



MERITUM

REVISTA ELETRÔNICA DO CURSO DE DIREITO
Monografias, Artigos e Resumos expandidos
Nº 2 – ANO 1 – 2012

ANGÉLICA NAYARA RODRIGUES TULESKI

DIREITO DESPORTIVO TRABALHISTA: A APLICABILIDADE DA LEGISLAÇÃO
TRABALHISTA AO JOGADOR FUTEBOL MENOR DE IDADE.

UNIÃO DE ENSINO E CULTURA DE GUARAPUAVA - UNIGUA

Cleri Becher de Mattos Leão
Diretora Presidente

Leonardo Becher de Mattos Leão
Diretor Administrativo

FACULDADE GUARAPUAVA - FG

Carlos Alberto Ferreira Gomes
Diretor Geral

COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO

Daniel Tille Gaertner

COORDENADORIA DE PESQUISA, PÓS-GRADUAÇÃO E EXTENSÃO

Cerize Nascimento Gomes

MÉRITUM

REVISTA ELETRÔNICA DO CURSO DE DIREITO

Monografias, Artigos Científicos e Resumos Expandidos

ANO I – Nº 1 - 2012

CONSELHO EDITORIAL

Prof. Dr. Carlos Alberto Ferreira Gomes

Prof^a. Dra. Rosimeri Moreira

Prof. Ms. Claudio Roberto Shimanoe

Prof^a Ms. Cerize Nascimento Gomes

Prof. Ms. Ernando Brito Gonçalves Júnior

Prof^a Ms. Rita Maria Gonçalves Felizardo

Prof. Everton José Borges

Prof. Eduardo Chemin Zoschke

TULESKI, Angélica Nayara Rodrigues. **Direito Desportivo Trabalhista: A aplicabilidade da legislação trabalhista ao jogador futebol menor de idade.** Revista Eletrônica Meritum. 94 páginas. Curso de Direito Faculdade Guarapuava. Ano 1, Nº 2, Ano 1, 2012. Guarapuava (PR)

Coordenadoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Extensão
COPPEX

Palavras-Chave: Direito Desportivo. Legislação Trabalhista. Futebol. Menores.

APRESENTAÇÃO

A publicação da segunda Revista Eletrônica do Curso de Direito da Faculdade Guarapuava (FG), **MERITUM**, é para os mantenedores e dirigentes da Instituição uma forma de dar continuidade ao processo iniciado com a primeira edição na qual foram publicados artigos e resumos expandidos apresentados por ocasião do I Seminário de Pesquisa, Iniciação Científica e Extensão, realizado em 2011, com o apoio da Fundação Araucária, da Secretaria de Estado da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior (SETI/PR).

A presente edição promove a publicação da primeira monografia indicada para publicação após a criação da Revista Meritum. Trata-se da produção científica da acadêmica Angélica Nayara Rodrigues Tuleski, intitulada **Direito Desportivo Trabalhista: A aplicabilidade da legislação trabalhista ao jogador futebol menor de idade**.

Nossa expectativa é que a impressão dessa primeira monografia seja a primeira de muitas publicações dos Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC), realizados pelos estudantes dos Cursos de Graduação da FG.

Carlos Alberto Gomes
Diretor Geral

Daniel Tille Gaertner
Coordenador do Curso de Direito



**FACULDADE GUARAPUAVA
CURSO DE DIREITO**

ANGÉLICA NAYARA RODRIGUES TULESKI

**DIREITO DESPORTIVO TRABALHISTA:
A APLICABILIDADE DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA AO JOGADOR DE
FUTEBOL MENOR DE IDADE.**

**GUARAPUAVA
2012**



**FACULDADE GUARAPUAVA
CURSO DE DIREITO**

ANGÉLICA NAYARA RODRIGUES TULESKI

**DIREITO DESPORTIVO TRABALHISTA:
A APLICABILIDADE DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA AO JOGADOR DE
FUTEBOL MENOR DE IDADE.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito, Curso de Direito, da Faculdade Guarapuava.

Professor Orientador: Cláudio Roberto Shimano.

**GUARAPUAVA
2012**

*Ao meu querido e amado priminho,
Lucas Felipe Alexandrini Barcik.*

AGRADECIMENTOS

A DEUS, a minha família, aos meus amigos que compreenderam minha ausência, aos meus colegas de faculdade, ao meu Orientador Professor Cláudio Roberto Shimano, que me apoiou e orientou demonstrando sempre muito interesse e paciência, aos meus ilustres mestres que ao longo da faculdade contribuíram com a minha sede do saber, às Procuradoras do Trabalho, Dra. Cláudia Honório e Dra. Cibelle Costa de Farias, bem como a todos os membros da PTM da 9ª Região – Guarapuava/PR, que sempre me apoiaram e estiveram torcendo por mim, a minha amada vovozinha Elvira que sempre esteve me ajudando e estimulando, a minha tia avó Maria Krimhilde, a minha doce Mimi, aos meus primos que tanto amo, Lucas Felipe e Rafael, ao meu pai Nelson Roberto, e especialmente a minha mamãe Iara e a meu namorado Diego, que durante todo esse período entenderam minhas faltas e sempre me apoiaram, me dando forças para continuar.

“A tragédia ocorre quando uma árvore morre na semente”.
(MYLES MUNROE)

RESUMO

Com o fim de avaliar a aplicabilidade das normas desportivo trabalhistas aos atletas de futebol menores de idade no Brasil, o presente estudo visa compreender as normas trabalhistas aplicáveis ao jogador profissional em futebol e contrapô-las aos dispositivos específicos que visam proteger o trabalho do menor. Para nortear a pesquisa, fez-se necessária a compreensão sobre os conceitos de direito desportivo e sua evolução na esfera mundial e nacional. Após definidas tais questões teóricas, passou-se a analisar os dispositivos nacionais constitucionais e infraconstitucionais vigentes que regulam o esporte. Posteriormente, os direitos trabalhistas do jogador profissional em futebol foram analisados detalhadamente e, seguiu-se em direção à aplicabilidade destes em relação ao atleta menor. Finalmente, passou-se a analisar o trabalho infantil, sua proibição, bem como as exceções previstas na lei. Por fim, foi possível verificar que a Lei Pelé define duas situações específicas em que o trabalho do menor se faz presente: como aprendiz (a partir dos quatorze anos) e como profissional (a partir dos dezesseis anos), cada uma das hipóteses com suas devidas peculiaridades.

Palavras-chave: Atleta. Direito Desportivo. Direitos Trabalhistas. Menor. Futebol.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	7
2. O DIREITO DESPORTIVO E A EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO DESPORTIVA BRASILEIRA	9
2.1. AS ORIGENS DO DIREITO DESPORTIVO	10
2.2. O DIREITO DESPORTIVO BRASILEIRO	14
2.2.1. LEI DO PASSE X LEI PELÉ	20
3. OS DIREITOS DESPORTIVOS TRABALHISTAS DO JOGADOR DE FUTEBOL PROFISSIONAL	25
3.1. O CONTRATO DE TRABALHO DO JOGADOR DE FUTEBOL	27
3.2. DIREITOS E DEVERES DO PROFISSIONAL EM FUTEBOL.....	36
4. A APLICABILIDADE DOS DIREITOS DESPORTIVOS AO ATLETA DE FUTEBOL MENOR DE IDADE	56
4.1. O TRABALHO INFANTIL NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA	57
4.1.1. A PROIBIÇÃO AO TRABALHO INFANTIL E SUAS EXCEÇÕES.....	63
4.2. A APLICAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS AO JOGADOR MENOR DE IDADE	66
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	81
6. REFERÊNCIAS	84

1. INTRODUÇÃO

Olimpíadas 2012, Copa 2014, situações em que o esporte atinge o ápice da atenção de toda comunidade global e o sonho de milhares de crianças e adolescentes em conquistar seu espaço como líderes desportivos se reacende com mais força e vigor.

Em âmbito nacional, a prática de atividades desportivas é regulamentada pela Constituição Federal que, em seu artigo 217, prevê ser competência do Estado fomentar o desporto.

Veja-se que no universo desportivo são inúmeras as modalidades existentes, seja na prática individual, seja na coletiva: natação, ginástica artística, basquete, vôlei, futebol, entre outras (BRASIL, 2012).

Com o objetivo de verificar quais os direitos trabalhistas dos atletas mirins que adentram precocemente na esfera trabalhista, o presente estudo intenta analisar a aplicabilidade das normas existentes na legislação pátria aos jogadores de futebol menores de idade. Tal delimitação se deu, pois em um universo tão extenso de modalidades desportivas seria inviável discorrer sobre a aplicabilidade das leis gerais e específicas a cada uma dessas modalidades.

Cumprido destacar que em cada uma das modalidades desportivas, a prática do esporte é realizada desde tenra idade, seja com o intuito de preservar a saúde, seja com fins de descobrir um talento.

Ainda hoje vivemos esta lógica da iniciação em tenra idade como garantia da adesão destes seres humanos às práticas da cultura corporal de movimento durante sua existência, quer em busca da saúde, quer envolvido em projetos de formação de talentos esportivos (CARREIRA FILHO, 2011, p. 01).

Saliente-se que para se tornar um fenômeno futebolístico não basta apenas ter talento, é necessário muito treino e comprometimento por parte do atleta em formação, que acaba entrando precocemente num ambiente de trabalho marcado pela hipercompetitividade e seletividade.

Assim, em um primeiro momento, para compreender o direito dos menores praticantes do chamado esporte de rendimento, foi necessário compreender o que é direito desportivo e como se deu a evolução da legislação desportiva no cenário nacional. Para tanto, foi necessário um retrocesso aos primórdios da civilização com

a finalidade de analisar as origens do direito desportivo. Seguiu-se então para a análise do direito desportivo em âmbito nacional e, adiante, passou-se a interpretar os dispositivos principais da Lei Pelé, a lei que trata especificamente do futebol.

Posteriormente, passou-se a identificar os direitos desportivos trabalhistas do jogador de futebol profissional, de modo a compreender como se dá a assinatura do contrato de trabalho do atleta e quais são os seus direitos e deveres.

Por fim, passou-se a analisar os direitos desportivos trabalhistas dos jogadores de futebol menores de idade, avaliando a questão da proibição do trabalho infantil e da existência de exceções a tal regra.

Quanto aos referenciais teóricos, é notória a presença majoritária de dois estudiosos que norteiam a presente obra: Sergio Pinto Martins e Pedro Trengrouse Laignier de Souza. Isto se dá, devido à visão dos autores que muito acrescenta ao atual escrito e também, devido à escassa bibliografia sobre o assunto no Brasil.

2. O DIREITO DESPORTIVO E A EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO DESPORTIVA BRASILEIRA

Ao tratar sobre o surgimento do Direito Desportivo, necessário se faz retornar ao nascimento da prática esportiva.

Nessa esteira, há que se falar sobre a diferença existente na conceituação de atividade física e esporte. O conceito de esporte envolve competitividade, responsabilidade e visa obtenção de resultados, seja individualmente, seja de forma coletiva: “esporte é uma atividade competitiva institucionalizada que envolve esforço físico vigoroso ou o uso de habilidades motoras relativamente complexas, por indivíduos, cuja participação é motivada por uma combinação de fatores intrínsecos e extrínsecos” (BARBANTI, 2012, p. 01).

Já a atividade física é “qualquer tipo de movimento corporal que produz gasto energético acima dos níveis de repouso, [envolvendo] atividades simples que vão desde levantar da cama pela manhã, escovar os dentes e se vestir, até exercícios físicos mais complexos, como é o caso dos esportes” (CPFL, 2012, p. 01). Assim, compreende-se que o esporte é uma das vertentes da atividade física.

Diante dessa diferenciação, pode-se afirmar que durante todo processo evolutivo da humanidade a prática de atividade física sempre se fez presente, seja como forma de sobrevivência, seja como forma de recreação. O homem sempre correu, lutou, caçou, jogou. Todavia, nos primórdios da civilização a prática da atividade física era apenas uma forma de diversão, um modo de aliviar as tensões existentes e alcançar um equilíbrio psíquico completo, inexistindo regras, normas específicas e técnicas, apesar de ser nítida a presença do elemento competitivo.

Saliente-se que a competitividade é característica intrínseca do ser humano e está presente em todas as fases evolutivas dos indivíduos, porém somente a existência desse único fator não possui o condão de transformar a atividade física em esporte.

Veja-se que “todo esporte pressupõe um fator de competitividade, que induz o desportista a lutar e a se esforçar por vencer uma série de dificuldades frente a um adversário” (ESPORTE, 2012, p. 01), porém para que uma atividade ganhe contornos de prática esportiva é necessária organização, a técnica, a conceituação e definição de normas específicas que regulamentem e organizem tal atividade, e é nesse cenário que surge o Direito Desportivo.

2.1. AS ORIGENS DO DIREITO DESPORTIVO

À medida que as sociedades passaram a se tornar organizadas, também a prática de atividades físicas por meio dos jogos chamados naturais, começou a ganhar alguns contornos normativos.

Segundo professor Eduardo Viana, o homem sempre conheceu as atividades lúdicas, necessárias que são à sua existência como meio de contrabalançar a luta pela vida. **Essas influências surgiram, inicialmente, sob a forma de jogos naturais que, posteriormente, num estágio superior de civilização, alcançaram o estágio de jogos desportivos,** sempre ultrapassando o imediatamente utilitário, pois não renunciaram jamais à condição de fontes de prazer (SOUZA, 2011, p. 07, sem grifos no original).

Porém, não se pode afirmar que o desporto surgiu somente com o nascimento das sociedades hierarquicamente organizadas, uma vez que, noticia-se que mesmo nas sociedades primitivas, os jogos já possuíam normas tidas como sagradas e a violação a tais regras era motivo de desrespeito até mesmo aos dogmas religiosos.

A legislação desportiva tem suas mais longínquas origens incrustadas nas regras que os povos primitivos aceitavam como sagradas e as cumpriam escrupulosamente, até porque os jogos antigos nunca perderam as ligações que os reuniam às cerimônias religiosas, terminando sempre como um culto religioso a um deus ou a um herói (MELO FILHO *apud* BARREIROS NETO, 2010, p. 23).

É possível visualizar a estrita relação entre a questão religiosa e a prática esportiva na sociedade grega, devido à idolatria aos deuses, à sua beleza e perfeição, aliada a um porte físico atlético e bem delineado. O caráter religioso possuía o condão de produzir em cada cidadão grego o desejo de se assemelhar aos deuses, e para atingir tal objetivo a prática de atividades físicas se tornava essencial.

A figura atlética retratada no ideal grego e a lista de regalias que eram concedidas aos atletas romanos servem, também, para ilustrar perfeitamente a relevância das manifestações esportivas, que já nestas sociedades antigas ostentavam também finalidades sociais e políticas, tais como o entretenimento da população e a valorização pessoal dos organizadores e dos vitoriosos (SCHUCH, 2011, p. 01).

Veja-se que foi na antiga Grécia que os primeiros vestígios do Direito Desportivo se delinearam, por meio das normas e regras utilizadas para organizar os jogos da época.

Além das inestimáveis contribuições da civilização grega nos campos da filosofia, da política e das artes, os helenos também deram origem ao Direito Desportivo, através das normas e regras observadas para a prática dos jogos helênicos. Tais normas foram aprovadas pelos sábios da época, o que nos dá a exata dimensão da importância atribuída ao esporte (SOUZA, 2011, p. 08).

Com o colapso da civilização grega e a conseqüente expansão do império romano, a valorização do esporte ganhou maiores dimensões, alcançando até mesmo as classes mais baixas, com o conhecido jargão do “pão e circo”.

Já na Idade Média os jogos passaram a ter apenas caráter recreativo, sem a importância e valorização da época grega e romana, mas com a Revolução Industrial, em meados do século XVIII, a antiga paixão e fremente preocupação com o corpo físico e a saúde novamente se fez presente.

Nota-se então que, excetuando alguns poucos períodos, a prática esportiva sempre foi uma fonte de prestígio, prazer e saúde e, a partir do momento em que deixou de ser “apenas diversão, [sendo] atividade organizada, possuidora de normas e regras [...]”, originou o Direito Desportivo (SOUZA, 2011, p. 08).

Ao tratar de tal temática, há que se compreender primordialmente o que é desporto. Tem-se então, que “o desporto é o jogo organizado e tal organização somente pode ocorrer mediante normas e regras cujos descumprimentos devem necessariamente acarretar sanções” (SOUZA, 2011, p. 10). Daí se infere que o Direito Desportivo nasceu concomitantemente com as atividades desportivas, com regulamentação própria envolvendo o direito disciplinar, o consuetudinário e a lei estatutária.

Mas os esportes pelo seu movimento de integração (criação de sociedades esportivas, agrupamento de sociedades esportivas em federações, e das federações em um Comitê Nacional de Esportes), por sua organização e por sua finalidade social, são uma instituição corporativa; toda instituição corporativa requer **autonomia jurídica**, ou seja, gera um direito; nesse caso nos referimos ao **direito desportivo** e como todo direito, o direito desportivo compreende **três formas: o direito disciplinar**, constituído por um conjunto de atos e normas jurídicas estabelecidas a partir de uma autoridade social instituída, cuja finalidade é impor aos indivíduos medidas ou suprimir as diferenças de condutas, principalmente para o benefício das Instituições, sendo a sua única fonte de sanção a força de coerção que dispõe; **o direito consuetudinário**, constituído pela operação e pelos procedimentos da Instituição; **a lei estatutária**, contendo os estatutos das diferentes federações. Para fazer respeitar e observar esse direito existem autoridades disciplinares esportivas (comitês, comissões, administradores,

comissários...) e autoridades que devem conhecer o direito do esporte e que devem estar frente a frente com os atletas; como são os atletas que o criaram, pode-se afirmar que os esportes são uma instituição especial com pessoas próprias, “os atletas”, e com regulamentação autônoma (AZÊMA *apud* SOUZA, 2011, p. 12-13, tradução nossa, sem grifos no original)¹.

São várias as concepções de Direito Desportivo, veja-se:

Para Valed Perry o Direito Desportivo é o complexo de normas e regras que regem o desporto no Mundo inteiro e cuja inobservância pode acarretar a marginalização total de uma Associação Nacional do concerto mundial esportivo. Para o professor Eduardo Viana o direito desportivo é constituído pelo conjunto de normas escritas ou consuetudinárias que regulam a organização e a prática do desporto e, em geral, de quantas questões jurídicas situam a existência do desporto como fenômeno da vida social. [...] uma definição mais completa para direito desportivo seria: o conjunto de normas e regras, oriundas da coletividade desportiva organizada, com a finalidade de regular o desporto e que instituem mecanismos coercitivos capazes de garantir a harmonia e uniformidade necessárias à prática desportiva (SOUZA, 2011, p. 07).

Dessa forma, o Direito Desportivo pode ser entendido como um conjunto de regras cuja finalidade está em regulamentar a prática desportiva, instituindo sanções quando necessário for, para coibir as práticas ilegais, garantindo a lisura e a uniformidade das competições esportivas (MARTINEZ, 2010).

Ao tratar do Direito Desportivo, necessário se faz discorrer acerca de suas fontes e, como se trata de um ramo do Direito, aplica-se a lição de Miguel Reale quanto ao entendimento de que tal termo deve ser utilizado apenas para indicar o processo de produção da norma.

[...] a antiga distinção entre fonte formal e fonte material tem sido fonte de grandes equívocos nos domínios da Ciência Jurídica, tornando-se indispensável empregarmos o termo fonte do direito para indicar apenas os processos de produção de normas jurídicas. Tais processos pressupõem

¹ *Mais les sports, par leur mouvement d'intégration (création de sociétés sportives, groupement des sociétés sportives em fédérations, et des fédérations em Comité National des Sports), par leur organization et par le but social, sont une institution corporative; or toute institution corporative requiert une autonomie juridique, autrement dit engendre un droit; nous parlerons donc ici de droit sportif ET comme tout droit, le droit sportif comprendra trois formes: le droit disciplinaire, constitué par l'ensemble des actes juridiques et des règles juridiques émanant de l'autorité sociale instituée, qui ont pour objet soit d'imposer aux individus des mesures, soit de réprimer des écarts de conduite, le tout principalement dans l'intérêt de l'institutions et sous la seule sanction de la force de coercition dont elle dispose; le droit coutumier, constitué par le fonctionnement même et par les procédures des rouages de l'institution; le droit statutaire, contenu dans les status des différents fédérations. Pour faire respecter et observer ce droit, il y aura des autorités disciplinaires sportives (comités, commissions, syndicats, commissaires...), autorités qui n'auront à connaître que du droit sportif et qui vis-à-vis des sportifs; comme ce sont les sportifs qui l'ont créée, on peut affirmer que les sports sont une institution spéciale avec ses personnes, 'les sportifs' et sa réglementation autonome (AZÊMA *apud* SOUZA, 2011, p. 12-13).*

sempre uma estrutura de poder, desde o poder capaz de assegurar por si mesmo o adimplemento das normas por ele emanadas (REALE, 1998, p. 139).

Nesse contexto, pode-se afirmar que é necessária a existência de um fato que dê ensejo a produção de uma norma. Souza (2011, p. 12) leciona que “a fonte primária do Direito é o fato social”, então, por analogia, pode-se afirmar que o fato social também é fonte do Direito Desportivo.

Entenda-se que “fato social, segundo Durkheim, consiste em maneiras de agir, de pensar e de sentir que exercem poder de coerção sobre o indivíduo” (BRASIL ESCOLA, 2012, p. 01). Assim, o Direito Desportivo tem como fonte primária o fato social, que nada mais é que a prática da atividade esportiva.

Ora, compreendendo que a prática do esporte é a fonte do Direito Desportivo, necessário se faz identificar os fundamentos desse ramo do direito. Entenda-se que o Direito Desportivo, por alcançar dimensões internacionais, possui princípios universais e princípios constitucionais e infraconstitucionais.

Os princípios universais ultrapassam o alcance das normas nacionais. O regramento desportivo universal é regido por cinco princípios fundamentais: princípio da autonomia da vontade, princípio da unidade, princípio da exclusividade de jurisdição, princípio da igualdade e princípio da unicidade.

O princípio da autonomia da vontade está presente no Direito Desportivo uma vez que, só se submete àquele regramento o indivíduo que assim desejar, ou seja, se o atleta deseja se profissionalizar, emite sua manifestação de vontade e, dessa forma, obriga-se a obedecer às normas que regulamentam aquela atividade esportiva.

O princípio da autonomia da vontade encontra-se presente em todo o Direito Desportivo uma vez que só estará sujeito a ele se assim for a sua vontade. Entretanto, é importante notar que até mesmo a autonomia da vontade encontra seus limites. Uma declaração de vontade obriga o declarante e assim sendo, uma vez integrante deste Ordenamento, deve obedecer algumas regras e normas (SOUZA, 2011, p. 30).

O princípio da unidade versa sobre a “uniformidade de regras de um determinado esporte onde quer que seja praticado. Não seria possível a prática de uma modalidade desportiva segundo regras diferentes, mesmo porque se há regras diferentes não se pratica a mesma modalidade desportiva” (SOUZA, 2011, p. 31).

Nessa mesma esteira, depara-se então com o princípio da igualdade, cujo objetivo é evitar qualquer tipo de discriminação na prática desportiva, ou seja, “se todos são iguais perante a Lei, são mais iguais ainda disputando alguma modalidade desportiva” (SOUZA, 2011, p. 32).

Ao tratar do princípio da unicidade, urge ressaltar sua importância no que tange ao “reconhecimento de apenas uma entidade capaz de organizar e representar o desporto de um país”, ou seja, é por meio desse princípio que a segurança jurídica e política de todo sistema desportivo é assegurada (SOUZA, 2011, p. 32).

Com relação ao princípio da exclusividade de jurisdição, cumpre salientar “que o Estado não está apto a aplicar regras que dele não emanaram com a celeridade e o conhecimento necessários ao bom discernimento das suas questões”, competindo a Justiça Desportiva realizar a aplicação dos preceitos relativos à prática esportiva (SOUZA, 2011, p. 31).

Assim, na esfera internacional, a prática esportiva deve respeitar os princípios acima mencionados. Todavia, como anteriormente citado, existem ainda os princípios constitucionais e infraconstitucionais do Direito Desportivo, que dizem respeito à normatização nacional do esporte. Nesse sentido, necessário se faz compreender a evolução do Direito Desportivo na esfera nacional para então, avançar para o estudo de tais princípios.

2.2. O DIREITO DESPORTIVO BRASILEIRO

Sabe-se que o Direito Desportivo nasceu com a prática esportiva, assim, da mesma forma ocorreu com o Direito Desportivo Brasileiro. Marcílio Krieger (1999) explica que os primeiros sinais da existência do Direito Desportivo no cenário nacional se deram na década de 30, sendo que a legislação acerca de tal temática ganhou contornos normativos consistentes em três períodos distintos:

O estudo da nossa legislação desportiva permite dividir o conjunto de normas constitucionais, legais e infralegais aplicáveis a esse segmento das atividades individuais e coletivas em três períodos distintos: o primeiro, entre 1932 e 1945; o segundo, de 1945 a 1988; e o terceiro a partir da Constituição de 1988 (KRIEGER, 1999, p.01).

Um dos primeiros dispositivos legais acerca da temática foi o Decreto-lei nº 526/1938, que criou o Conselho Nacional de Cultura (KRIEGER, 2011). Posteriormente, o Decreto-Lei nº 1.056/39 criou a Comissão de Desportos, cuja finalidade era elaborar um plano para regulamentar o esporte nacional. Em 1941, o Decreto-Lei nº 3.199 estabeleceu “as bases da organização do desporto em todo o país, sendo criado o CND – Conselho Nacional de Desportos, de âmbito nacional, e os CRDs – Conselhos Regionais de Desporto, de abrangência estadual” (BARREIROS NETO, 2010, p. 25). O Decreto-lei nº 5.342/43 estabeleceu a competência do Conselho Nacional de Desportos e “instituiu o reconhecimento oficial da prática desportiva profissional no futebol, pois, dentre outros aspectos importantes, determinava que os contratos de jogadores e técnicos fossem registrados na Confederação Brasileira de Desportos – CBD” (BARREIROS NETO, 2010, p. 25).

O período de 1945 a 1988 sem dúvida foi extremamente fecundo para a produção de normas no âmbito desportivo. Dentre as principais disposições dessa época, destacam-se as seguintes: a Emenda Constitucional nº 01 de 1969 que, dentre os preceitos determinou a “competência da União para legislar sobre normas gerais sobre o desporto” (BARREIROS NETO, 2010, p. 25). Em 1973, a Lei nº 5.939 estendeu os benefícios da seguridade social aos jogadores profissionais de futebol. A Lei nº 6.251/75 “instituiu normas gerais sobre desportos, discorrendo sobre as competências do CND e instituindo a Justiça Desportiva” (BARREIROS NETO, 2010, p. 25). Um ano depois, a Lei 6.354, chamada Lei do Passe, veio regulamentar as relações de trabalho do atleta profissional de futebol.

Em 1988, foi promulgada a nova Constituição Federal Brasileira na qual a prática de atividades desportivas é regulamentada, e em seu artigo 217², a competência do Estado em fomentar o desporto é prevista (MARTINEZ, 2010).

² 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.

Em 1993, o Congresso Nacional aprovou a Lei Zico (Lei nº 8.672/93). Essa lei possuía como foco apenas o futebol e facultou “aos clubes a possibilidade de se organizarem em sociedades comerciais ou a entregar a tais sociedades a gestão de seu departamento de futebol profissional” (SOUZA, 2011, p. 23).

Em 1998 entrou em vigor a Lei Pelé (Lei nº 9.615/98) cuja finalidade era instituir as regras gerais sobre o desporto (BARREIROS NETO, 2010, p. 26). A Lei Pelé sofreu alterações pelas Leis nº 9.940/99, Lei nº 9.981/00, Lei nº 10.672/03, Lei nº 11.118/05 e mais recentemente pela Lei nº 12.395/11, que alterou sensivelmente a lei sobre os desportos.

Todavia, para compreender a legislação desportiva brasileira, necessário se faz conhecer os princípios constitucionais e infraconstitucionais que a regem. Veja-se que quando da promulgação da Carta Magna de 1988, o legislador determinou como dever do Estado o fomento à prática esportiva.

[...] é importante ressaltar que o constituinte originário estabeleceu o fomento às práticas desportivas, formais e não formais, como dever do Estado. Esta preocupação deve orientar toda a ação estatal relativa ao desporto, e, portanto, *a priori*, qualquer ação que iniba a prática desportiva deve ser considerada um atentado à Ordem Constitucional (SOUZA, 2011, p. 33).

Como princípios constitucionais, cumpre ressaltar primeiramente, que as formas de organização do Direito Desportivo estão intimamente ligadas com as formas de organização do país, por essa razão o princípio federativo que rege a Constituição Brasileira também deve ser observado na legislação desportiva.

Da mesma maneira, se faz presente ainda o princípio da subsidiariedade que “orienta o desporto na busca de soluções inteligentes e adequadas para cada realidade uma vez que promove o caráter dinâmico das suas instituições na medida em que permite o desenvolvimento autônomo das entidades do esporte” (SOUZA, 2011, p. 35).

Outro princípio de suma importância dentro do Direito Desportivo pátrio é o da legalidade, presente em todos os demais ramos do direito. Por meio dele é “que os Estatutos das Associações Desportivas possuem força de Lei para os seus associados” (SOUZA, 2011, p. 36).

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

Observa-se que alguns princípios de caráter universal também são abarcados pelos princípios constitucionais, como é o caso do princípio da autonomia da vontade, intimamente ligado ao princípio da legalidade.

Ligados ao princípio da autonomia da vontade estão os princípios da livre associação e da não intervenção. Do primeiro se infere que “pessoas interessadas em promover o desporto possam criar um clube, ou uma liga, que juntos integrarão uma Federação e que juntas constituirão a Confederação” (SOUZA, 2011, p. 37). Já o princípio da não intervenção trata da continuidade do exercício das associações, ou seja, “não se pode falar em interrupção das atividades de uma associação sem que se configure a única exceção prevista na constituição: sentença judicial expressa transitada em julgado” (SOUZA, 2011, p. 38).

O princípio da autonomia das entidades desportivas pode ser entendido “como meio de garantir ao desporto a liberdade necessária à sua promoção e desenvolvimento” (SOUZA, 2011, p. 37). Assim, as entidades desportivas (clubes, associações, etc.) podem se organizar a fim de impulsionar a prática esportiva de acordo com as particularidades que marcam a realidade de cada região do país.

O princípio da excepcionalidade jurisdicional, em uma interpretação literal, traria a ideia de que somente depois de esgotadas todas as possibilidades nas instâncias da Justiça Desportiva é que seria possível recorrer ao Poder Judiciário, sendo aquela soberana de suas decisões desde que respeitando os princípios constitucionais do devido processo legal e da ampla defesa.

[...] a Justiça Desportiva deve **ser soberana para processar e julgar, desde que observados os princípios do devido processo legal e da ampla defesa, as questões de mérito puramente desportivo**, pois do contrário seria admitir a justiça desportiva como desnecessária uma vez que suas decisões estariam sempre ameaçadas pela revisão judicial o que é um contra-senso na medida em que dentre as razões de ser da Justiça Desportiva encontramos a carência de um meio célere e possuidor do conhecimento específico requeridos pelas questões desportivas, e se o Poder Judiciário preenchesse tais requisitos não haveria o porquê de uma Justiça Desportiva, logo, admitir a revisão das decisões da justiça desportiva pelo Poder Judiciário, além de afrontar garantias e princípios fundamentais da Constituição se traduz na negação das razões que levaram o constituinte a consagrar a Justiça Desportiva como a única exceção ao Princípio da Inafastabilidade do Controle Jurisdicional (SOUZA, 2011, p. 39-40, sem grifos no original).

Com relação aos princípios infraconstitucionais cumpre salientar que existem doze princípios que foram positivados pela Lei Zico e, posteriormente,

recepcionados pela Lei Pelé: princípio da soberania, princípio da autonomia, princípio da democratização, princípio da liberdade, princípio do direito social, princípio da diferenciação, princípio da identidade nacional, princípio da educação, princípio da qualidade, princípio da descentralização, princípio da segurança e princípio da eficiência, sendo todos estes previstos no artigo 2º da Lei 9.615/98.

Posteriormente, por força da Lei nº 10.672/03 foram incluídos mais cinco princípios no parágrafo único do artigo 2º da Lei Pelé, quais sejam: princípio da transparência financeira e administrativa, princípio da moralidade na gestão esportiva, princípio da responsabilidade social de seus dirigentes, princípio do tratamento diferenciado em relação ao desporto não profissional e princípio da participação da organização desportiva do País.

Pedro Trengrouse Laignier Souza (2011) explica sobre cada um dos princípios infraconstitucionais recebidos pela Lei Pelé. Segundo Souza (2011), muitos dos princípios recebidos pela legislação desportiva são princípios já consagrados na Carta Magna Brasileira como é o caso do princípio da autonomia, princípio da soberania, princípio da liberdade, da diferenciação, do direito social e da identidade nacional, sendo que estes três últimos refletem puramente o disposto no artigo 217 da Constituição Federal, que trata do desporto.

O princípio da democratização e o da educação estão intimamente ligados vez que o primeiro “refere-se à necessidade de promover o desporto dentre todos os cidadãos, sem exceção de qualquer natureza” e o segundo visa a promoção da “prática desportiva [pelo Estado] em sintonia com a educação, como mecanismo de integração social e desenvolvimento humano” (SOUZA, 2011, p. 43-44).

Ao tratar do princípio da qualidade, observa-se que este “orienta que a prática do desporto deve ser incentivada mesmo que não se obtenha resultados absolutos expressivos e que o compromisso do atleta é com o esforço e não com o resultado” (SOUZA, 2011, p. 43-44).

Semelhante a ele, está o princípio da segurança que visa à integridade do atleta, seja ela física, mental ou sensorial. Nesse sentido cumpre salientar “que o Ordenamento Jurídico Desportivo não tolera a exigência desmedida de resultados, o que pode causar eventuais prejuízos ao praticante de esportes” (SOUZA, 2011, p. 45).

O princípio da descentralização pode ser entendido como princípio da subsidiariedade, princípio constitucional anteriormente discutido.

O princípio da eficiência, presente no Direito Administrativo, deve ser entendido no Direito Desportivo “como norteador das ações estatais para que a promoção do desporto [...] ocorra em harmonia com os princípios constitucionais da administração pública e logre os melhores resultados para a sociedade” (SOUZA, 2011, p. 46).

Dos princípios recepcionados pela Lei nº 10.672/03, entende-se que o princípio da moralidade na gestão esportiva “diz respeito a toda sociedade e a Administração Desportiva, ao seu quadro social, os sócios dos clubes, os clubes membros da federação e assim por diante” (SOUZA, 2011, p. 47). Nesse sentido, cumpre ressaltar que é dever dos membros de cada instituição realizar o julgamento moral de sua administração.

Já o princípio da transparência financeira e administrativa “deve ser compreendido em razão da natureza privada da situação jurídica a que se destina”, ou seja, as instituições que fomentam o desporto devem prestar contas de maneira transparente àqueles que delas participam direta ou indiretamente (SOUZA, 2011, p. 47).

Ao tratar do princípio da responsabilidade social dos dirigentes é “importante lembrar que a pessoa física não se confunde com a pessoa jurídica e a responsabilidade do administrador de uma empresa, associação ou o que quer que seja, é com a melhor gestão possível de sua organização” (SOUZA, 2011, p. 47-48). Atente-se que a responsabilidade social do dirigente não isenta a empresa/instituição de sua responsabilidade social.

Quanto ao princípio do tratamento diferenciado em relação ao desporto não profissional cumpre destacar a necessidade de sua observação por parte do Estado, uma vez que a prática de atividade esportiva, de acordo com estudos realizados pela ONU – Organização das Nações Unidas, caracteriza-se como um direito fundamental da pessoa humana.

O princípio da participação da organização desportiva do País que é “quase toda de ordem privada [...] pode ser muito útil ao próprio Estado vez que dele se espera uma maior participação da organização desportiva nacional” (SOUZA, 2011, p. 49).

Veja-se o esporte é regulamentado pela Lei Pelé que, com suas alterações trouxe “importantes inovações no cenário desportivo brasileiro. Afinal, a Lei Pelé colocou fim ao instituto do passe do jogador de futebol, o que assegura a liberdade

do trabalho, prevista constitucionalmente” (MARTINEZ, 2010, p. 01). Desta feita, cumpre analisar alguns dos institutos abordados pela lei que regulamenta o esporte no Brasil.

2.2.1. Lei do Passe X Lei Pelé

Anteriormente à Lei Pelé, a Lei do Passe (Lei nº 6.354/76) dispunha “sobre as relações de trabalho do ‘atleta profissional de futebol’ (normalmente, designado como ‘jogador de futebol’) e [dava] outras providências” (BOUDENS, 2002, p. 03).

Cumpre ressaltar que a Lei nº 6.354/76 positivou o instituto do passe em seu artigo 11: “*art. 11. Entende-se por passe a importância devida por um empregador a outro, pela cessão do atleta durante a vigência do contrato ou depois de seu término, observadas as normas desportivas pertinentes*” (CORREIA DE MELO, 2006, p. 01).

Veja-se que nesse período a Lei do Passe literalmente prendia o jogador ao clube formador, sendo que somente se viam libertos de tal vínculo, podendo se transferir para outro clube, com o pagamento do passe do atleta.

Antigamente, existia a Lei do Passe — Lei 6.354/76 —, segundo a qual os jogadores **ficavam demasiadamente vinculados aos clubes**, sendo permitida a transferência para outro time apenas mediante o ressarcimento dos valores constantes no “passe” do atleta. Por isso tal dispositivo era tão duramente criticado, **constituindo base até mesmo para o impedimento ao exercício da atividade de jogador**, na hipótese de não serem “vendidos” [...] (CAMARGO, 2011, sem grifos no original).

Com o advento da Lei Pelé, o passe foi extinto, prevalecendo “nos contratos de trabalho entre atletas de futebol e clubes [...] uma compensação financeira em decorrência da extinção antecipada do contrato, denominada cláusula penal” (BRUSTOLINI, 2005, p. 01).

A partir da Lei Pelé, permitiu-se que um atleta de futebol, depois de extinto o contrato de trabalho com um clube, atuasse por outra equipe, mesmo que não houvesse o pagamento do passe. Em linguagem jurídica, transformou-se a natureza do vínculo desportivo do atleta com o clube em acessória ao respectivo vínculo empregatício. Encerrado o contrato, também se encerra qualquer vínculo entre o jogador e o antigo clube. Nenhuma quantia passa a ser devida para que o atleta jogue futebol por outra agremiação. O passe deixou de ser devido. O passe deixou de existir (BRUSTOLINI, 2005, p. 01).

Como visto anteriormente, a Lei Pelé sofreu diversas alterações ao longo do tempo, sendo que a mais recente modificação da Lei sobre o desporto brasileiro se deu em virtude da Lei nº 12.395/11.

Entre as principais alterações estão os deveres da entidade de prática esportiva empregadora, previstos no artigo 34³ da nova lei; os deveres do atleta, previstos no artigo 35⁴; a reformulação do contrato de formação do atleta, cuja intenção visa proteger a entidade desportiva formadora; a inserção do § 11 no artigo 27⁵ da Lei, que trata sobre a responsabilidade dos dirigentes das entidades desportivas profissionais; a cláusula indenizatória desportiva e a cláusula compensatória desportiva, e; os direitos de imagem e de arena, especialmente no que se refere a sua forma de rateio (MEDEIROS, 2011).

Com relação aos deveres da entidade de prática desportiva empregadora e aos deveres dos atletas, ambos estão disciplinados nos artigos 34 e 35 da Lei 12.395/11 respectivamente:

[...] os deveres da entidade de prática desportiva empregadora estão previstos no artigo 34 da Lei nº 12.395/11, que são: o registro do contrato especial de trabalho na entidade de administração da respectiva modalidade desportiva; proporcionar aos atletas profissionais as condições necessárias à participação nas competições desportivas, treinos e outras atividades preparatórias ou instrumentais; e submeter os atletas profissionais aos exames médicos e clínicos necessários à prática desportiva. Enquanto **os deveres dos atletas estão disciplinados no artigo 35** e dizem respeito aos seguintes: participar dos jogos, treinos, estágios e outras sessões preparatórias de competições com a aplicação e dedicação correspondentes às suas condições psicofísicas e técnicas; preservar as condições físicas que lhes permitam participar das

³ 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;

II – proporcionar aos atletas profissionais as condições necessárias à participação nas competições desportivas, treinos e outras atividades preparatórias ou instrumentais;

III – submeter os atletas profissionais aos exames médicos e clínicos necessários à prática desportiva.

⁴ Art. 35. São deveres do atleta profissional, em especial:

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

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

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

⁵ Art. 27. [...]

§ 11. Os administradores de entidades desportivas profissionais respondem solidária e ilimitadamente pelos atos ilícitos praticados, de gestão temerária ou contrários ao previsto no contrato social ou estatuto, nos termos da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil.

competições desportivas, submetendo-se aos exames e tratamentos clínicos necessários á prática desportiva; e executar a atividade desportiva profissional de acordo com as regras da respectiva modalidade desportiva e as normas que regem a disciplina e a ética desportivas (MEDEIROS, 2011, p. 06, sem grifos no original).

Já no que se refere à reformulação do contrato de formação do atleta, a alteração trazida pela Lei 12.395/11 visa proteger os direitos da entidade formadora. Nesse sentido, interessante ressaltar que a partir dos dezesseis anos de idade o atleta em formação poderá assinar seu primeiro contrato de trabalho, conforme estipula o artigo 29 da Lei, desde que observados os requisitos necessários: *“Art. 29: A entidade de prática desportiva formadora do atleta terá o direito de assinar com ele, a partir de 16 (dezesseis) anos de idade, o primeiro contrato especial de trabalho desportivo, cujo prazo não poderá ser superior a 5 (cinco) anos”*.

[...] registre-se que uma das novidades da Lei nº 12.395/2011 é a **reformulação do contrato de formação do atleta que visa proteger a entidade desportiva formadora**, podendo esta firmar o primeiro contrato de trabalho profissional com o atleta **a partir dos seus dezesseis anos, cujo prazo não poderá ser superior a cinco anos**, inclusive com direito de preferência para a primeira renovação com prazo não superior a três anos. Foi criada a indenização por formação, tendo direito a ela a entidade desportiva formadora que mantém regular o contrato de formação com os atletas e a referida indenização será limitada ao montante correspondente a 200 (duzentas) vezes os gastos comprovadamente efetuados com a formação do atleta, especificados no contrato de formação (MEDEIROS, 2011, p. 07, sem grifos no original).

A responsabilidade dos dirigentes das entidades desportivas profissionais recebeu uma maior atenção com a inserção do §11 no artigo 27 da Lei Pelé que estabelece a esses indivíduos a responsabilidade solidária e ilimitada pelos atos ilícitos ou contrários ao estatuto ou contrato social.

Outra alteração significativa se deu quanto à cláusula penal desportiva. Após a edição da nova Lei passou a existir a cláusula indenizatória desportiva e a cláusula compensatória desportiva, ambas as modalidades previstas no artigo 28. Veja-se que a primeira é devida exclusivamente pelo atleta ao clube de acordo com as hipóteses previstas no inciso I do artigo 28, enquanto a segunda é devida pela entidade ao atleta, respeitadas as hipóteses previstas no inciso II do mesmo artigo.

[...] **cláusula indenizatória desportiva**, segundo a dicção legal, é devida pelo atleta exclusivamente à entidade de prática desportiva à qual está vinculado, nas seguintes hipóteses: a) transferência do atleta para outra entidade, nacional ou estrangeira, durante a vigência do contrato especial

de trabalho desportivo; ou b) por ocasião do retorno do atleta às atividades profissionais em outra entidade de prática desportiva, no prazo de até 30 (trinta) meses [...] **cláusula compensatória desportiva**, é devida ao atleta pela entidade desportiva nas seguintes hipóteses: a) com a rescisão decorrente do inadimplemento salarial, de responsabilidade da entidade de prática desportiva empregadora, nos termos da Lei nº 12.395/11; b) com a rescisão indireta, nas demais hipóteses previstas na legislação trabalhista; e c) com a dispensa imotivada do atleta (MEDEIROS, 2011, p. 10-11, sem grifos no original).

Atente-se ainda que o valor da cláusula indenizatória poderá ser pactuado livremente pelas partes, todavia deverá obedecer o disposto no parágrafo primeiro do artigo 28 da Lei Pelé:

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

I – cláusula indenizatória desportiva, devida exclusivamente à entidade de prática desportiva à qual está vinculado o atleta, nas seguintes hipóteses:

a) transferência do atleta para outra entidade, nacional ou estrangeira, durante a vigência do contrato especial de trabalho desportivo;

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

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

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

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

II – sem qualquer limitação, para as transferências internacionais.

Ademais, a legislação estabelece a responsabilidade solidária do atleta e da nova entidade empregadora no pagamento da cláusula indenizatória (artigo 28, § 2º da Lei nº 9.615/98).

Com relação à cláusula compensatória cumpre salientar que também pode ser pactuada conforme a vontade das partes, observando-se como limite mínimo o valor total de salários que o atleta teria direito até o fim do contrato e como limite máximo 400 (quatrocentas) vezes o valor do salário mensal no momento da rescisão contratual (artigo 28, § 3º da Lei nº 9.615/98).

Os direitos de imagem e de arena, previstos na Constituição Federal (artigo 5º, incisos V, X e XXVIII alínea “a”), foram inseridos na legislação desportiva nos artigos 87-A⁶ e 42⁷ da Lei nº 9.615/98 respectivamente em virtude da alteração

⁶ 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.

ocorrida em 2011. Veja-se que a lei é taxativa, estabelecendo natureza civil a tais direitos e não remuneratória.

Cumpre salientar ainda que o parágrafo primeiro do artigo 42 disciplina a forma de rateio do direito de arena, veja-se:

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

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

Assim, analisando a legislação desportiva é possível perceber que o Direito Desportivo se interrelaciona com as demais áreas do Direito:

A partir da promulgação da Carta Magna, o Direito Desportivo começa a se firmar como um ramo autônomo, aperfeiçoando-se e ampliando sua abrangência, indo buscar subsídios e amparos no Direito Civil (contratos de imagem; de franchising), no Direito do Trabalho (as relações de trabalho jogador/entidade de prática desportiva), Direitos Penal e Processual Penal (a punibilidade; a dosimetria da pena); Direitos Tributário, Previdenciário, Fundiário (KRIEGER, 2011, p. 01).

⁷ Art. 42. *Pertence às entidades de prática desportiva o direito de arena, consistente na prerrogativa exclusiva de negociar, autorizar ou proibir a captação, a fixação, a emissão, a transmissão, a retransmissão ou a reprodução de imagens, por qualquer meio ou processo, de espetáculo desportivo de que participem.*

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

§ 2º O disposto neste artigo não se aplica à exibição de flagrantes de espetáculo ou evento desportivo para fins exclusivamente jornalísticos, desportivos ou educativos, respeitadas as seguintes condições:

I – a captação das imagens para a exibição de flagrante de espetáculo ou evento desportivo dar-se-á em locais reservados, nos estádios e ginásios, para não detentores de direitos ou, caso não disponíveis, mediante o fornecimento das imagens pelo detentor de direitos locais para a respectiva mídia;

II – a duração de todas as imagens do flagrante do espetáculo ou evento desportivo exibidas não poderá exceder 3% (três por cento) do total do tempo de espetáculo ou evento;

III – é proibida a associação das imagens exibidas com base neste artigo a qualquer forma de patrocínio, propaganda ou promoção comercial.

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

Nesse sentido, para identificar os direitos trabalhistas do atleta, necessário se faz compreender o que são os direitos desportivos trabalhistas e examinar uma determinada categoria dentre as tantas existentes no âmbito desportivo. No presente estudo serão avaliados os direitos desportivos trabalhistas do atleta profissional em futebol.

3. OS DIREITOS DESPORTIVOS TRABALHISTAS DO JOGADOR DE FUTEBOL PROFISSIONAL

Primeiramente, antes de avaliar quais são os direitos desportivos trabalhistas do jogador profissional de futebol, deve-se compreender a origem desse esporte no Brasil.

Sabe-se que o futebol é o esporte coletivo mais conhecido na esfera global e mobiliza bilhões de dólares por ano, envolvendo uma infinidade de interesses como torcedores, mídia, publicidade, transportes, hospedagens, materiais esportivos e um grande número de empregos diretos e indiretos. Além de sua popularidade, tal esporte produz sonhos, inspira e une milhões de pessoas em todo o globo, sendo capaz de conectar povos mesmo ante a diversidade de culturas, interromper guerras ou servir como estopim para elas, movimentar grandes somas de dinheiro e gerar empregos.

Quanto à sua origem, são inúmeras as referências de que já existia desde a antiguidade, nas mais variadas dimensões. De acordo com Klein *et al* (1996, p. 22) “historiadores sustentam que o futebol, em diferentes versões, apareceu no mundo desde há muito tempo. Praticamente todas as civilizações antigas registram jogos com bola, precursores do futebol”.

Todavia, somente em 1848, em uma Conferência na Escola Inglesa de Cambridge é que, pela primeira vez, as regras desse esporte foram unificadas.

A primeira notícia que se tem acerca da prática do futebol no Brasil foi com a chegada do navio inglês *Criméia* ao Rio de Janeiro, em 1878. Após esse evento, o esporte passou a ser praticado pelos trabalhadores das estradas de ferro.

Segundo Jaime Barreiros Neto, o marco inicial do futebol brasileiro se deu em 1894:

O marco inicial da história do futebol brasileiro, contudo, se deu em 1894, com o regresso a São Paulo de Charles Miller, paulistano do Brás, filho de ingleses, que estudara na Inglaterra, onde aprendeu a jogar futebol na universidade, trazendo na bagagem as 17 regras do jogo, além de uma bola (BARREIROS NETO, 2010, p.19).

Apesar de Charles Miller trazer consigo 17 regras sobre o jogo, em um primeiro momento a prática do futebol era apenas uma forma de diversão como qualquer outra atividade esportiva. Ao longo dos anos, com a evolução do esporte e a crescente paixão pelo futebol no seio da sociedade brasileira é que os contornos normativos foram se delineando. A promulgação das Leis do Passe (revogada), Lei Zico e Lei Pelé deram ao jogador de futebol o status de jogador profissional.

Nesse sentido, deve-se compreender que na esfera futebolística existem os jogadores profissionais e os amadores. Os primeiros, abrangidos pelo direito trabalhista, possuem uma relação jurídica trabalhista que vincula o atleta profissional ao clube esportivo. Já o jogador amador não possui qualquer vínculo empregatício, desenvolvendo apenas atividade de cunho recreativo.

O atleta amador não é abrangido pelo direito do trabalho exatamente porque não é um profissional. A atividade que desenvolve é recreativa, [...], não traz a marca de uma obrigação jurídica, daí porque não figura como parte de uma relação de emprego. 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) (NASCIMENTO, 2004, p. 388).

Assim, é possível afirmar que com a profissionalização do futebol, uma nova categoria de trabalhador surgiu em meio ao cenário trabalhista: o jogador de futebol profissional. Conforme ensina João Leal Amado (*apud* RAMOS, 2010, p. 17) “no domínio disciplinar, é bem sabido que o praticante desportivo profissional se encontra sujeito, simultaneamente, ao ordenamento disciplinar desportivo e ao ordenamento disciplinar laboral”, uma vez que “trabalha jogando e joga trabalhando”. Dessa forma, cumpre ressaltar a relação existente entre o Direito Desportivo e o Direito Trabalhista, que deu origem ao Direito Desportivo Trabalhista.

Veja-se que essa relação entre os distintos ramos do Direito se dá porque “o atleta utiliza sua força de trabalho em favor do empregador (clube), recebe salário e preenche os demais requisitos da CLT, pois ele tem continuidade (não eventual),

onerosidade (salário), subordinação (submissão às ordens) e personalidade” (ROSA, 2012, p. 02).

Assim, nesse cenário de empregabilidade surgem os contratos de trabalho entre os jogadores de futebol e os clubes ou associações desportivas.

3.1. O CONTRATO DE TRABALHO DO JOGADOR DE FUTEBOL

No Direito do Trabalho, pode-se definir o contrato de trabalho como “o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física (empregado) se obriga, mediante contraprestação (salário), a prestar trabalho não eventual em proveito de outra pessoa, física ou jurídica (empregador), a quem fica juridicamente subordinado” (MARANHÃO *apud* NEVES *et al*, 2011, p. 875).

Por se tratar de negócio jurídico, o contrato de trabalho requer que sejam observados alguns requisitos ou elementos essenciais para sua validade. Tais requisitos podem ser “extrínsecos e intrínsecos, sendo que aqueles existem independentemente da relação de emprego enquanto estes passam a existir quando da materialização da relação empregatícia” (CASSAR, 2011, p. 558). Atente-se ainda que “a ausência de um dos elementos essenciais pode comprometer a existência ou a validade do contrato” (*ibidem*).

O artigo 104 do Código Civil prevê que para a validade do negócio jurídico é necessária a presença concomitante dos seguintes requisitos: agente capaz; objeto lícito, possível, determinado ou determinável e; forma prescrita ou não defesa em lei. A ausência de tais requisitos torna o contrato de trabalho nulo (CASSAR, 2011). Assim, da mesma forma, necessário se faz observar tais requisitos quando da elaboração do contrato de trabalho do atleta profissional.

Veja-se que Martins (2011, p. 12) define o contrato de trabalho do jogador de futebol profissional como “o negócio jurídico entre uma pessoa física (atleta) e o clube sobre condições de trabalho, dando origem a relação de emprego que se forma entre eles”.

Dessa forma, embora possua as características do contrato de trabalho individual como bilateralidade, subordinação e não eventualidade, o contrato de trabalho do jogador de futebol profissional é um contrato especial, uma vez que possui prazo determinado.

Sabe-se que quanto à duração, o contrato de trabalho pode ser por prazo determinado ou indeterminado. O primeiro, “trata-se de exceção e se refere a serviço de natureza transitória, atividade empresarial de carácter transitório” (NEVES, 2011, p. 877). Já o segundo está de acordo com o princípio da continuidade da relação de emprego.

Como se sabe, o modelo do contrato laboral comum assenta na regra da contratação por tempo indeterminado, nos termos do artigo 129.º do CT, **que é desajustado para a actividade laboral desportiva, onde, atendendo à sua natureza e carácter temporário, a regra é a da contratação a termo.** No âmbito do fenómeno desportivo profissional o contrato de trabalho a termo “é mesmo a única categoria contratual admitida na relação laboral do praticante desportivo” (FERREIRA, 2008, p. 05, sem grifos no original).

De acordo com o artigo 445 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser superior a dois anos. Todavia, ao tratar do contrato de trabalho do atleta profissional, o artigo 30 da Lei Pelé prevê prazo determinado com vigência nunca inferior a três meses nem superior a cinco anos para este tipo de contrato.

Essa peculiaridade ocorre tendo em vista que “as características do atleta profissional justificam a existência de contrato de trabalho de prazo determinado, pois, do contrário, o atleta poderia sair do clube no meio do campeonato” (MARTINS, 2011, p. 19).

Interessante ressaltar a existência de um prazo mínimo (três meses), ideal para que o atleta possa demonstrar suas habilidades e técnicas, além de configurar uma forma de experiência para testar o profissional em campo, avaliar em qual posição atua com melhor desempenho, como se ambienta com os demais profissionais em campo, etc.

Saliente-se ainda que diferentemente dos contratos de trabalho com prazo determinado previstos na CLT, os contratos de carácter desportivo podem ser prorrogados mais de uma vez sem a necessidade de se observar o interstício de seis meses entre um contrato e outro quando da renovação. Atente-se ainda, que quando findado o prazo do contrato, ele não se converte automaticamente em contrato por prazo indeterminado (MARTINS, 2011).

Com natureza jurídica desportiva e trabalhista, o contrato de trabalho do atleta com o clube é regido por legislação especial, devendo conter obrigatoriamente os requisitos previstos no artigo 28 da Lei Pelé:

1. os nomes das partes contratantes devidamente individualizadas e caracterizadas;
2. o modo e a forma de remuneração, especificados o salário, os prêmios, as gratificações e, quando houver, as bonificações, bem como o valor das luvas, se previamente convencionadas;
3. o número da CTPS do atleta profissional de futebol, assim como será feita a anotação na CTPS do contrato de trabalho. O objetivo é identificar o atleta;
4. cláusula indenizatória desportiva, devida exclusivamente a entidade de prática desportiva a qual está vinculado o atleta, nas seguintes hipóteses:
 - a) transferência do atleta para outra entidade, nacional ou estrangeira, durante a vigência do contrato especial de trabalho desportivo; ou
 - b) por ocasião do retorno as atividades profissionais em outra entidade de prática desportiva, no prazo de até 30 (trinta) meses; e
5. cláusula compensatória desportiva, devida pela entidade de prática desportiva ao atleta, nas hipóteses de rescisão decorrente do inadimplemento salarial, de responsabilidade da entidade de prática desportiva empregadora, de rescisão indireta, nas demais hipóteses previstas na legislação trabalhista; e de dispensa imotivada do atleta (MARTINS, 2011, p. 17).

Outra particularidade dos contratos de trabalho em âmbito desportivo tem relação com a flexibilidade nas discussões das cláusulas contratuais, uma vez que, ao contrário do que acontece normalmente nos contratos de trabalho, os grandes jogadores é que estabelecem as cláusulas integrantes do contrato e os clubes se submetem a elas a fim de manter o jogador no time.

O contrato de trabalho é um contrato de adesão, pois a maioria dos empregados não tem o que negociar com o empregador. Ou aceitam as cláusulas por este impostas, ou não têm emprego. Entretanto, no âmbito **desportivo os grandes jogadores é que estabelecem as cláusulas e os clubes têm de aceitá-las se querem manter aquele jogador** (MARTINS, 2011, p. 12, sem grifos no original).

Como sujeitos do contrato de trabalho desportivo estão o empregador e o empregado. O primeiro é pessoa jurídica de direito privado, ou seja, o clube. “Considera-se empregador a associação desportiva que, mediante qualquer modalidade de remuneração, se utilize dos serviços de atletas profissionais de futebol” (MARTINS, 2011, p. 13). O empregado, em âmbito desportivo, é o atleta que presta serviço com continuidade e mediante remuneração.

Atente-se que são necessários certos elementos para que se caracterize a condição de empregado no contrato de trabalho desportivo. Primeiramente

obrigatório se faz que o atleta seja pessoa física, pois “somente a pessoa física do jogador é que treina e joga o futebol” (MARTINS, 2011, p. 14). Outrossim, o serviço prestado pelo atleta deve obedecer o princípio da continuidade e habitualidade, ou seja, o jogador que joga eventualmente não é atleta profissional.

Como visto anteriormente, é necessária a capacidade do agente para ser parte para que o contrato de trabalho seja válido. Assim, a legislação proíbe o trabalho do menor de 16 anos como empregado (artigo 7º, inciso XXXIII da Constituição Federal), salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos (NASCIMENTO, 2011). Obedecendo tal preceito constitucional, o artigo 29 da Lei Pelé dispõe que “a entidade de prática desportiva formadora do atleta terá o direito de assinar com esse, a partir dos 16 anos de idade, o primeiro contrato de trabalho profissional, cujo prazo não poderá ser superior a cinco anos” (MARTINS, 2011, p. 21).

A onerosidade, característica marcante do contrato de trabalho individual dentro do direito trabalhista, é outro elemento *sine qua non* do contrato de trabalho do atleta profissional. Ademais, o contrato de trabalho é personalíssimo (*intuitu personae*), uma vez que o acordo de vontades é firmado com pessoa física certa e determinada, ou seja, as habilidades de jogo de determinado jogador são exclusivas dele, inexistindo a possibilidade de substituição por outro.

A remuneração do jogador contratado deve estar estipulada no contrato efetuado entre empregado e empregador, de forma que possui “sentido amplo, que abrange o salário e as gorjetas (art. 457 da CLT), incluindo, portanto, os prêmios, luvas, bichos etc.” (MARTINS, 2011, p. 15).

Nesse sentido, acena a jurisprudência:

ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. '**BICHOS**'. INTEGRAÇÃO À REMUNERAÇÃO. A parcela denominada 'bichos' é vocábulo consagrado e que compõe o que se conhece por 'jargão futebolístico'. Tendo em vista o pagamento costumeiro e habitual da referida verba, em decorrência de ajuste entre as partes, adquire o caráter de efetiva gratificação o que revela, indiscutivelmente, **a natureza salarial da parcela. Integram a remuneração do autor, para todos os efeitos legais** (TRT-PR-RO-27781-2000-006-09-00-7 - Rel. Des. SERGIO MURILO RODRIGUES LEMOS - DJPR-3/9/2004, sem grifos no original).

ATLETA PROFISSIONAL – JOGADOR DE FUTEBOL – RECEBIMENTO DE 'BICHOS' – PRÊMIO – NATUREZA SALARIAL – CARACTERIZAÇÃO – 'Bichos'. Premiações. Natureza jurídica salarial. Os 'bichos' – vocabulário largamente utilizado no meio do futebol – referem-se a prêmios tradicionalmente pagos ao atleta profissional pelas vitórias e empates

conquistados nos jogos disputados, objetivando estimular a produtividade e o melhor rendimento. Constituem, neste raciocínio, gratificações ajustadas, possuindo evidente natureza salarial, integrante do contrato e do salário pactuado, não configurando mera liberalidade da associação desportiva empregadora (TRT 03.^a R-RO-00158-2003-021-03-00-5 - 6.^a T. - Rel.^a Juíza Lucilde D'Ajuda Lyra de Almeida - DJMG-23/10/2003).

Com relação à exclusividade, cumpre ressaltar que tal elemento não possui importância no contrato de trabalho, uma vez que é admissível que o empregado tenha mais de um emprego. Todavia, ao tratar do contrato de trabalho do atleta profissional, a exclusividade se torna elemento obrigatório: “no contrato de trabalho do atleta profissional de futebol a exclusividade é a regra. O atleta não pode manter contrato com mais de um clube ou jogar ao mesmo tempo por mais de um clube” (MARTINS, 2011, p. 15).

Saliente-se ainda que, de acordo com o artigo 27-B e 27-C da Lei Pelé existem hipóteses que implicam em nulidade do contrato de trabalho.

São nulas de pleno direito as cláusulas de contratos firmados entre as entidades de prática desportiva e terceiros, ou entre estes e atletas, que possam intervir ou influenciar nas transferências de atletas ou, ainda, que interfiram no desempenho do atleta ou da entidade de prática desportiva, exceto quando objeto de acordo ou convenção coletiva de trabalho (art. 27-B da Lei nº 9.615/98). São nulos de pleno direito os contratos firmados pelo atleta ou por seu representante legal com agente desportivo, pessoa física ou jurídica, bem como as cláusulas contratuais ou de instrumentos procuratórios que:

I – resultem vínculo desportivo;

II – impliquem vinculação ou exigência de receita total ou parcial exclusiva da entidade de prática desportiva, decorrente de transferência nacional ou internacional de atleta, em vista da exclusividade de que trata o inciso I do art. 28;

III – restrinjam a liberdade de trabalho desportivo;

IV – estabeleçam obrigações consideradas abusivas ou desproporcionais;

V – infringam os princípios da boa-fé objetiva ou do fim social do contrato; ou

VI – versem sobre o gerenciamento de carreira de atleta em formação com idade inferior a 18 (dezoito) anos (art. 27-C da Lei nº 9.615/98) (MARTINS, 2011, p. 25).

Com relação às normas coletivas, “os atletas profissionais pertencem ao 3º grupo da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Educação e Cultura, o dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Cultura Física” (MARTINS, 2011, p. 25).

Quanto à possibilidade de suspensão e interrupção do contrato de trabalho, há também tal possibilidade no contrato do jogador profissional. Veja-se que tais institutos diferem entre si, tendo em vista que o primeiro relaciona-se com a

cessação provisória e total do contrato de trabalho, enquanto o segundo refere-se a cessação parcial e temporária de tal contrato.

A maioria da doutrina esclarece que na suspensão o empregador não deve pagar salários, nem contar o tempo de serviço do empregado que estiver afastado. Na interrupção, há necessidade do pagamento dos salários no afastamento do trabalhador e, também a contagem do tempo de serviço. [...] São exemplos de suspensão dos efeitos do contrato de trabalho a concessão de auxílio-doença ou de aposentadoria por invalidez pelo INSS, após os 15 primeiros dias do afastamento, a licença sem remuneração, as suspensões disciplinares etc. [...] São exemplos de interrupção dos efeitos do contrato de trabalho os 15 primeiros dias de afastamento do empregado, as férias, o repouso semanal remunerado, **a convocação do atleta para a seleção nacional, o fato de o empregador ficar impedido, temporariamente, de participar de competições por infração disciplinar ou licença**, etc. (MARTINS, 2011, p. 38-39, sem grifos no original).

Então da mesma forma que ocorre com um empregado comum, se o atleta necessitar se afastar do trabalho por doença ou acidente de trabalho, os primeiros quinze dias deverão ser pagos pelo clube empregador, após esse período a obrigação passa a ser do INSS, uma vez que os atletas são segurados obrigatórios da Previdência Social.

Veja-se que ao jogador profissional, aplica-se o disposto no artigo 474 da CLT: *“A suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho”*. Todavia, há que se falar da previsão do artigo 28, § 4º da Lei nº 9.615/98 que prevê a possibilidade de suspensão do contrato especial de trabalho se o atleta for impedido de atuar por prazo superior e ininterrupto de 90 (noventa) dias por ato de sua exclusiva responsabilidade.

A entidade de prática desportiva poderá suspender o contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional, ficando dispensada do pagamento da remuneração nesse período, quando o atleta for impedido de atuar, por prazo ininterrupto superior a 90 dias, em decorrência de ato ou evento de sua exclusiva responsabilidade, desvinculado da atividade profissional, conforme previsto no referido contrato (§ 7º do art. 28 da Lei nº 9.615). Há necessidade, porém, de ser feita previsão no contrato de trabalho. Trata-se de hipótese de suspensão dos efeitos do contrato de trabalho, pois o clube pode ficar dispensado do pagamento do salário ao atleta durante o prazo de impedimento ou do cumprimento da pena. Fica a critério do empregador prorrogar o contrato pelo prazo do impedimento ou do cumprimento da pena, podendo o empregador entender que no prazo final o contrato cessa. O impedimento da atuação do atleta decorre de sua própria e exclusiva responsabilidade, como em hipóteses em que ofendeu fisicamente ou houver ofensa à honra ou boa fama de árbitros ou auxiliares das partidas desportivas. O empregador não deu causa ao impedimento do atleta atuar (MARTINS, 2011, p. 39).

Ao tratar de tal temática, mister se faz lembrar que “o corpo do atleta é seu instrumento de trabalho” (MARTINS, 2011, p. 128). Assim, ocorrendo lesões, distensões, problemas nas articulações, entre outros, estará configurado acidente de trabalho, respeitadas as condições previstas em lei.

A Lei nº 8.213/91 define em seu artigo 19⁸ que “acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço do empregador, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho” (MARTINS, 2011, p. 128).

Cumpre salientar que as entidades de prática desportiva devem necessariamente contratar seguro de vida para seus atletas profissionais. Tal previsão está garantida nos artigos 45⁹ e 94¹⁰ da Lei nº 9.615/98. A Lei Pelé determina ainda um *quantum* para o valor da indenização prevista no seguro de vida e dispõe sobre as obrigações da entidade desportiva quanto as despesas médico-hospitalares.

A importância segurada deve garantir ao atleta profissional, ou ao beneficiário por ele indicado no contrato de seguro, o **direito a indenização mínima correspondente ao valor anual da remuneração pactuada** (§1º

⁸ Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

§ 1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.

§ 2º Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho.

§ 3º É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular.

§ 4º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social fiscalizará e os sindicatos e entidades representativas de classe acompanharão o fiel cumprimento do disposto nos parágrafos anteriores, conforme dispuser o Regulamento.

⁹ Art. 45. As entidades de prática desportiva são obrigadas a contratar seguro de vida e de acidentes pessoais, vinculado à atividade desportiva, para os atletas profissionais, com o objetivo de cobrir os riscos a que eles estão sujeitos.

§ 1º A importância segurada deve garantir ao atleta profissional, ou ao beneficiário por ele indicado no contrato de seguro, o direito a indenização mínima correspondente ao valor anual da remuneração pactuada.

§ 2º A entidade de prática desportiva é responsável pelas despesas médico-hospitalares e de medicamentos necessários ao restabelecimento do atleta enquanto a seguradora não fizer o pagamento da indenização a que se refere o § 1º deste artigo.

¹⁰ Art. 94. O disposto nos arts. 27, 27-A, 28, 29, 29-A, 30, 39, 43, 45 e nº § 1º do art. 41 desta Lei será obrigatório exclusivamente para atletas e entidades de prática profissional da modalidade de futebol. Parágrafo único. É facultado às demais modalidades desportivas adotar os preceitos constantes dos dispositivos referidos no caput deste artigo.

do art. 45 da Lei nº 9.615/98). No cálculo da indenização substitutiva do seguro obrigatório, previsto no parágrafo único do artigo 45 da Lei nº 9.615, não é possível incluir o 13º salário, férias, FGTS, por falta de previsão legal. A indenização da remuneração substitutiva incluirá os salários e as verbas que têm natureza de remuneração, como, por exemplo, luvas, bichos e direito de arena.

A entidade de prática desportiva é responsável pelas despesas médico-hospitalares e de medicamentos necessários ao restabelecimento do atleta enquanto a seguradora não fizer o pagamento da indenização que se refere o parágrafo 1º do artigo 45 da Lei nº 9.615 (§2º do art. 45 da Lei nº 9.615/98) (MARTINS, 2011, p. 129, sem grifos no original).

Com relação à cessação do contrato de trabalho do jogador de profissional de futebol, pode-se afirmar que esta se dá nos termos do § 5º do artigo 28¹¹ da Lei nº 9.615/98.

A primeira hipótese, prevista no inciso I do artigo supracitado se dá com o transcurso do lapso temporal estipulado no contrato. Assim, fará jus o atleta a “férias vencidas e proporcionais acrescidas de um terço, 13º salário proporcional, levantamento dos depósitos do FGTS” (MARTINS, 2011, p. 91).

Cumprе ressaltar que existem outras hipóteses como é o caso de falecimento do atleta, mesmo ante infortúnio desportivo e força maior. No primeiro caso, os herdeiros farão jus ao recebimento de “férias vencidas e proporcionais com o acréscimo de 1/3, 13º salário proporcional, saldo de salário e levantamento de FGTS” (MARTINS, 2011, p. 92).

Quando se tratar de força maior, ou seja, de acontecimento imprevisível/inevitável, “o atleta terá direito as verbas que já adquiriu em razão do motivo de força maior, como férias vencidas e proporcionais mais 1/3, 13º salário proporcional” (MARTINS, 2011, p. 93).

Cumprе ressaltar mais uma particularidade existente no contrato de trabalho do atleta profissional que diz respeito a não aplicabilidade do disposto no artigo 480 da CLT. Veja-se que referido artigo disciplina que nos contratos por prazo

¹¹ Art. 28

[...]

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

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

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

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

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

V - com a dispensa imotivada do atleta”.

determinado, o empregado não pode se desligar sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que resultarem de tal desligamento. Nesse sentido, o § 10º do artigo 28 da Lei nº 9.615/98 é taxativo ao dispor a inaplicabilidade do artigo 479 e 480 da CLT aos contratos de trabalho dos atletas profissionais (MARTINS, 2011). Outro aspecto interessante é que “no contrato de trabalho do atleta profissional não existe aviso-prévio, pois o pacto é firmado sob prazo determinado” (MARTINS, 2011, p. 25).

No que se refere ao inciso II do § 5º do artigo 28 da Lei nº 9.615/98, deve-se observar as hipóteses previstas no artigo 28, inciso I e §1º que tratam da cláusula indenizatória desportiva e da cláusula compensatória desportiva. Veja-se que tal temática já foi devidamente estudada anteriormente quando se discorreu sobre a Lei Pelé e suas alterações.

O inciso III do §5º do artigo 28 da Lei Pelé se refere à dissolução do contrato de trabalho quando há inadimplemento salarial por parte da entidade esportiva empregadora.

O atleta poderá postular a rescisão indireta do contrato de trabalho, ficando inclusive livre para se transferir para outra agremiação quando o empregador estiver em atraso com o pagamento de salário, no todo ou em parte, por período igual ou superior a três meses. O prazo para o pagamento dos salários do atleta é até o quinto dia útil do mês seguinte ao vencido (§1º do art. 459 da CLT). A lei faz referência a período igual ou superior a três meses. Dois meses não configurarão a mora do clube no pagamento do salário para o fim de rescisão indireta (MARTINS, 2011, p. 102-103).

Nesse sentido, cumpre ressaltar que a hipótese de rescisão indireta do contrato de trabalho do atleta, prevista no inciso IV do §5º do artigo 28 da Lei Pelé engloba ainda o disposto no artigo 483¹² da CLT. E como última hipótese prevista no artigo 28, §5º da Lei Pelé está a dispensa imotivada do atleta.

¹² 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;
- 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.

Atente-se, outrossim, que também existe a possibilidade de dispensa por justa causa nos contratos de trabalho dos atletas profissionais. Anteriormente, com a Lei do Passe (Lei nº 6.354/76), as hipóteses de justa causa do profissional desportivo estavam previstas em seu artigo 20. Com a entrada em vigor da Lei nº 12.395/11, as hipóteses de justa causa para o profissional em futebol passaram a ser aquelas previstas no artigo 482¹³ da CLT.

Assim, compreendendo como se configura o contrato de trabalho do jogador profissional de futebol, bem como quais as maneiras possíveis de ser encerrado, passar-se-á a analisar os direitos do atleta profissional no que tange a sua remuneração, férias, jornada de trabalho, entre outros.

3.2. DIREITOS E DEVERES DO PROFISSIONAL EM FUTEBOL

Sabe-se que o contrato de trabalho é sinalagmático, ou seja, importa em direitos e deveres para os contratantes, empregado e empregador (MARTINS, 2011). Com relação aos deveres do atleta profissional, cumpre salientar que estão elencados no artigo 35 da Lei Pelé¹⁴ e versam sobre obrigações específicas como a frequência nos treinos, preservação das condições físicas, etc. Atente-se que tais deveres não são taxativos, uma vez que “outros podem estar previstos em lei ou no

¹³Art. 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.

¹⁴Art. 35. *São deveres do atleta profissional, em especial:*

- I - *participar dos jogos, treinos, estágios e outras sessões preparatórias de competições com a aplicação e dedicação correspondentes às suas condições psicofísicas e técnicas;*
- II - *preservar as condições físicas que lhes permitam participar das competições desportivas, submetendo-se aos exames médicos e tratamentos clínicos necessários à prática desportiva;*
- III - *exercitar a atividade desportiva profissional de acordo com as regras da respectiva modalidade desportiva e as normas que regem a disciplina e a ética desportivas.*

contrato ou ser decorrentes da própria previsão da lei. O clube, por exemplo, deve proporcionar um ambiente de trabalho sadio, observando normas de segurança e medicina do trabalho” (MARTINS, 2011, p. 32).

Com relação aos direitos do atleta profissional, cumpre ressaltar que este faz *jus* aos direitos trabalhistas previstos na CLT como férias, 13º salário, FGTS, remuneração e salário, entre outros. Todavia, além destes, faz *jus* também ao direito de arena, imagem e concentração.

Dispõe o artigo 457¹⁵ da CLT sobre remuneração e salário. Veja-se que “salário é a importância fixa estipulada pela prestação de serviço, e remuneração é o conjunto dos títulos que recebe o empregado por sua prestação de serviços. Assim, podemos dizer que remuneração é gênero, do qual salário é espécie” (ALMEIDA, 2011, p. 33).

Remuneração é o conjunto de prestações recebidas habitualmente pelo empregado pela prestação de serviços, seja em dinheiro ou em utilidades, provenientes do empregador ou de terceiros, mas decorrentes do contrato de trabalho, de modo a satisfazer suas necessidades básicas e de sua família.

Salário é a prestação fornecida diretamente ao trabalhador pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho, seja em razão da contraprestação do trabalho, da disponibilidade do trabalhador, das interrupções contratuais ou demais hipóteses previstas em lei (MARTINS, 2011, p. 52).

De outra banda, há que se falar que as gorjetas também integram a remuneração. Veja-se que “conforme §3º do art. 457 da CLT, considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que for cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título e destinada a distribuição aos empregados” (NEVES, 2011, p. 904).

Veja-se que o atleta pode receber verbas remuneratórias distintas daquelas previstas na legislação específica, que são meramente exemplificativas (MARTINS, 2011). Martins (2011, p. 52) explica ainda que “a remuneração consiste no salário

¹⁵ Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

§ 1º - Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

§ 2º - Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado.

§ 3º - Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que for cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, e destinada à distribuição aos empregados.

mais as gorjetas ou no salário e mais as prestações que são pagas por terceiros, mas decorrentes do contrato de trabalho”.

Insta ressaltar que a Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso IV¹⁶, prevê como direito do trabalhador o salário mínimo nacionalmente unificado, ou seja, assim como qualquer outro trabalhador na condição de empregado, o atleta profissional não poderá ser remunerado com valor inferior ao mínimo nacional. Ademais, de acordo com o artigo 32 da Lei Pelé¹⁷, ocorrendo atraso no pagamento do salário por dois ou mais meses, o atleta poderá se recusar a competir (MARTINS, 2011).

Observe-se ainda que, não há possibilidade de equiparação salarial quando dentro do direito desportivo, uma vez que, embora a atividade praticada possa ser a mesma (p. ex. atacante), a habilidade e a técnica são exclusivas de cada jogador.

Em âmbito desportivo existem determinados termos específicos que integram a remuneração do atleta, é o caso das luvas e dos bichos.

Martins (2011, p. 53) explica que “luva é a importância paga pelo empregador ao atleta, na forma do que foi convencionado, pela assinatura do contrato. [...] As luvas têm natureza salarial, pois são inclusas no contrato de trabalho. São espécie de gratificação (§1º do art. 31 da Lei nº 9.615)”. Tal é o entendimento do TST, veja-se:

COISA JULGADA – BICHO – NATUREZA JURÍDICA – MULTA DO ARTIGO 477, § 8º, DA CLT – CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO O apelo não comporta conhecimento, a teor do artigo 896 da CLT. LUVAS – NATUREZA JURÍDICA **As luvas constituem importância paga pelo clube ao atleta, pela assinatura do contrato. Têm caráter salarial, integrando a remuneração para todos os efeitos legais.** Precedentes. Recurso de Revista parcialmente conhecido e desprovido. (RR - 5700-63.2002.5.02.0047 , Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 07/12/2010, 8ª Turma, Data de Publicação: 10/12/2010, sem grifos no original).

LUVAS DESPORTIVAS. NATUREZA JURÍDICA. INTEGRAÇÃO SALARIAL. CONHECIMENTO. Nos termos do artigo 12 da Lei n.º 6.354/1976, as luvas desportivas são pagas em razão do contrato de trabalho, tomando-se em

¹⁶Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

¹⁷Art. 32. É lícito ao atleta profissional recusar competir por entidade de prática desportiva quando seus salários, no todo ou em parte, estiverem atrasados em dois ou mais meses;

consideração o desempenho do atleta profissional de futebol ao longo de sua carreira, consoante prelecionam JOSÉ MARTINS CATHARINO e ALICE MONTEIRO DE BARROS. **Trata-se, portanto, de verba de natureza eminentemente salarial na medida em que caracteriza uma modalidade de contraprestação paga pelo empregador ao empregado.** Robustece esta convicção o fato de o artigo 3.º, inciso III, da Lei n.º 6.354/1976 incluir as luvas desportivas no rol de parcelas que compõem a remuneração do atleta profissional de futebol, estabelecendo, inclusive, que tal valor deve estar expressamente especificado no contrato de trabalho, se previamente convencionado. Recurso conhecido, por divergência jurisprudencial, e parcialmente provido- (TSTRR-467125/1998, Relator Juiz Convocado Altino Pedrozo dos Santos, DJ - 09/07/2004, sem grifos no original).

Já bicho “é a importância paga pelo clube ao jogador por vitórias, empates ou título alcançado. Normalmente, é pago aos atletas que participaram da partida, mas pode ser pago a todos os atletas. Visa estimular ou incentivar os atletas pelo resultado positivo na partida” (MARTINS, 2011, p. 56). Da mesma forma que as luvas, o bicho também possui natureza salarial (artigo 31, §1º da Lei nº 9.615/98).

Quanto ao 13º salário ou gratificação de natal prevista no artigo 7º, inciso VIII da Constituição Federal¹⁸ e instituída pela Lei nº 4.090/62, “corresponde a 1/12 por mês ou fração igual ou superior a 15, ou seja, 15 dias ou mais naquele mês. É ano calendário, portanto quando o empregado não trabalhou o inteiro terá direito a 13º proporcional” (GERMAQUE *apud* BARROS, 2011, p. 12). No tocante ao atleta profissional, a Lei nº 9.615/98 é clara ao determinar que a gratificação natalina possui natureza salarial para fins de cálculo da cláusula penal (art. 31, §1º da Lei nº 9.615/98¹⁹).

Embora a legislação desportiva não seja específica quanto ao 13º salário, ele “é devido ao atleta [sendo que] a primeira metade deve ser paga de 1º fevereiro a 30 de novembro e a segunda metade deve ser paga até o dia 20 de dezembro” (MARTINS, 2011, p. 58).

¹⁸ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria.

¹⁹ Art. 31. A entidade de prática desportiva empregadora que estiver com pagamento de salário de atleta profissional em atraso, no todo ou em parte, por período igual ou superior a 3 (três) meses, terá o contrato especial de trabalho desportivo daquele atleta rescindido, ficando o atleta livre para se transferir 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.

Com relação à duração da jornada cumpre destacar que a Carta Magna Brasileira prevê no artigo 7º, inciso XIII²⁰, oito horas diárias ou quarenta e quatro horas semanais. A jornada de trabalho, prevista no artigo 4º da CLT, refere-se ao “tempo em que o empregado fica à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens” (NEVES, 2011, p. 887).

Veja-se que o atleta profissional é empregado e, dessa forma, deve obedecer à previsão constitucional referente à jornada de trabalho, sendo possível o pagamento de horas extras acrescidas de 50% do valor da hora normal caso a jornada se extrapole (MARTINS, 2011). Atente-se ainda que o artigo 28, §4º da Lei nº 9.615/98²¹ é claro ao determinar que se aplicam ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista e da seguridade social, ressalvadas as peculiaridades previstas em lei.

Interessante ressaltar ainda, que os jogos e treinos devem ser computados na jornada do profissional desportivo, até mesmo porque, como disciplina o artigo 35 da Lei nº 9.615/98, é dever do atleta participar dos jogos, treinos, estágios e outras sessões preparatórias de competições com a aplicação e dedicação correspondentes às suas condições psicofísicas e técnicas, uma vez que são considerados como tempo à disposição do empregador (MARTINS, 2011).

²⁰ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

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

²¹ Art. 28. A atividade do atleta profissional é caracterizada por remuneração pactuada em contrato especial de trabalho desportivo, firmado com entidade de prática desportiva, no qual deverá constar, obrigatoriamente:

[...]

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

I – se conveniente à entidade de prática desportiva, a concentração não poderá ser superior a 3 (três) dias consecutivos por semana, desde que esteja programada qualquer partida, prova ou equivalente, amistosa ou oficial, devendo o atleta ficar à disposição do empregador por ocasião da realização de competição fora da localidade onde tenha sua sede;

II – o prazo de concentração poderá ser ampliado, independentemente de qualquer pagamento adicional, quando o atleta estiver à disposição da entidade de administração do desporto;

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

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

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

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

Atente-se que o atleta não pode se recusar a viajar para competições, sejam elas em território nacional ou não. Outrossim, insta ressaltar que “o fato de o atleta viajar não implica que terá um acréscimo no seu salário, **salvo se assim for estabelecido em seu contrato**” (MARTINS, 2011, p. 78, sem grifos no original).

Com relação aos intervalos, devem-se observar os critérios estipulados na legislação trabalhista (artigos 66²² e seguintes da CLT). Assim, faz *jus* o atleta profissional ao intervalo intrajornada e ao intervalo interjornada. O primeiro se refere ao tempo “para repouso e alimentação, de acordo com o art. 71 da CLT”, já o segundo se trata do “intervalo mínimo de 11 horas entre 2 jornadas (art. 66 da CLT) e a um intervalo mínimo semanal de 24 horas (art. 67 da CLT)” (NEVES, 2011, p. 894).

²² Art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

Art. 67 - Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

Parágrafo único - Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização.

Art. 68 - O trabalho em domingo, seja total ou parcial, na forma do art. 67, será sempre subordinado à permissão prévia da autoridade competente em matéria de trabalho.

Parágrafo único - A permissão será concedida a título permanente nas atividades que, por sua natureza ou pela conveniência pública, devem ser exercidas aos domingos, cabendo ao Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, expedir instruções em que sejam especificadas tais atividades. Nos demais casos, ela será dada sob forma transitória, com discriminação do período autorizado, o qual, de cada vez, não excederá de 60 (sessenta) dias.

Art. 69 - Na regulamentação do funcionamento de atividades sujeitas ao regime deste Capítulo, os municípios atenderão aos preceitos nele estabelecidos, e as regras que venham a fixar não poderão contrariar tais preceitos nem as instruções que, para seu cumprimento, forem expedidas pelas autoridades competentes em matéria de trabalho.

Art. 70 - Salvo o disposto nos artigos 68 e 69, é vedado o trabalho em dias feriados nacionais e feriados religiosos, nos termos da legislação própria.

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

§ 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Art. 72 - Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), a cada período de 90 (noventa) minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 (dez) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho.

Interessante ressaltar que a CBF – Confederação Brasileira de Futebol estabeleceu norma superior à prevista na legislação trabalhista, ampliando o intervalo interjornada dos atletas:

A CBF estabeleceu norma administrativa no sentido que nenhum clube ou atleta profissional poderá disputar partidas sem o intervalo mínimo de 66 horas, regra geral, ou 44 horas, para os casos de partidas entre clubes de uma mesma cidade ou que distem entre si menos de 150 km. Nos casos de nova disputa de partidas suspensas e de partidas de desempate em campeonatos oficiais ou em casos excepcionais, a Diretoria de Competições da CBF poderá, de forma justificada, autorizar a realização das partidas e a participação de jogadores sem a observância dos intervalos mínimos anteriormente mencionados (art. 85 do Regulamento Geral de Competições) (MARTINS, 2011, p. 78).

No tocante ao intervalo intrajornada, cumpre ressaltar que aquele intervalo de 15 minutos concedido entre o primeiro e o segundo tempo da partida de futebol é apenas uma maneira de permitir que o jogador reponha suas energias para o segundo tempo, sendo considerado como tempo à disposição do empregador, mas não como o intervalo intrajornada previsto no artigo 66 da CLT (MARTINS, 2011).

Ainda, quanto ao repouso semanal remunerado, assegurado aos trabalhadores de acordo com o inciso XV do artigo 7º da CF/88²³, necessário se faz observar uma particularidade característica do atleta profissional: normalmente as partidas de futebol acontecem aos domingos. Assim, para o jogador de futebol, o dia de folga seria o dia subsequente à partida.

O inciso IV do parágrafo [4º] do artigo 28 da Lei nº 9.615/98 estabeleceu o repouso semanal remunerado de 24 horas ininterruptas, preferencialmente em dia subsequente a participação do atleta na partida, prova ou equivalente, quando realizada no final de semana. Se o jogo for realizado no domingo, o atleta terá, preferencialmente, 24 horas de repouso após a realização da partida (MARTINS, 2011, p. 79).

Outro aspecto interessante com relação aos jogadores de futebol se refere ao período de concentração. Martins (2011, p. 80) explica o conceito de tal nomenclatura:

²³ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XV – repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

Concentração é o período em que o atleta irá ficar num hotel antes das partidas para descansar, se alimentar adequadamente, evitar a ingestão de bebidas alcoólicas, de drogas ou substâncias proibidas para o esporte etc. É uma forma de preservar a saúde do atleta para que ele possa bem desempenhar o seu mister de jogar a partida desportiva. Será sujeito a concentração o atleta que for relacionado pelo treinador para determinada partida (MARTINS, 2011, p. 80).

Assim, não se deve confundir o período de concentração com os institutos de sobreaviso e prontidão previstos no artigo 244²⁴ da CLT, uma vez que o jogador de futebol não permanece em sua residência esperando para ser chamado ao trabalho e tampouco nas dependências do clube.

Considera-se em sobreaviso o empregado efetivo que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço (§2º do art. 244 da CLT). Na concentração, o empregado não fica na sua casa, aguardando ser chamado para o serviço. Considera-se de prontidão o empregado que ficar nas dependências da Estrada, aguardando ordens (§3º do art. 244 da CLT). Na concentração, o atleta não fica nas dependências do clube, aguardando ordens (MARTINS, 2011, p. 80).

Veja-se que a concentração é uma peculiaridade inerente à atividade do atleta profissional e a legislação não manda remunerá-la. Assim, tal período não deve ser considerado como tempo a disposição do empregador (MARTINS, 2011).

É cediço o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho quanto à peculiaridade do período de concentração do jogador de futebol, veja-se a seguir:

JOGADOR DE FUTEBOL. HORAS EXTRAS. PERÍODO DE CONCENTRAÇÃO. Nos termos do art. 7º da Lei 6.534/76, a concentração do jogador de futebol é uma característica especial do contrato de trabalho do atleta profissional, **não se admitindo o deferimento de horas extras**

²⁴Art. 244. As estradas de ferro poderão ter empregados extranumerários, de sobreaviso e de prontidão, para executarem serviços imprevistos ou para substituições de outros empregados que faltem à escala organizada.

§ 1º Considera-se "extranumerário" o empregado não efetivo, candidato efetivação, que se apresentar normalmente ao serviço, embora só trabalhe quando for necessário. O extranumerário só receberá os dias de trabalho efetivo.

§ 2º Considera-se de "sobreaviso" o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de "sobreaviso" será, no máximo, de vinte e quatro horas. As horas de "sobreaviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.

§ 3º Considera-se de "prontidão" o empregado que ficar nas dependências da estrada, aguardando ordens. A escala de prontidão será, no máximo, de doze horas. As horas de prontidão serão, para todos os efeitos, contadas à razão de 2/3 (dois terços) do salário-hora normal.

§ 4º Quando, no estabelecimento ou dependência em que se achar o empregado, houver facilidade de alimentação, as doze horas de prontidão, a que se refere o parágrafo anterior, poderão ser contínuas. Quando não existir essa facilidade, depois de seis horas de prontidão, haverá sempre um intervalo de uma hora para cada refeição, que não será, nesse caso, computada como de serviço.

neste período. Recurso de Revista conhecido e não provido. (RR - 129700-34.2002.5.03.0104, Relator Ministro: José Simpliciano Fontes de F. Fernandes, Data de Julgamento: 24/06/2009, 2ª Turma, Data de Publicação: 07/08/2009, sem grifos no original).

Todavia, deve-se compreender que a legislação prevê um período de concentração de no máximo três dias por semana (artigo 28, §4º da Lei nº 9.615/98). Cumpre ainda esclarecer que “poderão ser estabelecidos acréscimos remuneratórios em razão de períodos de concentração, viagens, pré-temporada e participação do atleta em partida, prova ou equivalente, **conforme previsão contratual**” (MARTINS, 2011, p. 83, sem grifos no original).

O trabalho noturno, cuja remuneração deve ser superior a do trabalho diurno, conforme artigo 7º, inciso IX²⁵ da Carta Magna, não foi abordado pela legislação específica desportiva. Assim, conforme disciplina o artigo 28, §4º da Lei Pelé, no que esta for omissa, aplicar-se-á a CLT. Desta feita, pode-se considerar fazer *jus* o atleta profissional ao adicional noturno.

É devido o adicional noturno ao atleta profissional. A Lei nº 9.615/98 é omissa sobre o assunto, porém o parágrafo 4º do artigo 28 da referida norma, manda aplicar a CLT, no caso de omissão. Assim, é de se observar o artigo 73 da CLT, que trata do adicional noturno de 20% e da hora noturna reduzida de 52 minutos e 30 segundos. O trabalho noturno depois das 22 horas também é mais desgastante ou cansativo para o atleta [...] A Lei nº 9.615/98 ou a CLT não estabelecem exceção para excluir o atleta do pagamento do adicional noturno e da hora noturna reduzida. O pagamento de bicho e de direito de arena não são aptos a compensar o adicional noturno, por falta de previsão nesse sentido. O bicho serve para incentivar o atleta a ganhar a partida. O direito de arena é proveniente da transmissão do espetáculo desportivo. Logo, nada têm a ver com o adicional noturno e a hora noturna reduzida (MARTINS, 2011, p. 85-86).

Existem ainda, dois institutos característicos pertencentes ao *rol* de direitos dos atletas profissionais em futebol: o direito à imagem e o direito de arena.

O direito à imagem, conhecido como contrato de cessão de direito de imagem ou contrato de licença do uso da imagem, “é o que decorre da imagem de certas pessoas públicas, que aparecem muito na mídia. É o que acontece com o jogador perante a sociedade. É acessório do principal. É um direito relativo a personalidade” (MARTINS, 2011, p. 59).

²⁵ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

Assim, entende-se que no direito à imagem a remuneração do atleta é realizada pelo clube, que irá utilizar a imagem do profissional desportivo para a realização de propagandas e até mesmo autopromoção do próprio clube.

Veja-se que anteriormente a Lei nº 12.395/11 não havia definição expressa acerca da natureza jurídica dos direitos de imagem, de forma que a jurisprudência passou a adotar natureza “de remuneração, pois decorrem da existência do contrato de trabalho e são pagos pelo próprio clube empregador. Se não houver contrato de trabalho entre o atleta e o clube, não se faz contrato de uso de imagem do atleta” (MARTINS, 2011, p. 63).

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 (RR - 60800-81.2007.5.04.0011, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, data de Julgamento: 04/05/2011, 1ª Turma, Data de Publicação: 13/05/2011, sem grifos no original).

Todavia, com o advento da Lei nº 12.395/11, que alterou substancialmente a Lei Pelé, o artigo 87-A que trata do direito à imagem passou a dispor que o ajuste contratual é de natureza civil e não trabalhista.

O artigo 87-A da Lei nº 9.615/98, de acordo com a redação dada pela Lei nº 12.315/11, passou a estabelecer que ‘o direito ao uso da imagem do atleta pode ser por ele cedido ou explorado, mediante ajuste contratual de natureza civil e com fixação de direitos, deveres e condições inconfundíveis com o contrato especial de trabalho desportivo’.

A lei passa a dispor que o ajuste é de natureza civil e não trabalhista. Assim, a partir de 17 de março de 2011, os pagamentos feitos a título de direito de imagem passam a ter natureza civil. Não terão mais repercussão em férias, 13º salário e incidência do FGTS ou da contribuição previdenciária (MARTINS, 2011, p. 65).

Os Tribunais Regionais passaram adotar tal entendimento, veja-se:

JOGADOR DE FUTEBOL – DIREITO DE IMAGEM E DIREITO DE ARENA – NATUREZA JURÍDICA. Não têm natureza salarial os valores pagos a atleta de futebol em razão da cessão do uso de sua imagem ou a título de direito de arena. Embora tenham origem no contrato de trabalho, tais valores não decorrem, diretamente, da prestação de serviços, podendo ser devidos mesmo na ausência de vínculo empregatício (TRT, 02ª R. – RO 01197000820085020034 (01197200803402006) – (20110197750) – 1ª T. –

Rel. Juiz Luiz Carlos Norberto – DOE/SP 23.03.2011, sem grifos no original).

ATLETA PROFISSIONAL – DIREITO DE IMAGEM – NATUREZA NÃO SALARIAL DA PARCELA – O direito de imagem do atleta profissional, o qual não se confunde com direito de arena, transacionado mediante a celebração de contrato civil entre as partes, **não possui natureza salarial**, mas sim indenizatória, na medida em que encerra direito individual, de personalidade, de qualquer cidadão, à inviolabilidade de sua imagem, garantido no art. 5º, V, X, XXVIII, a, da Constituição da República (TRT 04ª R. – RO 0000424-21.2010.5.04.0401 – 10ª T. – Rel. Des. Milton Varela Dutra – DJE 11.05.2011, sem grifos no original).

E, da mesma forma se deu com o Tribunal Superior do Trabalho:

RECURSO DE REVISTA. 1) **ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. CONTRATO DE CESSÃO DO DIREITO DE USO DA IMAGEM. PARCELA ACESSÓRIA AO CONTRATO DE TRABALHO. GRAVE INADIMPLENTO. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. Na cessão do direito de uso da imagem – efetivada mediante a celebração do denominado contrato de cessão do direito de uso da imagem – é entabulado um negócio jurídico em que o atleta profissional de futebol consegue uma contrapartida financeira pela utilização de sua imagem pelo clube de futebol que o contrata, ostentando natureza civil. Nesse aspecto, não possui o obreiro direito a que a verba – direito de uso de imagem – opere reflexos em férias, gratificações natalinas, verbas rescisórias e FGTS. Contudo, deve ser ressaltado que, apesar de não deter natureza salarial – e, por isso não poder gerar reflexos nas demais parcelas trabalhistas –, a cessão do direito de uso da imagem é parcela acessória ao contrato de trabalho, razão por que o seu grave inadimplemento é hábil a provocar a rescisão indireta. No caso concreto, depreende-se, da leitura do acórdão recorrido, que foi celebrado um contrato de cessão do direito de uso da imagem entre o Reclamante e o Reclamado, estabelecendo-se, em sua cláusula 4ª, o pagamento da importância de R\$ 2.133.600,00 (dois milhões e cento e trinta e três mil e seiscentos reais), em 50 (cinquenta) parcelas iguais e sucessivas de R\$ 42.672,00 (quarenta e dois mil e seiscentos e setenta e dois reais). Com o fito de viabilizar o aludido contrato, o Reclamante constituiu a Empresa CQ Assessoria e Marketing Esportivo Ltda., da qual é sócio gerente, sendo que as parcelas a título de cessão do direito de uso da imagem deveriam ser quitadas pelo Reclamado. Ocorre que o Reclamado incidiu em grave inadimplemento contratual, pois não cuidou de promover o pagamento de 11 (onze) parcelas referentes ao contrato de cessão do direito do uso da imagem, sendo este fato inequívoco e incontroverso, o que enseja a rescisão indireta do contrato de trabalho, conforme o disposto no art. 31 da Lei 9.615/98 c/c o art. 483, d, da CLT. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido no particular. 2) **CLÁUSULA PENAL. ART. 28 DA LEI 9.615/98 (LEI PELÉ). RESCISÃO ANTECIPADA DO CONTRATO DE TRABALHO. PENA APLICÁVEL APENAS AO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL.** O caput do art. 28 da Lei 9.615/98 (Lei Pelé), em sua redação de 25/03/98, previu a obrigatoriedade de cláusula penal para as hipóteses de descumprimento, rompimento ou rescisão unilateral do contrato formal de trabalho firmado entre atleta profissional e entidade de prática desportiva. Entretanto, evidenciou-se uma lacuna no texto da Lei, tendo em vista a inexistência de previsão expressa acerca de a quem caberia a responsabilidade pelo pagamento da referida cláusula penal. Em face de exaustiva análise sobre o tema, a SBDI-1 do TST, ao**

promover interpretação sistêmica da norma, notadamente o § 4º do art. 28 da Lei 9.615/98 – no qual foi estabelecida uma gradação regressiva do valor da cláusula penal, observando-se a proporção de cada ano de trabalho do atleta profissional na entidade de prática desportiva – e seu caput, concluiu que a fixação de cláusula penal para as hipóteses de descumprimento, rompimento ou rescisão contratual volta-se tão somente ao atleta profissional, porquanto seu escopo é proteger a entidade de prática desportiva em caso de ruptura antecipada do contrato de trabalho, de maneira a viabilizar algum ressarcimento dos vultosos investimentos efetuados para a prática desportiva profissional no Brasil. A evolução legislativa acerca do tema veio ao encontro do entendimento jurisprudencial desta Corte, tendo em vista o disposto no inciso I do art. 28 da Lei Pelé, com a redação dada pela Lei 12.395/2011, com a previsão de que a cláusula indenizatória desportiva (nova denominação da cláusula penal) é devida exclusivamente à entidade de prática desportiva. Incide o óbice da Súmula 333/TST c/c o art. 896, § 4º, da CLT. Recurso de revista não conhecido no particular (RR - 152000-81.2004.5.02.0060, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, data de Julgamento: 29/02/2012, 6ª Turma, Data de Publicação: 16/03/2012, sem grifos no original).

Com relação ao direito de arena, destaca-se que se trata de uma “forma de remunerar o atleta em razão de participar da partida desportiva que é transmitida por meio de televisão ou de rádio. É um direito conexo ou vizinho aos direitos autorais” (MARTINS, 2011, p. 67).

O direito de arena possui natureza trabalhista, ou seja, “tem natureza de remuneração [...], pois decorre da prestação de serviços na vigência do contrato de trabalho” (MARTINS, 2011, p. 68). Desta feita, tal direito terá repercussão no pagamento do 13º salário, férias e incidência do FGTS.

RECURSO DE REVISTA. ATLETA PROFISSIONAL. DIREITO DE ARENA. NATUREZA JURÍDICA. O direito de arena, espécie do gênero direito de imagem, previsto no artigo 42 da Lei nº 9.615/98 (Lei Pelé), constitui parcela paga aos atletas em contraprestação pela exposição comercial de sua imagem durante o seu desempenho em atividade esportiva. Desse modo, o referido direito é vinculado ao momento em que o atleta desempenha a sua atividade profissional, pelo que a parcela por ele recebida decorre da relação de emprego e, por isso, à semelhança do que ocorre com as gorjetas, **possui natureza salarial**, devendo, por isso, integrar a remuneração do Reclamante, nos moldes previstos no art. 457, §3º, da CLT, e Súmula 354 desta Corte. Recurso conhecido e provido. (TST, RR - 1264-85.2010.5.03.0004 , Relatora Juíza Convocada: Maria Laura Franco Lima de Faria, Data de Julgamento: 02/05/2012, 8ª Turma, Data de Publicação: 04/05/2012, sem grifos no original).

Da mesma forma que o direito à imagem, o direito de arena, após as alterações da Lei nº 12.395/11 passou a possuir natureza civil (artigo 42, §1º da Lei nº 9.615/98).

A lei passa a dispor que o ajuste é de natureza civil e não trabalhista. Assim, a partir de 17 de março de 2011, os pagamentos feitos a título de direito de arena passam a ter natureza civil. Não terão mais repercussão em férias, 13º salário e incidência do FGTS ou da contribuição previdenciária (MARTINS, 2011, p. 69, sem grifos no original).

Embora a Lei nº 12.395/11 tenha definido de forma expressa a natureza jurídica do direito de arena, Tribunal Superior do Trabalho tem se manifestado no sentido de aceitar a natureza salarial de tal instituto aos processos já em trâmite, com vistas a respeitar o princípio da irretroatividade da lei.

RECURSO DE REVISTA. (...) 3. NATUREZA JURÍDICA DO DIREITO DE ARENA. O direito de arena é regulado pelo artigo 42 da Lei 9.615/98. **É cediço que a redação original do referido dispositivo legal não definia, de forma expressa, a natureza jurídica do aludido. Não obstante a ausência de definição legal a esse respeito, a jurisprudência deste Tribunal Superior manifestava-se no sentido da sua natureza salarial.** Tal entendimento decorria do fato de que, sendo o aludido direito resultante da participação dos atletas profissionais sobre o valor negociado pela entidade desportiva com órgãos responsáveis pela transmissão e retransmissão de imagens, o valor percebido, vale dizer, condicionado à participação no evento, resulta da contraprestação por este ato, decorrente da relação empregatícia, possuindo, então, natureza jurídica de salário. Precedentes. Cumpre esclarecer, por outro lado, que **a alteração no § 1º do referido dispositivo legal implementada pela Lei nº 12.395 de 16.03.2011, no sentido de que o direito de arena é parcela de natureza civil**, não se aplica à hipótese dos autos, sob pena de ofensa ao princípio da irretroatividade da lei. Recurso de revista não conhecido (RR nº 86000-72.2007.5.04.0017, 8ª Turma do TST, Rel. Dora Maria da Costa. unânime, DEJT 01.12.2011, sem grifos no original).

Saliente-se que a lei é clara ao referir que fazem *jus* aos valores a título de direito de arena somente os jogadores que aparecerem na partida. Assim, considerando que podem participar da partida onze jogadores, sendo possíveis três substituições, o rateio dos valores poderá ser realizado entre no máximo quatorze jogadores.

Veja-se o entendimento da 7ª Turma do TRT da 3ª Região:

Assim, defere-se ao atleta, a título de direito de arena, pagamento da fração de 1/14 (considere-se o número de atletas que podem participar de um jogo de futebol) do percentual de 20% incidente sobre o preço total das autorizações concedidas pelo Clube, durante todo o período contratual, para transmissão ou retransmissão de imagem de eventos desportivos, conforme se apurar em liquidação de sentença (TRT 3ª R., 7ª T., AC 2469/2002, Rel. Alice Monteiro de Barros, DJ MG 24.4.2002).

Interessante se faz ressaltar ainda que a lei faz referência à transmissão do jogo em si. Assim, a exibição de *flashes* e comentários jornalísticos que não excedam 3% do tempo previsto para a partida é autorizada pela lei (artigo 42, §2º da Lei Pelé).

A lei faz referência ao espetáculo e não aos comentários sobre o jogo ou ao intervalo do jogo. O jogo de futebol dura 90 minutos. Assim, se forem passados *flashes* do jogo de até três minutos, não haverá pagamento de direito de arena. Geralmente, são passados os melhores momentos do jogo ou os gols da partida em telejornais ou programas desportivos (MARTINS, 2011, p. 71).

Com relação à concessão de férias, pode-se afirmar que existem certas peculiaridades características do contrato de trabalho do jogador de futebol profissional.

Primeiramente, entende-se que as férias não são apenas direito do trabalhador, como é também dever do mesmo gozá-las.

Por férias anuais remuneradas entende-se certo número de dias durante os quais, cada ano, o trabalhador que cumpriu certas condições de serviço suspende o trabalho sem prejuízo da remuneração habitual. [...] Porém, as férias não são apenas direito, mas dever do empregado, tanto que a doutrina sustenta a irrenunciabilidade, pelo mesmo, das suas férias” (NASCIMENTO, 2011, p. 798).

Previstas no artigo 7º, inciso XVII²⁶ da Carta Magna Brasileira, as férias são devidas a todos os trabalhadores, inclusive o jogador de futebol que, da mesma forma que os demais trabalhadores, faz *jus* ao terço constitucional.

Sabe-se que “o empregado adquire o direito a férias após 12 meses de trabalho na mesma empresa [...] a empresa concede um período para a saída de férias. É um período de 12 meses seguinte ao período aquisitivo” (NEVES, 2011, p. 897). Todavia, devido às peculiaridades características do trabalho do jogador de futebol, existem certas distinções na concessão das férias a estes profissionais.

Cumprido salientar, primeiramente, que o artigo 28, §4º, inciso V da Lei Pelé define o período de 30 dias de férias remuneradas ao atleta profissional, sendo

²⁶ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

acrescidas do terço constitucional e devendo coincidir com o recesso das atividades desportivas, que ocorre entre dezembro e janeiro, ao final dos campeonatos.

Interessante ressaltar que o período concessivo para o atleta profissional não será necessariamente os 12 meses previstos na legislação trabalhista, “mas o período de recesso obrigatório das atividades de futebol, que ocorre do meio de dezembro ao meio de janeiro” (MARTINS, 2011, p. 89).

De acordo com o artigo 142²⁷ da CLT, o cálculo das férias será realizado sobre a remuneração, sendo acrescido do terço constitucional. Assim, “o jogador receberá durante as férias a mesma remuneração que perceberia (art. 142 CLT) se estivesse jogando, incluindo a média de verbas variáveis recebidas no decorrer do ano, como, por exemplo, gratificações, bichos e luvas” (MARTINS, 2011, p. 89).

Quanto à existência de faltas durante o período aquisitivo, a Lei Pelé nada estabeleceu. Assim, contrariamente ao que estabelece o artigo 130²⁸ da CLT, o jogador profissional fará *jus* ao período de 30 dias de férias independentemente dos dias que tenha faltado aos jogos, treinos, competições. Saliente-se ainda que “mesmo que o jogador tenha sido contratado no curso do ano, terá direito a 30 dias de férias, que são dadas coletivamente a todos os jogadores”, fazendo *jus* também ao terço constitucional (MARTINS, 2011, p. 88).

²⁷ Art. 142 – O empregado perceberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão.

§ 1º – Quando o salário for pago por hora com jornadas variáveis, apurar-se-á a média do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário na data da concessão das férias.

§ 2º – Quando o salário for pago por tarefa tomar-se-á por base a média da produção no período aquisitivo do direito a férias, aplicando-se o valor da remuneração da tarefa na data da concessão das férias.

§ 3º – Quando o salário for pago por percentagem, comissão ou viagem, apurar-se-á a média percebida pelo empregado nos 12 (doze) meses que precederem à concessão das férias.

§ 4º – A parte do salário paga em utilidades será computada de acordo com a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§ 5º – Os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso serão computados no salário que servirá de base ao cálculo da remuneração das férias.

§ 6º – Se, no momento das férias, o empregado não estiver percebendo o mesmo adicional do período aquisitivo, ou quando o valor deste não tiver sido uniforme será computada a média duodecimal recebida naquele período, após a atualização das importâncias pagas, mediante incidência dos percentuais dos reajustamentos salariais supervenientes.

²⁸ Art. 130 - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I – 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;

II – 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;

III – 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;

IV – 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

§ 1º – É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.

§ 2º – O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

Embora haja previsão expressa quanto à concessão de férias de 30 dias ao jogador de futebol, dificilmente o atleta goza desse período integralmente “em razão do término tardio do campeonato brasileiro, além do que os clubes exigem que o atleta participe da pré-temporada” (MARTINS, 2011, p. 89).

Ao atleta são inaplicáveis algumas prerrogativas previstas na legislação trabalhista, é o caso da regra prevista no artigo 139²⁹, §1º da CLT e artigo 143³⁰ do mesmo diploma legal.

Não se aplica a regra do parágrafo 1º do artigo 139 da CLT no sentido de que as férias poderão ser gozadas em dois períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a dez dias corridos. O inciso V do parágrafo 4º [do artigo 28] da Lei nº 9.615 estabelece que as férias são de 30 dias e serão concedidas por ocasião do recesso das atividades de futebol. Não podem, portanto, as férias do jogador ser concedidas em dois períodos, mas apenas no período de 30 dias em que há o recesso das atividades de futebol [...] O atleta profissional não poderá vender dez dias de férias (art. 143 da CLT), pois as férias são de 30 dias (MARTINS, 2011, p. 89).

Considerando que o jogador de futebol profissional é um trabalhador como qualquer outro, pode-se afirmar que tem direito aos valores depositados a título de FGTS. “O clube é um empregador. O atleta profissional de futebol é um trabalhador. Logo, o FGTS deve ser recolhido mensalmente pelo clube, calculado sobre a remuneração do atleta paga ou devida em cada mês” (MARTINS, 2011, p. 123).

Veja-se que o FGTS foi “instituído pela Lei nº 5.107/1966, sua finalidade era conceder uma poupança aos empregados, já que eles estavam sendo despedidos no nono ano, em virtude da estabilidade decenal” (ALMEIDA, 2011, p. 51). Com a promulgação da Carta Constitucional de 1988, o FGTS tornou-se regime obrigatório.

²⁹ Art. 139 – Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa.

§ 1º – As férias poderão ser gozadas em 2 (dois) períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos.

§ 2º – Para os fins previstos neste artigo, o empregador comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de início e fim das férias, precisando quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida.

§ 3º – Em igual prazo, o empregador enviará cópia da aludida comunicação aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional, e providenciará a afixação de aviso nos locais de trabalho.

³⁰ Art. 143 - É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

§ 1º – O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo.

§ 2º – Tratando-se de férias coletivas, a conversão a que se refere este artigo deverá ser objeto de acordo coletivo entre o empregador e o sindicato representativo da respectiva categoria profissional, independentemente de requerimento individual a concessão do abono.

§ 3º – O disposto neste artigo não se aplica aos empregados sob o regime de tempo parcial.

Após, a Lei nº 8.036/1990 e o Decreto nº 99.684/1990 alteraram substancialmente as disposições acerca do FGTS.

Já está pacificado pela jurisprudência que o não recolhimento do FGTS gera rescisão contratual, atingindo, inclusive, o atleta profissional.

EMENTA: RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. AUSÊNCIA DE RECOLHIMENTO DOS DEPÓSITOS DO FGTS. A ausência de recolhimento dos depósitos do FGTS, por si só, constitui motivo suficiente para o rompimento do vínculo empregatício e deferimento da rescisão indireta do contrato de trabalho, com base em descumprimento de obrigação contratual pelo empregador. Apesar de o crédito, em princípio, ser disponibilizado para o empregado após o rompimento do contrato, há várias situações em que o obreiro pode movimentar a respectiva conta, independentemente dessa ruptura. Logo, a irregularidade no recolhimento dos depósitos gera insegurança para o trabalhador, acabando por interferir na continuidade do vínculo. **A propósito, a Lei n. 9.615 de 1998, alusiva ao atleta e conhecida popularmente como Lei Pelé, arrola, expressamente no art. 31, parágrafo 2º, como causa de rescisão indireta, o não-recolhimento do FGTS.** A infração é grave também porque está inviabilizando o Poder Público de utilizar o valor no Sistema Financeiro Habitacional e no saneamento básico. (TRT 3ª R. - RO 00695-2006-061-03-00-7, Relator: Juiz Convocado Paulo Maurício Ribeiro Pires, 3ª Turma, DJMG 07/03/2007, sem grifos no original).

RESCISÃO INDIRETA. FGTS. DEPÓSITOS. IRREGULARIDADE. O descumprimento de obrigações contratuais, por parte do empregador, no tocante ao regular recolhimento dos depósitos do FGTS, obrigação que também decorre de lei, configura falta grave que autoriza a rescisão indireta do contrato de trabalho, com o pagamento das verbas rescisórias correlatas, nos termos do artigo 483, -d-, da CLT. Precedentes desta Corte. Recurso de revista conhecido e provido (RR - 37400-49.2004.5.02.0221, Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 29/09/2010, 2ª Turma, Data de Publicação: 08/10/2010).

RECURSO DE REVISTA. RESCISÃO INDIRETA. IRREGULARIDADE DE DEPÓSITOS DO FGTS. A falta de recolhimento de depósitos de FGTS constitui motivo para a rescisão indireta do contrato de trabalho, por força do que dispõe o art. 483, -d-, da CLT. Recurso de revista conhecido e provido.' (RR - 42500-02.2004.5.15.0066 , Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 02/02/2011, 6ª Turma, Data de Publicação: 18/02/2011).

De acordo com o §1º do artigo 18³¹ da Lei nº 8.036/90, em caso de despedida do empregado sem justa causa, este fará *jus* a multa de 40% do FGTS. Veja-se que o contrato de trabalho do jogador de futebol é por tempo determinado,

³¹ Art. 18. Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, por parte do empregador, ficará este obrigado a depositar na conta vinculada do trabalhador no FGTS os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais.

§ 1º – Na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, depositará este, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros.

assim, terminado o contrato no prazo estipulado não há que se falar na indenização de 40%. Todavia, “se o contrato de trabalho do atleta é rescindido antes do término do pacto, o trabalhador fará jus a indenização de 40% [...] Ocorrendo culpa recíproca ou força maior, reconhecida pela Justiça do Trabalho, o percentual será de 20%” (MARTINS, 2011, p. 124).

Por fim, de suma relevância tratar dos institutos da cessão e transferência do atleta profissional. Primeiramente, necessário se faz compreender a distinção entre tais conceitos, matéria essa bem definida por Martins (2011):

Cessão vem do latim *cessio*, de *cedere* (ceder, transpassar). O titular de direitos os cede a outra pessoa. O mais correto é se falar em cessão de direitos.

Transferência vem do latim *transferens*, de *transfere* (transferir, transporte, levar de um lugar para outro). É a translação, passagem, mudança, permuta. Na transferência, as pessoas ou coisas mudam de um lugar para outro (MARTINS, 2011, p. 41).

Ao atleta profissional, aplica-se o disposto no artigo 38³² da Lei n° 9.615/98. Veja-se que é requisito essencial a concordância do atleta, que deve ser escrita a fim de evitar fraude. “Tanto a cessão eventual como a temporária ou definitiva irá depender da concordância por escrito do atleta” (MARTINS, 2011, p. 41).

Saliente-se que o atleta profissional pode ser cedido ou transferido a entidade de prática desportiva nacional ou internacional. No primeiro caso, observado atraso no pagamento do salário do atleta por parte da cessionária, no todo ou em parte, por tempo superior a “dois meses, implicará a rescisão do contrato de empréstimo e a incidência da cláusula compensatória desportiva nele prevista, a ser paga ao atleta pela entidade de prática desportiva cessionária” (MARTINS, 2011, p. 42). Saliente-se ainda, que ocorrendo a rescisão contratual supramencionada, caberá ao jogador profissional retornar a entidade cedente para cumprir o restante do contrato desportivo firmado (MARTINS, 2011).

Ainda no tocante a cessão ou transferência em âmbito nacional, o §1° do art. 57³³ Lei n° 9.615/98 dispõe que além dos documentos necessários relativos à

³² Art. 38. Qualquer cessão ou transferência de atleta profissional ou não-profissional depende de sua formal e expressa anuência.

³³ Art. 57. Constituirão recursos para a assistência social e educacional aos atletas profissionais, aos ex-atletas e aos atletas em formação os recolhidos:
[...]

cessão ou transferência do atleta, deve a entidade responsável pelo registro exigir “o comprovante do recolhimento dos valores destinados a assistência social e educacional aos atletas profissionais, aos ex-atletas e aos atletas em formação” (MARTINS, 2011, p. 45). Veja-se que a inexistência deste, implicará na não efetivação da transação entre as entidades desportivas.

Interessante ressaltar que, quando da transferência de um atleta é assegurada a distribuição de valores entre as entidades de prática desportiva que colaboraram com sua formação.

Sempre que ocorrer transferência nacional, definitiva ou temporária, de atleta profissional, até 5% do valor pago pela nova entidade de prática desportiva serão obrigatoriamente distribuídos entre as entidades de práticas desportivas que contribuíram para a formação do atleta, na proporção de:

I – 1% (um por cento) para cada ano de formação do atleta, dos 14 (quatorze) aos 17 (dezesete) anos de idade, inclusive; e

II – 0,5% (meio por cento) para cada ano de formação, dos 18 (dezoito) aos 19 (dezenove) anos de idade, inclusive (art. 29-A da Lei nº 9.615/98).

[...]

Como exceção a regra estabelecida no parágrafo anterior, caso o atleta se desvincule da entidade de prática desportiva de forma unilateral, mediante pagamento da cláusula indenizatória desportiva prevista no inciso I do art. 28 desta Lei, caberá a entidade de prática desportiva que recebeu a cláusula indenizatória desportiva distribuir 5% (cinco por cento) de tal montante as entidades de prática desportiva responsáveis pela formação do atleta (§2º do art. 29-A da Lei nº 9.615/98).

O percentual devido as entidades de prática desportiva formadoras do atleta deverá ser calculado sempre de acordo com certidão a ser fornecida pela entidade nacional de administração do desporto, e os valores distribuídos proporcionalmente em até 30 (trinta) dias da efetiva transferência, cabendo-lhe exigir o cumprimento do que dispõe este parágrafo (§3º do art. 29-A Lei nº 9.615/98) (MARTINS, 2011, p. 45).

Quanto à cessão ou transferência dos jogadores de futebol em âmbito internacional cumpre salientar que devem ser “observadas as instruções expedidas pela entidade nacional de título (art. 40 da Lei nº 9.615/98). No caso do atleta de futebol, as instruções são expedidas pela CBF [Resolução nº 4 da CBF – 30 de junho de 2004³⁴]” (MARTINS, 2011, p. 43).

§ 1º A entidade responsável pelo registro de transferências de atleta profissional de entidade de prática desportiva para outra deverá exigir, sob pena de sua não efetivação, além dos documentos necessários, o comprovante do recolhimento dos valores fixados neste artigo.

³⁴ “1. Fixar o primeiro período para transferências internacionais de 2 de janeiro a 20 de fevereiro, e o segundo período de 1º a 31 de julho de cada ano;

2. Estabelecer que as transferências solicitadas no segundo período serão objeto de verificação a respeito das razões que possam justificar o pedido, consoante exige a alínea b, do §1º, do art. 2º do Regulamento de Aplicação do Regulamento FIFA sobre o Estatuto e a Transferência de Jogadores.”

O §1º do art. 40 da Lei nº 9.615/98 estabelece o seguinte: “§ 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*”.

Assim, compreendendo os direitos trabalhistas dos jogadores profissionais em futebol, passar-se-á a discutir a seguir sobre a aplicabilidade desses direitos aos jogadores em formação, ou seja, aos jogadores de futebol menores de idade.

4. A APLICABILIDADE DOS DIREITOS DESPORTIVOS AO ATLETA DE FUTEBOL MENOR DE IDADE

O Brasil, conhecido como o país do futebol, é o berço dos grandes craques do esporte como Garrincha, Pelé, Ronaldo Fenômeno, Kaká, Ronaldinho Gaúcho, Robinho, Neymar e tantos outros.

Essas figuras, sem dúvida alguma, inspiram os infantes que veem no futebol uma forma “fácil” de realizar um sonho, alcançar realização profissional e riqueza. Diante disso, muitas vezes impulsionados pelos pais, os atletas-mirins, que sonham com a profissionalização, começam cedo, submetendo-se a todos os tipos de riscos, treinamentos intensos e jornadas exaustivas que podem comprometer sua condição peculiar de pessoa em desenvolvimento.

Jovens atletas e suas famílias sonham diariamente em alcançar o suposto paraíso que a carreira futebolística traz. Dessa forma, eles interpretam que é preferível se abster da defesa de uma proteção maior para o jovem atleta e continuar sonhando que um dia possam se tornar futuros “robinhos”. O problema apresenta-se quando o tão sonhado paraíso da carreira de futebol não vira realidade e, a partir disso, aquele adolescente que menosprezou seus estudos para a dedicação no desporto encontra dificuldades para seguir a sua vida. Dessa forma, o adolescente encontra-se limitado pela falta de educação e apoio psicológico para seguir o seu caminho, enveredando-se, por vezes, em caminhos muito diversos daqueles sonhados, isto é, o futuro brilhante na carreira de futebol [...] (CARVALHO, 2010, p. 03).

Sabe-se que um atleta profissional para atingir tal *status* necessita de muito treino e preparação. Destarte, são frequentes as notícias de crianças e adolescentes adentrando nesse meio ambiente de trabalho precoce, dedicando-se aos treinos e competições desportivas tão intensamente que chegam a comprometer seu desenvolvimento físico, psíquico e social.

A fim de verificar a aplicabilidade dos direitos desportivos trabalhistas ao jogador de futebol menor de idade, necessário se faz conhecer o que a legislação dispõe acerca do trabalho infantil.

4.1. O TRABALHO INFANTIL NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Noticia-se que, desde os primórdios da civilização, a mão de obra infantil já era constantemente utilizada sem qualquer distinção do trabalho adulto, fosse junto ao seio familiar, fosse em atividades distribuídas entre as tribos (SANTOS, 2007).

O Procurador Regional do Trabalho, Dr. Xisto Tiago de Medeiros Neto explica brilhantemente a definição do termo trabalho infantil em sua obra Trabalho Infantil: Atuação do Ministério Público, veja-se:

O termo *trabalho infantil*, em sua acepção atual, compreende a realização, por crianças e adolescentes com idade inferior a 16 anos, tanto de atividades que visem a obtenção de ganho para prover o sustento próprio e/ou da família, como também o labor que não tenha natureza remunerada (MEDEIROS NETO, 2011, p. 35).

Sabe-se que uma das primeiras evidências que se tem a respeito de leis relacionadas ao trabalho infantil data da era babilônica, quando o Código de Hamurabi passou a dispor que “se o membro de uma cooperação operária tomasse para criar um menino e lhe ensinasse o seu ofício, aquele não poderia mais ser reclamado” (SANTOS, 2007, p. 11).

Porém, foi somente com a estruturação da Organização das Nações Unidas – ONU e com a consequente formulação da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) determinando a proteção a toda pessoa, sem qualquer tipo de distinção, seja de raça, cor, sexo, idioma, crença, opinião política ou de outra índole, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição, é que a sociedade internacional passou a adotar uma postura mais protetiva, valorizando a dignidade da pessoa humana, o que, posteriormente se estendeu aos direitos das crianças e dos adolescentes.

A preocupação com relação a todos os temas relativos à criança começou a ganhar contornos mais firmes no cenário internacional, culminando na elaboração da Convenção sobre os Direitos da Criança em 1989, “que consagrou a doutrina da proteção integral e de prioridade absoluta aos direitos da infância” (SILVEIRA *et al*, 2000, p. 03).

Tal Convenção se tornou o “primeiro instrumento jurídico internacional a discorrer sobre os principais aspectos relativos à vida das crianças” (SANTOS, 2007, p. 23). Já em seu preâmbulo, tratava dos princípios básicos relativos à dignidade da

pessoa humana e ressaltava a condição peculiar de vulnerabilidade da criança, que necessita de medidas especiais de proteção a fim de garantir a plenitude de seu desenvolvimento.

O preâmbulo da Convenção sobre os Direitos da Criança lembra os princípios básicos, tais como a liberdade, a justiça e a paz, os quais reconhecem que toda criatura humana é possuidora de dignidade e de direitos humanos iguais e inalienáveis. De modo que os povos das Nações Unidas, consoante a tal entendimento, decidiram priorizar o progresso social, o que implica elevação do nível de vida dos mesmos [...] Reafirma o fato de que as crianças, tendo em vista a sua vulnerabilidade, necessitam de cuidados e proteção especiais; e enfatiza a importância da família, para que a criança desenvolva sua personalidade, num ambiente de felicidade, amor e compreensão (VERONESE, 1999, p. 96-97).

Em seu artigo 32, estão previstas as seguintes obrigações aos Estados

Partes:

Artigo 32

1. Os Estados Partes reconhecem o direito da criança de estar protegida contra a exploração econômica e contra o desempenho de qualquer trabalho que possa ser perigoso ou interferir em sua educação, ou que seja nocivo para sua saúde ou para seu desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral ou social.

2. Os Estados Partes adotarão medidas legislativas, administrativas, sociais e educacionais com vistas a assegurar a aplicação do presente Artigo. Com tal propósito, e levando em consideração as disposições pertinentes de outros instrumentos internacionais, os Estados Partes deverão, em particular:

- a) estabelecer uma idade ou idades mínimas para a admissão em empregos;
- b) estabelecer regulamentação apropriada relativa a horários e condições de emprego;
- c) estabelecer penalidades ou outras sanções apropriadas a fim de assegurar o cumprimento efetivo do presente artigo³⁵.

Em âmbito nacional, há que se observar que a matéria relativa à proteção da criança e do adolescente alcançou força constitucional quando da promulgação da Constituição de 1934. Naquela Carta Constitucional, proibia-se “o trabalho a menores de 14 anos, além de vedar o trabalho noturno a menores de 16 anos e o labor em indústrias insalubres a menores de 18 anos” (SANTOS, 2007, p. 28).

Atente-se que “a regulamentação do trabalho infantil ocorreu com a publicação do Código de Menores em 1927, que entrou em vigor em 1929” (SANTOS, 2007, p. 27). A intenção primeira de tal instituto era a higienização da sociedade, ou seja, limpar das vistas da elite brasileira toda e qualquer forma de

³⁵ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D99710.htm>.

delinquência e pobreza caracterizada pela marginalização das crianças e adolescentes (ARANTES, *apud* BOMBARDA, 2010).

[...] era específico a uma parcela da sociedade, para os pobres, o que segundo Araújo (2008) devido a situação pós abolição que o país estava passando, nada mais correto. O Código foi pioneiro em alguns assuntos, como e principalmente o que nos é mais relevante nesse artigo, o tratamento diferenciado de menores infratores, proibindo o seu internamento em prisão comum, bem como a divisão etária dos menores autores de infrações penais. Nesse código [está evidenciado] o interesse do Estado em tirar das vistas da sociedade. Esse Código vigorou no país durante 52 anos, passou por algumas alterações, porém sem ser modificado em seu caráter higienista e repressor (BOMBARDA, 2010, p. 03).

Foi somente em 1979, que tal regulamento foi substituído pela Lei nº 6.697/79, que instituiu um novo Código de Menores. Tal dispositivo versava sobre “pressupostos e características que [colocavam] a criança e o jovem pobres e despossuídos como elementos de ameaça a ordem vigente”, ou seja, crianças e jovens carentes, abandonados, ociosos, perambulantes, infratores, deficientes ou doentes eram considerados como menores em situação irregular, sendo “passíveis, em um momento ou outro, de serem enviados às instituições de recolhimento” (MORAIS, 2009, p. 01).

Em 1988 entrou em vigor a Carta Magna Brasileira, que “consagrou a proteção à infância como um direito social (art. 6º, *caput*), assegurou uma série de garantias trabalhistas à criança e ao adolescente e concedeu-lhes os mesmos direitos do trabalhador adulto” (SANTOS, 2007, p. 28).

Nesse sentido, vale ressaltar a regra-vetor expressa no artigo 227³⁶ da Constituição Federal, no sentido de assegurar à criança e ao adolescente absoluta

³⁶ Art. 227. *É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.*

§ 1º *O Estado promoverá programas de assistência integral à saúde da criança, do adolescente e do jovem, admitida a participação de entidades não governamentais, mediante políticas específicas e obedecendo aos seguintes preceitos:*

I – aplicação de percentual dos recursos públicos destinados à saúde na assistência materno-infantil;
II – criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação.

§ 2º – *A lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência;*

prioridade de tratamento quanto ao direito à vida, saúde, alimentação, educação, bem-estar, assegurando-lhes proteção integral contra qualquer forma de negligência, discriminação, exploração ou crueldade.

Com a Emenda Constitucional nº 20/1998 a redação do artigo 7º, inciso XXXIII da Constituição Federal foi modificada passando a estabelecer “a proibição de qualquer trabalho, a pessoas com idade inferior a 16 (dezesesseis) anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 (quatorze) anos; e trabalho noturno, perigoso ou insalubre a pessoas com idade inferior a 18 (dezoito) anos” (MEDEIROS NETO, 2011, p. 39).

Ressalte-se que após a promulgação da Constituição Federal e com a aprovação da Convenção sobre os Direitos da Criança em 1990 pelo Governo Brasileiro, necessário foi adaptar aquele antigo Código de Menores à nova situação do país, agora com o viés democrático consolidado.

Então, revogando a Lei nº 6.697/79, foi promulgado o Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA por meio da Lei nº 8.069/90. Ao elaborar o ECA, o legislativo tomou por base o preceito constitucional previsto no artigo 227 da CF/88 anteriormente citado, passando a dispor “sobre a proteção integral da criança e do adolescente (Art. 1º, ECA), tendo como objetivo principal definir seus direitos e

§ 3º – O direito a proteção especial abrangerá os seguintes aspectos:

I – idade mínima de quatorze anos para admissão ao trabalho, observado o disposto no art. 7º, XXXIII;

II – garantia de direitos previdenciários e trabalhistas;

III – garantia de acesso do trabalhador adolescente e jovem à escola;

IV – garantia de pleno e formal conhecimento da atribuição de ato infracional, igualdade na relação processual e defesa técnica por profissional habilitado, segundo dispuser a legislação tutelar específica;

V – obediência aos princípios de brevidade, excepcionalidade e respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento, quando da aplicação de qualquer medida privativa da liberdade;

VI – estímulo do Poder Público, através de assistência jurídica, incentivos fiscais e subsídios, nos termos da lei, ao acolhimento, sob a forma de guarda, de criança ou adolescente órfão ou abandonado;

VII – programas de prevenção e atendimento especializado à criança, ao adolescente e ao jovem dependente de entorpecentes e drogas afins.

§ 4º – A lei punirá severamente o abuso, a violência e a exploração sexual da criança e do adolescente.

§ 5º – A adoção será assistida pelo Poder Público, na forma da lei, que estabelecerá casos e condições de sua efetivação por parte de estrangeiros.

§ 6º – Os filhos, havidos ou não da relação do casamento, ou por adoção, terão os mesmos direitos e qualificações, proibidas quaisquer designações discriminatórias relativas à filiação.

§ 7º – No atendimento dos direitos da criança e do adolescente levar-se-á em consideração o disposto no art. 204.

§ 8º A lei estabelecerá:

I – o estatuto da juventude, destinado a regular os direitos dos jovens;

II – o plano nacional de juventude, de duração decenal, visando à articulação das várias esferas do poder público para a execução de políticas públicas.

deveres, bem como legalizar a situação dessa parcela da sociedade” (BOMBARDA, 2010, p. 06).

Assim, ao contrário do antigo Código de Menores de 1979, “revogado expressamente pelo art. 267 do Estatuto da Criança e do Adolescente, este diploma legal não se restringe ao menor em situação irregular, mas tem por objetivo a proteção integral à criança e ao adolescente” (ELIAS, 2010, p. 11).

Roberto João Elias (2010, p.12) explica que “a proteção integral há de ser entendida como aquela que abranja todas as necessidades de um ser humano para o pleno desenvolvimento de sua personalidade. Assim sendo, às crianças e aos adolescentes devem ser prestadas a assistência material, moral e jurídica”.

Interessante ressaltar ainda, que o artigo 15³⁷ do ECA dispõe sobre os direitos da criança e do adolescente, conferindo-lhes a qualidade de sujeitos de direito civis, humanos e sociais que devem ser assegurados pelas leis e pelas normas constitucionais. Dessa forma, “com o Estatuto, o menor torna-se sujeito de muitos direitos que não lhe eram conferidos por nosso ordenamento jurídico” (ELIAS, 2010, p.12).

Assim, a Constituição Federal e o Estatuto da Criança e do Adolescente formam um aparato legal, cujo fim é a proteção da infância e da adolescência. Todavia, há ainda que se falar da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que em sua versão original – de 1943 – “definia a idade mínima para o trabalho em 14 anos” (SILVEIRA *et al*, 2000, p. 12). Após a Emenda Constitucional nº 20 de 1998, “todas as disposições da CLT a este respeito são automaticamente modificadas. A CLT inclui também todo um arcabouço legal de decretos, portarias e resoluções para tratar dos mais variados aspectos que a proteção ao trabalho infantil enseja” (SILVEIRA *et al*, 2000, p. 12).

Desta feita, vale ressaltar que o Capítulo IV – Da Proteção do Trabalho do Menor, do Título III da CLT – Das Normas Especiais de Tutela do Trabalho, é totalmente dedicado a proteção do trabalho das crianças e adolescentes.

A Consolidação das Leis do Trabalho dedica todo o Capítulo IV do Título III (Das normas especiais de tutela do trabalho) à proteção do trabalho do menor; inicia-se no seu artigo 402 e dilata-se até o artigo 441.

³⁷ Art. 15 – A criança e o adolescente têm direito à liberdade, ao respeito e à dignidade como pessoas humanas, em processo de desenvolvimento e como sujeitos de direitos civis, humanos e sociais garantidos na Constituição e nas leis.

Entre as várias disposições, destacam-se as seguintes garantias: proibição do trabalho de menores, considerados estes as pessoas com idade entre 14 e 18 anos, em horário noturno (das 22h às 5h), em atividades ou locais insalubres (cf. art. 189 da CLT), em locais ou atividades perigosas (cf. art. 193 da CLT), em locais ou serviços prejudiciais à sua moralidade (art. 405, inciso II), em serviços prejudiciais à sua saúde e ao seu desenvolvimento físico (art. 407), limitação da prorrogação da jornada de trabalho a hipóteses excepcionais, exigência ao empregador de propiciar ao menor jornada compatível com o acesso à educação (art. 427), regulamentação do contrato de aprendizagem (arts. 428 a 433), com as alterações incrementadas pela Lei n. 10.097, de 19.12.2000.

Além das normas específicas ao trabalho da criança e do adolescente, aplicam-se os demais preceitos referentes à legislação trabalhista [...] (SANTOS, 2007, p. 29).

Cumpra-se destacar ainda, que o arcabouço legal brasileiro, cujas medidas protetivas visam assegurar os direitos das crianças e adolescentes, está em consonância com os padrões internacionais.

Veja-se que a Organização Internacional do Trabalho – OIT define normas que regulamentam a utilização da força de trabalho por meio de resoluções, convenções ou recomendações que podem ou não ser ratificadas pelos Estados membros (MEDEIROS NETO, 2011).

Com relação ao trabalho infantil, importante frisar a elaboração das Convenções 138 e 182 pela OIT, das quais o Brasil é signatário.

A Convenção n° 138 de 1973, “definiu a imposição de idade mínima, a partir dos 14 anos ou mais, para o trabalho com base em fatores como a escolaridade obrigatória e a proteção à saúde e à segurança da criança” (MEDEIROS NETO, 2011, p. 48). Tal Convenção somente foi adotada em âmbito nacional no ano de 2002, ou seja, 29 anos após sua elaboração (SALGADO, 2010).

Já a Convenção n° 182, que veio como uma complementação da Convenção n° 138, passou a estabelecer “a adoção de medidas imediatas e eficazes visando à proibição e a eliminação das piores formas de trabalho infantil, com caráter de urgência” (SILVEIRA *et al*, 2000, p. 13).

Tal expressão, as piores formas de trabalho infantil, foi definida no artigo 3° da Convenção 182:

- (a) todas as formas de escravidão ou práticas análogas à escravidão, como a venda e o tráfico de crianças, sujeição por dívida e servidão, trabalho forçado ou compulsório, inclusive recrutamento forçado ou compulsório de crianças para serem utilizadas em conflitos armados;
- (b) utilização, procura e oferta de criança para fins de prostituição, de produção de material pornográfico ou espetáculos pornográficos;

- (c) utilização, procura ou oferta de crianças para atividades ilícitas, particularmente para a produção e tráfico de drogas conforme definidos nos tratados internacionais pertinentes;
- (d) trabalhos que, por sua natureza ou pelas circunstâncias em que são executados, são susceptíveis de prejudicar a saúde, a segurança e a moral da criança (MEDEIROS NETO, 2011, p. 49).

Diante de tais definições, em 12 de junho de 2008, o Poder Executivo Brasileiro editou o Decreto nº 6.481/08³⁸, “que aprovou [...] a Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil”.

Saliente-se que apesar da existência de todo esse aparato legal, cuja finalidade é assegurar os direitos das crianças e adolescentes, coibindo a exploração da mão de obra infanto-juvenil, ainda são frequentes as notícias relatando tal prática abusiva. Nesse sentido, necessário se faz compreender de que forma a legislação proíbe a utilização da força de trabalho de crianças e adolescentes e, caso existam, quais são as exceções para tanto.

4.1.1. A Proibição ao Trabalho Infantil e suas Exceções

Em um primeiro momento, urge ressaltar que o Estatuto da Criança e do Adolescente traz a definição de criança e adolescente em seu artigo 2º: “*Considera-se criança, para os efeitos desta Lei, a pessoa até doze anos de idade incompletos, e adolescente aquela entre doze e dezoito anos de idade. Parágrafo único. Nos casos expressos em lei, aplica-se excepcionalmente este Estatuto às pessoas entre dezoito e vinte e um anos de idade*”.

Compreendida a abrangência do termo crianças e adolescentes mencionado na lei, passar-se-á a discorrer sobre a proibição do trabalho infantil.

De acordo com Constituição Federal Brasileira, o trabalho infantil é proibido por lei e, as formas mais nocivas ou cruéis de trabalho constituem crime. Como visto anteriormente, o artigo 7º, inciso XXXIII da Carta Magna Brasileira dispõe que o trabalho noturno, perigoso ou insalubre é proibido ao menor de 18 anos de idade e qualquer outra forma de trabalho é proibida aos menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos.

Há, assim, constitucionalmente, duas situações de proteção à criança e ao adolescente, em face do trabalho: em primeiro, a regra geral do direito ao

³⁸ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm>.

não-trabalho da pessoa com idade inferior a 16 anos; em segundo, o direito ao trabalho protegido, a partir dos 16 até os 18 anos, e, excepcionalmente, a contar dos 14 anos, na condição de aprendiz (MEDEIROS NETO, 2011, p. 34).

Veja-se que tal proibição é uma forma de assegurar o desenvolvimento da criança e do adolescente em todos os aspectos, seja com relação ao seu desenvolvimento físico, social ou emocional. Tal é a posição de Xisto Tiago de Medeiros Neto (2011, p. 40-41):

[...] é incontestável que o labor precoce de crianças e adolescentes interfere diretamente em todas as dimensões do seu desenvolvimento, a saber:

- afeta o **desenvolvimento físico**, uma vez que os expõe a riscos de lesões, deformidades físicas e doenças, muitas vezes superiores às possibilidades de defesa de seus corpos;
- compromete o **desenvolvimento emocional**, na medida em que as crianças submetidas ao trabalho precoce podem apresentar, ao longo de suas vidas, dificuldades para estabelecer vínculos afetivos em razão das condições de exploração a que estiveram expostas e dos maus-tratos que receberam de patrões e empregadores; e
- prejudica o **desenvolvimento social**, pois as crianças e adolescentes, antes mesmo de atingir a idade adulta, se veem obrigados a realizar trabalhos que requerem maturidade, comportamento e convivência com o mundo adulto, sendo afastados do convívio social com pessoas de sua idade.

Todavia, apesar da proibição e da restrita permissão dada ao adolescente no que se refere ao trabalho, é notável o exercício de uma série de trabalhos ainda realizados por crianças: trabalhos artísticos como modelos e atores mirins de televisão e até mesmo jogadores de futebol menores de idade.

A proibição constitucional, porém, não é absoluta, comportando três exceções à regra geral do limite mínimo de 16 anos para o trabalho, que são avistadas no próprio sistema jurídico, relativamente às seguintes atividades específicas: a) as pertinentes ao contrato de aprendizagem, conforme já anotado, a partir dos 14 anos, situação que se estende até a idade dos 18 anos, marco da aquisição da capacidade trabalhista plena; **b) as de natureza desportiva, na hipótese de atleta não profissional em formação, a partir dos 14 anos, com previsão de recebimento de auxílio financeiro da entidade de prática desportiva formadora, sob a forma de bolsa aprendizagem, conforme previsto no artigo 29, § 4º, da Lei nº 9.615/1998 (Lei Pelé);** e c) as de natureza artística (p. ex: no circo; na publicidade; na televisão e no teatro), condicionadas a expedição de alvará judicial, e desde que atendidos os pressupostos a seguir: I) a manifestação artística não possa ser, comprovadamente, desempenhada por maior de 16 anos; II) existir prévia e expressa autorização dos representantes legais; III) a manifestação artística **ou esportiva** não for prejudicial ao desenvolvimento biopsicossocial da criança e do adolescente, devidamente comprovada essa condição por laudo médico-psicológico; IV) demonstrar-se a apresentação de matrícula, frequência e bom aproveitamento escolares; V) inexistir coincidência entre horário escolar e a

atividade de trabalho, resguardados os direitos de repouso, lazer e alimentação; VI) garantir-se efetiva e permanente assistência médica e psicológica; VII) assegurar-se a proibição de labor em locais e serviços perigosos, noturnos, insalubres, penosos e prejudiciais à moralidade; VIII) observar-se jornada, carga horária, intervalos de descanso, alimentação e meio ambiente compatíveis com a condição da criança e do adolescente, conforme fixado pela autoridade judicial; IX) houver o acompanhamento do responsável legal durante a realização da atividade; e X) garantir-se o depósito, em caderneta de poupança em nome da criança ou do adolescente, de percentual mínimo incidente sobre a remuneração devida (MEDEIROS NETO, 2011, p. 41-42, sem grifos no original).

Assim, inexistindo proibição constitucional absoluta quanto ao trabalho infantil, deve-se assegurar a estes indivíduos a proteção necessária devido a sua condição peculiar de pessoas em desenvolvimento.

Entretanto, por vezes, pode-se perceber que as crianças e adolescentes não realizam um trabalho propriamente dito, mas apenas algum tipo de atividade. De todo modo, faz-se necessária a distinção destes termos.

Luciano Martinez (2010, p. 95) explica que “a atividade é entendida como um gênero que comporta duas espécies: o trabalho e a atividade em sentido estrito. O que distingue as referidas espécies substancialmente é a meta”.

Assim, entende-se que o trabalho possui como objetivo finalístico “o sustento próprio ou o da família do trabalhador, sendo, por isso, sempre remunerado. Em contrapartida, a meta da atividade em sentido estrito seria o aperfeiçoamento individual ou a prestação de serviços meramente solidários” (SAMPAIO, 2011, p. 101). Ressalte-se que, pode a atividade em sentido estrito ser remunerada desde que não seja este o objeto principal da mesma.

A doutrina não é unânime acerca da prestação de atividades por menores e, a Lei tampouco determinou “limites mínimos de idade para o exercício de atividade em sentido estrito” (SAMPAIO, 2011, p. 108). Assim, necessário se faz ter em mente esses dois conceitos (trabalho e atividade em sentido estrito) para que a prestação de atividade pelo infante não seja desvirtuada passando a conter contornos de natureza trabalhista.

Homero Batista Mateus da Silva, por exemplo, reconhece a possibilidade de prestação de atividade abaixo dos 14 (quatorze) anos, **ressaltando a necessidade de evitar o seu desvirtuamento e aproximação da prática trabalhista**, como poderia se verificar no excesso de treinos, imposição de horários e elevação dos níveis de ansiedade da criança (SAMPAIO, 2011, p. 101, sem grifos no original).

No tocante ao jogador de futebol menor de idade, necessário adotar uma postura ainda mais atenta, uma vez que as crianças que sonham com uma carreira promissora no esporte, ingressam cedo em escolinhas de futebol, por vezes em locais distantes que acabam por afastar os menores do convívio familiar. Além disso, essas crianças dedicam o tempo quase que integralmente para os treinos, entrando em um ambiente precoce de competitividade, sem dispor da formação física e intelectual necessárias para enfrentar tais situações.

Crianças brasileiras veem no jogador de futebol um ídolo e almejam essa carreira curta, que busca a fama e o dinheiro. Milhares de meninos brasileiros **entram nas escolas de futebol e começam treinar, muitos em tempo quase integral, como internos de um clube de futebol. Logo cedo entendem que a competição é violenta e a dedicação deve ser sobre-humana.** Os clubes mais famosos e endinheirados investem nesses meninos para descobrir talentos, para seus grupos principais ou mesmo para usar como moeda de troca fazer dinheiro para os clubes (SALGADO, 2010, p. 04, sem grifos no original).

Desta vênua, a fim de melhor compreender os direitos desses menores, passar-se-á a avaliar os direitos desportivos trabalhistas dos jogadores de futebol menores de idade, a luz da Lei Pelé e suas alterações.

4.2. A APLICAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS AO JOGADOR MENOR DE IDADE

Com relação ao trabalho do menor, o artigo 7º, XXXIII da Carta Constitucional proíbe a realização de qualquer trabalho por menores de 16 (dezesseis) anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 (quatorze) anos de idade. Nesse sentido, pode-se compreender que o termo “qualquer” não se limita apenas a atividade de subordinação.

A adequada interpretação desse preceito constitucional conduz ao entendimento de que a **proibição a qualquer trabalho a menores de dezesseis anos**, de acordo com a própria expressão gramatical, **estende-se a todo tipo de atividade laboral**, como medida protetiva de sua integridade física, psíquica e social, **não se restringindo apenas ao trabalho tipicamente subordinado**, uma vez que a proteção almejada pela norma é ampla, a compreender todos os aspectos da vida da criança e do adolescente (pessoal, familiar, educacional e social) (MEDEIROS NETO, 2011, p. 40, sem grifos no original).

Outrossim, merece atenção o termo trabalho proibido, utilizado pelo constituinte. Cumpre destacar que dentro do Direito do Trabalho existem duas figuras distintas que não devem ser confundidas: o trabalho proibido e o trabalho ilícito.

O primeiro é o trabalho vedado pela lei, porém sua execução não constitui crime, “em outras palavras, o trabalho em si é lícito, mas na circunstância específica é vedado pela lei, a fim de proteger o trabalhador ou ainda o interesse público” (RESENDE, 2010, p. 01).

Trabalho proibido é o tipo de trabalho irregular em que o objeto é lícito, mas o agente não é capaz, havendo uma vedação legal em virtude das condições ou circunstâncias do prestador de serviços. Sua execução pode gerar efeitos por simples justiça ao trabalhador que presta o trabalho em condições expressamente vedadas em lei, sendo o objeto de proteção do legislador (FERREIRA, 2010, p. 73).

Já o trabalho ilícito se refere ao trabalho cujo próprio objeto é ilícito, ou seja, a prestação de serviço pelo trabalhador envolve atividades ilícitas, como é o caso do tráfico de drogas, contrabando, jogo do bicho, etc.

Contrato de trabalho ilícito é aquele que não atende aos requisitos do art. 104, CC/02 e que envolve um tipo penal legal, sendo contrário a um dos requisitos dos contratos em Direito Civil, uma vez que possui como objeto uma **atividade ilícita** e, como consequência, não há o reconhecimento do vínculo empregatício³⁹ (FERREIRA, 2010, p. 60, sem grifos no original).

Compreendida a diferença entre estes dois conceitos, visualiza-se que a Lei Pelé (Lei nº 9.615/98), em consonância com a legislação pátria quanto a proibição do trabalho do menor, definiu em seu artigo 29, §4º que atleta em formação é aquele com idade superior a 14 (quatorze) anos e inferior a 20 (vinte) anos de idade.

Verifica-se então, que a legislação acabou por impor um limite mínimo de idade para a prática do esporte, o que é plenamente justificável, uma vez que o indivíduo em formação está em fase final de desenvolvimento físico, sendo necessário “resguardar [...] o crescimento da pessoa para que possa praticar adequadamente o futebol” (MARTINS, 2011, p. 27).

³⁹ Art. 104. A validade do negócio jurídico requer:

I – agente capaz;

II – objeto lícito, possível, determinado ou determinável;

III – forma prescrita ou não defesa em lei.

Cumpra ressaltar aqui, que quando da elaboração do Projeto de Lei que pretendia reformar a Lei Pelé, almejava-se incluir o artigo 29-C com a seguinte redação: “o atleta em formação é aquele com idade entre 12 e 21 anos.” Todavia tal artigo não previa remuneração ao atleta menor de 14 anos, concedendo a ele “apenas ensinamentos necessários [a sua] formação. Dessa forma, passaria o atleta a receber remuneração na forma de auxílio financeiro, apenas a partir dos 14 anos” (AZEVEDO, 2011, p. 44).

Analisando o ordenamento jurídico, faz todo sentido a opção do legislador em não incluir tal dispositivo na Lei Pelé, uma vez que é preceito constitucional a proibição à prática de qualquer trabalho ao menor de 14 anos (este como aprendiz). A atividade esportiva, marcada pela hipercompetitividade e pela seletividade poderia comprometer o desenvolvimento do menor.

Todavia, não se pode “olvidar que, na verdade, a vida do atleta se inicia antes mesmo dos 12 anos de idade na categoria conhecida como fraldinha” (REIS *apud* AZEVEDO, 2011, p. 44-45). Pode-se observar que “os atletas mirins mostram suas aptidões muito antes de o direito permitir a sua efetiva proteção, o que pode dar margem a exploração dessas crianças, eis que aos clubes interessa serem os precursores na descoberta de um talento” (MIGUEL, 2010, p. 111).

Assim, cumpre destacar que a problemática relativa à questão das crianças e adolescentes que ingressam precocemente no cenário competitivo dos torneios desportivos foi, sem dúvida alguma, um dos motivos que “ensejou a mudança” na Lei na Pelé (AZEVEDO, 2011, p. 38), até mesmo porque anteriormente às alterações trazidas pela Lei nº 12.395/11, a Lei que rege o desporto no Brasil (Lei nº 9.615/98) pouco dispunha acerca de medidas protetivas ao jovem jogador de futebol.

Interessante ressaltar que o artigo 29 da Lei supramencionada, “deixa clara a intenção de não profissionalizar menores de 16 anos, ou seja, o contrato de trabalho profissional só poderá ser realizado a partir dos dezesseis anos de idade. O art. 44⁴⁰ da mesma lei ratifica essa intenção” (AZEVEDO, 2011, p. 38).

Importa ressaltar que o sonho de se tornar um grande craque, reconhecido nacional e internacionalmente, não se dá a partir dos dezesseis anos, momento em

⁴⁰ Art. 44. É vedada a prática do profissionalismo, em qualquer modalidade, quando se tratar de:
[...]
III – menores até a idade de dezesseis anos completos.

que, de acordo com a lei, é possível a realização do primeiro contrato de trabalho. Esse desejo vem de tenra idade, muitas vezes motivado pelo próprio talento nato do infante e incentivado pelos pais, parentes e amigos.

Assim, com o fim de dar uma oportunidade aos atletas chamados não profissionais, entenda-se aqueles com idade entre quatorze e vinte anos de idade, o §4º do art. 29 passou a dispor: “§4º O atleta não profissional em formação, maior de quatorze e menor de vinte anos de idade, poderá receber auxílio financeiro da entidade de prática desportiva formadora, sob a forma de bolsa de aprendizagem livremente pactuada mediante contrato formal, sem que seja gerado vínculo empregatício entre as partes”.

Verifica-se então a existência de um contrato de aprendizagem desportivo. Ressalte-se que a aprendizagem em âmbito desportivo, diferencia-se daquela prevista na Lei nº 10.097/00, que trata da aprendizagem profissional, até mesmo porque no contrato de aprendizagem desportiva não há vínculo empregatício.

Atente-se que “a partir dos 14 anos, embora o menor não possa firmar um contrato profissional, ele já cumpre todos os deveres inerentes a um profissional do esporte. Cumpre ressaltar que não há a obrigatoriedade de ser firmado um contrato de trabalho aos 16 anos”, isto porque o atleta pode estender seu período de formação até os 20 anos (AZEVEDO, 2011, p. 40).

Destaque-se que, embora a Lei tenha estabelecido a possibilidade de contratação de atleta em formação por meio de bolsa aprendizagem desportiva a partir dos 14 anos de idade, foi omissa quanto à duração do contrato de trabalho do aprendiz. Dessa forma, “entende-se que tal lacuna deve ser suprida por dispositivos contidos na legislação trabalhista (CLT), que limitam o período de aprendizagem ao máximo de 02 anos” (AZEVEDO, 2011, p. 46).

Ressalte-se ainda, que assim como não foi estabelecido limite máximo para a duração do contrato de aprendizagem, a lei também foi omissa quanto ao prazo mínimo. Nesse sentido, a fim de assegurar os direitos fundamentais do atleta menor de idade, principalmente no tocante a educação, o Ministério Público do Trabalho manifestou-se da seguinte maneira:

ORIENTAÇÃO N. 10. EMENTA: Atleta. Aprendizagem. Duração mínima do contrato. Na falta de norma específica no bojo da Lei Pelé, deve ser garantida duração mínima ao contrato de formação profissional, pois se trata de uma modalidade de contrato a prazo (analogia à Aprendizagem da CLT). Além disso, a fixação de prazo mínimo é necessária para frear o

fenômeno de “descartabilidade” dos atletas, que prejudica seus direitos fundamentais. Seis (6) meses é o tempo mínimo de duração a ser admitido para não prejudicar o desenvolvimento da atividade (nesse período já se pode avaliar o potencial do atleta) e garantir minimamente os direitos dos adolescentes, especialmente o direito à educação (Orientação elaborada e aprovada à unanimidade com base em estudo da COORDINFÂNCIA) (MINISTÉRIO, 2012).

Saliente-se que, para que o atleta não profissional faça *jus* aos valores a título de bolsa aprendizagem é necessário que a entidade formadora seja considerada como tal. Nesse sentido, há que se observar o disposto no §2º do artigo 29 da Lei Pelé:

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

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

I – forneça aos atletas programas de treinamento nas categorias de base e complementação educacional; e

II – satisfaça cumulativamente os seguintes requisitos:

a) estar o atleta em formação inscrito por ela na respectiva entidade regional de administração do desporto há, pelo menos, 1 (um) ano;

b) comprovar que, efetivamente, o atleta em formação está inscrito em competições oficiais;

c) garantir assistência educacional, psicológica, médica e odontológica, assim como alimentação, transporte e convivência familiar;

d) manter alojamento e instalações desportivas adequados, sobretudo em matéria de alimentação, higiene, segurança e salubridade;

e) manter corpo de profissionais especializados em formação tecnicodesportiva;

f) ajustar o tempo destinado à efetiva atividade de formação do atleta, não superior a 4 (quatro) horas por dia, aos horários do currículo escolar ou de curso profissionalizante, além de propiciar-lhe a matrícula escolar, com exigência de frequência e satisfatório aproveitamento;

g) ser a formação do atleta gratuita e a expensas da entidade de prática desportiva;

h) comprovar que participa anualmente de competições organizadas por entidade de administração do desporto em, pelo menos, 2 (duas) categorias da respectiva modalidade desportiva; e

i) garantir que o período de seleção não coincida com os horários escolares.

Indo adiante, cumpre destacar que o contrato de aprendizagem deverá observar as disposições do §6º do artigo 29 da Lei Pelé, quais sejam:

Art. 29:

[...]

§ 6º *O contrato de formação desportiva a que se refere o § 4o deste artigo deverá incluir obrigatoriamente:*

- I – identificação das partes e dos seus representantes legais;***
- II – duração do contrato;***
- III – direitos e deveres das partes contratantes, inclusive garantia de seguro de vida e de acidentes pessoais para cobrir as atividades do atleta contratado; e***
- IV – especificação dos itens de gasto para fins de cálculo da indenização com a formação desportiva.***

Atente-se que as alterações trazidas pela Lei nº 12.395/11 visam assegurar os direitos fundamentais do menor, vedando a contratação do atleta em formação por meio de terceiros e exigindo que tal contrato seja registrado na entidade de administração da respectiva modalidade desportiva (artigo 29, §§12⁴¹ e 13⁴² da Lei 9.615/98).

Nesse sentido, foram também inseridos na Lei Pelé os artigos 27-B⁴³ e 27-C⁴⁴ com vistas a coibir o agenciamento dos menores, prática muito exercida pelos ‘caçadores de talento’. Com a inserção de tais dispositivos, visualiza-se “que o legislador pretende proteger o menor, propiciando a ele uma formação adequada, sem a interferência de terceiros no seu rendimento e na sua profissionalização” (AZEVEDO, 2011, p. 42).

Interessante ressaltar que a legislação brasileira reconhece três formas de manifestações desportivas: o desporto educacional, o desporto de participação e o desporto de rendimento, todos previstos no artigo 3º da Lei Pelé⁴⁵.

⁴¹ Art. 29 [...] § 12. A contratação do atleta em formação será feita diretamente pela entidade de prática desportiva formadora, sendo vedada a sua realização por meio de terceiros.

⁴² Art. 29 [...] § 13. A entidade de prática desportiva formadora deverá registrar o contrato de formação desportiva do atleta em formação na entidade de administração da respectiva modalidade desportiva.

⁴³ Art. 27-B. São nulas de pleno direito as cláusulas de contratos firmados entre as entidades de prática desportiva e terceiros, ou entre estes e atletas, que possam intervir ou influenciar nas transferências de atletas ou, ainda, que interfiram no desempenho do atleta ou da entidade de prática desportiva, exceto quando objeto de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

⁴⁴ Art. 27-C. São nulos de pleno direito os contratos firmados pelo atleta ou por seu representante legal com agente desportivo, pessoa física ou jurídica, bem como as cláusulas contratuais ou de instrumentos procuratórios que:

I – resultem vínculo desportivo;

II – impliquem vinculação ou exigência de receita total ou parcial exclusiva da entidade de prática desportiva, decorrente de transferência nacional ou internacional de atleta, em vista da exclusividade de que trata o inciso I do art. 28;

III – restrinjam a liberdade de trabalho desportivo;

IV – estabeleçam obrigações consideradas abusivas ou desproporcionais;

V – infringam os princípios da boa-fé objetiva ou do fim social do contrato; ou

VI – versem sobre o gerenciamento de carreira de atleta em formação com idade inferior a 18 (dezoito) anos.

⁴⁵ Art. 3º O desporto pode ser reconhecido em qualquer das seguintes manifestações:

I – desporto educacional, praticado nos sistemas de ensino e em formas assistemáticas de educação, evitando-se a seletividade, a hipercompetitividade de seus praticantes, com a finalidade de alcançar o

Em se tratando de atletas menores de idade, pode-se afirmar que “a formação desportiva é claramente desporto praticado sob a manifestação de rendimento, [...] com inegável finalidade de obter resultados” (COORDINFÂNCIA, 2012, p. 06).

Todavia, em relação ao jogador menor de idade devem ser observadas duas situações distintas trazidas pela Lei Pelé: a primeira diz respeito ao jogador em formação (dos 14 aos 20 anos de idade); a segunda atinge o jogador profissional (a partir dos 16 anos de idade).

Veja-se que na primeira hipótese, quando se trata de jogador de futebol em formação, o atleta receberá um auxílio financeiro – bolsa aprendizagem, “sem que tais pagamentos resultem em encargos sociais e previdenciários para os clubes, pois já está expresso na lei que a bolsa de aprendizagem desportiva não resulta em vínculo empregatício” (MELO FILHO, 2004, p. 77-78).

Atente-se, que além da bolsa aprendizagem, a entidade formadora deve conceder aos seus atletas em formação o que segue:

Hoje, o clube formador deve disponibilizar aos seus atletas não-profissionais em formação: contrato formal de formação por no mínimo 1 ano e no máximo 6 anos; utilização do atleta em competições oficiais não-profissionais; assistência médica, odontológica e psicológica; contratação de seguro de vida; fornecimento de ajuda de custo para transporte; manutenção de instalações desportivas adequadas; manutenção de corpo de profissionais especializados em formação técnico-desportiva; e garantia aos atletas de tempo para o ensino regular, com a exigência de satisfatório aproveitamento (ESPORTE, 2011, p. 01).

Cumprido destacar que a não observância de tais obrigações implica da responsabilização do clube formador. Nesse sentido, colaciona-se o seguinte julgado:

desenvolvimento integral do indivíduo e a sua formação para o exercício da cidadania e a prática do lazer;

II – desporto de participação, de modo voluntário, compreendendo as modalidades desportivas praticadas com a finalidade de contribuir para a integração dos praticantes na plenitude da vida social, na promoção da saúde e educação e na preservação do meio ambiente;

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.

Parágrafo único. 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;

II – de modo não-profissional, identificado pela liberdade de prática e pela inexistência de contrato de trabalho, sendo permitido o recebimento de incentivos materiais e de patrocínio.

EMENTA: indenização – dano moral coletivo – **Os autos revelam que o empregador, clube de futebol, não cumpria a legislação básica envolvendo os seus jovens jogadores, mantidos sem o devido registro, alojados em locais inadequados, longe dos pais e responsáveis e sem qualquer assistência médica ou formação estudantil.** A prática desses violentos atos contra a juventude brasileira afeta naturalmente a coletividade, causando repulsa a todos. Os sonhos de se tornar um profissional de valor (atleta) e de possuir o direito federativo de um talento futebolístico (dirigente e empresário), sempre com o intuito de alcançar ganhos milionários que poucos conquistam, não poderão superar a preocupação que os jovens brasileiros merecem ter dos seus responsáveis. O desrespeito a tudo, com o pensamento voltado apenas para os cifrões monetários, gera realmente uma repulsa imediata, um dano moral coletivo, viabilizando, assim, a concessão de uma indenização correspondente (TRT, 03ª R. – RO 0000285-37.2010.5.03.0065 – 5ª T. – Desembargador Relator Helder Vasconcelos Guimarães – DEJT 27.05.2011, sem grifos no original).

Com relação aos direitos dos atletas não profissionais, cumpre destacar a lição de Martins (2011, p. 70, sem grifos no original):

Somente fazem jus ao direito de arena os atletas profissionais (§1º do art. 42 da Lei nº 9.615/98) e não os atletas amadores. **O menor de 20 anos, não profissionalizado**, mesmo que participe da partida, não faz jus a direito de arena. O empregador não paga as verbas a esse atleta.

Assim, como visto anteriormente, aos atletas não profissionais é garantido o direito a bolsa aprendizagem, porém sem que seja gerado vínculo empregatício.

Todavia, importa salientar o ensinamento do ilustre Desembargador Federal Rafael E. Pugliese Ribeiro nos autos RO 00604200844502004 – TRT 02ª R. que reconheceu o vínculo empregatício do menor jogador de futebol apenas a partir dos 16 (dezesseis) anos de idade, determinando, de ofício, a anotação do contrato de aprendizagem a partir dos 14 (quatorze) anos:

Vínculo de emprego. Atleta de futebol. Contrato de “cessão de imagem e outras avenças”. Confissão do preposto de que havia cumprimento de horários, revelando a subordinação. Irrelevância do fato de o autor ter iniciado a prestação de serviços antes da idade mínima, porquanto as normas de proteção ao trabalho do menor são interpretadas em favor deste. Vínculo reconhecido (TRT, 02ª R. – RO 00604200844502004 (Rito Sumaríssimo) – 6ª T. – Desembargador Federal Rafael E. Pugliese Ribeiro – DOE/SP 07.07.2010).

“O fato de trabalhar antes da idade mínima não pode produzir uma interpretação ainda mais restritiva do seu direito, sob pena de, por uma interpretação, gerar consequência mais danosa ao trabalhador. Há, portanto, vínculo de emprego. Todavia, limito o reconhecimento do vínculo somente a partir de 20.01.08, data em que o autor completou 16 anos de idade. Determino, de ofício, a anotação do contrato de aprendizagem a partir dos 14 anos de idade, e a expedição de ofício à DRT”.

Indo mais adiante, a proteção ao atleta menor de 14 (quatorze) anos de idade quanto à prática de esporte de rendimento, deu causa ao RO 01656-2009-011-03-00-3, onde figuram como partes: recorrente – Clube Atlético Mineiro; recorridos: Ministério Público do Trabalho – Procuradoria Regional do Trabalho da 3ª Região e Ministério Público do Estado de Minas Gerais.

EMENTA: MENORES DE 14 ANOS. CATEGORIAS DE BASE. FUTEBOL. Constatada a hipercompetitividade e a seletividade dos treinamentos ofertados por grandes clubes de futebol a crianças e adolescentes, a prática desportiva enquadra-se na modalidade de desporto de rendimento, ainda que não profissional, a teor do art. 3º, III, da Lei nº 9.615/98. Sendo assim, verifica-se a existência de relação de trabalho lato sensu, o que, no caso de jovens menores de 14 anos, é vedado pelos arts. 7º, XXXIII, e 227, §3º, I, da CR/88 (TRT 03ª R. – 01ª T. – RO 01656-2009-011-03-00-3 – Desembargadora Relatora Maria Laura Franco Lima de Faria – DOE/MG 06.06.2011).

A esse respeito, cumpre destacar os argumentos da Desembargadora Relatora, acolhidos com unanimidade pela Primeira Turma do TRT da 3ª Região nos autos supracitados:

A presente demanda tem como objeto a alegação de que é uma relação de trabalho aquela estabelecida entre os clubes de futebol e os jovens integrantes de suas categorias de base, a teor do que dispõe a Lei nº 9.615/98. Tal situação, no caso dos jogadores menores de 14 anos, encontraria óbice nos arts. 7º, XXXIII, e 227, caput e §3º, I, da CR/88. Fundando-se a ação em uma suposta relação de trabalho, não há dúvidas quanto à competência desta Especializada, enquadrando-se a hipótese no art. 114, I, da CR/88, in verbis:

“Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I – as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

(...)”

É oportuno frisar que, contrariamente ao que pretende fazer crer o recorrente, o ordenamento justralhista não se restringe à CLT, sendo igualmente composto por toda e qualquer norma atinente ao trabalho, inclusive a Lei Pelé, que regula o trabalho no esporte. Nada impede, ainda, a aplicação analógica ou subsidiária de normas previstas em regramentos diversos, como o Código Civil ou o Estatuto da Criança e do Adolescente. E, como qualquer ramo jurídico, também o Direito do Trabalho se sujeita à Constituição da República, a qual, vale dizer, traz como um de seus fundamentos o valor social do trabalho.

[...]

Na inicial, sustentaram os autores que a prática desportiva realizada nas categorias de base dos clubes de futebol, tais como o réu, marca-se pela seletividade e pela hipercompetitividade, enquadrando-se, pois, na modalidade de desporto de rendimento, ainda que não profissional, a teor do art. 3º da Lei nº 9.615/98. Nesse sentido, alegaram ser público e notório que a razão de ser das categorias de base é a busca e a formação de bons

jogadores para, futuramente, integrarem os times profissionais ou serem negociados no mercado do futebol. **Sendo assim, tratando-se de relação de trabalho, concluíram não ser lícita a contratação de menores de 14 anos, por força de vedação constitucional.**

[...]

Demais, tal qual afirmam os autores, é de conhecimento geral que o treinamento de jovens pelos grandes clubes não tem como fim, propriamente, o oferecimento de lazer ou a viabilização de sua integração social. Tais efeitos, se é que existentes, são apenas secundários, pois o fim realmente colimado é, na verdade, puramente econômico: encontrar e lapidar talentos para, futuramente, auferir lucros a partir de seu trabalho.

Diante de tais considerações, tem-se que é, efetivamente, desporto de rendimento aquele praticado pelos integrantes das categorias de base dos clubes de futebol, com os quais, em consequência, mantêm verdadeira relação de trabalho lato sensu.

Tanto é assim que a própria Lei Pelé, em seu art. 29, §4º, prevê que “o atleta não profissional em formação, maior de quatorze e menor de vinte anos de idade, poderá receber auxílio financeiro da entidade de prática desportiva formadora, sob a forma de bolsa de aprendizagem livremente pactuada mediante contrato formal, sem que seja gerado vínculo empregatício entre as partes”.

[...]

Demais, sendo a Constituição a Lei Maior de nosso ordenamento, todas as demais normas devem ser interpretadas à sua luz. Assim, considerando-se os dispositivos constitucionais já mencionados, a única interpretação plausível de tal Lei Municipal [do Estado de Minas Gerais] é a de que a autorização nela contida alcança apenas as escolinhas de futebol, propriamente, onde não se pratica o desporto de rendimento, não se configurando, portanto, relação de trabalho. Não é essa, porém, a hipótese dos autos, mostrando-se inaplicável a legislação apontada.

Tampouco abala o entendimento ora adotado o fato de o Código Brasileiro de Justiça Desportiva dispor sobre a responsabilização por atitude antidesportiva de atletas menores de 14 anos, porquanto tal regramento não se sobrepõe à Constituição da República, cujas normas, como já explicitado, informam todo o ordenamento jurídico. Sendo assim, novamente, a única interpretação razoável é a de que a regra aventada pelo réu refere-se à atuação de menores de 14 anos apenas nos desportos educacional e de participação⁴⁶.

De outro vértice, ao tratar do atleta menor que atingiu o *status* de profissional com a celebração de seu primeiro contrato de trabalho (a partir dos 16 anos), conclui-se que faz *jus* a todos aqueles direitos trabalhistas anteriormente analisados. Todavia, por se tratar de pessoa em desenvolvimento deverão ser respeitados os dispositivos acerca da proibição do trabalho do menor em ambientes insalubres, perigosos, em período noturno e que coloquem a saúde ou a vida do menor em risco.

Portanto, conclui-se a partir do exame legal, que o trabalho do menor, ressalvada a condição de aprendiz, somente pode ter início a partir dos

⁴⁶Disponível em:

<<http://as1.trt3.jus.br/consulta/redireciona.htm?pldAcordao=825391&acesso=aebae7c8c21f265f72980fead264332b>>.

dezesseis anos, **com todos os direitos trabalhistas e previdenciários, todavia, não poderá ser exigido do menor o trabalho no período noturno, assim como aquele prestado em locais que prejudiquem a saúde ou coloquem a sua vida em risco, respectivamente o labor insalubre e perigoso.** No que tange aos termos definidos na Lei 9615/98, mais conhecida como Lei Pelé, em consonância com a norma constitucional e celetista, encontramos expressa determinação para que a profissionalização do atleta menor somente ocorra a partir dos dezesseis anos de idade, além de não poder ultrapassar o período de três anos e dar o direito do clube formador a preferência da renovação por até dois anos (GOMES, 2011, p.01).

Entretanto, embora esteja insculpida a vedação ao trabalho noturno ao menor de 18 (dezoito) anos de idade no artigo 404⁴⁷ da CLT, são frequentes as notícias de jogadores menores de idade disputando partidas de futebol no período noturno. Nesse caso, é possível aplicar, por analogia, o mesmo entendimento que se aplica ao artista mirim, caso em que o legislador prevê a possibilidade de participação da criança e do adolescente em atividade de natureza artística, mediante autorização judicial.

O alvará de autorização para a criança e o adolescente participar de **atividade de natureza artística tem sido expedido**, costumeiramente, pelo Juiz da Infância e Juventude, com base na disposição do artigo 149, II, e §§ 1º e 2º, do ECA, que assim prevê:

“Art. 149. Compete à autoridade judiciária disciplinar, através de portaria, ou autorizar, mediante alvará:

(...)

II – a participação de criança ou adolescente em:

a) **espetáculos públicos e seus ensaios;**

b) certames de beleza.

§1º. Para fins do disposto neste artigo, a autoridade judiciária levará em conta, dentre outros fatores:

a) os princípios desta lei;

b) as peculiaridades locais;

c) a existência de instalações adequadas;

d) **o tipo de frequência habitual ao local;**

e) a adequação do ambiente a eventual participação ou frequência de crianças e adolescentes;

f) a natureza do espetáculo.

§2º. As medidas adotadas na conformidade deste artigo deverão ser fundamentadas, caso a caso, vedadas as determinações de caráter geral.” (MEDEIROS NETO, 2011, p. 42-43, sem grifos no original).

Tal disposição também é prevista na própria legislação trabalhista:

⁴⁷ Art. 404 - Ao menor de 18 (dezoito) anos é vedado o trabalho noturno, considerado este o que for executado no período compreendido entre as 22 (vinte e duas) e as 5 (cinco) horas.

Art. 406 - O Juiz de Menores poderá autorizar ao menor o trabalho a que se referem as letras "a" e "b" do § 3º do art. 405⁴⁸:

I – desde que a representação tenha fim educativo ou a peça de que participe não possa ser prejudicial à sua formação moral;

II – desde que se certifique ser a ocupação do menor indispensável à própria subsistência ou à de seus pais, avós ou irmãos e não advir nenhum prejuízo à sua formação moral.

E da mesma maneira é o entendimento do Superior Tribunal de Justiça:

ADMINISTRATIVO. AUTO DE INFRAÇÃO. PARTICIPAÇÃO DE MENOR EM ESPETÁCULO PÚBLICO. PRÉVIA AUTORIZAÇÃO JUDICIAL. NECESSIDADE. APLICAÇÃO DO ART. 149, II, A, DO ECA. MULTA DO ART. 258 DO ECA. PRECEDENTES.

1. É pacífico o entendimento nesta Corte de que os programas televisivos têm natureza de espetáculo público, aplicando-se, portanto, o art. 149, II, a, do ECA, de modo que é necessário o alvará judicial para a participação de menores, mesmo que acompanhados dos pais e/ou responsáveis, sob pena de incidir na infração capitulada no art. 258 do ECA (STJ – AGA 545737/RJ, 1ª T. – Ministro Teori Albino Zavascki, DJ 28.03.2005).

Saliente-se ainda, que as partidas não são frequentes, podendo ser consideradas como atividade em sentido estrito, e não como trabalho propriamente dito. Nesse sentido, como visto anteriormente, não há proibição expressa para o desenvolvimento de tais atividades.

Admitindo-se que os atores, cantores, modelos e **atletas mirins** não realizam, sempre, trabalho, mas, por vezes, **atividade em sentido estrito**, chega-se, forçosamente, à conclusão de que as suas atuações, nesta última modalidade, **são permitidas**, já que não visam ao seu próprio sustento ou familiar: devem formar, incentivar e aprimorar as suas habilidades artísticas, respeitando o seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social.

Nesse sentido, **há de se reconhecer que o desenvolvimento de atividade em sentido estrito no ramo artístico por crianças e adolescentes, no ordenamento brasileiro, encontra permissão**, já que inexistente vedação para o mesmo, mas sim, norma incentivando a manifestação em atividade artística [artigo 5º, inciso IX da CF/88] (SAMPAIO, 2011, p. 102, sem grifos no original).

Ademais cumpre salientar que o legislador se refere a atividades de cunho artístico quando trata da possibilidade do exercício da atividade mediante

⁴⁸ *Art. 405 - Ao menor não será permitido o trabalho:*

I – nos locais e serviços perigosos ou insalubres, constantes de quadro para esse fim aprovado pelo Diretor Geral do Departamento de Segurança e Higiene do Trabalho;

II – em locais ou serviços prejudiciais à sua moralidade.

[...]

§ 3º Considera-se prejudicial à moralidade do menor o trabalho:

a) prestado de qualquer modo, em teatros de revista, cinemas, boates, cassinos, cabarés, dancings e estabelecimentos análogos;

b) em empresas circenses, em funções de acrobata, saltimbanco, ginasta e outras semelhantes;

[...]

autorização. Nesse sentido, cumpre destacar que embora não seja uma atividade como o teatro, a dança ou a música, o futebol é considerado como uma forma de manifestação artística e cultural, além de ocorrer em estabelecimentos públicos, caracterizando espetáculo público.

Mais do que simplesmente o esporte mais praticado e admirado do Brasil, o futebol se constitui **como um dos elementos culturais e identitários mais importantes da cultura de nosso país**. E tal como qualquer manifestação da esfera da cultura, esse esporte imbrica uma quantidade infinita de relações sociais e linguísticas que o constituem ora como esporte altamente competitivo e atrativo (comercial e ideologicamente), ora como espetáculo, metonímia da sociedade. **Nesse sentido, o futebol pode ser encarado como uma das principais formas de dramatização da sociedade brasileira**, tal como considera o antropólogo brasileiro Roberto DaMatta (1982) [...]

De acordo com José Miguel Wisnik, no livro *Veneno remédio: o futebol e o Brasil* (2008), **o futebol se assemelha a manifestações culturais e artísticas**, tais como a ficção e a música, na medida em que se caracteriza como uma “instância capaz de catalisar a experiência coletiva e dar-lhe um foco”, concentrando “questões que envolvem o cerne recorrente das interpretações do Brasil, e que se manifestam, de múltiplos modos e perspectivas, no ensaísmo, na ficção, na música.” (WISNIK *apud* BOMBONATO, 2011, p. 01)

Assim, ao atleta menor de idade que vier a disputar uma partida em horário noturno, seria de bom alvitre que possuísse autorização expressa do Juiz da Vara da Infância e da Juventude.

Outra questão que merece destaque diz respeito ao êxodo de menores. No Brasil, muito embora a profissionalização do atleta só seja possível a partir dos 16 (dezesseis) anos de idade, “sua transferência para o exterior, de acordo com os regulamentos desportivos internacionais, somente pode ocorrer aos dezoito anos, salvo nas hipóteses excepcionais” (ABIDÃO NETO, p. 05).

As hipóteses excepcionais acima citadas estão previstas no artigo 19 do Regulamento de Transferência da FIFA⁴⁹, são elas: “mudança dos pais do jogador para trabalho não relacionado ao futebol, mudança entre países da União Européia e distância não superior a 50 km entre a residência do atleta e a fronteira dos países e também entre esta e o clube” (AZEVEDO, 2011, p. 64).

Todavia, percebe-se que essa questão da transferência dos atletas menores para território internacional não está perfeitamente legislada, sendo necessária não

⁴⁹ Disponível em:

<http://pt.fifa.com/mm/document/affederation/administration/01/27/64/30/regulationsstatusandtransfer2010_e.pdf>.
(p. 20)

só uma maior observância do Regulamento da FIFA por parte dos clubes e atletas, mas também a inserção de dispositivos nacionais que inibam a prática, protegendo o menor e incentivando-o a permanecer em seu país de origem.

Outro aspecto interessante é que a legislação oferece proteção ao menor com relação ao prazo prescricional para a propositura de reclamatória trabalhista. Veja-se que ao atleta profissional deve ser aplicada a regra contida no artigo 7º, inciso XXIX da Constituição Federal⁵⁰, que prevê o que segue: “o empregado deverá ajuizar a ação nos dois anos a contar do término do contrato de trabalho, podendo reclamar os últimos cinco anos a contar da propositura da ação” (MARTINS, 2011, p. 127).

Com relação ao menor, seja ele atleta profissional ou em formação, deve-se observar o artigo 440 da CLT: “*Contra os menores de 18 (dezoito) anos não corre nenhum prazo de prescrição*”.

Trata-se da hipótese dos trabalhadores menores de 18 anos, conforme art. 440 da CLT4, na qual **a menoridade trabalhista impede o fluxo do prazo prescricional**, ou o art. 198, I, c/c o 3º, ambos do CCB, segundo os quais, contra os menores de 16 anos, não corre a prescrição (BARACAT, 2008, p. 100).

Nesse sentido, destaca-se a seguinte posição jurisprudencial:

PRESCRIÇÃO BIENAL - ART. 440 DA CLT440CLT- A prescrição bienal é inaplicável ao menor de 18 (dezoito) anos, conforme preceitua o art. 440 da CLT.440 CLT (TRT 5º R. – 1471008920035050421 BA 0147100-89.2003.5.05.0421, Relator: Ilma Aguiar, 1ª. T., Data de Publicação: DJ 19/12/2006)

Por fim, ao longo da história do futebol, observa-se que a preocupação com a exploração do trabalho infantil vem se tornando a cada vez mais robusta, prova disso são as crescentes fiscalizações e inspeções realizadas nos clubes de futebol e entidades formadoras pelo Ministério Público do Trabalho, bem como a elaboração pelo órgão ministerial do Projeto Atletas da Copa e das Olimpíadas⁵¹.

⁵⁰ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

⁵¹ O projeto Atletas da Copa e das Olimpíadas destina-se a enfrentar a exploração do trabalho de atletas-mirins que veem nos esportes, em especial no futebol, um sonho de realização profissional e

Assim, embora ainda sejam necessários maiores esforços para a proteção dos atletas-mirins, já se observa uma gama de ferramentas que visa combater a exploração da mão de obra de crianças e adolescentes que se sujeitam a todos os tipos de condições em busca do sonho de se tornar um grande jogador de futebol. Tais instrumentos visam garantir a observância dos direitos fundamentais e trabalhistas desses pequenos atletas.

riqueza; e que, por isso mesmo, são presas fáceis de milhares de especuladores que vêm proliferando no país e que exploram o talento dos meninos para enriquecer, sem se preocupar em garantir os direitos mais mezinhos dos infantes (COORDINFÂNCIA, 2012, p. 01).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao final deste estudo, faz-se mister apontar as considerações mais relevantes.

Primeiramente, imperioso se faz destacar o nascimento do Direito Desportivo, cujo fim é organizar a atividade desportiva e instituir sanções quando necessário for.

Analisando a problemática apresentada ao longo deste trabalho, depreende-se que sem a existência de um ramo do Direito capaz de regulamentar a prática desportiva, dificilmente se poderia proteger os direitos dos profissionais que viessem a exercer atividades relativas a esse meio.

Destaque-se ainda, que como visto anteriormente, a prática desportiva é iniciada precocemente, fazendo com que crianças e adolescentes adentrem em um ambiente de trabalho marcado pela seleção e pela competição. Dessa forma, conclui-se ser de suma importância o nascimento do Direito Desportivo não só para regular as competições e impor sanções, mas para proteger os direitos fundamentais dessa nova classe de trabalhadores: os atletas.

Outro aspecto relevante diz respeito a crescente preocupação relacionada ao trabalho do menor. Como visto anteriormente, a atenção voltada para a proteção da dignidade da pessoa humana ganhou ênfase no sistema internacional a partir da elaboração da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948. Após este período, percebeu-se que os Estados passaram a se organizar a fim de salvaguardar não só os direitos fundamentais do cidadão, mas também os direitos do menor.

Nesse sentido, em âmbito internacional ganham destaque a Convenção sobre os Direitos da Criança de 1989 e as Convenções nº 138 e 182 da OIT – Organização Internacional do Trabalho e, em âmbito nacional, a Constituição Federal, Consolidação das Leis do Trabalho e Estatuto da Criança e do Adolescente.

No tocante ao trabalho do menor, cumpre destacar que apesar da expressa proibição legal contida no artigo 7º, inciso XXXIII da Constituição Federal e da restrita permissão ali mencionada, existem três situações possíveis de se vislumbrar a prática de atividades por menores que configuram exceção a regra constitucional:

como aprendizes, em atividade de natureza desportiva e em atividades de natureza artística.

Tendo em vista versar o presente estudo sobre a aplicabilidade dos direitos trabalhistas do jogador de futebol menor de idade especificamente, após analisar os direitos trabalhistas dos atletas profissionais em futebol e contrapô-los aos dispositivos constitucionais e infraconstitucionais que visam proteger o menor, constata-se que além dos três instrumentos existentes na legislação brasileira cujo fim é a proteção do menor, há ainda que se considerar a legislação específica que regulamenta a prática do futebol, a Lei nº 9.615/98, conhecida como Lei Pelé.

Assim, contrapondo todos estes diplomas legais é possível constatar duas situações distintas: a do jogador menor de idade não profissional e, a do jogador menor de idade profissional.

O primeiro caso envolve os jogadores de futebol em formação, que são atletas mirins a partir de quatorze anos de idade, com os quais a entidade formadora deve firmar um contrato de aprendizagem sem que seja gerado vínculo empregatício, conforme estabelece o §4º do artigo 29 da Lei Pelé. Saliente-se que o contrato de aprendizagem do atleta difere do contrato de aprendizagem previsto na Lei nº 10.097/00, bem como do Decreto nº 5.598/05, uma vez que no contrato de aprendizagem desportivo não há vínculo empregatício e, embora esses atletas não profissionais façam *jus* a uma bolsa aprendizagem, isto não acarreta encargos sociais ou previdenciários para os clubes. Além disso, a entidade formadora deve obedecer o determinado nos §§2º e 6º do artigo 29 da Lei Pelé, que dispõe sobre a definição de entidade formadora e sobre os requisitos do contrato de formação respectivamente.

De outra banda, o menor profissionalizado, leia-se aquele com dezesseis anos de idade com o qual o clube poderá assinar seu primeiro contrato de trabalho, fará *jus* a todos os direitos desportivos trabalhistas previstos ao jogador profissional, todavia, por se tratar de pessoa em situação particular de desenvolvimento não poderá trabalhar em horário noturno ou em ambientes que coloquem sua vida ou sua saúde em risco, ou seja, em ambientes insalubres ou perigosos.

Veja-se que a CLT, em seu artigo 404 veda o trabalho noturno ao menor de 18 (dezoito) anos de idade, considerando como noturno o período compreendido entre 22h00minh às 05h00minh. Todavia, sabe-se que as partidas de futebol, ocorrem, muitas vezes, a partir das 21h50minh. Assim, ao jogador de futebol

profissional, menor de 18 (dezoito) anos de idade, é possível aplicar, por analogia, o mesmo entendimento dado ao artista mirim, caso em que o legislador prevê a possibilidade de participação da criança e do adolescente em atividade de natureza artística, mediante autorização judicial expressa pelo Juiz da Vara da Infância e da Juventude, conforme pressupõe o artigo 149, inciso II e parágrafos 1º e 2º do ECA e artigo 406 da CLT.

Compreende-se então que a aplicabilidade das normas trabalhistas aos jogadores de futebol menores de idade se dá de acordo com as situações supramencionadas.

Todavia, é sabido que os clubes não cumprem a legislação a risca, sendo frequentes os casos flagrantes de exploração do trabalho infantil de atletas. Além disso, as questões que envolvem o trabalho do menor no futebol estão mal regulamentadas.

Sabe-se que o Ministério Público do Trabalho vem elaborando pareceres e orientações, realizando fiscalizações e termos de ajustamento de conduta com os clubes formadores, mas ainda são necessários maiores esforços para a proteção dos atletas mirins, especialmente nesse momento pré Copa do Mundo 2014 e Olimpíadas 2016, em que o Brasil sediará os maiores eventos em âmbito desportivo.

6. REFERÊNCIAS

ABIDÃO NETO, Bichara; MOTTA, Marcos. **A questão do êxodo de jogadores menores e a necessidade de maior proteção à sua formação e transferência.** Data da Publicação: 12 de março de 2009. Disponível em: http://www.rbmf.com.br/UserFiles/File/artigos/artigo_exodo_de_menores.pdf. Acesso em 12 de abril de 2012.

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito Material e Processual do Trabalho.** Niterói: Impetus, 2011.

AZEVEDO, Karen Prates de. **O trabalho infanto-juvenil no futebol: lei X realidade.** Porto Alegre: 2011. Disponível em: <http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/31321/000779911.pdf?sequence=1> >. Acesso em: 04 de junho de 2012.

BARACAT, Eduardo Milléo. **A tutela do menor na prescrição trabalhista.** Revista TST. V. 74. N. 1. Brasília/DF. Jan/Mar 2008. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/Ssedoc/PaginadaBiblioteca/revistadotst/Rev_74/rev_74_1/baracateduardomilleo.pdf>. Acesso em: 12 de junho de 2012.

BARBANTI, Valdir. **O que é esporte?** Disponível em:<<http://www.eferp.usp.br/paginas/docentes/Valdir/O%20que%20e%20esporte.pdf>>. Acesso em 04 de abril de 2012.

BARREIROS NETO, Jaime. **Direito Desportivo.** Curitiba: Juruá, 2010.

BARROS, Flávio Monteiro de. Coordenação Geral. **Curso para OAB 1ª Fase.** FMB, 2011.

BOMBARDA, Fernanda. **Do Código de Menores ao Estatuto da Criança e do Adolescente: um avanço na reinserção social do adolescente em cumprimento da medida sócio-educativa de liberdade assistida? IV Simpósio Internacional. VII Fórum Nacional de Educação.** Data: 25 a 28 de maio de 2010. Disponível em: <http://forum.ulbratorres.com.br/2010/mesa_texto/MESA%20%20C.pdf>. Acesso em: 01 de junho de 2012.

BOMBONATO, Guilherme Orzari. **Catarse e carnavalização: o jogo de futebol como experiência estética. O contemplador: vivências estéticas e responsividade.** Data da Publicação: 10 de outubro de 2011. Disponível em: <<http://eebaestetica.blogspot.com.br/2011/10/pedro-guilherme-orzari-bombonato.html>>. Acesso em: 13 de junho de 2012.

BOUDENS, Emile. **Relações de Trabalho no Futebol Brasileiro: A lei do passe, a tentativa de sua extinção (PL Nº 1.159/95) e a proposta de regulamentação do**

INDESP. Estudo de fevereiro de 2002. Disponível em: <<http://www2.camara.gov.br/documentos-e-pesquisa/publicacoes/estnottec/tema11/pdf/200500.pdf>>. Acesso em 12 de abril de 2012.

BRASIL ESCOLA. **Durkheim e o fato social**. Disponível em: <<http://www.brasilecola.com/sociologia/durkheim-fato-social.htm>>. Acesso em 09 de abril de 2012.

BRASIL. **Modalidades Esportivas**. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/sobre/esporte/modalidades>>. Acesso em: 10 de junho de 2012.

BRUSTOLINI, Luciano. **O que é passe?** Data da Publicação: 12 de dezembro de 2005. Disponível em: <<http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=971>>. Acesso em 12 de dezembro de 2011.

CAMARGO, Guilherme Pessoa Franco de. **Cláusula Indenizatória: Passe desportivo vem sofrendo com reformas na lei**. Data da Publicação: 07 de maio de 2011. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2011-mai-07/instituto-posse-desportivo-vem-sofrendo-reformas-lei>>. Acesso em: 12 de outubro de 2011.

CARREIRA FILHO, Daniel. **“É de pequenino que se torce o ...”**. Data da Publicação: 28 de setembro de 2011. Disponível em: <<http://www.gazetaesportiva.net/blogs/cienciadoesporte/2011/09/28/%E2%80%9Ce-de-pequenino-que-se-torce-o-%E2%80%9D/>>. Acesso em: 10 de junho de 2012.

CARVALHO, Grégory. **A luta pela erradicação do trabalho infantil e a falta de apoio no parlamento brasileiro**. No Ponto – Informativo Eletrônico da Ágere Cooperação em Advocacy. Ed. n. 30. Brasília/DF. Data da Publicação: 14 de junho de 2010. Disponível em: <http://agere.org.br/site/uploads/No_Pto_Ed_30.pdf>. Acesso em: 12 de abril de 2012.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. Niterói: Impetus, 2011.

Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 10 de outubro de 2011.

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 10 de outubro de 2011.

Convenção sobre os Direitos da Criança. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D99710.htm. Acesso em: 31 de maio de 2012.

COORDINFÂNCIA – Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho de Crianças e Adolescentes (órgão do Ministério Público do Trabalho). **Manual de Orientação sobre a Formação Profissional de Atletas**. Disponível em:
http://www.mp.go.gov.br/portalweb/hp/8/docs/manual_atletas_final.odt>. Acesso em: 12 de março de 2012.

CORREIA DE MELO, Pedro Herrlein. **A Lei Pelé e o fim do “passe” no desporto brasileiro**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande. 35. 01/12/2006. Disponível em:
<http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1523>. Acesso em 15 de abril de 2012.

CPFL Energia. **Atividade Física X Exercício Físico**. Sutis Diferenças que fazem toda a diferença. Disponível em:
<<http://www.cpfl.com.br/AtividadesFiacutesicas/tabid/1011/Default.aspx>>. Acesso em 04 de abril de 2012.

ELIAS, Roberto João. **Comentários ao Estatuto da Criança e do Adolescente: Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990**. São Paulo: Saraiva, 2010.

ESPORTE legal. **Além do clube de futebol**. Data da Publicação: 07/07/2011. Disponível em: <http://esportelegal.wordpress.com/2011/07/07/alem-do-clube-de-futebol/>>. Acesso em 05 de junho de 2012.

ESPORTE. Disponível em:
<<http://www.cdcc.sc.usp.br/julianoneto/profissoes/esporte.html>>. Acesso em 04 de abril de 2012.

FERREIRA, Bruno Bom. **O contrato de trabalho do trabalhador desportivo**. Data da Publicação: Dez/2008. Disponível em:
<http://www.verbojuridico.com/doutrina/trabalho/brunobomferreira_trabalhadordesportivo.pdf>. Acesso em: 12 de abril de 2012.

FERREIRA, Lucélia Aparecida de Lima. **Trabalho ilícito X Trabalho proibido**. Revista das Faculdades Integradas Vianna Júnior. V. 1. N. 2. Juiz de Fora. Out/2010. Disponível em:
<<http://www.viannajr.edu.br/site/viannasapiens/artigos/cod3/artigo4.pdf>>. Acesso em 10 de junho de 2012.

GOMES, Job. **O menor atleta profissional de futebol e as normas de trabalho**. Teresina. Data da Publicação: 07 de julho de 2011. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/19497>>. Acesso em: 05 de junho de 2012.

KLEIN, Marco Aurélio; AUDININO, Sérgio Alfredo. **O almanaque do futebol brasileiro**. São Paulo: Escala, 1996.

KRIEGER, Marcílio. **Apontamentos sobre Direito Desportivo**. Disponível em: <<http://www.direitodesportivo.com.br/artigos.htm>>. Acesso em 10 de outubro de 2011.

KRIEGER, Marcílio. **Lei Pelé e Legislação Desportiva Brasileira anotadas**. Rio de Janeiro: Forense-Gryphus, 1999.

Lei nº 9.615/1998 (Lei Pelé). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9615consol.htm>. Acesso em: 19 de outubro de 2011.

Lista TIP – Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm>. Acesso em 01 de junho de 2012.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2010.

MARTINEZ, Ricardo da Silva. **Direito Desportivo: um Novo Status**. Universo Jurídico, Juiz de Fora, ano XI, 20 de maio de 2010. Disponível em: <http://www.uj.com.br/publicacoes/doutrinas/6917/Direito_Desportivo_um_Novo_Status>. Acesso em: 19 de outubro de 2011.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direitos Trabalhistas do Atleta Profissional de Futebol**. São Paulo: Atlas S.A., 2011.

MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. **Trabalho Infantil: Atuação do Ministério Público**. Revista do Ministério Público do Trabalho no Rio Grande do Norte. Procuradoria Regional do Trabalho – 21ª Região. N. 10 – Natal/RN. Data da Publicação: março/2011.

MEDEIROS, Eridson. **Programa Sextas Dialogadas “Novos Aspectos da lei do atleta – Direitos Trabalhistas e previdenciários”**. Curso Realizado no TRT 21ª Região – Escola Judicial, em 16 de junho de 2011. Disponível em: <<http://www.trt21.jus.br/ej/pdfs/cursos-realizados/Lei-do-Atleta.pdf>>. Acesso em: 15 de abril de 2012.

MELO FILHO, Álvaro. **Direito Desportivo: novos rumos**. Belo Horizonte: Del Rey, 2004.

MIGUEL, Ricardo Georges Affonso. **A possibilidade de contratação do atleta menor de futebol e a utilização do instituto da antecipação de tutela para a**

transferência do atleta de futebol. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Rio de Janeiro/RJ. V. 21. N. 47. Jan/Jun 2010.

MINISTÉRIO Público do Trabalho. **Orientações.** Disponível somente para membros. Disponível em: <<https://intranet.pgt.mpt.gov.br/trabinf/orientacoes.html>>. Acesso em: 05 de junho de 2012.

MORAIS, Edson. **Contexto histórico do Código de Menores ao Estatuto da Criança e do Adolescente:** Mudanças necessárias. Data da Publicação: 03 de junho de 2009. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos/contexto-historico-do-codigo-de-menores-ao-estatuto-da-crianca-e-do-adolescente-mudancas-necessarias/19148/>>. Acesso em 01 de junho de 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho:** história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2011.

NEVES, Gustavo Bregalda; LOYOLA, Kheyder. **Vade Mecum Esquemático de Doutrina.** Reunião das Principais Doutrinas do Direito. São Paulo: Rideel, 2011.

RAMOS, Rafael Teixeira. **Direito Desportivo Trabalhista –** A fluência do ordenamento do desporto na relação laboral desportiva e seus poderes disciplinares. São Paulo: Quartier Latin, 2010.

REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito.** São Paulo: Saraiva, 1998.

RESENDE, Ricardo. **Trabalho ilícito e trabalho proibido.** Data da Publicação: 13 de dezembro de 2010. Disponível em: <<http://direitodotrabalhoaprova.blogspot.com.br/2010/12/trabalho-ilicito-e-trabalho-proibido.html>>. Acesso em: 11 de junho de 2012.

ROSA, Felipe Niemezowski da.

Aspectos trabalhistas no Direito Desportivo. Disponível em:

<http://www.vnaa.adv.br/artigos/direito_desportivo.pdf>. Acesso em: 15 de abril de 2012.

SALGADO, Gisele Mascarelli. **A exceção à proibição do trabalho da criança e do adolescente.** Data da Publicação: 28 de maio de 2010. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/5756/A-excecao-a-proibicao-do-trabalho-da-crianca-e-do-adolescente>>. Acesso em 20 de abril de 2012.

SAMPAIO, Felipe Macêdo Pires. **A idade mínima para o trabalho infantil artístico no Brasil.** Revista do Ministério Público do Trabalho na Bahia. Edição

Comemorativa aos 70 anos do MPT na Bahia. Procuradoria Regional do Trabalho da 5ª Região – Bahia. Salvador/BA. N. 4. Ano 2011.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Dignidade humana da criança e do adolescente e as relações de trabalho**. Boletim Científico. Escola Superior do MPU – ESMPU. Ano 6. N. 24/25. Brasília/DF. Data da Publicação: junho/dezembro de 2007.

SCHUCH, Bernardo Mata. **Direito Desportivo: Natureza, Tendências e Áreas de Atuação**. Disponível em: <<http://www.direitodesportivo.com.br/artigos.htm>>. Acesso em 10 de outubro de 2011.

SILVEIRA, Caio; AMARAL, Carlos; CAMPINEIRO, Débora. **Trabalho Infantil**. Examinando o problema, avaliando estratégias de erradicação. NAPP – Núcleo de Assessoria Planejamento e Pesquisa. UNICEF – Fundo das Nações Unidas para a Infância. Data da Publicação: novembro/2000. Disponível em: <http://www.promenino.org.br/Portals/0/docs/ficheros/200409170005_15_0.pdf>. Acesso em: 12 de abril de 2012.

SOUZA, Pedro Trengrouse Laignier de. **Princípios de Direito Desportivo**. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/13780-13781-1-PB.pdf>>. Acesso em: 10 de outubro de 2011.

VERONESE, Josiane Rose Petry. **Os direitos da criança e do adolescente**. São Paulo: LTr, 1999.