⁷

Dessa forma, cabe ao julgador verificar, no caso concreto, se há, realmente, a exploração de uso da imagem do atleta empregado, ou se o contrato de cessão deste direito é meramente simulado para fraudar verbas trabalhistas. Um exemplo,

⁹⁵ MELO FILHO, Álvaro. *Direito desportivo: aspectos teóricos e práticos*. São Paulo: IOB Thomson, 2006. p. 133; e ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 68.

⁹⁶ MARTINS, Sergio Pinto. *Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 92-93.

⁹⁷ ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 69-70.

dentre inúmeros existentes no país, da atividade jurisdicional que se faz necessária é o seguinte julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região:

DIREITO DE IMAGEM. Para que o direito de imagem adquira natureza indenizatória, é necessário que seu pagamento guarde nexos de causalidade com algum fato da vida real, que realmente se caracterize por exploração do direito de imagem. (TRT-4 – RO: 0020425-39.2015.5.04.0017, Relator: FRANCISCO ROSSAL DE ARAÚJO, 8ª Turma, Data de julgamento: 10/03/2016)

O chamado direito de arena é decorrente da exploração econômica da imagem dos jogadores nas partidas transmitidas pela mídia⁹⁸. Tal parcela de sua remuneração está ligada ao direito à imagem do empregado⁹⁹.

Este direito é aquele consagrado no artigo 5º, XXVIII, 'a', da Constituição Federal, anteriormente mencionado. Consiste em forma de remunerar o atleta em razão de sua participação em partida desportiva que é transmitida por meio de canais de mídia, como televisão e rádio. É um direito que diz respeito ao conjunto do espetáculo desportivo¹⁰⁰.

Trata-se de uma espécie do direito de imagem em sentido lato, consistindo na veiculação da imagem do atleta enquanto participante do espetáculo em jogos transmitidos por canais de mídia, sendo, portanto, decorrente da participação do profissional de futebol em jogos e eventos desportivos, estando diretamente relacionado à prestação do trabalho do atleta no período em que ele está em campo, apresentando-se na “arena”, e não apenas ao uso de sua imagem.¹⁰¹

O direito de arena tem previsão no artigo 42 da Lei Pelé¹⁰², e é, nos termos deste dispositivo legal, de titularidade da entidade de prática desportiva empregadora. Tal titularidade é justificada pelo fato de que a transmissão televisionada das partidas acarreta prejuízos aos clubes no que tange às rendas dos jogos pela venda de ingressos, na medida em que tira o público dos estádios, visto

⁹⁸ VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da. *Manual de direito do trabalho desportivo*. São Paulo: LTr, 2016. p. 164.

⁹⁹ BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 123.

¹⁰⁰ MARTINS, Sergio Pinto. *Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 96.

¹⁰¹ VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da. *Manual de direito do trabalho desportivo*. São Paulo: LTr, 2016. p. 164.

¹⁰² Art. 42. Pertence às entidades de prática desportiva o direito de arena, consistente na prerrogativa exclusiva de negociar, autorizar ou proibir a captação, a fixação, a emissão, a transmissão, a retransmissão ou a reprodução de imagens, por qualquer meio ou processo, de espetáculo desportivo de que participem.

que as pessoas acabem preferindo o conforto de casa. Ademais, é o clube que proporciona o espetáculo, por meio de seus atletas empregados, isto é, o público confere audiência aos jogos por causa das disputas entre os clubes, para os quais torcem e com os quais se identificam, independentemente dos jogadores que estão em campo¹⁰³.

Sobre a sua natureza jurídica, era pacífico o entendimento, tanto doutrinário, quanto jurisprudencial, de que se caracterizava por ser remuneratória, equiparando-se às gorjetas, visto que tal parcela era decorrente da prestação de serviço pactuada no contrato de trabalho¹⁰⁴. Entretanto, a Lei n. 12.395/2011 alterou o artigo 42 e seu § 1º, da Lei Pelé, atribuindo natureza civil à parcela referente ao direito de arena.

Todavia, ainda remanesce o entendimento de que a natureza jurídica da verba de direito de arena é remuneratória. Isso porque tal parcela decorre, de fato, da prestação de serviços na vigência do contrato de trabalho, tendo por objetivo remunerar o atleta pela transmissão de sua imagem nas partidas televisionadas ou transmitidas por outras mídias, não se tratando de indenização ao atleta – isto é, tal verba não visa a indenizar o atleta por sua participação no evento transmitido, mas sim remunerá-lo¹⁰⁵.

Resta aguardar as decisões dos tribunais em causas decorrentes de tal alteração legislativa para saber se está consagrada, de fato, a alteração da natureza jurídica do direito de arena, bem como da redução do percentual cabível aos atletas. Até o presente momento, não há, ainda, julgados suficientes de contratos de trabalho desportivos com vigência após a alteração legal de 2011 para saber qual o entendimento dominante. O TST, por exemplo, já mencionou a alteração legislativa, apesar de ainda reconhecer a natureza remuneratória para os contratos com vigência anterior à alteração legal:

¹⁰³ ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 118-120; e MARTINS, Sergio Pinto. *Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 98-99.

¹⁰⁴ MELO FILHO, Álvaro. *Direito desportivo: aspectos teóricos e práticos*. São Paulo: IOB Thomson, 2006. p. 132 e 136; BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 123-124; ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 117-118; e MARTINS, Sergio Pinto. *Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 96-97.

¹⁰⁵ MARTINS, Sergio Pinto. *Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 97.

RECURSO DE REVISTA. 1. PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICCIONAL. 2. DIREITO DE ARENA. NATUREZA JURÍDICA. 3. MULTAS DOS ARTS. 467 E 477 DA CLT. No tocante à natureza jurídica da cota-parte de participação do trabalhador atleta profissional no direito de arena, a jurisprudência dominante tem-na considerado como remuneratória, por analogia com as gorjetas e outras verbas pagas por terceiros ao empregado em decorrência do contrato de trabalho. O enquadramento dessa verba no tipo jurídico da remuneração resultaria da circunstância de o texto original do art. 42, § 1º da Lei n. 9.615/98 não ter explicitado a natureza jurídica da vantagem repassada parcialmente aos atletas a partir do preço acertado com as redes de transmissão dos espetáculos desportivos. A omissão da lei desportiva específica faria incidir, por corolário, a regra geral celetista relativa aos pagamentos habituais feitos por terceiros ao empregado em vista do trabalho por este prestado no contexto da relação de emprego - regra geral concernente à parcela remuneração, inferida pela jurisprudência do art. 457, caput, da CLT, conforme Súmula 354 do TST. Entretanto - tal como ocorrido com a cessão do direito de imagem -, a inserção, na Lei Pelé, de novo dispositivo (§ 1º do art. 42), por meio da Lei n. 12.395, de 2011, pode introduzir alteração na linha interpretativa até então dominante. É que o novo preceito legal enquadra, explicitamente, como parcela de natureza civil, a participação do atleta trabalhador na cota-parte do direito de arena explorado pelo empregador, cujo montante é pago pelas entidades mass media envolvidas. Determina ainda o novo texto legal que serão repassados aos sindicatos de atletas profissionais, sendo por estes distribuídos aos atletas participantes do espetáculo (art. 42, § 1º, Lei Pelé, em sua nova redação). Na hipótese, os fatos que deram origem à lide ocorreram na vigência do texto original do art. 42, § 1º, da Lei Pelé, o que confere natureza jurídica salarial à cota-parte de participação do trabalhador atleta profissional no direito de arena. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 1743006620035010006, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 17/09/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/09/2014)

Ainda, da mesma forma como ocorre com o direito de imagem, o direito de arena pode ser alvo de fraude trabalhista quando seu montante é manifestamente excessivo, resultando na quase totalidade da remuneração do empregado, pelo que cabe ao julgador, analisando o caso concreto, reconhecer o desvirtuamento do pagamento de tal verba e, conseqüentemente, sua natureza remuneratória.¹⁰⁶

Por fim, importa mencionar que há certa patrimonialidade atribuída aos atletas profissionais de futebol, muito por causa das altas remunerações percebidas por alguns membros desta categoria nos dias atuais, o que implica conseqüências no que diz respeito às cláusulas indenizatória e compensatória desportivas, que serão analisadas no tópico principal do presente estudo.

¹⁰⁶ MARTINS, Sergio Pinto. *Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 98.

3.3 Suspensão, interrupção e cessação do contrato

A Lei Pelé traz hipótese de suspensão do contrato de trabalho no seu artigo 28, § 7º, referindo que a entidade de prática desportiva empregadora poderá suspender o contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional empregado, sem a necessidade de pagamento da remuneração nesse período, quando o atleta for impedido de atuar, por prazo ininterrupto superior a 90 (noventa) dias, decorrente de ato ou evento de sua exclusiva responsabilidade, desvinculado da atividade profissional, conforme previsto no referido contrato. Em ocorrendo tal hipótese, há determinação do § 8º do mesmo artigo no sentido de que o contrato deverá conter cláusula expressa reguladora de sua prorrogação automática.

Diferentemente da hipótese supra referida é o caso de o atleta empregado sofrer lesão física decorrente de sua atividade profissional, situação que é tratada como acidente de trabalho e à qual são aplicadas as disposições comuns acerca do tema. Portanto, em caso de lesão ou contusão sofrida pelo atleta empregado durante treinamento ou partida oficial a serviço do clube empregador, durante os primeiros quinze dias de afastamento, este deve pagar àquele os seus salários, enquanto que, após o 15º dia de afastamento, não há mais a obrigação da entidade de prática desportiva empregadora de pagar os salários do empregado, os quais ficam a cargo do INSS.¹⁰⁷

Salienta-se que o atleta profissional de futebol, embora seja tratado como categoria especial, ainda é um trabalhador, sendo, portanto, segurado obrigatório da previdência social. Entretanto, embora não sejam obrigados a pagar o salário do atleta empregado após os primeiros quinze dias de afastamento por lesão decorrente de acidente de trabalho, na prática, geralmente os clubes empregadores continuam pagando os salários dos atletas, ou pelo menos parte deles, visto que a recuperação do empregado é acompanhada por médicos da própria entidade de prática desportiva empregadora, por ser de seu interesse a recuperação do profissional contratado no menor tempo possível.¹⁰⁸

¹⁰⁷ MARTINS, Sergio Pinto. *Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 59.

¹⁰⁸ VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa da. *Manual de direito do trabalho desportivo*. São Paulo: LTr, 2016. p. 49.

Outros exemplos de suspensão do contrato especial de trabalho desportivo são a licença sem remuneração, as suspensões disciplinares, entre outros. Em se tratando de interrupção, são exemplos, além dos primeiros quinze dias de afastamento por acidente de trabalho, as férias, o repouso semanal remunerado, o impedimento de participação em competições por infrações disciplinares, a convocação do atleta para seleção nacional, entre outros.¹⁰⁹

Sobre a participação do atleta empregado em seleções, sua previsão está no artigo 41 da Lei n. 9.615/98. Neste período de interrupção do contrato de trabalho, o clube empregador continua cumprindo com suas obrigações trabalhistas, isto é, pagando o salário do atleta empregado, devendo ser ressarcido pela entidade convocante¹¹⁰. Assim, embora a contagem de tempo de serviço do contrato entre o atleta convocado e o clube continue normalmente, com os salários do empregado sendo pagos pelo próprio clube durante o período de convocação, este deverá ser indenizado pela entidade convocadora – no caso, a CBF¹¹¹.

Por fim, importa mencionar outro caso de suspensão do contrato de trabalho, que é a cessão temporária do atleta profissional de futebol, conhecida vulgarmente no meio futebolístico como empréstimo de jogadores¹¹². A previsão da cessão do atleta profissional está contida no artigo 38 da Lei n. 9.615/98¹¹³, sendo sua principal característica a necessidade de anuência formal, por escrito, do atleta emprestado ou transferido em definitivo¹¹⁴.

A cessão temporária de atleta a outra entidade de prática desportiva empregadora poderá ser por período igual ou anterior ao prazo remanescente do contrato de trabalho do atleta com o clube cedente, ficando o empregado sujeito à cláusula de retorno, tornando-se a vigorar o contrato antigo, quando for o caso. Neste tipo de cessão, a subordinação se dá com o novo clube, que dirige a prestação de serviços do empregado cedido. O contrato de trabalho principal é o

¹⁰⁹ MARTINS, Sergio Pinto. *Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 58-59.

¹¹⁰ ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 52.

¹¹¹ MARTINS, Sergio Pinto. *Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 60.

¹¹² VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da. *Manual de direito do trabalho desportivo*. São Paulo: LTr, 2016. p. 53.

¹¹³ Art. 38. Qualquer cessão ou transferência de atleta profissional ou não-profissional depende de sua formal e expressa anuência.

¹¹⁴ MARTINS, Sergio Pinto. *Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 61; e VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da. *Manual de direito do trabalho desportivo*. São Paulo: LTr, 2016. p. 53.

entre o clube cedente e o atleta empregado, sendo acessório o contrato entre o clube cessionário e o atleta cedido. Durante o período de cessão temporária, o contrato principal fica suspenso. O atleta deve retornar ao clube cedente somente se houver prazo remanescente do contrato de trabalho principal a ser cumprido. Geralmente, a cessão temporária é onerosa, ficando a cargo da entidade de prática desportiva cessionária o pagamento dos salários do empregado cedido.¹¹⁵

Finalmente, a cessão ou transferência temporária do atleta profissional de futebol para clube empregador do exterior também constituem caso de suspensão do contrato de trabalho, devendo-se observar, neste caso, as disposições do artigo 40 da Lei n. 9.615/98^{116, 117}.

O fim da relação de emprego entre o atleta profissional e o clube empregador é tratado no artigo 28, § 5º, da Lei n. 9.615. Estão elencadas nos incisos I a V as modalidades de dissolução do vínculo desportivo entre o atleta empregado e a entidade de prática desportiva empregadora. Assim, na medida em que o vínculo desportivo é acessório ao vínculo empregatício, as causas de dissolução daquele são, também, causas de cessação do contrato especial de trabalho desportivo.

A primeira hipótese é a do término da vigência do contrato, caso em que o atleta estará livre para firmar contrato especial de trabalho desportivo com qualquer outra entidade empregadora – exceto no caso de primeira renovação com o clube formador, conforme disposto no artigo 29, § 7º, da Lei n/ 9.615/98.¹¹⁸

Outro caso em que o atleta ficará livre para celebrar contrato de trabalho com outro clube é na ocorrência de distrato, o qual se trata de resilição do contrato por comum acordo entre as partes¹¹⁹. O distrato pode ser feito a qualquer tempo

¹¹⁵ MARTINS, Sergio Pinto. *Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 62.

¹¹⁶ Art. 40. Na cessão ou transferência de atleta profissional para entidade de prática desportiva estrangeira observar-se-ão as instruções expedidas pela entidade nacional de título.

§ 1º As condições para transferência do atleta profissional para o exterior deverão integrar obrigatoriamente os contratos de trabalho entre o atleta e a entidade de prática desportiva brasileira que o contratou.

§ 2º O valor da cláusula indenizatória desportiva internacional originalmente pactuada entre o atleta e a entidade de prática desportiva cedente, independentemente do pagamento da cláusula indenizatória desportiva nacional, será devido a esta pela entidade de prática desportiva cessionária caso esta venha a concretizar transferência internacional do mesmo atleta, em prazo inferior a 3 (três) meses, caracterizando o conluio com a entidade de prática desportiva estrangeira.

¹¹⁷ ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 52.

¹¹⁸ VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa da. *Manual de direito do trabalho desportivo*. São Paulo: LTr, 2016. p. 72.

¹¹⁹ ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 53.

enquanto estiver vigente o contrato especial de trabalho desportivo, contudo, há a necessidade de que seja feito por escrito, na medida em que deve ser feito na mesma forma exigida para o contrato¹²⁰.

O contrato cessa, também, com o pagamento da cláusula indenizatória desportiva ou da cláusula compensatória desportiva. Trata-se de caso em que uma das partes envolvidas no negócio jurídico (atleta empregado ou clube empregador) pretende a rescisão do contrato de trabalho antes do término do seu prazo determinado, o que só poderá ocorrer com o pagamento da cláusula penal correspondente – se a iniciativa da rescisão partir do atleta empregado, é devida a cláusula indenizatória desportiva, enquanto que se for da entidade de prática desportiva empregadora, é devida a cláusula compensatória desportiva¹²¹.

Outra hipótese é a rescisão decorrente do inadimplemento salarial, de responsabilidade do clube empregador. É a rescisão indireta por mora salarial, nos termos do artigo 31 da Lei Pelé¹²², ocasião em que, confirmada em juízo, ocasiona a extinção do contrato de trabalho e, conseqüentemente, do vínculo desportivo, ficando o atleta empregado livre para firmar contrato com outro clube empregador¹²³.

Ainda em relação à chamada rescisão indireta do contrato de trabalho, há previsão da Lei Pelé, no inciso IV, do § 5º, do seu artigo 28, sobre rescisão indireta decorrente das demais hipóteses previstas na legislação trabalhista – isto é, conforme disposições do artigo 483 da CLT¹²⁴. Em caso de rescisão indireta, seja

¹²⁰ MARTINS, Sergio Pinto. *Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 123.

¹²¹ VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da. *Manual de direito do trabalho desportivo*. São Paulo: LTr, 2016. p. 72.

¹²² Art. 31. A entidade de prática desportiva empregadora que estiver com pagamento de salário ou de contrato de direito de imagem de atleta profissional em atraso, no todo ou em parte, por período igual ou superior a três meses, terá o contrato especial de trabalho desportivo daquele atleta rescindido, ficando o atleta livre para transferir-se para qualquer outra entidade de prática desportiva de mesma modalidade, nacional ou internacional, e exigir a cláusula compensatória desportiva e os haveres devidos.

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

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

¹²³ VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da. *Manual de direito do trabalho desportivo*. São Paulo: LTr, 2016. p. 72.

¹²⁴ Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

pela hipótese da lei especial, seja por ocasião prevista na CLT, será devida a cláusula compensatória desportiva¹²⁵.

A última hipótese de cessação do contrato especial de trabalho desportiva prevista na Lei n. 9.615/98 é aquela do artigo 28, § 5º, V. Trata-se da dispensa imotivada do atleta, isto é, a despedida arbitrária ou sem justa causa.¹²⁶

Ademais, importante apontar a inaplicabilidade ao contrato especial de trabalho desportivo, por força do artigo 28, §10º, da Lei n. 9.615/98, do artigo 480 da CLT, bem como do artigo 479 do texto consolidado.

Finalmente, em relação à justa causa para despedida do atleta empregado, tendo em vista também haver omissão da Lei n. 9.615/98 a seu respeito, aplicam-se as disposições da CLT sobre o tema, com previsão no seu artigo 482¹²⁷, devendo o caso concreto ser devidamente analisado para que seja caracterizada a justa causa.¹²⁸

Diante do exposto, restou demonstrado que o contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional de futebol contém diversas disposições que não são comuns aos demais contratos de trabalho, tendo em vista as peculiaridades

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

¹²⁵ ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 56.

¹²⁶ ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 56.

¹²⁷ Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

a) ato de improbidade;

b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;

d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;

e) desídia no desempenho das respectivas funções;

f) embriaguez habitual ou em serviço;

g) violação de segredo da empresa;

h) ato de indisciplina ou de insubordinação;

i) abandono de emprego;

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

¹²⁸ OLIVEIRA, Jean Marcel Mariano de. *O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 102.

inerentes a esta profissão. Examinou-se, de maneira breve, porém suficientemente completa para o fim do presente trabalho, as disposições diferenciadas que justificam o caráter especial contrato de trabalho desportivo.

Dado o caráter *sui generis* deste tipo de contrato de trabalho previsto na respectiva Lei Especial, é de se questionar não apenas a aplicabilidade da legislação trabalhista comum a estes empregados, diferenciados dos demais em virtude das peculiaridades inerentes à sua profissão, mas também os próprios princípios de Direito do Trabalho. O ponto a ser estudado na presente pesquisa é em relação ao chamado Princípio da Proteção, tido como norteador deste ramo do direito e que será exposto posteriormente, a fim de examinar a sua aplicabilidade em caso de dúvida na estipulação da chamada cláusula compensatória desportiva, foco principal deste estudo.

Antes disso, porém, importa explicar do que se trata a cláusula compensatória desportiva, bem como as suas origens e a sua relação com a cláusula indenizatória desportiva.

4 AS CLÁUSULAS INDENIZATÓRIA E COMPENSATÓRIA DESPORTIVAS

As chamadas *cláusula indenizatória desportiva* e *cláusula compensatória desportiva* foram criadas pela Lei n. 12.395/2011, encerrando a controvérsia que existia a respeito de sua antecessora, a cláusula penal desportiva que, por sua vez, substituiu o antigo instituto do passe. Dito isso, passa-se a expor, a seguir, breve histórico de como se chegou àquelas cláusulas, atualmente vigentes e que são obrigatórias no contrato especial de trabalho desportivo.

4.1 O instituto do passe e sua extinção

O famoso “passe” foi criado em 1933, juntamente com a profissionalização do futebol, visto que, antes disso, os jogadores brasileiros deixavam o país para atuar no exterior, seduzidos pelos altos salários. Na Europa, o passe já existia, tratando-se do direito do clube formador de vender o atleta para outra entidade de prática desportiva, mesmo que não houvesse mais contrato, pois o empregador era o dono do passe. Assim, o atleta empregado pertencia ao clube empregador, de modo que não poderia assinar com outro sem a venda do seu passe pelo seu clube anterior, mesmo sem contrato em vigor.¹²⁹

No Brasil, o instituto encontrou fundamento legal, durante muito tempo, no artigo 11 da Lei n. 6.354/76, que dispunha ser o 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*”. O artigo 13¹³⁰ da mesma lei regulamentava a cessão do atleta, dispondo, em seu § 2º, que o atleta fazia jus a uma parcela de, pelo menos, 15% do montante do passe, a serem pagos pelo empregador cedente.

¹²⁹ SPINELLI, Rodrigo. *A cláusula penal nos contratos dos atletas profissionais de futebol*. São Paulo: LTr, 2011. p. 18-19.

¹³⁰ Art. 13 Na cessão do atleta, poderá o empregador cedente exigir do empregador cessionário o pagamento do passe estipulado de acordo com as normas desportivas, segundo os limites e as condições estabelecidas pelo Conselho Nacional de Desportos.

§ 1º O montante do passe não será objeto de qualquer limitação, quando se tratar de cessão para empregador sediado no estrangeiro.

§ 2º O atleta terá direito a parcela de, no mínimo, 15% (quinze por cento) do montante do passe, devidos e pagos pelo empregador cedente.

§ 3º O atleta não terá direito ao percentual, se houver dado causa à rescisão do contrato, ou se já houver recebido qualquer importância a título de participação no passe nos últimos 30 (trinta) meses.

Portanto, o passe caracterizava-se como um instituto *sui generis* do Direito Desportivo, consistindo no pagamento feito por um clube a outro, a título de remuneração pela cessão de um determinado atleta durante ou depois da vigência do contrato de trabalho deste. Os atletas, assim, tornavam-se mercadorias, muitas vezes de valores altos, de modo que as verbas oriundas das vendas de passes de jogadores eram consideradas a principal fonte de ativos das entidades de prática desportiva, sob o fundamento de que o clube precisava ser restituído por todo o investimento na formação do atleta. Insta salientar que a obrigação pelo pagamento do passe subsistia mesmo após o encerramento do contrato de trabalho entre o clube e o atleta, ainda que o clube não tivesse mais interesse em continuar com o jogador em seu plantel, sendo condição indispensável para a transferência do atleta para outra entidade empregadora.¹³¹

Assim sendo, denota-se que, com o passe, o poder do empregador era tamanho que, mesmo com o fim do contrato, o empregado via-se preso ao clube que era seu empregador, sem ter a liberdade para se transferir para outra entidade de prática desportiva, nem mesmo que o detentor de seu passe não tivesse mais interesse nos seus serviços e não quisesse renovar o contrato de trabalho. Ademais, o clube empregador tinha a possibilidade de transferir o atleta empregado mesmo contra a vontade deste, desde que outra entidade pagasse o valor do passe. Se o passe fosse vendido, o atleta era obrigado jogar no novo clube, mesmo que não quisesse prestar serviços para este empregador, de modo que não podia o empregado disponibilizar seus serviços a quem quisesse, mas sim a quem o dono do seu passe determinasse.¹³²

Tratava-se o passe, portanto, em um mecanismo garantido aos clubes empregadores que, ao mesmo tempo em que assegurava-lhes a garantia de ter seu investimento no atleta empregado recompensado, restringia a liberdade do trabalhador, impedindo, até mesmo, o livre exercício da profissão.

¹³¹ FERREIRA, Viviane de Catro. Cláusula penal desportiva in MACHADO, Rubens Approbato; LANFREDI, Luis Carlos Geraldo Sant'ana; TOLEDO, Otávio Augusto de Almeida; SAGRES, Ronaldo Crespilho; e NASCIMENTO, Wagner (Coord.). *Curso de direito desportivo sistêmico* – vol. II. São Paulo: Quartier Latin, 2010. p. 570.

¹³² SILVA DE ASSIS, Bráulio Henrique. *A evolução do vínculo jurídico entre atletas e clubes – o passe*. in Revista Brasileira de Direito Desportivo, vol. 22/2012, Jul-Dez, p. 131-142. Disponível em <<http://revistadoatribunais.com.br/maf/app/resultList/document?src=docnav&ao=&fromrend=&srguid=i0ad6adc50000015ce71fe083db9c210c&epos=1&spos=1&page=0&td=66&savedSearch=&searchFrom=&context=4&crumb-action=append&crumb-label=Documento>>. Acesso em 26 jun. 2017.

A natureza jurídica do passe, com relação ao empregador, era indenizatória, uma vez que visava a ressarcir o clube pela perda de um atleta para outra agremiação e pelos investimentos nele despendidos. Já em relação ao empregado, havia divergência sobre a natureza jurídica do valor do passe, sendo remuneratória para alguns, pois não indenizava nenhum prejuízo ou despesas, além de que era pago diretamente pelo empregador; e indenizatória para outros, pois a parte que cabia ao atleta era acessória da principal, cabível ao clube.¹³³

O passe, como visto, prendia o atleta empregado ao clube empregador, restringindo sua liberdade de prestar serviços para quem quisesse. A única forma de se desvincular do passe sem o seu pagamento era nos termos previstos no artigo 26 da Lei n. 6.354/76, o qual dispunha que o atleta que atingisse trinta e dois anos de idade e tivesse prestado dez anos de serviço efetivo ao seu último clube empregador ficaria com o passe livre.

Contudo, com o advento da Constituição Federal e os direitos e garantias fundamentais nela previstas, tal instituto passou a ser questionado. Posteriormente, a Lei Zico (Lei n. 8.672/93) foi a primeira, no Brasil, a tentar eliminar o instituto que tanto prejudicava os jogadores de futebol profissional. Todavia, foi apenas quando a Europa decidiu acabar com o passe, que tornou-se possível sua extinção no Brasil.¹³⁴

Na Europa, o instituto do passe teve seu fim com o famoso “Caso Bosman”, tido como paradigma para a liberdade de circulação de trabalhadores na União Europeia. Jean-Marc Bosman era um jogador de nacionalidade belga que, em 1990, jogava pelo clube R.F.C. Liege, do seu país. Como seu contrato estava em vias de ser encerrado, o clube empregador propôs uma renovação muito desfavorável economicamente ao atleta. Insatisfeito, Bosman recusou a proposta e foi incluso por seu clube empregador em uma lista de jogadores disponíveis para transferência.

Tendo em vista que nenhum clube se interessou em pagar o valor do passe do atleta, este iniciou contatos com um clube francês, da segunda divisão, negociando um contrato mais vantajoso para o empregado. Posteriormente, o clube de origem do atleta acordou com o clube francês a cessão temporária do jogador mediante o pagamento de um valor que seria exigível quando a federação belga

¹³³ BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 120.

¹³⁴ SPINELLI, Rodrigo. *A cláusula penal nos contratos dos atletas profissionais de futebol*. São Paulo: LTr, 2011. p. 24-25.

regularizasse a transferência. Entretanto, como o documento que viabilizava a transferência não foi expedido, aliado à desconfiança do clube belga a respeito da capacidade financeira do clube francês, a transferência não ocorreu. Algum tempo após o final do contrato entre clube empregador e atleta, aquele suspendeu este, impedindo-o de jogar naquela temporada.

O atleta, diante de sua impossibilidade de trabalhar, ingressou na justiça local contra o clube belga, detentor do seu passe, requerendo, dentro outros pleitos, que o demandado ficasse proibido de obstaculizar a sua liberdade de contratação. Diante da admissão do processo em primeiro grau, a Federação Belga também passou a integrar o polo passivo da demanda. O processo tramitou em todas as instâncias até a mais alta Corte Europeia, tendo as entidades organizadoras do futebol europeu e mundial (UEFA e FIFA) se posicionado contra o jogador e em defesa do instituto do passe.

Finalmente, após anos de tramitação, o tribunal europeu decidiu, em 1995, em favor do jogador, visto que a normativa do passe contrariava o tratado europeu que permitia a livre circulação de trabalhadores pelos países da União Europeia. Assim, restou determinado que, quando atingido o termo final do contrato de um jogador de futebol profissional com o seu clube, e sendo esse jogador cidadão de um dos Estados-membros da União Europeia, o clube antigo não pode impedir o jogador de assinar um novo contrato com outro clube noutro Estado-membro, de modo que o cedente não poderá mais exigir uma compensação financeira em caso de transferência do jogador.¹³⁵

Diante deste precedente, foi criado um impasse para as entidades organizadoras do futebol, especialmente a FIFA, visto que nem todos os países europeus eram membros da União Europeia. Assim, instituiu-se o Regulamento de Transferências de Jogadores da FIFA, em 2001, extinguindo o instituto do passe a nível de futebol internacional.¹³⁶

No Brasil, tendo o Caso Bosman como estopim, a extinção do passe se deu, efetivamente, com o advento da Lei Pelé, em 1998, que previa, em sua redação original, a estipulação de cláusula penal para hipóteses de descumprimento do

¹³⁵ CARLEZZO, Eduardo. *Lei Pelé, caso Bosman e o Mercosul*. Disponível em <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5475&revista_caderno=19>. Acesso em 26 jun. 2017; e SPINELLI, Rodrigo. *A cláusula penal nos contratos dos atletas profissionais de futebol*. São Paulo: LTr, 2011. p. 28.

¹³⁶ SPINELLI, Rodrigo. *A cláusula penal nos contratos dos atletas profissionais de futebol*. São Paulo : LTr, 2011. p. 29.

contrato, além de determinar que o vínculo desportivo seria acessório ao trabalhista e com ele se encerrava. Ademais, restou estipulado que o instituto do passe deixaria de existir, efetivamente, a partir de 26 de março de 2001.¹³⁷

4.2 A criação da cláusula penal e sua interpretação controversa

Com o advento da Lei Pelé, restou determinado que o vínculo desportivo seria acessório ao trabalhista, com ele dissolvendo-se para todos os efeitos, efetivando-se, assim, a extinção do instituto do passe no Brasil e ocasionando a criação de uma nova figura jurídica: a cláusula penal desportiva.¹³⁸

A cláusula penal desportiva deveria passar a constar obrigatoriamente do contrato especial de trabalho desportivo para as hipóteses descumprimento, rompimento ou rescisão unilateral do contrato. Tratava-se de instituto acessório ao contrato de trabalho, podendo ser estipulada livremente entre as partes em valor de até cem vezes a remuneração anual do atleta. Caso a transferência do atleta empregado fosse internacional, a cláusula penal não sofreria qualquer limitação.¹³⁹

Ainda, a legislação previa um redutor automático e proporcional do valor da cláusula penal em conformidade com o tempo do contrato de trabalho cumprido, contando-se a partir do quinto até o último ano de contrato.¹⁴⁰

Entendeu-se que a cláusula penal surgiu como forma de substituir o passe, mas de modo a respeitar a liberdade do trabalhador ao final do contrato de trabalho, não o prendendo ao clube, como ocorria anteriormente. Foi a forma encontrada para fazer com que o atleta cumprisse o contrato até o final e, após o seu termo, ter a liberdade de escolher se ficaria no mesmo clube empregador ou se trocaria.¹⁴¹

¹³⁷ SPINELLI, Rodrigo. *A cláusula penal nos contratos dos atletas profissionais de futebol*. São Paulo: LTr, 2011. p. 25-27.

¹³⁸ FERREIRA, Viviane de Castro. Cláusula penal desportiva in MACHADO, Rubens Approbato; LANFREDI, Luis Carlos Geraldo Sant'ana; TOLEDO, Otávio Augusto de Almeida; SAGRES, Ronaldo Crespilho; e NASCIMENTO, Wagner (Coord.). *Curso de direito desportivo sistêmico* – vol. II. São Paulo: Quartier Latin, 2010. p. 571.

¹³⁹ SPINELLI, Rodrigo. *A cláusula penal nos contratos dos atletas profissionais de futebol*. São Paulo: LTr, 2011. p. 79-80.

¹⁴⁰ RAMOS, Rafael Teixeira. Da cláusula penal às cláusulas indenizatória e compensatória do Contrato de Trabalho Desportivo in MELO FILHO, Álvaro; SÁ FILHO, Fábio Menezes de; SOUZA NETO, Fernando Tasso de; RAMOS, Rafael Teixeira (coord.). *Direito do Trabalho Desportivo* – Homenagem ao professor Albino Mendes Baptista – Atualizado com a Lei que alterou a Lei Pelé – lei nº 12.395 de 16 de março de 2011. São Paulo: Quartier Latin, 2012. p. 452.

¹⁴¹ SPINELLI, Rodrigo. *A cláusula penal nos contratos dos atletas profissionais de futebol*. São Paulo: LTr, 2011. p. 81.

Entretanto, não ficou claro no texto legal quem seria o destinatário da cláusula penal, isto é, se seria a parte que deu causa ao rompimento antecipado do contrato de trabalho, ou se seria aplicável apenas ao atleta, justamente por se tratar de uma substituição ao passe. Diante desta incerteza, durante muito tempo houve discussão, tanto na doutrina quanto na jurisprudência, acerca da aplicação da cláusula penal desportiva. De um lado, havia a corrente bilateral, que defendia que a referida cláusula seria aplicável a ambas as partes contratantes; de outro, havia a corrente unilateral, para a qual esta cláusula era destinada apenas ao atleta profissional que não cumprisse integralmente o contrato.¹⁴²

Os que defendiam a bilateralidade da cláusula penal entendiam que esta seria devida por quem desse causa ao rompimento antecipado do contrato de trabalho. Utilizavam para tanto, entre outros fundamentos, questões como a necessidade de isonomia, igualdade, razoabilidade, proteção à figura hipossuficiente do empregado, o próprio caráter sinalagmático e bilateral do contrato de trabalho, além do fato de que a cláusula penal é constituída de uma natureza indenizatória, decorrente da vontade das partes, sendo, portanto, devida pelo contratante que causou ao outro o prejuízo do rompimento antecipado. O objetivo da cláusula penal seria fazer com que ambas as partes cumprissem o contrato de trabalho até o final. Alguns, ainda, diziam que, caso fosse considerada unilateral, restaria configurada como cláusula leonina. Ademais, remetia-se ao princípio protetivo do direito do trabalho, especialmente na aplicação do *in dubio, pro operario*, para se interpretar a norma.¹⁴³

¹⁴² FERREIRA, Viviane de Catro. Cláusula penal desportiva in MACHADO, Rubens Approbato; LANFREDI, Luis Carlos Geraldo Sant'ana; TOLEDO, Otávio Augusto de Almeida; SAGRES, Ronaldo Crespilho; e NASCIMENTO, Wagner (Coord.). *Curso de direito desportivo sistêmico* – vol. II. São Paulo: Quartier Latin, 2010. p. 574.

¹⁴³ BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 113; FERREIRA, Viviane de Catro. Cláusula penal desportiva in MACHADO, Rubens Approbato; LANFREDI, Luis Carlos Geraldo Sant'ana; TOLEDO, Otávio Augusto de Almeida; SAGRES, Ronaldo Crespilho; e NASCIMENTO, Wagner (Coord.). *Curso de direito desportivo sistêmico* – vol. II. São Paulo: Quartier Latin, 2010. p. 574-575; MARTINS, Sergio Pinto. *Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 148; OLIVEIRA, Washington Rodrigues de. A cláusula penal desportiva: a falácia acerca de sua unilateralidade in MACHADO, Rubens Approbato; LANFREDI, Luis Carlos Geraldo Sant'ana; TOLEDO, Otávio Augusto de Almeida; SAGRES, Ronaldo Crespilho; e NASCIMENTO, Wagner (Coord.). *Curso de direito desportivo sistêmico* – vol. II. São Paulo: Quartier Latin, 2010. p. 594; RAMOS, Rafael Teixeira. Da cláusula penal às cláusulas Indenizatória e Compensatória do Contrato de Trabalho Desportivo in MELO FILHO, Álvaro; SÁ FILHO, Fábio Menezes de; SOUZA NETO, Fernando Tasso de; RAMOS, Rafael Teixeira (coord.). *Direito do Trabalho Desportivo* – Homenagem ao professor Albino Mendes Baptista – Atualizado com a Lei que alterou a Lei Pelé – lei nº 12.395 de 16 de março de 2011. São Paulo: Quartier Latin, 2012. p. 456-457 e 461-462.

Para os defensores da unilateralidade da cláusula penal, esta seria como um sucedâneo aperfeiçoado do passe, que buscava impedir o êxodo dos jogadores para clubes do exterior, isto é, a cláusula penal tem por objetivo fazer com que os atletas cumpram seus contratos com os clubes empregadores sem ficarem a eles presos após o cumprimento integral do pacto. Assim, caso houvesse o rompimento unilateral por parte do atleta, seria devida ao clube a cláusula penal a fim de ressarcir o investimento feito por este na contratação ou formação do atleta empregado. Ademais, refere-se que, na prática, quem ficava responsável pelo pagamento da cláusula penal não era efetivamente o atleta, mas sim o novo clube empregador para o qual ele iria se transferir.

Assim, entendiam que, ao se interpretar a aplicação da cláusula penal, seria necessário levar em consideração as particularidades do trabalho desportivo, de forma que a cláusula penal, teleológica e historicamente, tinha o objetivo único de compensar os investimentos feitos pela entidade de prática desportiva na contratação e formação de atletas, em decorrência do rompimento antecipado do contrato de trabalho de um atleta. Ainda, entende-se que não poderia haver aplicação bilateral, pois quem se transfere é o atleta, e não o clube. Por fim, entendia-se que a rompimento unilateral por parte do clube geraria ao empregado o direito à multa rescisória prevista no artigo 479 da CLT, da mesma forma como os demais trabalhadores.¹⁴⁴

O TST, inicialmente, vinha adotando entendimento pela bilateralidade da cláusula penal. Contudo, posteriormente, passou-se a adotar, também, o entendimento contrário, de que a cláusula penal seria unilateral, de modo a não haver unanimidade nem mesmo na jurisprudência. A fim de uniformizar a jurisprudência e encerrar a controvérsia interpretativa a respeito da cláusula penal, a SBDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho, em julgado de 2008 (TST-E-ED-RR n. 552/2002-029-01-00.4, Relator Ministro Vieira de Mello Filho, DJ de 24/10/2008),

¹⁴⁴ FERREIRA, Viviane de Castro. Cláusula penal desportiva in MACHADO, Rubens Approbato; LANFREDI, Luis Carlos Geraldo Sant'ana; TOLEDO, Otávio Augusto de Almeida; SAGRES, Ronaldo Crespilho; e NASCIMENTO, Wagner (Coord.). *Curso de direito desportivo sistêmico* – vol. II. São Paulo: Quartier Latin, 2010. p. 575-577; MELLO FILHO, Álvaro. *Direito desportivo: aspectos teóricos e práticos*. São Paulo: IOB Thomson, 2006. p. 130-131; RAMOS, Rafael Teixeira. Da cláusula penal às cláusulas indenizatória e Compensatória do Contrato de Trabalho Desportivo in MELO FILHO, Álvaro; SÁ FILHO, Fábio Menezes de; SOUZA NETO, Fernando Tasso de; RAMOS, Rafael Teixeira (coord.). *Direito do Trabalho Desportivo* – Homenagem ao professor Albino Mendes Baptista – Atualizado com a Lei que alterou a Lei Pelé – lei nº 12.395 de 16 de março de 2011. São Paulo: Quartier Latin, 2012. p. 459-461; e SPINELLI, Rodrigo. A cláusula penal nos contratos dos atletas profissionais de futebol. São Paulo: LTr, 2011. p. 84-89.

decidiu adotar o entendimento que a cláusula penal seria devida somente ao clube empregador em virtude de rompimento do contrato antes do seu termo por parte do atleta, consagrando, portanto, a corrente unilateral.¹⁴⁵

Não obstante tenha a jurisprudência, aparentemente, resolvido a controvérsia que existia a respeito da cláusula penal, as alterações legislativas na Lei Pelé decorrentes da Lei n. 12.395/2011 alteraram, novamente, o instituto. Para terminar de vez com a controvérsia, não haveria mais a cláusula penal, criando-se duas subdivisões desta: a cláusula indenizatória desportiva e cláusula compensatória desportiva, devidas, respectivamente, ao clube e ao atleta pelo rompimento antecipado unilateral do contrato de trabalho desportivo.

4.3 A cláusula indenizatória desportiva e a cláusula compensatória desportiva

Após a alteração legislativa de 2011, ocasionada pela Lei n. 12.395/2011, o artigo 28 da Lei Pelé passou a ter, em sua redação, a previsão da cláusula indenizatória desportiva e da cláusula compensatória desportiva.

A cláusula indenizatória desportiva é devida exclusivamente à entidade de prática desportiva à qual está o atleta empregado vinculado nas hipóteses de transferência do jogador para outra entidade, nacional ou estrangeira, durante a vigência do contrato especial de trabalho desportivo, ou por ocasião do retorno do atleta às atividades profissionais, em outra entidade de prática desportiva, no prazo de até trinta meses, conforme disposto no artigo 28, I, a) e b).

Nos termos do § 1º do mesmo artigo, o valor da cláusula indenizatória desportiva pode ser livremente pactuado entre as partes e deverá constar expressamente do contrato de trabalho, tendo o limite máximo de duas mil vezes o valor médio do salário contratual, para as transferências nacionais, e sem qualquer limitação, para transferências internacionais. O pagamento desta cláusula é de responsabilidade solidária do atleta e da nova entidade de prática desportiva empregadora, consoante previsão do § 2º.

¹⁴⁵ MARTINS, Sergio Pinto. *Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 144-147; RAMOS, Rafael Teixeira. Da cláusula penal às cláusulas Indenizatória e Compensatória do Contrato de Trabalho Desportivo in MELO FILHO, Álvaro; SÁ FILHO, Fábio Menezes de; SOUZA NETO, Fernando Tasso de; RAMOS, Rafael Teixeira (coord.). *Direito do Trabalho Desportivo – Homenagem ao professor Albino Mendes Baptista – Atualizado com a Lei que alterou a Lei Pelé – lei nº 12.395 de 16 de março de 2011*. São Paulo: Quartier Latin, 2012. p. 458; e SPINELLI, Rodrigo. *A cláusula penal nos contratos dos atletas profissionais de futebol*. São Paulo: LTr, 2011. p. 92-97.

A cláusula compensatória desportiva, por sua vez, é devida pelo clube empregador ao atleta empregado, conforme disposto no artigo 28, II, da Lei Pelé, nas hipóteses previstas nos incisos III a V do § 5º do mesmo artigo. Estas hipóteses são (a) a rescisão decorrente do inadimplemento salarial, de responsabilidade da entidade de prática desportiva empregadora, (b) a rescisão indireta, nas demais hipóteses previstas na legislação trabalhista, e (c) a dispensa imotivada do atleta empregado.

O valor da cláusula compensatória desportiva, além de ter um limite máximo, tem também um limite mínimo. Nos termos do artigo 28, § 3º, da Lei 9.615/98, o valor da cláusula compensatória desportiva será livremente pactuado entre as partes e formalizado no contrato especial de trabalho desportivo, devendo observar o limite máximo de 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 empregado até o término do referido contrato.

Portanto, na realidade, acabou por ser consagrada a bilateralidade da antiga cláusula penal, na medida em que, agora, há previsão de indenização por rompimento do contrato antecipadamente devida tanto para o clube quanto para o atleta empregado.

Se anteriormente a discussão era acerca da bilateralidade ou unilateralidade da cláusula penal, agora se discute a diferenciação de valores entre a cláusula indenizatória desportiva e a cláusula compensatória desportiva. Quem defendia a bilateralidade critica a diferenciação de valores entre as cláusulas para extinção do contrato especial de trabalho desportivo, alegando transgressão à igualdade entre as partes e violação ao princípio da proteção do empregado, por ser este juridicamente mais fraco na relação.

Sob outro aspecto, cumpre observar que, na prática, conforme se verifica de inúmeros julgados dos tribunais trabalhistas, a cláusula compensatória desportiva, muitas vezes, acaba por não ser estipulada expressamente no contrato, de modo que acaba ficando a critério do julgador, diante do caso concreto, estabelecer em qual patamar ela será paga, se for considerada devida. Assim, o questionamento existente é se, neste caso, caberia ao julgador interpretar a legislação e integrar o contrato omissis respeitando o Princípio Protetivo, aplicando a interpretação mais favorável ao empregado e, portanto, estabelecendo a cláusula no seu patamar máximo, ou se determinaria o seu pagamento no valor mínimo garantido por lei.

Diante de tal situação, passa-se a tratar do principal questionamento do presente trabalho, isto é, se, em caso de cláusula compensatória não estipulada expressamente no contrato de trabalho desportivo, seria aplicável, em juízo, a interpretação mais favorável ao empregado, determinando o pagamento no valor do limite máximo, ou se o valor mínimo garantido por lei seria o que deveria prosperar.

Para tanto, primeiro, passa-se a expor, a seguir, o Princípio Protetivo do Direito do Trabalho, suas projeções práticas e a função integrativa dos princípios no Direito do trabalho, para, finalmente, por meio de análise jurisprudencial acerca do entendimento adotado, verificar qual é a interpretação dada para a situação posta em questionamento.

5 A INTERPRETAÇÃO MAIS FAVORÁVEL AO EMPREGADO COMO MÉTODO DE INTEGRAÇÃO CONTRATUAL DA CLÁUSULA COMPENSATÓRIA DESPORTIVA

O Direito do Trabalho, em virtude da afirmação de sua autonomia, tem princípios próprios, os quais são *“linhas diretrizes que informam algumas normas e inspiram direta ou indiretamente uma série de soluções, pelo que, podem servir para promover ou embasar a aprovação de novas normas, orientar a interpretação das existentes e resolver os casos não previstos”*.¹⁴⁶

O Princípio da Proteção diz respeito ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, visto que este, ao invés de ter um propósito de igualdade, busca estabelecer um amparo preferencial a uma das partes, qual seja, o trabalhador. Por meio desta proteção, o objetivo é alcançar uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes. O fundamento deste princípio está ligado à própria razão de ser do Direito do Trabalho, uma vez que visa a compensar a desigualdade econômica entre empregador e empregado, isto é, desfavorável ao trabalhador, como uma proteção jurídica a ele favorável.¹⁴⁷

Trata-se, portanto, de corrigir desigualdades criando uma superioridade jurídica em favor do empregado, diante da sua condição de hipossuficiente¹⁴⁸. Esta proteção jurídica mínima se dá em razão de que o trabalhador hipossuficiente, subordinado e assalariado, é quem presta o serviço em situação de inferioridade – econômica, hierárquica, entre outros aspectos. É o mais importante dos princípios específicos do Direito do Trabalho, sendo chamado de megaprincípio¹⁴⁹.

O princípio protetivo se expressa sob três formas distintas. São elas a regra *‘in dubio, pro operario’*; a regra da norma mais favorável; e a regra da condição mais benéfica.¹⁵⁰

¹⁴⁶ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr; Ed. da Universidade de São Paulo, 1978. p. 9 e 16.

¹⁴⁷ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr; Ed. da Universidade de São Paulo, 1978. p. 28 e 30.

¹⁴⁸ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 142.

¹⁴⁹ ARAÚJO, Francisco Rossal de; e COIMBRA, Rodrigo. *Direito do trabalho – I*. São Paulo: LTr, 2014. p. 138.

¹⁵⁰ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr; Ed. da Universidade de São Paulo, 1978. p. 42-43.

5.1 O Princípio Protetivo e suas projeções práticas

A primeira modalidade de aplicação do princípio é a regra chamada *'in dubio, pro operario'*. Segundo esta, caso haja uma norma suscetível de ser entendida de mais de uma forma, a interpretação a ser preferida é a que for mais favorável ao trabalhador. Para sua aplicação, é necessário que exista dúvida a respeito do alcance da norma e que não esteja em desacordo com a vontade do legislador.¹⁵¹

Portanto, a dúvida a respeito da norma aplicável não deve ser fruto da vontade do intérprete, mas sim surgir do exame razoável do seu contexto e do objetivo que pretenda atingir, além de não poder colidir com a intenção do legislador. O princípio não pode ser utilizado contra clara disposição legal, visto que tal atitude subverteria a organização lógica do sistema. Cabe ao julgador apenas preencher eventuais lacunas existentes no sistema.¹⁵²

Trata-se, em suma, de um princípio de interpretação, segundo o qual, diante de um texto jurídico que possa oferecer dúvidas a respeito do seu verdadeiro sentido e alcance, deve o intérprete escolher, dentre as hipóteses viáveis, a interpretação mais benéfica ao trabalhador.¹⁵³

Cumprе mencionar questão controvertida acerca da projeção do *'in dubio, pro operario'* no que tange à sua aplicação na valoração das provas produzidas no processo do trabalho. Enquanto uma corrente entende não ser aplicável, tendo em vista as disposições legais acerca de ônus probatório, outra admite sua aplicabilidade em virtude da superioridade patronal e econômica do empregador constatada em juízo, de modo que este teria melhores condições de produzir prova. Ocorre que, tendo em vista que o juiz, no próprio curso do processo, pode atribuir o ônus probatório, segundo o princípio da aptidão para a produção da prova, a aplicação do princípio *'in dubio, pro operario'* estaria ligada, de certa forma, ao princípio protetivo de natureza material, e não processual, pelo que se conclui não deva ser aplicado na valoração das provas.¹⁵⁴

¹⁵¹ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr; Ed. da Universidade de São Paulo, 1978. p. 43.

¹⁵² ARAÚJO, Francisco Rossal de; e COIMBRA, Rodrigo. *Direito do trabalho – I*. São Paulo: LTr, 2014. p. 145.

¹⁵³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 38ª ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 133.

¹⁵⁴ ARAÚJO, Francisco Rossal de; e COIMBRA, Rodrigo. *Direito do trabalho – I*. São Paulo: LTr, 2014. p. 145-146.

Sobre a sua aplicação, infere-se que não há dúvidas que tal projeção do princípio protetivo deve ser aplicada quando se tratar de interpretação da lei. Da mesma forma, utiliza-se no caso dos contratos individuais de trabalho e dos regulamentos das empresas.¹⁵⁵

A segunda modalidade de aplicação do princípio é a chamada regra da norma mais favorável, a qual determina que, havendo mais de uma norma aplicável, o intérprete deve optar por aquela que seja mais favorável ao empregado.¹⁵⁶

Ao se pensar na aplicação deste princípio, pode-se entender, em um primeiro momento, que haveria um problema de quebra da hierarquia das fontes formais no processo do trabalho. No entanto, grande parte da doutrina entende que, em se tratando de hierarquia das fontes trabalhistas, dentre as normas aplicáveis, a mais favorável sempre ocupará o vértice da estrutura de normas¹⁵⁷.

Contudo, a hierarquia das fontes formais trabalhistas não é feita por quebra ou inversão da hierarquia das normas, mas por análise de espaços de poder cedidos em distintas esferas legais. A norma superior é pressuposto de validade da norma inferior, isto é, só é válida a norma inferior se estiver formal materialmente de acordo com a superior. Assim sendo, uma norma mais benéfica só será válida se existir previsão de espaço na norma superior para que assim proceda.¹⁵⁸

Conclui-se, portanto, que o limite da aplicação da norma mais favorável é a existência de proibição desta por norma hierarquicamente superior, em virtude de tratar-se de ordem pública. Somente disposição normativa proibitiva, de hierarquia superior à norma que se pretende aplicar, pode limitar a aplicação da norma mais favorável. Não havendo proibição hierarquicamente superior sobre o conteúdo da norma que se pretende aplicar, não há óbice para sua aplicação, visto que, desta forma, não contraria as normas superiores de ordem pública.¹⁵⁹

Trata-se, pois, de princípio de hierarquia para solucionar o problema da aplicação das normas jurídica trabalhistas, quando duas ou mais possíveis no caso

¹⁵⁵ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr; Ed. da Universidade de São Paulo, 1978. p. 51.

¹⁵⁶ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr; Ed. da Universidade de São Paulo, 1978. p. 43.

¹⁵⁷ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr; Ed. da Universidade de São Paulo, 1978. p. 54.

¹⁵⁸ ARAÚJO, Francisco Rossal de; e COIMBRA, Rodrigo. *Direito do trabalho – I*. São Paulo: LTr, 2014. p. 148.

¹⁵⁹ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr; Ed. da Universidade de São Paulo, 1978. p. 56.

concreto tratem sobre o mesmo tema, devendo, nesta situação, ser aplicada a que for mais favorável ao trabalhador.¹⁶⁰

Há duas teorias que buscam critérios para determinar qual seria a norma mais favorável, quais sejam, a teoria da Acumulação e teoria do Conglobamento. A primeira sustenta que o trabalhador deve ter direito ao que lhe for mais favorável em cada uma das fontes consideradas, enquanto que a segunda preconiza que o trabalhador deve ter direito à norma mais favorável de uma fonte integralmente considerada. Por defender a aplicação mais razoável da norma mais benéfica ao trabalhador e por respeitar o sistema do Direito do Trabalho, a teoria do Conglobamento parece ser a mais adequada.¹⁶¹

A terceira projeção do Princípio da Proteção é a regra da condição mais benéfica ao empregado, que pressupõe a existência de uma situação concreta, anteriormente reconhecida, determinando que ela deve ser respeitada, caso seja mais favorável ao trabalhador em relação à nova norma a ser aplicada.¹⁶²

Trata-se de solução do problema de aplicação da norma jurídica trabalhista no tempo, quando a norma cronologicamente posterior modificar ou suprimir um direito previsto pela norma anterior revogada. Neste caso, a fim de resguardar os direitos do trabalhador diante das transformações prejudiciais que podem afetá-lo, deve ser acolhida a preservação da condição de trabalho mais benéfica, preservando o seu direito adquirido.¹⁶³

Os fundamentos desta projeção do princípio protetivo estão na proibição de alterações lesivas das condições contratuais em face de ferir o direito adquirido, sendo um desdobramento desta garantia constitucional e, também, da segurança jurídica. Ademais, tendo em vista que a aplicação de uma nova norma trabalhista não pode, geralmente, comprometer as condições mais favoráveis em que o trabalhador já se encontrava, esta forma de aplicação do princípio protetivo pode ser

¹⁶⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 38ª ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 133.

¹⁶¹ ARAÚJO, Francisco Rossal de; e COIMBRA, Rodrigo. *Direito do trabalho – I*. São Paulo: LTr, 2014. p. 148-149.

¹⁶² PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr; Ed. da Universidade de São Paulo, 1978. p. 60.

¹⁶³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 38ª ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 133.

vista, também, como uma manifestação do princípio da proibição do retrocesso social.¹⁶⁴

Por fim, deve-se ter em mente que a aplicação da condição mais favorável não é admitida em todas as situações. Caso determinada condição considerada mais favorável seja meramente provisória, em consequência de algum acontecimento extraordinário ou de situação temporária no âmbito do trabalho, nada obsta que, terminada a ocasião em questão, retorne o trabalhador à condição anterior. Para tanto, deve-se analisar o caso concreto a fim de observar se o benefício era, de fato, meramente transitório, ou se acabou se tornando perece, hipótese em que, sendo condição mais benéfica ao trabalhador, deve prevalecer.¹⁶⁵

É o caso, por exemplo, do direito a percepção de adicionais, tendo em vista serem precários, isto é, só são devidos enquanto e somente enquanto o empregado estiver prestando o serviço sob a condição determinante da percepção do respectivo adicional.¹⁶⁶

Em suma, o Princípio Protetivo, em especial, da mesma forma como o próprio Direito do Trabalho, em geral, protege o empregado em detrimento do empregador, como forma de compensar, juridicamente, o desequilíbrio econômico – na maioria das vezes – existente entre os sujeitos da relação de emprego.¹⁶⁷

5.2 A função integrativa dos princípios

Integração é aspecto hermenêutico por meio do qual o julgador preenche as lacunas do sistema jurídico. Neste processo, o intérprete exerce uma atividade supletiva¹⁶⁸. Integrar nada mais é do que completar, inteirar, de modo que a integração é o fenômeno pelo qual se mantém a plenitude da ordem jurídica sempre que inexistente uma norma prevendo o fato a ser decidido. É uma autorização para

¹⁶⁴ ARAÚJO, Francisco Rossal de; e COIMBRA, Rodrigo. *Direito do trabalho – I*. São Paulo: LTr, 2014. p. 150-151.

¹⁶⁵ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr; Ed. da Universidade de São Paulo, 1978. p. 64-65.

¹⁶⁶ ARAÚJO, Francisco Rossal de; e COIMBRA, Rodrigo. *Direito do trabalho – I*. São Paulo: LTr, 2014. p. 151.

¹⁶⁷ ARAÚJO, Francisco Rossal de; e COIMBRA, Rodrigo. *Direito do trabalho – I*. São Paulo: LTr, 2014. p. 140.

¹⁶⁸ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 114.

que o intérprete utilize certas técnicas jurídicas para promover a solução do caso concreto, cobrindo lacunas decorrentes da falta de norma estipulada¹⁶⁹.

A integração é, portanto, o processo de preenchimento das lacunas normativas verificadas no sistema jurídico em diante de um caso concreto, por meio do recurso de outras fontes normativas que possam ser especificamente aplicáveis. Comporta um conjunto de mecanismos voltados a assegurar o suprimento destas lacunas perante um caso concreto, a fim de atender a plenitude da ordem jurídica, na medida em que esta sempre terá, necessariamente, uma resposta normativa para qualquer caso concreto a ser examinado pelo operador do Direito.¹⁷⁰

As técnicas jurídicas para suprir as lacunas normativas são as analogia e a equidade, sendo que, no processo de integração, o intérprete pode aplicar, como norma jurídica, os princípios gerais de direito e a doutrina. A analogia se trata da utilização, para solucionar determinado caso concreto, de norma aplicada em caso semelhante. Para que a analogia seja possível, é necessário que o caso concreto não esteja previsto em lei, que haja semelhança entre os casos, e que esta semelhança seja fundamental e real, da mesma área do direito, e não simplesmente accidental. Já a equidade consiste em uma forma de justiça, no seu momento mais importante que é a sua efetivação no caso concreto, adaptada às particularidades de cada situação, sob a perspectiva da igualdade segundo a ideia de que ser justo é julgar as coisas visando a um princípio de igualdade.¹⁷¹

Em relação a saber se os princípios de direito do trabalho – e, portanto, o Princípio Protetivo – são aptos a cumprir função integrativa, isto é, se podem ser considerados fontes do direito do trabalho, depende de disposição legal autorizando¹⁷². O artigo 8º da CLT é a norma autorizadora do uso da integração por parte do intérprete:

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

¹⁶⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 38ª ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 114.

¹⁷⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 241.

¹⁷¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 38ª ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 114-115.

¹⁷² PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr; Ed. da Universidade de São Paulo, 1978. p. 18.

nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Assim sendo, denota-se que a lei trabalhista atribuiu aos princípios, principalmente os de direito do trabalho, função integrativa. Isso significa dizer que, na falta de disposições legais ou contratuais, pode-se aplicar os princípios de direito do trabalho para se atingir o alcance pretendido por uma norma legal ou contratual ou para completar o ordenamento jurídico em face das lacunas observadas, seja na lei, seja no contrato de trabalho. Ademais, embora se permita a utilização de princípios para completar disposições jurídicas lacunosas, não se pode olvidar que deve prevalecer o interesse público na atividade integrativa do intérprete.¹⁷³

A função integradora (ou normativa) dos princípios de Direito do Trabalho atua como fonte supletiva nas lacunas ou omissões da lei ou do contrato. Isso ocorre porque o sistema normativo do Direito do Trabalho, por ser um sistema aberto, prevê a possibilidade de criação da norma jurídica para o caso concreto, na inexistência de norma legislativa – ou contratual. Trata-se de positivação da regra segundo a qual o magistrado não pode se eximir de julgar o caso concreto pelo fato de haver lacunas ou omissões normativas.¹⁷⁴

Dessa forma, os princípios atuam como fontes subsidiárias, à falta de outras regras utilizáveis pelo intérprete diante de um caso concreto. A proposição contida no princípio incide sobre o caso, como se fosse regra jurídica específica. Isso ocorre em situações de recurso necessário à integração, em virtude da falta de regras jurídicas aplicáveis no conjunto de fontes normativas principais aplicáveis ao caso.¹⁷⁵

Portanto, em havendo previsão legal de obrigatoriedade de determinada cláusula no contrato especial de trabalho desportivo, caso haja omissão na estipulação desta cláusula específica, pode o julgador, no caso concreto, ao se deparar com a incidência desta cláusula contratual, utilizar-se dos princípios de direito do trabalho para suprir a omissão verificada, desde que não contrarie o interesse público.

Expostas as projeções de aplicação do Princípio Protetivo, bem como a função integrativa dos princípios de Direito do Trabalho, pretende-se, a seguir, no

¹⁷³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 38ª ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 130.

¹⁷⁴ ARAÚJO, Francisco Rossal de; e COIMBRA, Rodrigo. *Direito do trabalho – I*. São Paulo: LTr, 2014. p. 135.

¹⁷⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 189.

foco principal do presente estudo, examinar sua aplicabilidade à cláusula compensatória desportiva, em caso de necessidade de sua integração, considerando as peculiaridades deste tipo especial de contrato de trabalho e da própria profissão do atleta profissional de futebol.

5.3 A observância de inaplicabilidade da interpretação mais favorável ao atleta em caso de necessidade de integração da cláusula compensatória desportiva

Conforme examinado, o Princípio Protetivo é basilar no Direito do Trabalho, servindo como um ajuste à desigualdade existente na relação jurídica entre as partes, diante da hipossuficiência do empregado em relação ao empregador. Em tese, suas projeções práticas devem ser utilizadas sempre que houver dúvida na aplicação do direito ao caso concreto, decidindo-se da forma mais favorável ao empregado, em virtude da sua condição de vulnerável perante o seu empregador.

Entretanto, restou demonstrado, também, que a relação de trabalho entre o atleta profissional de futebol e o clube empregador é bastante peculiar, sendo regulada por contrato denominado como especial, justamente por causa do caráter *sui generis* desta relação jurídica.

Assim sendo, cumpre examinar se, na prática, considerando as particularidades desta relação especial de trabalho, suas regras diferenciadas e características próprias, bem como a razão de ser destas peculiaridades, há a aplicação do Princípio Protetivo do Direito do Trabalho nas situações em que seria possível ou, até mesmo, exigível para qualquer outro trabalhador.

A fim de conferir tal aplicação, analisa-se, a seguir, uma série de decisões dos tribunais trabalhistas brasileiros em que há discussão acerca da cláusula compensatória desportiva. Trata-se de casos em que se verifica ser devida a cláusula, porém, não há estipulação expressa do seu valor no contrato de trabalho desportivo. Desse modo, cabe ao julgador, diante do caso concreto, integrar o contrato omissivo e estipular o valor da cláusula em comento. O artigo 8º da CLT estabelece, conforme visto, os critérios que podem ser utilizados pelo aplicador do direito para suprir a omissão da cláusula contratual.

Consoante restou demonstrado, a cláusula compensatória desportiva é obrigatória no contrato especial de trabalho desportivo e pode ser estipulada livremente pelas partes, sendo que seu valor deve respeitar o mínimo garantido e o

máximo permitido pela Lei Pelé. O valor mínimo deve ser correspondente aos salários que o atleta teria para receber até o final do contrato caso este fosse cumprido integralmente, enquanto que o valor máximo pode ser até quatrocentas vezes o salário mensal do atleta empregado.

Dessa forma, denota-se que há três possibilidades de métodos disponíveis ao julgador para determinar o valor da cláusula compensatória desportiva estipulada em branco: (a) o valor mínimo garantido por lei, em virtude de não haver disposição em contrário expressa na legislação; (b) o valor máximo permitido por lei, em respeito à aplicação da interpretação mais favorável ao empregado; e (c) outro valor que não seja o mínimo nem o máximo, a ser estipulado considerando fatores como o tempo total de contrato, o tempo remanescente caso não houvesse despedida antecipada, a capacidade financeira do empregador, utilizando critérios como razoabilidade, proporcionalidade e o que entender aplicável, para atribuir à cláusula um valor condizente com os critérios utilizados.

O presente estudo, conforme mencionado, busca verificar a aplicabilidade do Princípio Protetivo do Direito do Trabalho, em sua projeção prática de interpretação mais favorável ao empregado, na situação descrita. Antes de se expor os resultados dos julgados pesquisados, cumpre justificar a possibilidade de se cogitar a aplicação do referido princípio.

A situação em comento se trata de hipótese em que o julgador, ao apreciar o caso concreto, encontra-se diante da necessidade de suprir uma omissão contratual, devendo, para tanto, respeitar os limites mínimo e máximo previstos na legislação aplicável. Portanto, flagrantemente se está perante uma situação em que o aplicador do direito precisará praticar atividade de integração contratual, nos termos do artigo 8º da CLT. Segundo dispõe este dispositivo celetista, a atividade integrativa pode ser exercida, entre outras formas, por aplicação dos princípios do Direito do Trabalho, como o Princípio Protetivo, princípio basilar desta matéria.

Na situação descrita há, ainda, como se pode verificar, dúvida acerca de qual interpretação se utilizar para praticar a atividade integrativa, isto é, pode-se atribuir o valor da cláusula compensatória no mínimo garantido ou no máximo permitido pela legislação especial aplicável, ou ainda, estabelecer a cláusula em outro valor diferente do mínimo e do máximo possível. Portanto, há duas possibilidades de normas – o valor mínimo e o valor máximo da cláusula compensatória desportiva – que podem ser aplicadas, além de uma terceira possibilidade intermediária entre

estas duas. Assim sendo, denota-se que, em sendo o caso de aplicação do Princípio Protetivo, seria em sua projeção da interpretação da norma mais favorável ao empregado ou, até mesmo, a própria regra do *in dubio, pro operario*, na medida em que existe a dúvida sobre em que grau se aplicará a lei – se no valor mínimo garantido, no valor máximo permitido, ou em outro valor diverso destes.

Destarte, resta evidenciado ser possível, na situação em comento, a aplicabilidade do Princípio Protetivo do Direito do Trabalho, pela interpretação mais favorável ao empregado. Assim sendo, passa-se, a seguir, a comentar os julgados pesquisados e conferir como vem sendo a interpretação dos aplicadores do direito em caso de necessidade de estipulação do valor da cláusula compensatória desportiva em juízo.

Inicia-se com a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, sediado no estado do Rio Grande do Sul. No Recurso Ordinário n. 0000995-02.2013.5.04.0008¹⁷⁶, diante do reconhecimento da despedida do atleta empregado por causa do clube empregador, julgou-se devido o pagamento da cláusula compensatória desportiva, conforme decidido em sentença. O valor da cláusula foi arbitrado no equivalente ao total dos salários mensais a que teria direito o atleta até o fim do contrato. O clube, inconformado com a decisão de primeiro grau, recorreu pretendendo fosse determinado como base de cálculo para o valor da cláusula o salário médio percebido pelo empregado ao longo do contrato, e não o último salário, visto que houve uma progressão salarial na medida em que o tempo de contrato foi decorrendo. Nos termos do voto do Desembargador Relator Alexandre Corrêa da Cruz, restou mantida a sentença, condenando o empregado ao pagamento da cláusula compensatória desportiva no valor mínimo garantido por lei. Portanto, percebe-se que o entendimento adotado pelo julgador de primeiro grau ao ter de atribuir o valor da cláusula compensatória desportiva foi o de estipulá-la no mínimo legalmente determinado, não aplicando, portanto, a interpretação mais favorável ao empregado.

¹⁷⁶ RIO GRANDE DO SUL. TRT4 – RO 0000995-02.2013.5.04.0008, Relator Desembargador Alexandre Corrêa da Cruz, 2ª Turma, 26/02/2015. Disponível em <http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:BEmpIfdP4FcJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixa%3Fc%3D52570585++inmeta:DATA_DOCUMENTO:...2017-06-21++cl%C3%A1usula+compensat%C3%B3ria&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em 29 jun. 2017.

Em outro caso, Recurso Ordinário n. 0000537-44.2013.5.04.0732¹⁷⁷, a sentença de primeiro grau condenou o empregador ao pagamento da cláusula compensatória desportiva no valor estipulado em contrato. No entanto, este valor era inferior ao mínimo legal, de modo que, nos termos do voto do Desembargador Relator Ricardo Carvalho Fraga, o recurso do atleta empregado foi provido para condenar o clube empregador ao pagamento da referida cláusula no valor mínimo garantido por lei, isto é, equivalente ao total de salários que o empregado teria para receber. Neste caso, o próprio reclamante requereu, em seu pedido, o valor mínimo, de modo que não seria razoável a interpretação mais favorável ao empregado se sequer foi cogitada pelo próprio interessado. Da mesma forma ocorreu no Recurso Ordinário n. 0000272-59.2013.5.04.0403¹⁷⁸, de relatoria do Desembargador Emílio Papaléo Zin.

Caso parecido foi o do Recurso Ordinário n. 0000516-18.2013.5.04.0102¹⁷⁹, relatado pelo Desembargador Raul Zoratto Sanvicente. O reclamante se insurgiu contra o valor da cláusula compensatória desportiva estipulada na sentença de origem, vez que esta considerou o valor pactuado e expresso no contrato referente à cláusula indenizatória desportiva. Tendo em vista que tal valor era inferior ao mínimo legal da cláusula compensatória desportiva, foi reformada a sentença para estipular seu valor no equivalente aos salários que o atleta teria para receber até o final do contrato.

¹⁷⁷ RIO GRANDE DO SUL. TRT4 – RO 0000537-44.2013.5.04.0732, Relator Desembargador Ricardo Carvalho Fraga, 3ª Turma, 09/12/2014. Disponível em <http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:QqpSvclFT8cJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D52097058++inmeta:DATA_DOCUMENTO:..2017-06-21++cl%C3%A1usula+compensat%C3%B3ria&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em 29 jun. 2017.

¹⁷⁸ RIO GRANDE DO SUL. TRT4 – RO 0000272-59.2013.5.04.0403, Relator Desembargador Emílio Papaléo Zin, 7ª Turma, 21/08/2014. Disponível em <http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:UOlnjKy_2lKJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D50844655++inmeta:DATA_DOCUMENTO:..2017-06-21++cl%C3%A1usula+compensat%C3%B3ria&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em 02 jul. 2017.

¹⁷⁹ RIO GRANDE DO SUL. TRT4 – RO 0000516-18.2013.5.04.0102, Relator Desembargador Raul Zoratto Sanvicente, 6ª Turma, 08/07/2015. Disponível em <http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:cMBrUDkFbsEJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D53894096++inmeta:DATA_DOCUMENTO:..2017-06-21++cl%C3%A1usula+compensat%C3%B3ria&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em 29 jun. 2017.

No Recurso Ordinário n. 0020911-94.2014.5.04.0005¹⁸⁰, denota-se que a sentença de origem atribuiu à cláusula compensatória o valor mínimo garantido por lei. Insatisfeito, o atleta reclamante requereu em sede recursal sua majoração para valor equivalente a cinquenta vezes o salário do empregado. A decisão do Tribunal, no entanto, nos termos do voto do Desembargador Relator Ricardo Carvalho Fraga, manteve a sentença de origem, sob o fundamento de que a curta duração do vínculo de emprego torna razoável o valor estipulado no mínimo garantido por lei. Portanto, trata-se de mais um caso em que não se interpreta no sentido mais favorável ao empregado, deixando-se de aplicar o Princípio Protetivo.

Semelhante a este foi o Recurso Ordinário n. 0000642-05.2012.5.04.0102¹⁸¹, de relatoria do Desembargador Luiz Alberto De Vargas. O atleta empregado, em sede recursal, requereu o pagamento da cláusula compensatória no valor máximo permitido por lei, isto é, quatrocentas vezes o valor do seu salário mensal. Contudo, restou mantido o valor da cláusula compensatória no mínimo legal conforme determinado na sentença de primeiro grau, sob o fundamento de que não há previsão de sanção, de modo que não há amparo legal para o valor da cláusula ser fixado em seu grau máximo em razão de não constar a referida cláusula de forma expressa no contrato do empregado.

O mesmo ocorreu no Recurso Ordinário n. 0020460-95.2016.5.04.0103¹⁸², de Relatoria do Juiz Convocado Luis Carlos Pinto Gastal. O reclamante se insurgiu contra a sentença que atribuiu à cláusula compensatória o valor mínimo, alegando

¹⁸⁰ RIO GRANDE DO SUL. TRT4 – RO 0020911-94.2014.5.04.0005, Relator Desembargador Ricardo Carvalho Fraga, 3ª Turma, 24/02/2016. Disponível em <http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:waXr_cK-LsJ:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje_2grau_helper/jurisp%3Fo%3Dd%26c%3D3306070%26v%3D6612140++inmeta:DATA_DOCUMENTO:..2017-06-21++cl%C3%A1usula+compensat%C3%B3ria&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em 29 jun. 2017.

¹⁸¹ RIO GRANDE DO SUL. TRT4 – RO 0000642-05.2012.5.04.0102, Relator Desembargador Luiz Alberto de Vargas, 10ª Turma, 08/05/2014. Disponível em <http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:HEvIrHcqH8QJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D49700702++inmeta:DATA_DOCUMENTO:..2017-06-21++cl%C3%A1usula+compensat%C3%B3ria&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em 02 jul. 2017.

¹⁸² RIO GRANDE DO SUL. TRT4 – RO 0020460-95.2016.5.04.0103, Relator Juiz Convocado Luiz Carlos Pinto Gastal, 3ª Turma, 29/03/2017. Disponível em <http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:UFXFi8rkdKwJ:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje_2grau_helper/jurisp%3Fo%3Dd%26c%3D8974244%26v%3D17948488++inmeta:DATA_DOCUMENTO:..2017-06-27++cl%C3%A1usula+compensat%C3%B3ria&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em 02 jul. 2017.

que a Lei Pelé não define que, não havendo previsão de multa compensatória, deva ser estipulado o valor mínimo, equivalente aos salários ainda devidos até o final do contrato, pelo que requereu fosse o valor da cláusula majorado para o máximo. A decisão de segundo grau ora em comento entendeu correto o valor estipulado na origem, motivo pelo qual manteve o valor da cláusula compensatória desportiva no mínimo legal.

No Recurso Ordinário n. 0021033-92.2014.5.04.0010¹⁸³, o atleta empregado se insurgiu contra a sentença que havia julgado improcedente a reclamatória trabalhista. Nos termos do voto da Relatora Tânia Regina Silva Reckziegel, foi reconhecida a despedida imotivada por parte do clube empregador, fazendo jus o empregado reclamante à cláusula compensatória desportiva, inclusive referente a dois períodos contratuais diferentes. Para ambos os períodos julgados o valor estipulado foi equivalente aos salários que o atleta teria para receber até o final do contrato, isto é, o mínimo legal, tendo sido considerada, para tanto, a curta duração de vínculo de emprego do autor.

Outra situação foi a do Recurso Ordinário n. 0020122-49.2015.5.04.0203¹⁸⁴, em que o clube empregador tratou de impugnar a sentença que havia reconhecido o pagamento da cláusula compensatória desportiva. Alegou que o rompimento antecipado do contrato se deu por comum acordo das partes, não havendo direito do atleta empregado ao recebimento do valor da cláusula compensatória, visto que ambas as partes teriam concordado em abrir mão das cláusulas de extinção do contrato de trabalho de forma antecipada. Aduziu, ainda, que não houve atraso no pagamento dos salários, pelo que não se poderia falar em qualquer hipótese de incidência da cláusula compensatória desportiva. Entretanto, a decisão do Tribunal manteve o reconhecimento de rescisão antecipada do contrato de trabalho, sem

¹⁸³ RIO GRANDE DO SUL. TRT4 – RO 0021033-92.2014.5.04.0010, Relatora Desembargadora Tânia Regina Silva Reckziegel, 2ª Turma, 20/05/2016. Disponível em <http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:2gLd5xe-hq0J:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje_2grau_helper/jurisp%3Fo%3Dd%26c%3D4806839%26v%3D9613678++inmeta:DATA_DOCUMENTO:...2017-06-27++cl%C3%A1usula+compensat%C3%B3ria&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em 02 jul. 2017.

¹⁸⁴ RIO GRANDE DO SUL. TRT4 – RO 0020122-49.2015.5.04.0203, Relator Desembargador Ricardo Hofmeister De Almeida Martins Costa, 11ª Turma, 01/03/2017. Disponível em <http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:DtkzHcPtJhMJ:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje_2grau_helper/jurisp%3Fo%3Dd%26c%3D8566467%26v%3D17132934++inmeta:DATA_DOCUMENTO:...2017-06-27++cl%C3%A1usula+compensat%C3%B3ria&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em 02 jul. 2017.

justa causa, por iniciativa do clube empregador, mantendo a incidência da cláusula compensatória desportiva no valor estipulado na sentença, o qual foi, como em todos os casos, o mínimo legal – os salários que o atleta receberia até o final do contrato.

Por fim, no Recurso Ordinário n. 0000281-28.2014.5.04.0551¹⁸⁵, tratou de situação diferente da cláusula compensatória desportiva. Neste caso, relatado pelo Desembargador Francisco Rossal de Araújo, foi reconhecida garantia de emprego ao atleta, devido à estabilidade decorrente de suspensão do contrato por acidente de trabalho. Assim, tendo ocorrido o término do contrato antes do previsto, por iniciativa do empregador, entendeu-se que o autor fazia jus à cláusula compensatória desportiva. A decisão menciona que o valor da cláusula compensatória pode ser livremente pactuado entre as partes desde que conste expressamente do contrato de trabalho. Entretanto, como o contrato de trabalho não foi juntado aos autos e nem o autor indicou qual seria o valor ajustado para a multa, entendeu-se que não há respaldo legal para considerar o pagamento dos salários do período restante, pelo que foi indeferida a pretensão do atleta de ter deferido pagamento da cláusula compensatória desportiva no valor dos salários restantes até o final do contrato. Assim, o recurso do atleta empregado foi parcialmente provido para deferir o pagamento de indenização substitutiva, correspondente aos salários e demais parcelas decorrentes do contrato de trabalho, mais especificamente férias, 13º salários e FGTS, referente ao período da garantia ao emprego.

No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, há entendimento um pouco diverso, porém, ainda assim, não se aplica a interpretação mais favorável possível ao empregado. No Recurso de Revista n. 1681-50.2012.5.02.0051¹⁸⁶, de relatoria do Ministro Alexandre Agra Belmonte, primeiramente, foi determinada a aplicabilidade

¹⁸⁵ RIO GRANDE DO SUL. TRT4 – RO 0000281-28.2014.5.04.0551, Relator Desembargador Francisco Rossal de Araújo, 8ª Turma, 26/04/2017. Disponível em <http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:tfsh-AnyFcgJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D58412588++inmeta:DATA_DOCUMENTO:...2017-07-02++cl%C3%A1usula+compensat%C3%B3ria&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em 02 jul. 2017.

¹⁸⁶ BRASIL. TST – RR 1681-50.2012.5.02.0051, Relator Ministro Alexandre Agra Belmonte, 3ª Turma, 14/12/2016. Disponível em <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%201681-50.2012.5.02.0051&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAXJaAAA&dataPublicacao=19/12/2016&localPublicacao=DEJT&query=cl%E1usula%20and%20compensat%F3ria%20and%20desportiva>>. Acesso em 02 jul. 2017.

temporal da cláusula compensatória desportiva, incluída na Lei Pelé pela Lei 12.295/2011, por interpretação do artigo 6º da LINDB¹⁸⁷. Assim sendo, considerando que já havia sido reconhecido o vínculo empregatício, bem como a dispensa imotivada do atleta pela entidade de prática desportiva, restou entendido ser devido o pagamento da cláusula compensatória. Não tendo esta sido estipulada no contrato de trabalho, seu valor foi arbitrado na decisão em comento no montante equivalente ao dobro de salários mensais a que teria direito o atleta até o término do referido contrato. Portanto, em que pese o valor arbitrado não tenha sido o mínimo legal, não foi também o máximo, não sendo possível considerar se tratar da interpretação mais favorável ao empregado.

Já no Recurso de Revista n. 1599-93.2012.5.09.0028¹⁸⁸, relatado pelo Ministro Hugo Carlos Scheuermann, tendo sido reconhecida a rescisão indireta do contrato de trabalho por iniciativa do clube empregador, em data posterior à vigência da lei que criou a cláusula compensatória, entendeu-se ser esta devida. Quanto ao seu valor, tendo o atleta requerido na reclamatória trabalhista o pagamento da cláusula em valor equivalente ao total de salários mensais a que teria direito no período entre a data da rescisão e a data prevista para o seu término, a decisão ora em comento arbitrou o valor da referida cláusula no montante pedido, isto é, no mínimo legal.

Em se tratando de outros Tribunais Regionais, há interpretações diversas. No Recurso Ordinário n. 0001321-86.2013.5.23.0022¹⁸⁹, proveniente do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região, relatado pela Desembargadora Eliney Veloso, denota-se que o Juízo de origem estipulou o valor da cláusula compensatória desportiva em R\$ 5.000,00. Entretanto, em sede recursal, restou reconhecido que o atleta empregado logrou comprovar, por meio de testemunha, que todos os contratos especiais de trabalho desportivo firmados pelo clube empregador

¹⁸⁷ Art. 6º A Lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada.

¹⁸⁸ BRASIL. TST – RR 1599-93.2012.5.09.0028, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, 1ª Turma, 08/03/2017. Disponível em <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%201599-93.2012.5.09.0028&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAA//dAAL&dataPublicacao=10/03/2017&localPublicacao=DEJT&query=cl%20E1usula%20and%20compensat%20F3ria%20and%20desportiva>>. Acesso em 02 jul. 2017.

¹⁸⁹ MATO GROSSO. TRT23 – RO 0001321-86.2013.5.23.0022, Relatora Desembargadora Eliney Veloso, 1ª Turma, 18/11/2014. Disponível em <https://pje.trt23.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=ix7G8ay3IEA%3D&p_idpje=Xze1JwUKBPg%3D&p_num=Xze1JwUKBPg%3D&p_npag=x>. Acesso em 02 jul. 2017.

reclamado com seus atletas previa cláusula compensatória em valor equivalente a dez vezes o salário mensal destes. Assim, considerando o salário mensal do reclamante ser de R\$ 3.000,00, o valor da cláusula compensatória desportiva foi majorada, em sede recursal, para R\$ 30.000,00, em montante equivalente a dez vezes o salário do empregado. Assim sendo, o valor determinado da cláusula compensatória foi no valor pretendido pelo atleta, embora não fosse o mais favorável possível.

Já no Recurso Ordinário n. 0000970-38.2013.5.01.0342¹⁹⁰, do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, observa-se o caso estudado que mais favorece o atleta empregado. O Juízo de origem havia estipulado o valor da cláusula compensatória desportiva em R\$ 70.000,00, equivalente a cem vezes o salário do reclamante. Em sede recursal, este pugnou pela majoração do valor arbitrado, obtendo êxito na sua pretensão. Nos termos do voto do Desembargador Rogério Lucas Martins, relator do julgado em comento, o valor da cláusula compensatória foi majorado para R\$ 140.000,00, o que equivale a duzentas vezes o salário do atleta empregado, sob o fundamento de que o valor fixado originalmente está aquém da eficácia sancionatória que se espera da cláusula estabelecida em lei, considerando o prazo do contrato por tempo determinado e o momento de sua ruptura. Assim, entendeu que a quantia para a qual foi a referida cláusula majorada estaria mais ajustada à finalidade do encargo imposto ao infrator. Destarte, trata-se de interpretação bastante favorável ao empregado, todavia, ainda assim, não é a mais favorável cabível, na medida em que não atingiu o valor máximo permitido pela Lei Pelé.

Finalmente, em sentido completamente oposto, observa-se o Recurso Ordinário n. 0000136-11.2013.5.06.0014¹⁹¹, do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. Trata-se de caso em que houve a rescisão indireta do contrato especial de trabalho desportivo por não pagamento do salário do atleta por mais de cinco meses, tornando devido o pagamento da cláusula compensatória desportiva. Em

¹⁹⁰ RIO DE JANEIRO. TRT1 – RO 0000970-38.2013.5.01.0342, Relator Desembargador Rogério Lucas Martins, 7ª Turma, 15/04/2015. Disponível em <<http://bd1.trt1.jus.br/xmlui/bitstream/handle/1001/627051/00009703820135010342-DOERJ-29-04-2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y&#search=digite+aqui...&themepath=PortalTRT1/>>. Acesso em 02 jul. 2017.

¹⁹¹ PERNAMBUCO. TRT6 – RO 0000136-11.2013.5.06.0014, Relatora Desembargadora Gisane Barbosa de Araújo, 4ª Turma, 11/09/2014. Disponível em <<http://apps.trt6.jus.br/consultaAcordaos/exibirInteiroTeor?documento=274392014&tipoProcesso=fisico>>. Acesso em 02 jul. 2017.

primeira instância, tal cláusula foi estipulada no valor de trezentas vezes o salário do empregado, sob o fundamento de que o contrato havia sido estipulado por quase dois anos e que só havia se desenvolvido normalmente por seis meses. Entretanto, em sede recursal, o entendimento foi inteiramente contrário. Nos termos do voto da Relatora, a Desembargadora Gisane Barbosa de Araújo, o valor arbitrado na origem seria equivalente a vinte e cinco anos de trabalho, e seria pago pelo simples inadimplemento das obrigações contratuais por parte do clube empregador. Considerando-se tal valor excessivo, entendeu-se que o valor razoável a ser arbitrado à cláusula compensatória desportiva seria os salários que o atleta teria para receber até o final do contrato, somados aos salários que não haviam sido pagos, o que resultaria no equivalente a aproximadamente vinte e oito meses de salários do empregado. Fundamentou sua decisão no fato de que o entendimento adotado seria duas vezes mais vantajoso ao atleta de futebol profissional em comparação com os trabalhadores ordinários, pelo que seria mais condizente com os ditames da razoabilidade e da proporcionalidade – tendo em vista que ao atleta profissional, por força da Lei 9.615/98, não se aplica o artigo 479 da CLT, que prevê as regras para pagamento de indenização ao trabalhador em caso de dispensa imotivada no curso de contrato por prazo determinado, fixando o montante compensatório em 50% da remuneração a que o trabalhador faria jus até o termo final do pacto. Destarte, neste caso, o valor da cláusula compensatória desportiva acabou sendo extremamente reduzido pelo julgador, tendo-se interpretado de forma completamente desfavorável ao empregado, não sendo aplicado, portanto, o Princípio Protetivo.

Não obstante o que é possível observar dos julgados analisados, há, de um lado, posicionamento doutrinário no sentido de que, em caso de a cláusula compensatória desportiva não estar expressamente estipulada no contrato de trabalho, o atleta empregado faria jus ao seu valor máximo, justamente por entender ser esta hipótese a mais consentânea com os princípios protetores do Direito do Trabalho, principalmente o *in dubio, pro operário*, que determina que o intérprete e aplicador da lei devem preferir a interpretação mais favorável ao empregado.¹⁹²

Ainda, argumenta-se que deve ser aplicado o limite máximo como forma de garantir ao atleta a segurança no contrato firmado, estabelecendo,

¹⁹² ZAINAGHI, Domingos Sávio. Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 57.

portanto, igualdade entre as partes, devendo-se adotar o consagrado princípio de aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, na medida em que o atleta, no momento da contratação, assinou um contrato redigido pelo Clube. Desta forma, o trabalhador não tinha qualquer possibilidade de influenciar nos termos do contrato, e ainda assim, a referida cláusula compensatória acabou “em branco”. Assim, aplicando-se a interpretação mais favorável ao empregado, deveria a cláusula compensatória desportiva, quando estipulada em juízo, ser arbitrada no seu valor máximo, uma vez que não houve escolha expressa das partes, pelo que seria o caso de se aplicar a possibilidade mais favorável ao trabalhador.¹⁹³

Por outro lado, há quem entenda em conformidade com as decisões examinadas, alegando-se que determinar o valor da cláusula compensatória desportiva no valor máximo permitido seria infringir a isonomia contratual, onerando os clubes empregadores e enfraquecendo o mercado desportivo nacional. Ademais, argumenta-se que seria uma diferenciação desproporcional em relação aos demais trabalhadores de contrato por prazo determinado, visto que estes receberiam apenas 50% dos salários a que teriam direito até o final do contrato, conforme dispõe o artigo 479 da CLT. Assim, entende-se que estipular a cláusula compensatória em valor equivalente ao total de salários a que o atleta teria direito até o final do contrato se trata de uma justa indenização ao empregado pelo não cumprimento regular do contrato por parte da entidade de prática desportiva empregadora, de modo que garantiria ao atleta empregado o seu poder aquisitivo até o prazo que seria o final do contrato.¹⁹⁴

Diante do exposto e a despeito dos posicionamentos doutrinários mencionados, restou demonstrado que o Princípio Protetivo do Direito do Trabalho, especialmente a regra da interpretação mais favorável ao empregado, não vem sendo aplicado em caso de necessidade de estipulação da cláusula compensatória desportiva em juízo. Dentre os fundamentos utilizados pelos aplicadores do direito

¹⁹³ MARQUES, Samir Coelho. *A inafastável aplicação da norma mais favorável ao trabalhador nos contratos especiais de atleta profissional de futebol com cláusula compensatória desportiva “in albis”*. Disponível em <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php/appdata/roaming/qualcomm/eudora/attach/diretoria@ambito-juridico.com.br?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=17263&revista_caderno=25>. Acesso em 02 jul. 2017.

¹⁹⁴ RAMOS, Rafael Teixeira. Da cláusula penal às cláusulas Indenizatória e Compensatória do Contrato de Trabalho Desportivo in MELO FILHO, Álvaro; SÁ FILHO, Fábio Menezes de; SOUZA NETO, Fernando Tasso de; RAMOS, Rafael Teixeira (coord.). *Direito do Trabalho Desportivo – Homenagem ao professor Albino Mendes Baptista – Atualizado com a Lei que alterou a Lei Pelé – lei nº 12.395 de 16 de março de 2011*. São Paulo: Quartier Latin, 2012. p. 480.

estão critérios como razoabilidade e proporcionalidade, além da ausência de previsão legal determinando a estipulação da cláusula compensatória desportiva no valor máximo permitido por lei.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa tratou de uma situação bastante específica a respeito do contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional de futebol. Na teoria, questionou-se se seria aplicável o Princípio Protetivo do Direito do Trabalho, mais especificamente a regra da interpretação mais favorável ao empregado, em caso de necessidade de integração contratual pelo julgador. Para tanto, foi pesquisado, na prática, como tem sido a atividade dos aplicadores do direito ao estipular, no julgamento do caso concreto, o valor da chamada cláusula compensatória desportiva, devida ao atleta empregado em caso de rompimento do contrato de trabalho antes do seu termo final.

No contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, é obrigatório que conste a cláusula compensatória desportiva, cujo valor pode ser livremente pactuado pelas partes, devendo respeitar os limites previstos na legislação. O valor mínimo desta cláusula deverá ser os salários que o empregado receberia até o final do período de contrato, enquanto que o valor máximo poderá ser até quatrocentas vezes o salário mensal do atleta empregado. Entretanto, conforme se demonstrou pela quantidade de julgados analisados, muitas vezes o valor não é expresso no contrato de trabalho, devendo ser estipulado em juízo, pelo magistrado, quando do julgamento do caso concreto.

Para se chegar às conclusões do presente estudo, tratou-se, inicialmente, de trazer o histórico da prática desportiva como atividade profissional, para, introduzindo o conceito de contrato e caracterizando o contrato de trabalho, explicar no que consiste o contrato especial de trabalho desportivo, apresentando a legislação especial em que está previsto.

Posteriormente, foram demonstradas as peculiaridades do contrato especial de trabalho desportivo, as quais fazem com que este tipo especial tenha caráter diferenciado dos demais contratos de trabalho, justamente pelas características típicas inerentes à profissão do jogador de futebol.

Dentre estas peculiaridades estão a necessidade de contrato formal escrito, o prazo determinado do contrato e as características diferenciadas da jornada de trabalho e duração do trabalho em geral, tais como o regime de concentração, além das especificidades sobre as férias destes profissionais.

Ainda, foram explicitados os deveres de cada uma das partes contratantes, seja o atleta empregado, seja o clube empregador. O principal dever do atleta é participar dos jogos e treinos, isto é, estar à disposição do clube empregado, para atingir os objetivos desportivos. O principal dever da entidade de prática desportiva empregadora, sem considerar o pagamento da remuneração, é fornecer condições adequadas de trabalho aos atletas empregados para propiciar a melhor prestação de serviço possível.

Sobre a remuneração paga ao atleta profissional do futebol, restou também demonstrado que há características e componentes diferenciados em relação aos demais trabalhadores, visto que há pagamento, além do salário, das parcelas denominadas luvas e “bichos”. Ademais, outros aspectos da remuneração tornam a profissão do atleta de futebol diferenciada, principalmente no que tange à exploração da imagem dos empregados. Devido às elevadas quantias percebidas por alguns atletas profissionais de elite, aos trabalhadores desta profissão acaba sendo atribuído um caráter de patrimonialidade, sendo os atletas, muitas vezes, tratados como mercadorias e ativos dos seus empregadores. Esta característica acaba refletindo na cláusula indenizatória desportiva e na cláusula compensatória desportiva, foco principal da pesquisa.

Ainda, tratou-se de expor as hipóteses de suspensão e interrupção do contrato de trabalho, sendo quase todas muito semelhantes aos casos que ocorrem com os demais trabalhadores, à exceção da cessão temporária a outro clube ou à seleção nacional. Por fim, foram demonstrados os casos de cessação do contrato de trabalho desportivo.

Esta última característica – a cessação do contrato de trabalho desportivo – está diretamente relacionada com a cláusula compensatória desportiva e cláusula indenizatória desportiva, as quais são um dos principais aspectos que torna o contrato especial de trabalho desportivo tão diferenciado dos demais pactos laborais. Pode-se dizer que estas cláusulas são a principal peculiaridade deste tipo contratual, visto que são obrigatórias e tratam de indenizar uma das partes pelo rompimento antecipado do contrato de prazo determinado, o que não é comum nos demais pactos de trabalho.

Ao tratar da cláusula indenizatória desportiva e da cláusula compensatória desportiva, procurou-se, inicialmente, trazer as origens dos institutos e as causas para sua criação, demonstrando o famoso passe e sua extinção, o surgimento da

polêmica cláusula penal e suas controvérsias, para, enfim, expor as cláusulas anteriormente referidas que foram adotadas pela legislação e são as atualmente vigentes. Explicadas a cláusula indenizatória desportiva e, principalmente, a cláusula compensatória desportiva, passou-se ao foco específico do presente trabalho.

Tal foco principal foi, então, o exame da atividade dos aplicadores do direito ao estipular o valor da cláusula compensatória desportiva no caso concreto, quando julgado que esta seria devida e não estava o seu montante expresso no contrato. Tratou-se de verificar quais os critérios utilizados pelos julgadores para praticar esta atividade integrativa do contrato de trabalho em juízo. Dentre as hipóteses cogitadas estavam a determinação do valor mínimo garantido pela legislação aplicável, por não haver qualquer previsão diversa, a determinação pelo valor máximo, como forma de utilizar-se do Princípio Protetivo do Direito do Trabalho para aplicar a interpretação mais favorável ao empregado, ou a consideração de fatores como tempo total e remanescente de contrato e a capacidade financeira do empregador para utilização de critérios como razoabilidade e proporcionalidade.

Antes de se analisar os julgados pesquisados, tratou-se de explicar o Princípio Protetivo do Direito do Trabalho e sua regra da interpretação mais favorável ao empregado em caso de dúvida, além das demais projeções práticas do princípio, bem como a função integrativa dos princípios, nos termos da CLT, visto que o questionamento principal do trabalho é a sua aplicabilidade à cláusula compensatória desportiva que não foi expressamente estipulada em contrato.

Para se alcançar os objetivos estudados, buscou-se analisar a jurisprudência dos Tribunais Trabalhistas, principalmente o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e o Tribunal Superior do Trabalho, a fim de verificar quais das hipóteses cogitadas têm sido aplicadas pelos julgadores diante da necessidade de estipulação do valor da cláusula compensatória desportiva em juízo.

Conforme restou demonstrado, na maioria dos casos, tem sido alcançado aos atletas o mínimo garantido por lei, isto é, o total de salários que eles teriam a receber até o final do contrato de trabalho, caso este fosse cumprido integralmente. Tal entendimento é próximo da unanimidade no âmbito do TRT4.

Ainda, no âmbito do TST, verificou-se a estipulação do valor da cláusula compensatória no dobro dos salários devidos até o final do período total do contrato. Por fim, percebeu-se que raros são os casos, em outros Tribunais Regionais, em que a cláusula compensatória é estipulada pelo julgador em valor muito superior ao

mínimo legal, de modo que não foi encontrado caso algum em que tenha sido atribuído o valor máximo à cláusula em comento.

Assim sendo, é possível considerar que o Princípio Protetivo do Direito do Trabalho, na sua aplicação da interpretação mais favorável ao empregado, não tem sido adotado pelos julgadores nos casos em que é necessária a atividade de integração contratual em juízo, visto que na maior parte dos casos as decisões são por determinar o valor da cláusula compensatória desportiva no mínimo legal.

Importa destacar, contudo, que os resultados da presente pesquisa não são completamente conclusivos, na medida em que os institutos estudados ainda não estão inteiramente maduros, considerando que são decorrentes de alterações legislativas bastante recentes, de modo que os casos já julgados podem não representar o que virá a ser consagrado como entendimento majoritário ou pacífico.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, Francisco Rossal de; e COIMBRA, *Rodrigo*. *Direito do trabalho* – I. São Paulo: LTr, 2014.

AZEVEDO, Antonio Junqueira de. *Negócio jurídico: existência, validade e eficácia*. 4ª ed. atual. de acordo com o novo Código Civil (Lei n. 10.406, de 10-1-2002). São Paulo: Saraiva, 2002, 10ª tiragem, 2014.

BARROS, Alice Monteiro de. *As relações de trabalho no espetáculo*. São Paulo: LTr, 2003.

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

_____. *Curso de direito do trabalho*. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2014.

BELMONTE, Alexandre Agra. Aspectos jurídico-trabalhistas da relação de trabalho do atleta profissional *in* MACHADO, Rubens Approbato; LANFREDI, Luis Carlos Geraldo Sant'ana; TOLEDO, Otávio Augusto de Almeida; SAGRES, Ronaldo Crespilha; e NASCIMENTO, Wagner (Coord.). *Curso de direito desportivo sistêmico* – vol. II. São Paulo: Quartier Latin, 2010.

_____. Organização do Desporto, da Justiça Desportiva e Principais Aspectos Jurídico-Trabalhistas da Relação de Trabalho Profissional nos Planos Individual e Coletivo *in* BELMONTE, Alexandre Agra; VIEIRA DE MELLO, Luiz Philippe; e CAPUTO BASTOS, Guilherme Augusto (org. e coord.). *Direito do trabalho desportivo: os aspectos jurídicos da Lei Pelé frente às alterações da Lei n. 12.395/2011*. São Paulo: LTr, 2013.

BELMONTE, Alexandre Agra; VIEIRA DE MELLO, Luiz Philippe; e CAPUTO BASTOS, Guilherme Augusto (org. e coord.). *Direito do trabalho desportivo: os aspectos jurídicos da Lei Pelé frente às alterações da Lei n. 12.395/2011*. São Paulo: LTr, 2013.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>

_____. *Decreto-Lei nº 4.657, de 04 de setembro de 1942* (Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro). Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del4657compilado.htm>

_____. *Decreto-Lei nº 5.542, de 1º de maio de 1943* (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT). Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>

_____. *Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998* (Lei Pelé). Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9615Compilada.htm>

_____. *Lei nº 12.395, de 16 de março de 2011*. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12395.htm>

_____. *TST – RR 1681-50.2012.5.02.0051*, Relator Ministro Alexandre Agra Belmonte, 3ª Turma, 14/12/2016. Disponível em <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%201681-50.2012.5.02.0051&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAXJaAAA&dataPublicacao=19/12/2016&localPublicacao=DEJT&query=cl%E1usula%20and%20compensat%F3ria%20and%20desportiva>>. Acesso em 02 jul. 2017.

_____. *TST – RR 1681-50.2012.5.02.0051*, Relator Ministro Alexandre Agra Belmonte, 3ª Turma, 14/12/2016. Disponível em <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%201681-50.2012.5.02.0051&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAXJaAAA&dataPublicacao=19/12/2016&localPublicacao=DEJT&query=cl%E1usula%20and%20compensat%F3ria%20and%20desportiva>>. Acesso em 02 jul. 2017.

CAMINO, Carmen. *Direito individual do trabalho*. 2ª ed. Porto Alegre: Síntese, 1999.

CANOTILHO, J. J. Gomes [et al.]. *Comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013.

CANOTILHO, J. J. Gomes; e MOREIRA, Vital. *Constituição da República Portuguesa anotada*, volume 1. 1ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais; Coimbra, PT: Coimbra Editora, 2007.

CARUSO, Geancarlo. A relação clube-atleta profissional de futebol à luz dos princípios do direito do trabalho *in* MACHADO, Rubens Approbato; LANFREDI, Luis Carlos Geraldo Sant'ana; TOLEDO, Otávio Augusto de Almeida; SAGRES, Ronaldo Crespilha; e NASCIMENTO, Wagner (Coord.). *Curso de direito desportivo sistêmico – vol. II*. São Paulo: Quartier Latin, 2010.

CATHARINO, José Martins. *Contrato de emprego desportivo no direito brasileiro*. São Paulo: LTr, 1969.

CHIMINAZZO, João Henrique Cren. Cláusula indenizatória desportiva – aspectos teóricos e práticos *in* *Direito desportivo & esporte: temas selecionados*. – vol. 4. Instituto de Direito Desportivo da Bahia (Iddba); Instituto Mineiro de Direito Desportivo (Imdd). (Orgs). Salvador: Dois de julho, 2012.

CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE FUTEBOL. *Raio-X do futebol: salário dos jogadores*. Disponível em <<http://www.cbf.com.br/noticias/a-cbf/raio-x-do-futebol-salario-dos-jogadores#.WXkO-4jyvIV>>. Acesso em 26 jul. 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2008.

DINIZ, Maria Helena. *Tratado teórico e prático dos contratos*. v. 5. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

GEHLING, Ricardo Tavares. Atleta profissional – Natureza Jurídica do Contrato, Duração do Trabalho e Acréscimos Remuneratórios *in Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região*. v. 39, 2011 – Porto Alegre, Tribunal Regional do Trabalho, v. anual.

GOMES, Orlando. *Contratos*. 26ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

GUTERMAN, Marcos. *O futebol explica o Brasil: uma história da maior expressão popular do país*. 1ª ed., 1ª reimpressão. São Paulo: Contexto, 2010.

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

LÔBO, Paulo. *Direito Civil: contratos*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

MACHADO, Rubens Approbato; LANFREDI, Luis Carlos Geraldo Sant'ana; TOLEDO, Otávio Augusto de Almeida; SAGRES, Ronaldo Crespilho; e NASCIMENTO, Wagner (Coord.). *Curso de direito desportivo sistêmico* – vol. II. São Paulo: Quartier Latin, 2010.

MALTA, Alberto; VALLE, Rodrigo Santos *et al.* *Jogador de futebol: mercadoria ou empregado?*. *Revista Jus Navigandi*, ISSN 15184862, Teresina, ano 20, n. 4229, 29 jan. 2015. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/31633>>. Acesso em 14 jun. 2017.

MARANHÃO, Délio. *Direito do Trabalho*. 13ª ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1985.

MARCON, Oraides Morello. *As regras do jogo mudaram* – considerações sobre as recentes alterações da Lei Pelé inseridas pela Lei 12.395 de 16 de março de 2011. Disponível em <http://facos.edu.br/publicacoes/revistas/direito_cultura_e_cidadania/dezembro_2011/pdf/as_regras_do_jogo_mudaram_consideracoes_sobre_as_recentes_alteracoes_da_lei_pele_inseridas_pela_lei_n_12.395_de_16_de_marco_de_2011.pdf>. Acesso em 02 jul. 2017.

MARQUES, Samir Coelho. A inafastável aplicação da norma mais favorável ao trabalhador nos contratos especiais de atleta profissional de futebol com cláusula compensatória desportiva “in albis” *in Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIX, n. 149, jun. 2016. Disponível em <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php/appdata/roaming/qualcomm/eudora/attach/diretoria@ambito-juridico.com.br?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=17263&revista_caderno=25>. Acesso em 02 jul. 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS-COSTA- Judith. Contratos. Conceito e evolução. *In* LOTUFO, Renan; NANNI, Giovanni Ettore (coord.). *Teoria geral dos contratos*. São Paulo: Atlas, 2011.

MATO GROSSO. TRT23 – RO 0001321-86.2013.5.23.0022, Relatora Desembargadora Eliney Veloso, 1ª Turma, 18/11/2014. Disponível em <https://pje.trt23.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=ix7G8ay3IEA%3D&p_idpje=Xze1JwUKBPg%3D&p_num=Xze1JwUKBPg%3D&p_npag=x>. Acesso em 02 jul. 2017.

MELLO FILHO, Álvaro. *Direito desportivo: aspectos teóricos e práticos*. São Paulo: IOB Thomson, 2006.

MELO FILHO, Álvaro; SÁ FILHO, Fábio Menezes de; SOUZA NETO, Fernando Tasso de; RAMOS, Rafael Teixeira (coord.). *Direito do Trabalho Desportivo – Homenagem ao professor Albino Mendes Baptista – Atualizado com a Lei que alterou a Lei Pelé – lei nº 12.395 de 16 de março de 2011*. São Paulo: Quartier Latin, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 27ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

_____. *Iniciação ao direito do trabalho*. 38ª ed. São Paulo: LTr, 2013.

OLIVEIRA, Jean Marcel Mariano de. *O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

PERNAMBUCO. TRT6 – RO 0000136-11.2013.5.06.0014, Relatora Desembargadora Gisane Barbosa de Araújo, 4ª Turma, 11/09/2014. Disponível em <<http://apps.trt6.jus.br/consultaAcordaos/exibirInteiroTeor?documento=274392014&tipoProcesso=fisico>>. Acesso em 02 jul. 2017.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr; Ed. da Universidade de São Paulo, 1978.

RAMOS, Rafael Teixeira. Da cláusula penal às cláusulas Indenizatória e Compensatória do Contrato de Trabalho Desportivo *in* MELO FILHO, Álvaro; SÁ FILHO, Fábio Menezes de; SOUZA NETO, Fernando Tasso de; RAMOS, Rafael Teixeira (coord.). *Direito do Trabalho Desportivo – Homenagem ao professor Albino Mendes Baptista – Atualizado com a Lei que alterou a Lei Pelé – lei nº 12.395 de 16 de março de 2011*. São Paulo: Quartier Latin, 2012.

Regulamento Geral das Competições da Confederação Brasileira de Futebol do ano de 2017. Disponível em <http://cdn.cbf.com.br/content/201612/20161210001044_0.pdf>. Acesso em 10 jun. 2017.

RIO DE JANEIRO. TRT1 – RO 0000970-38.2013.5.01.0342, Relator Desembargador Rogério Lucas Martins, 7ª Turma, 15/04/2015. Disponível em

<<http://bd1.trt1.jus.br/xmlui/bitstream/handle/1001/627051/00009703820135010342-DOERJ-29-04-2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y&#search=digite aqui...&themepath=PortalTRT1/>>. Acesso em 02 jul. 2017.

RIO GRANDE DO SUL. TRT4 – RO 0000272-59.2013.5.04.0403, Relator Desembargador Emílio Papaléo Zin, 7ª Turma, 21/08/2014. Disponível em <http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:UOInjKy_2lkJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D50844655++inmeta:DATA_DOCUMENTO:...2017-06-21++cl%C3%A1usula+compensat%C3%B3ria&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em 02 jul. 2017.

RIO GRANDE DO SUL. TRT4 – RO 0000281-28.2014.5.04.0551, Relator Desembargador Francisco Rossal de Araújo, 8ª Turma, 26/04/2017. Disponível em <http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:tfsh-AnyFcgJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D58412588++inmeta:DATA_DOCUMENTO:...2017-07-02++cl%C3%A1usula+compensat%C3%B3ria&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em 02 jul. 2017.

RIO GRANDE DO SUL. TRT4 – RO 0000516-18.2013.5.04.0102. Relator Desembargador Raul Zoratto Sanvicente, 6ª Turma, 08/07/2015. Disponível em <http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:cMBrUDkFbsEJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D53894096++inmeta:DATA_DOCUMENTO:...2017-06-21++cl%C3%A1usula+compensat%C3%B3ria&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em 29 jun. 2017.

RIO GRANDE DO SUL. TRT4 – RO 0000537-44.2013.5.04.0732, Relator Desembargador Ricardo Carvalho Fraga, 3ª Turma, 09/12/2014. Disponível em <http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:QqpSvclFT8cJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D52097058++inmeta:DATA_DOCUMENTO:...2017-06-21++cl%C3%A1usula+compensat%C3%B3ria&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em 29 jun. 2017.

RIO GRANDE DO SUL. TRT4 – RO 0000642-05.2012.5.04.0102, Relator Desembargador Luiz Alberto de Vargas, 10ª Turma, 08/05/2014. Disponível em <http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:HEvIrhCqh8QJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D49700702++inmeta:DATA_DOCUMENTO:...2017-06-21++cl%C3%A1usula+compensat%C3%B3ria&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em 02 jul. 2017.

RIO GRANDE DO SUL. TRT4 – RO 0000995-02.2013.5.04.0008, Relator Desembargador Alexandre Corrêa da Cruz, 2ª Turma, 26/02/2015. Disponível em <http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:BEmpIldP4FcJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D52570585++inmeta:DATA_DOCUMENTO:...2017-06-21++cl%C3%A1usula+compensat%C3%B3ria&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=

xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em 29 jun. 2017.

RIO GRANDE DO SUL. *TRT4 – RO 0020122-49.2015.5.04.0203*, Relator Desembargador Ricardo Hofmeister De Almeida Martins Costa, 11ª Turma, 01/03/2017. Disponível em <http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:DtkzHcPtJhMJ:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje_2grau_helper/jurisp%3Fo%3Dd%26c%3D8566467%26v%3D17132934++inmeta:DATA_DOCUMENTO:...2017-06-27++cl%C3%A1usula+compensat%C3%B3ria&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em 02 jul. 2017.

RIO GRANDE DO SUL. *TRT4 – RO 0020460-95.2016.5.04.0103*, Relator Juiz Convocado Luiz Carlos Pinto Gastal, 3ª Turma, 29/03/2017. Disponível em <http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:UFXFi8rkdKwJ:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje_2grau_helper/jurisp%3Fo%3Dd%26c%3D8974244%26v%3D17948488++inmeta:DATA_DOCUMENTO:...2017-06-27++cl%C3%A1usula+compensat%C3%B3ria&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em 02 jul. 2017.

RIO GRANDE DO SUL. *TRT4 – RO 0020911-94.2014.5.04.0005*, Relator Desembargador Ricardo Carvalho Fraga, 3ª Turma, 24/02/2016. Disponível em <http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:waXr-_cK-LsJ:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje_2grau_helper/jurisp%3Fo%3Dd%26c%3D3306070%26v%3D6612140++inmeta:DATA_DOCUMENTO:...2017-06-21++cl%C3%A1usula+compensat%C3%B3ria&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em 29 jun. 2017.

RIO GRANDE DO SUL. *TRT4 – RO 0021033-92.2014.5.04.0010*, Relatora Desembargadora Tânia Regina Silva Reckziegel, 2ª Turma, 20/05/2016. Disponível em <http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:2gLd5xehq0J:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje_2grau_helper/jurisp%3Fo%3Dd%26c%3D4806839%26v%3D9613678++inmeta:DATA_DOCUMENTO:...2017-06-27++cl%C3%A1usula+compensat%C3%B3ria&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em 02 jul. 2017.

ROMERO, André Porto. Contrato de trabalho do atleta profissional *in* MACHADO, Rubens Approbato; LANFREDI, Luis Carlos Geraldo Sant'ana; TOLEDO, Otávio Augusto de Almeida; SAGRES, Ronaldo Crespilho; e NASCIMENTO, Wagner (Coord.). *Curso de direito desportivo sistêmico* – vol. II. São Paulo: Quartier Latin, 2010.

ROPPO, Enzo. *O contrato*. Tradução de Ana Coimbra e M. Januário C. Gomes. Almedina, 2009.

SÁ FILHO, Fábio Menezes de. Multas indenizatórias aplicáveis à extinção antecipada do pacto laboral ao atleta profissional de futebol: aspectos polêmicos *in* ZAINAGHI, Domingos Sávio (Coord.). *Revista de Direito do Trabalho*, ano 35, n. 134, abr.-jun./2009. Editora Revista dos Tribunais.

_____. Alterações na legislação laboral desportiva: incidência na prática futebolística *in* ZAINAGHI, Domingos Sávio (Coord.). *Revista de Direito do Trabalho*, ano 37, n. 144, out.-dez./2011. Editora Revista dos Tribunais.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; e MITIDIERO, Daniel. *Curso de direito constitucional*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012.

SILVA DE ASSIS, Bráulio Henrique. A evolução do vínculo jurídico entre atletas e clubes – o passe *in* *Revista Brasileira de Direito Desportivo*, vol. 22/2012, p. 131-142, Jul-Dez/2012, DTR\2012\451026. Disponível em <<http://revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?src=docnav&ao=&fromrend=&srguid=i0ad6adc50000015ce71fe083db9c210c&epos=1&spos=1&page=0&td=66&savedSearch=&searchFrom=&context=4&crumb-action=append&crumb-label=Documento>>. Acesso em 26 jun. 2017.

SOARES, Jerri Adriani Perrando. Cláusula penal no contrato de trabalho do atleta profissional de futebol *in* *Revista Brasileira de Direito Desportivo*, vol. 22/2012, p. 101-130, Jul-Dez/2012, DTR\2012\451041. Disponível em: <<http://revistadostribunais.com.br/maf/app/widgetshomepage/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad6adc50000015c8b593fb23bcbe4da&docguid=le944fa0032d911e2b67a010000000000&hitguid=le944fa0032d911e2b67a010000000000&spos=3&epos=3&td=168&context=26&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=true&startChunk=1&endChunk=1>>. Acesso em 08 jun. 2017.

SOUZA NETO, Fernando Tasso de. A condição resolutiva no contrato de trabalho desportivo *in* *Revista Brasileira de Direito do Trabalho*, vol. 145/2012, p. 339–362, Jan-Mar/2012, DTR\2012\2509. Disponível em <<http://revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad6adc60000015d108839491bb4a3a1&docguid=l47384e20789811e1940400008517971a&hitguid=l47384e20789811e1940400008517971a&spos=1&epos=1&td=17&context=14&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=true&isFromMultiSumm=true&startChunk=1&endChunk=1>>. Acesso em 07 jun. 2017.

SPINELLI, Rodrigo. *A cláusula penal nos contratos dos atletas profissionais de futebol*. São Paulo: LTr, 2011.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; e VIANNA, Segadas. *Instituições de direito do trabalho*. 12ª ed. São Paulo: LTr, 1991.

VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da. *Manual de direito do trabalho desportivo*. São Paulo: LTr, 2016.

VENTURA, Leonardo Henrique de Carvalho. Hipossuficiência na relação clube-atleta in *Revista Brasileira de Direito Desportivo*, vol. 20/2011, p. 93-111, Dez/2011, DTR\2011\5334. Disponível em <<http://revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad6adc50000015d1087d0fa66d80c65&docguid=l73c16aa035d411e186a200008517971a&hitguid=l73c16aa035d411e186a200008517971a&spos=2&epos=2&td=3&context=4&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=true&isFromMultiSumm=true&startChunk=1&endChunk=1>>. Acesso em 26 jun. 2017.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Nova legislação desportiva – aspectos trabalhistas*. São Paulo : LTr, 2001.

_____. *Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015.