VII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI/BRAGA - PORTUGAL

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

MARIA AUREA BARONI CECATO

TERESA ALEXANDRA COELHO MOREIRA

MARIA IRENE DA SILVA FERREIRA GOMES

Copyright © 2017 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos.
Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN
Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP
Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC
Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:
Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH
Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR
Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini Sanches – UNINOVE
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)
Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF
Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDi
Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC
Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG
Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA
Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UMinho

Coordenadores: Maria Aurea Baroni Cecato; Maria Irene da Silva Ferreira Gomes; Teresa Alexandra Coelho Moreira – Florianópolis: CONPEDI, 2017.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-471-6
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Interconstitucionalidade: Democracia e Cidadania de Direitos na Sociedade Mundial - Atualização e Perspectivas

1.Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Internacionais. 2. Relações trabalhistas. 3. ambientalismo. VII Encontro Internacional do CONPEDI (7. : 2017 : Braga, Portugal).

CDU: 34

Universidade do Minho
Escola de Direito
Centro de Estudos em Direito da União Europeia

CONPEDI

VII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI/BRAGA - PORTUGAL

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I é um dos GTs do VII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI, voltado para o tratamento da Interconstitucionalidade: Democracia e Cidadania de Direitos na Sociedade Muncial.

Foi nesse âmbito que se desenrolaram as apresentações de 12 (doze) textos (inscritos e aprovados para o referido evento) e, a partir deles, os debates suscitados. Nesse quadro, com vistas à consecução de diálogos mais produtivos, optou-se por agrupar os textos mencionados em três blocos de discussão como se pode observar abaixo.

No primeiro grupo, seis trabalhos apresentados encontram-se relacionados com Novas perspetivas do Direito do Trabalho e uma nova visão do trabalho. Foram abordados temas relacionados com a pós-modernidade, o trabalho informal e o teletrabalho, assim como a necessidade de repensar os quadros do Direito Sindical vigente à luz de uma nova realidade com uma reforma trabalhista e onde as novas tecnologias imperam.

Num primeiro texto intitulado A cidadania laboral em crise na pós-modernidade, Augusto Eduardo Miranda Pinto e Leonardo Gama Alvitos, através de uma metodologia de pesquisa qualitativa e dialética, predominantemente bibliográfica, analisam o processo de formação de uma cidadania laboral, ressaltando a passagem do modelo keynesiano para o neoliberal, da atualidade, com as consequências de um trabalho precarizador e móvel, que cria uma sociedade de risco, impondo medidas de austeridade que levam à mercadorização global a partir da implementação de várias formas de autoritarismos, com a mitigação cada vez maior de garantias de uma cidadania laboral plena e do cumprimento dos direitos humanos.

No segundo texto do grupo, Pós-modernidade e o futuro do trabalho no Brasil, Michel Evangelista Luz e Thiago Santos Rocha pretenderam realizar uma breve reflexão sobre o futuro do trabalho no Brasil, no contexto pós-moderno, diante das atuais reformas trabalhistas. Nesse sentido, pretenderam demonstrar que existe outra opção além do processo de flexibilização de leis trabalhistas que pode atender tanto a demanda do trabalhador quanto a do empregador sem que seja necessário fragilizar direitos fundamentais.

O terceiro texto, intitulado Sistema de preferências generalizadas da União Europeia: entre a proteção laboral e o desenvolvimento, de Maria Zenaide Brasilino Leite Brito fez uma apreciação de dois temas que se entrelaçam nas discussões quanto à equidade das relações de comércio internacional, quais sejam: o desenvolvimento e a proteção laboral. Nesse sentido, a pesquisa utiliza como cenário de observação o Sistema de Preferências Generalizadas (SPG) da União Europeia (UE). Busca, com isso, descobrir se esse modelo de concessão de preferências – concebido com o objetivo de fomentar o desenvolvimento nos países identificados como não desenvolvidos –, na forma como atualmente se encontra organizado, tem o potencial de promover melhores condições de trabalho nos países beneficiados.

Já o quarto texto, Teletrabalho: viabilizador da sustentabilidade, de Denise Pires Fincato e Michelle Dias Bublitz, pretendeu demonstrar que a realidade revela uma mudança de paradigma que, com advento da tecnologia e acentuada desmaterialização do trabalho, transforma o ambiente laboral, como teletrabalho. As perplexidades relacionadas ao jogo econômico desvinculado do desenvolvimento sustentável tornaram-se fonte de preocupação, havendo relativo consenso no que diz respeito à indispensabilidade de medidas adaptativas e mitigatórias para sobrevivência digna das gerações presentes e futuras. Pretendeu-se, então, identificar os impactos, diretos e indiretos, causados pelo teletrabalho, tendo em vista sua implementação como possível estratégia e/ou alternativa para promover a eficácia direta do princípio multidimensional da sustentabilidade.

Um outro texto apresentado denominado de Um olhar etnográfico sobre o mercado de trabalho informal na cidade do Rio de Janeiro, de Hector Luiz Martins Figueira e Carla Sendon Ameijeiras Veloso, pretendeu questionar as novas relações de trabalho do mercado informal no mundo contemporâneo através do vendedor ambulante em semáforos dos grandes conglomerados urbanos brasileiros. A matriz de pesquisa foi a cidade do Rio de Janeiro e suas vias expressas, por onde passam milhares de veículos por dia e, dentre eles, circulam pessoas, expondo-se a risco de vida na tentativa de vender seus limitados produtos. Os resultados parciais demonstram que a erosão do mercado formal de trabalho faz nascer, portanto, regras paralelas de atuação e estágios de informalidade permanente e em conformidade com um modelo econômico e social desigual.

O último texto debruçou-se sobre os Princípios de Direito Coletivo do Trabalho, novo sindicalismo e os novos movimentos sociais, de Oton De Albuquerque Vasconcelos Filho e Bruno Manoel Viana De Araujo. A dogmática jurídica e a doutrina da OIT revelam que os princípios do Direito Coletivo do Trabalho materializam a igualdade no processo negocial coletivo. O projeto de reforma trabalhista, no Brasil, prevê a validade do negociado sobre o legislado em um contexto de crises do sindicalismo e, por consequência, de multiplicidades

de relações trabalhistas e de desemprego estrutural. Utilizando-se do método hipotético-dedutivo e da técnica da revisão da literatura, objetiva a pesquisa analisar se há simetria no discurso sindical e da necessidade de inclusão dos novos movimentos sociais para um novo sindicalismo.

Quatro artigos foram apresentados no grupo Trabalho decente: que esperanças no contexto atual das relações leborais? Os artigos mencionados foram escolhidos dentre os mais alinhados com os debates conceituais sobre a expressão “trabalho decente” e a agenda da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que se volta para a promoção do trabalho realizado em condições de dignidade.

Vale registrar que a regulamentação das relações de trabalho, perfilhada no primeiro quartel do Século XX, sobretudo por grande parte dos países do Ocidente, foi fortemente presente nos ordenamentos jurídicos dos respectivos países ao longo de quase todo o aludido Século e, de certa forma, até os dias atuais. A partir das últimas décadas, entretanto, sua criação sofre impactos. Estes são, basicamente, tanto os que se classificam como políticos, nas propostas neoliberais, como os que se consideram mais fortemente econômicos, no advento da eletrônica de alta integração que resulta em revolução tecnológica capaz de imprimir nova dinâmica ao capital e, assim, de repercutir nas relações de trabalho, bem como em todos os aspectos da vida em sociedade.

O primeiro texto é de autoria única de Marcos Antonio Ferreira Almeida e intitula-se Novos mecanismos de combate ao trabalho escravo de imigrantes: a responsabilização do poder econômico relevante em cadeias produtivas globais. Nele, o autor analisa a ocorrência de condições precárias de trabalho ao longo das cadeias produtivas, defendendo que a responsabilização direta de grandes empresas situadas no final dessas cadeias constitui uma estratégia importante para a erradicação do trabalho escravo contemporâneo. Avalia, assim, as medidas adotadas no Brasil para promoção da cidadania e efetivação dos direitos fundamentais de trabalhadores na conjuntura do atual mundo globalizado, visando a apontar soluções para a melhoria dos mecanismos capazes combater o dumping social e garantir efetiva implementação do trabalho decente diante do contexto empresarial em rede.

O submundo das produções têxteis das grandes marcas: uma análise à luz do trabalho decente foi elaborado, em coautoria, por Amanda Oliveira da Câmara Moreira e Fabiana Dantas Soares Alves Da Mota. À luz da regulamentação das relações laborais, as autoras debruçam-se sobre as produções têxteis das grandes marcas, haja vista o crescente lucro anual dos empresários, o que se contrapõe às péssimas condições de trabalho dos trabalhadores da indústria têxtil. Sob esse viés, abordam os direitos humanos e temáticas a eles relacionadas,

tais que dignidade da pessoa humana e o trabalho decente, tendo como pano de fundo as oficinas de costura das grandes empresas do mundo da moda, preocupando-se com a dicotomia existente entre o glamour e as condições subumanas de trabalho, caracterizadas como trabalho escravo contemporâneo.

Sob o título Percurso da regulamentação das relações de trabalho: aproximações e dissonâncias com a dignidade do trabalhador, Maria Aurea Baroni Cecato objetiva definir vínculos de congruência e dissensões entre regulamentação das relações de trabalho e dignidade do trabalhador. Para tal, a proposta é visitar o percurso da mencionada regulamentação, desde sua gênese até os dias atuais, no intuito de identificar os principais momentos e razões de concessão, de redução e de negação de direitos fundamentais aos trabalhadores. A autora considera, ainda, os fatores econômicos e políticos, além das particularidades da relação capital-trabalho, destacando o papel dos atores sociais desse contexto, quais sejam, o Estado, os empreendedores e os trabalhadores.

No artigo intitulado Saúde do trabalhador: imbricada relação entre direito do trabalho e meio ambiente, Adriano Pascarelli Agrello, em metodologia pautada na bibliografia e na jurisprudência, versa sobre as transformações que resultam na flexibilização das das relações laborais. O autor evoca, notadamente, o acirramento da crise econômica mundial e seus reflexos diretos na manutenção de postos de trabalho e empregos e os reflexos na saúde do trabalhador, assim como o atual contexto em que as finanças são fortemente afetadas e impactam na busca pela diminuição nos custos do trabalho. O problema central questiona especialmente se a relação imbricada entre Direito do Trabalho e Direito Ambiental pode ser efetivamente utilizada para redução de riscos para a saúde do trabalhador.

Os dois trabalhos que formaram o último bloco incluem-se nas Especificidades do regime laboral do atleta profissional. Assim, inserem-se no movimento que afasta a imagem unitária do trabalhador subordinado, reclamando ao ordenamento laboral a previsão de particularidades de regime em função do tipo de trabalhador e da atividade desenvolvida sem, todavia, esqueçer que subjacente a qualquer atividade profissional está sempre presente uma pessoa humana e a sua dignidade.

O primeiro texto, designado O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol: uma comparação luso-brasileira, de Edmar Arnaldo Lippmann Junior, procura destacar as características específicas dos contratos de trabalho dos atletas profissionais de futebol. De seguida, tendo em consideração a evolução do profissionalismo no esporte e o intercâmbio freqüente de atletas, o autor procura realizar uma comparação de regimes jurídicos entre o Brasil e Portugal.

O segundo texto intitulado Trabalho e esporte - reflexões sobre as condições do trabalho no esporte e a aproximação de um regime realmente humano, de Danielle Maiolini Mendes, chama a atenção para o facto de as particularidade de regime laboral do atleta profissional não apagarem as preocupações e as dificuldades enfrentadas pelo mundo do trabalho na sua generalidade, decorrentes, em grande medida, da alta competitividade inerente ao sistema capitalista de produção e da fragilidade da resistência na luta pela proteção do indivíduo. A autora procura mostrar ainda as ameaças de uma possível conversão dos atletas profissionais em bens transicionáveis, apontando, por último, algumas soluções com vista à melhoria das condições de trabalho no esporte.

Braga, 08 de setembro de 2017 .

Teresa Coelho Moreira (Univ. do Minho - Portugal)

Maria Aurea Baroni Cecato (UNIPÊ – PB/Brasil)

Maria Irene Gomes (Univ. do Minho - Portugal)

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Revista CONPEDI Law Review, conforme previsto no artigo 7.3 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

O CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL: UMA COMPARAÇÃO LUSO-BRASILEIRA

THE PROFESSIONAL SOCCER PLAYER EMPLOYMENT CONTRACT: A LUZO-BRAZILIAN COMPARISON

Edmar Arnaldo Lippmann Junior [1]

Resumo

O atleta profissional de futebol possui algumas peculiaridades em sua profissão as quais são inicialmente identificadas no próprio contrato de trabalho. Além de tais particularidades, a profissão possui institutos trabalhistas característicos. Com a evolução do profissionalismo no esporte, e diante do intercâmbio frequente de atletas, é que se torna necessária tal análise comparativa. O estudo inicia com uma breve evolução histórica do profissionalismo no esporte e no futebol no âmbito internacional, e, posteriormente, nos países em questão. Em seguida, destacaram-se as características específicas dos contratos de trabalho dos atletas profissionais de futebol, realizando, consequentemente, a devida comparação entre ambos.

Palavras-chave: Contrato de trabalho, Atleta profissional, Futebol, Direito comparado

Abstract/Resumen/Résumé

The professional soccer players has some peculiarities in their profession which are initially identified in the employment contract. In addition, the profession has some characteristicals institutes of labor law. With the evolution of the sport professionalism, and the frequent exchange of athletes, a comparative analysis is necessary. The study begins with a brief historical evolution of the sport professionalism and the modality in an international level, with a subsequent analysis of this evolution in the countries that were analised. Next, the specific characteristics of the employment contract of professional football players were standing out, and consequently, the comparison between them.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Employment contract, Professional athlete, Soccer, Comparative law

[1] Licenciado em Educação Física – UNICENTRO (2008); Bacharel em Direito – Faculdade Campo Real (2009); Mestre em Ciências Jurídicas – UNIVALI (2014); Doutorando em Ciências Jurídicas, Direito Privatístico – UMINHO.

1. INTRODUÇÃO

Por se tratar o futebol um esporte de grande repercussão tanto no Brasil quanto em Portugal, assim como que atualmente o profissionalismo dos praticantes de tal modalidade é evidente em ambos os países, é que se torna necessário realizar uma comparação das peculiaridades dos contratos destes jogadores nestes países. Embora se tratem de regimes jurídicos diferentes, o intercâmbio existente entre estes jogadores é frequente, justificando-se, mais uma vez, essa análise comparativa. Ademais, recentemente tanto o Brasil quanto Portugal estão prestes a alterar sua legislação que tutela o profissionalismo não só no futebol, mas no esporte. Ademais, o desenvolvimento do presente é o resultado avaliativo da disciplina de Contratos de Trabalho com Regime Especial do Programa Doutoral em Ciências Jurídicas, na linha de Direito Privatístico, da Escola de Direito da Universidade do Minho, oportunidade em que se pode investigar os dois ordenamentos jurídicos, em especial as doutrinas e as legislações da respectiva área.

Constata-se que embora ambos os países integrem a mesma escola jurídica, a tutela nos países comparados tem suas diversidades, mas, mesmo assim, resguardam essa classe trabalhadora que por muitas vezes foi discriminada, mas, atualmente, tem seus direitos garantidos mesmo com as suas peculiaridades laborais.

2 O PROFISSIONALISMO NO ESPORTE

Tratando exclusivamente da evolução histórica, juntamente com os fatores sociais e diversidade de teorias existentes a respeito de tal evolução, inicialmente devemos considerar, que a Europa é o berço da grande maioria dos esportes.

Tal fato se comprova com base nos ensinamentos de Garrigou e Lacroix[2], que afirmam que as trajetórias de evolução e formação do Estado, se deram mais especificamente na Europa, local considerado berço de vários esportes, são totalmente influentes e determinantes para a compreensão do surgimento e desenvolvimento do esporte moderno, inclusive o futebol.

Se a simples prática esportiva teve grande repercussão no avanço social, atualmente, questões trabalhistas, onde o poder público envolvido com o particular, estabelecem as relações de trabalho, também gera grande importância para a continuação desse avanço. Não bastasse, a história continua sendo escrita a cada momento ultrapassado, e atrelado a isto, a evolução social,

[2] GARRIGOU, Alain; LACROIX, Bernard, **Norbert Elias: A Política e a História**. São Paulo: Perspectiva, 2001, p. 96.

do ordenamento jurídico, e do próprio esporte.

Não bastasse, devemos expor o antigo dilema do atleta amador ou profissional. O surgimento das entidades diretivas do esporte foi fator determinante nesta parte da evolução além da valorização de tal prática. Não apenas do futebol, mas como forma de finalizar a valorização do desporto, dentro da própria sociedade, como uma atividade de caráter "nobre", que exige tamanha dedicação e empenho dos competidores não só pelo prazer de competir e sem interesse econômico. Inicialmente o ideário Olímpico pregava o amadorismo, a educação e a união dos povos pelo esporte, mas, mesmo assim, verifica-se na literatura desta época o dualismo entre atleta amador e profissional na organização das primeiras competições[3].

Enquanto alguns homens praticavam o esporte como meio de vida, visando lucro, sendo classificados como atletas profissionais, os tidos como amadores, mais especificamente chamados de cavalheiros, apenas praticavam esportes como divertimento, pois integravam berços nobres, ou seja, não precisavam de dinheiro, e por isso algumas vezes o único dinheiro envolvido em suas práticas esportivas era como forma de apostas.

Diante da necessidade de um avanço do profissionalismo do esporte, junto com o avanço da prática esportiva do futebol, destaca-se a legislação espanhola como um marco, na primeira metade do século XX, da tutela legal do atleta profissional de futebol, pois tal ordenamento embora definisse o contrato de trabalho no artigo 1º da Lei de 26 de janeiro de 1944 não classificava-o como um contrato de trabalho em si, pois tanto a remuneração quanto a produção não faziam parte dos requisitos essenciais do contrato desportivo. Ademais, a própria doutrina espanhola sustenta tal informação no sentido de que:

> la nota de remuneración es indispensable para la existência del contrato de trabajo, mientras que el contrato deportivo puede existir sin que se den prestaciones econômicas de ninguna classe; la finalidade de la associación deportiva no es el produción, ni siquera el lucro o la ganância[4].

Ou seja, vemos que esse fato social está presente na sociedade há muito tempo, tendo evoluído com a mesma, justificando a importância de sua tutela pelo Estado, respeitando, inclusive, suas especificidades.

2.1 O profissionalismo dos atletas no Brasil

Nos parece que os ensinamentos do ilustre Carlos Miguel Castex Aidar a respeito da

---

[3] REZENDE, José Ricardo, **Nova legislação de direito desportivo: preparando o Brasil para a Copa 2014 e Olimpíadas 2016**. São Paulo: All Print Editora, 2010, p. 21.
[4] Ibid., p. 31.

evolução do profissionalismo no Brasil são essenciais para essa análise desse retrospecto histórico[5].

No início da década de 1930, a profissionalização do esporte no Brasil aconteceu como mera consequência, tendo em vista a realidade em que o futebol passava no Brasil com a difusão do esporte, bem como em virtude da grande ida dos atletas brasileiros para a Europa, sem quaisquer prestações pecuniárias para os clubes que aqui já existiam.

Diante deste acontecimento, e seguindo o retrospecto histórico, foi em 14 de abril de 1941 que surgiu a primeira legislação esportiva no Brasil, durante o Governo de Getúlio Vargas. Até este momento não se existia qualquer regulamentação referente ao esporte no Brasil. Como modelo foi utilizada a legislação italiana, autoritária, que fazia parte do regime fascista de Benito Mussolini. Tal regulamentação foi apenas traduzida do Italiano para o Português[6].

Esse Decreto-Lei de 1941 tratava do esporte como uma "hegemonia de raça". Não havia preocupação com questões sociais, culturais, práticas esportivas e integração das diversas regiões do país. Havia uma "disputa entre melhor raça através do esporte". O estado, com seu poder soberano, controlava tanto a atividade administrativa quanto a atividade esportiva, incluindo o sistema jurídico-desportivo. Ou seja, o Estado ditava (época de ditadura) como deveria ser e quem quisesse praticar esportes devia seguir as regras. O decreto durou até o ano de 1975, quando se editou uma lei que tratava sobre o desporto. Neste período quem ocupava o cargo de Presidente da República era o General Ernesto Geisel e o esporte fazia parte do Ministério da Cultura e da Educação. Essa mudança não foi muito significativa, pois os clubes ou associações de prática esportiva deviam se organizar uniformemente, independendo do lugar do país em que estivessem e até mesmo de seu nível de expressão.

Depois de um ano dessa lei, houve o surgimento do instituto do "passe", o qual já foi revogado. Esse instituto fazia com que o atleta ficasse preso, vinculado, ao empregador mesmo que se Contrato de Trabalho tivesse acabado ou sido extinto. Tal instituto existia praticamente em todo o mundo, inclusive em nosso país, através da Lei do Passe (Lei nº 6.354/76[7]), porém sempre foi muito criticada[8], motivo de sua extinção.

Este marco, entretanto, fez com que o esporte tomasse rumos diferentes. Foi descoberto, através das empresas, indústrias e outros meios, que o esporte passara a gerar

---

[5] AIDAR, Carlos Miguel Castex, Aspectos normativos e retrospectiva histórica da legislação desportiva infraconstitucional. **Curso de Direito Desportivo Sistêmico**. São Paulo: Quartier Latin, 2007, p. 70.
[6] Ibid., p. 70-72.
[7] BRASIL, **Lei nº 6.354, de 2 de setembro de 1976**. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6354.htm>. Acesso em 04 jan 2017, às 12:03.
[8] AIDAR, op. cit., 2007, p. 72.

grande repercussão na mídia. O enfoque do esporte mudou, passou a ser um negócio, um produto. O tão conhecido lema Olímpico do Barão de Cobertain, em que o importante é competir, passou a ser deixado de lado, se tornando, cada vez mais importante, vencer.

Importante lembrar que após a constituição da Assembléia Nacional Constituinte, o esporte nunca tinha sido tratado em qualquer Constituição anterior, e foi nessa constituição que o esporte passou a ser contemplado, pelo artigo 217, que determina ser dever do Estado fomentar práticas desportivas formais e não-formais, como direito de cada um, observando os princípios lá estabelecidos (autonomia das entidades desportivas, a distinção de recursos públicos, a diferenciação do desporto profissional e não profissional, proteção e incentivo às práticas esportivas[9].

Foi no período em que Fernando Henrique Cardoso ocupava o cargo de Presidente da República que houve a transformação da antiga Secretaria do Esporte em Ministério do Esporte, dando o título de Ministro a Edson Arantes do Nascimento – o Pelé. O principal objetivo deste período era mudar a legislação esportiva, com maior enfoque no futebol. A primeira mudança foi a extinção do instituto do passe, em 1998, através da Lei Pelé.

Surge, então, no ano de 1998, a Lei nº 9.615[10], a denominada Lei Pelé, após 57 anos de evolução. O que fazia dos atletas mercadorias dos clubes, dá início à busca pela liberdade da prática desportiva, iniciando-se, também, a reciprocidade de direitos e deveres dos atletas e contratantes.

Enfim, percebe-se, claramente, que as relações entre os atletas e os clubes estão seguindo pelo rumo certo, pelo simples fato de tratar a relação de emprego e trabalho dos atletas com profissionalismo, de parte dos empregadores (clubes e associações), sem necessidade de constante busca do Poder Judiciário. Essa falta de necessidade de busca deve ser entendida como um ponto positivo, pois o Poder Judiciário, através de suas decisões, auxiliou grandiosamente na evolução da regulamentação do Atleta Profissional de Futebol, equilibrando as relações entre eles e os seus empregadores.

Outra prova disso, é que anteriormente o próprio Tribunal Superior do Trabalho enquadrava os atletas profissionais nas normas destinadas a artistas, considerando que o exercício de suas profissões seriam um espetáculo ao público. Mas como forma de amparo ao trabalhador, desde sempre reconheceu seu direito à estabilidade, não diversificando os direitos reconhecidos às outras categorias.

---

[9] Ibid., 2007, p. 72-73.

[10] BRASIL, **Lei Pelé**, Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9615Compilada.htm>. Acesso em 06 jan 2017, às 16:55.

Não menos importante, acrescenta-se que na evolução profissional do atleta de futebol que foi em 1937, após a fusão entre a Federação Brasileira de Futebol e a Confederação Brasileira de desportos, que se iniciou a fase profissional do futebol. Iniciando pelo Rio de Janeiro que adotou o profissionalismo no futebol em 23 de janeiro de 1933, com quatro votos a favor (Fluminese, Vasco, América e Bangu) e três contra (Botafogo, Flamengo e São Cristóvão). Já com o Decreto-lei nº 319, de 14 de abril de 1941, estabeleceram-se as bases de organização do desporto no país. Concedeu-se autonomia ao conselho nacional para "exercer rigorosa vigilância sobre o profissionalismo, com o objetivo de mantê-lo dentro dos princípios de estrita moralidade" (art. 3º, b). Já com o Decreto-lei nº 5342, de 25 de março de 1943, criou-se a Carteira Desportiva para os atletas. Os contratos destes atletas passaram a ser registrados pelo Conselho Nacional do Desporto, que, consequentemente, passara a estabelecer normas para a transferência dos atletas profissionais de uma entidade para outra, prevendo indenizações ou restituições. Apenas com o Decreto-lei nº 51.08, de 20 de julho de 1961, regulamentou-se a profissão do atleta de futebol, estabelecendo, inclusive, as condições para a realização de competições[11].

Ou seja, novamente demonstra uma evolução que beneficia e reconhece a profissão do atleta profissional de futebol com o passar dos anos. A liberdade dos atletas na mutabilidade de seus contratos, as condições de participação em competições e o respeito às peculiaridades do exercício de sua profissão passam a ser considerados.

Superada esta evolução histórica, necessário, então, aprofundarmos o estudo dos atletas profissionais de futebol de acordo com a doutrina e atual legislação brasileira.

Atualmente, com amparo ao disposto no art. 3º da Lei Pelé, podemos dizer que a prática esportiva se divide em educacional, de participação, e de rendimento, sendo esta última organizada e praticada de modo profissional (com remuneração pactuada em contrato formal de trabalho) e de modo não-profissional (com a liberdade de prática e inexistência de contrato de trabalho)[12].

2.2 O profissionalismo do desportista em Portugal

A questão do profissionalismo se deu no auge do século XX, o chamado "século do triunfo do desporto profissional", em virtude da ascendência da profissionalização da prática

[11] BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho**, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 06 jan 2017, às 16:50 horas.
[12] BRASIL, **Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998**, op. cit., 2017.

desportiva, e do surgimento de alguns estatutos destes profissionais, assim como pelo fato de ter se tornado uma atividade econômica considerável[13].

Não bastasse, na Europa, diante do famoso caso Bosman, o Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias reconheceu o profissionalismo esportivo como sendo uma atividade econômica, a qual repercute diretamente dentro da sociedade, e que, consequentemente, exige uma resposta do Estado para tutela-lo. Assim, o desporto não influencia apenas na formação e evolução societária, mas também na questão econômica.

Por mais que essa evolução tenha se dado a nível mundial, há quem diga que que ainda não se pode afirmar a globalização do desporto em virtude da evidente diversidade existentes nas federações que regulam sua prática[14]

Desde o ano de 1998, após a lavratura da Comunicação e Decisão da Comunicação Europeia de 20 de maio, que tratou da Adaptação e Promoção do diálogo social ao nível Comunitário, setorizou os assuntos específicos a serem discutidos, na forma de comitês, no que diz respeito aos diferentes setores profissionais.[15]

Em 10 de dezembro de 2007, ou seja, apenas nove anos depois, a Associação das Ligas Européias de Futebol Profissional (EPFL) juntamente à FIFPro – Division Europe, pleitearam àquela Comissão Europeia a criação de um comitê específico que tratasse do profissionalismo no esporte, nomeando-o de Comité do Diálogo Social no sector do Futebol Profissional. Tal requerimento teve repercussão já no próximo ano (2008), ocasião em que a Comissão Europeia autorizou a criação de tal comitê relacionado ao futebol profissional, tendo seu marco inicial sido realizado em Paris, no dia 01 de julho, e apoiado pelos órgãos requerentes (EPFL e FIF-Pro Divisão Europeia), representando, assim as Ligas Europeias e os empregadores, bem como os sindicatos e os jogadores profissionais de futebol, além da Associação Europeia de Clubes – ECA, e da União das Associações Europeias de Futebol (UEFA), na qualidade de associados.[16]

Com o surgimento de tal comitê, foi estabelecido um conjunto de regras de procedimentos, definindo os objetivos de tal comitê da seguinte forma: a emissão de pareceres que tratem de matérias laborais, das políticas sociais, de emprego e desenvolvimento político;

---

[13] CARVALHOSA, Sofia de Barros e, **O Direito de Imagem do Praticante Desportivo Profissional**. Lisboa: Universidade Lusíada Editora, 2008, p. 17.
[14] Ibid., 2008, p. 18.
[15] CARVALHO, João Orlando Vieira de, **Diálogo Social Europeu no Sector do futebol Profissional, em Direito do Desporto Profissional: Contributos de um Curso de Pós-Graduação**, LEAL AMADO, João; COSTA, Ricardo (Coord.), Instituto de Direito das Empresas do Trabalho - IDET, Cadernos, nº 6. Lisbooa: Editora Almedina, 2011, p. 61.
[16] CARVALHO, op. cit., pp. 61-62.

a celebração de composições, respeitando os artigos 138º[17] e 139º[18] do Tratado da União Europeia; e o fomento e desenvolvimento do Diálogo Social Europeu setorizado[19].

Ainda neste mesmo momento definiu-se uma diretiva de trabalho para o biênio 2008-2010 a qual incluía dois grandes objetivos: a discussão e difusão dos "Requisitos Mínimos do Contrato de Jogador Profissional de Futebol" para os Estados Membros da União europeia, e a promoção de estudos (conferência, workshops e mesas redondas) nos novos Estados Membros ou países com interesse de integração[20].

Em consequência, constituíram-se dois grupos específicos que passaram a tratar de tal assunto, o primeiro que cuidava da "Implementação dos Requisitos Mínimos do Contrato de Jogador Profissional de Futebol" e o segundo que tratava da "Transformação dos Requisitos Mínimos num Acordo Colectivo a Nível Europeu", ou seja, ambos visavam ou criação de novas diretrizes ou a adaptação das regras já existentes, permitindo, assim, a elaboração de normas que estabeleciam, ao menos, os requisitos mínimos a serem seguidos para relações de trabalho e emprego deste ramo[21].

Estabelecida essa meta de fixação de requisitos mínimos, os quais deveriam ser incluídos em quaisquer contratos celebrados entre jogadores profissionais de futebol e seus empregadores (clubes ou sociedades esportivas), além da diretriz geral para tais contratos, seriam incluídas as estipulações legais específicas nacionais de cada país, além das regulamentações da *Fédération Internationale de Football Association* – FIFA, da UEFA, e demais federações e ligas nacionais, considerando, sempre, o princípio da subsidiariedade e o panorama legislativo laboral de cada país[22].

Destacam-se, assim, os principais aspectos discutidos e acordados, dividindo-os de forma mais didática, em: o contrato e as partes, as obrigações do clube, as obrigações do jogador, os direitos de imagem, o controle anti-doping, a resolução de litígios, e as disposições finais[23].

Quanto ao contrato e as partes estabeleceu-se a redução a termo escrito com a assinatura das partes (e de seus representantes quando necessário), datado e localizado, com a entrega de uma cópia a cada uma das partes e à Liga Profissional e/ou à federação ou entidade

---

[17] Inserido no Capítulo 4, que trata das disposições específicas para os estados-membros cuja moeda seja o Euro.
[18] Inserido no Capitulo 5, que trata das disposições transitórias, mas que ainda se refere às questões econômicas de adoção do Euro.
[19] Ibid., pp. 62-63.
[20] Ibid., p. 63.
[21] Ibid., p. 63.
[22] Ibid., p. 63-64.
[23] CARVALHO, op. cit., p. 64.

a que estão vinculados para seu devido registro, contendo a qualificação completa do jogador e dos clubes (inclusive seus representantes), as datas de vigência, condições de prorrogação e resolução (antecipada ou não), e a existência de outros intervenientes (pais, representantes legais, agentes, intérpretes).[24]

Em se tratando das obrigações do clube empregador, destacaram-se as obrigações financeiras (salários, benefícios, seguros, pensões, segurança social, despesas, previdência social), a estipulação da moeda utilizada, valores, e forma de pagamento, as possíveis alterações em caso de impacto financeiro nos rendimentos do clube, a garantia aos atletas menores de formação alheia ao futebol, pagamento de impostos, garantias laborais e proteção aos direitos fundamentais, políticas de saúde, segurança do trabalho e procedimentos em caso de lesões, e o respeito aos estatutos, regulamentos e decisões dos entes superiores (FIFA, UEFA, Federação Nacional, Liga Profissional)[25].

No polo do jogador, acordou-se como suas obrigações a necessidade de participação nos jogos, treinos, eventos sociais, o respeito às instruções de seus superiores (técnicos e dirigentes), a manutenção de um estilo saudável com bom condicionamento físico, o cumprimento das regras (do jogo em si e as internas do clube), prezar pela reputação do clube, seus bens e instrumentos de trabalho, privar-se da prática de outras atividades futebolísticas ou não autorizadas e não protegidas por seguro, dever de informação em caso de doença ou acidente, abstendo-se de realizar tratamentos médicos sem prévio aviso do médico responsável, estar sujeito à realização de exames e tratamentos médicos frequentes, e adesão aos estatutos e regulamentos dos entes representativos superiores[26].

No que diz respeito aos direitos de imagem, tanto os jogadores quanto o próprio clube deverão acordar quanto a sua exploração, recomendando-se a utilização individual por parte do jogador e coletiva (do time) por parte do clube. Já na política anti-doping, tanto jogadores quanto os clubes deverão submeter-se à todos os regulamentos desportivos, sendo vedada a administração ou incentivo da utilização ao jogador, autorizando, ainda, as medidas cabíveis por parte do clube caso o jogador utilize de tais práticas[27].

Outro aspecto muito importante, que certamente dá maior autonomia nessa relação empregatícia, é o quesito que trata das resoluções de litígios. No próprio contrato deverá conter o procedimento a ser seguido para a resolução desses conflitos, devendo, inclusive, tal litígio

[24] Ibid., p. 64-65.
[25] Ibid., p. 65.
[26] Ibid., p. 65-66.
[27] CARVALHO, op. cit., p. 66.

ser submetido a instância de arbitragem independente, imparcial e paritária, conforme preveem os Estatutos e Regulamentos da Federação Nacional ou do Tribunal Arbitral do Desporto. Tais decisões terão caráter definitivo, podendo, entretanto, serem submetidos recursos ao Tribunal Arbitral do Desporto[28]. Importante destacar, desde já, que no ordenamento brasileiro toda e qualquer relação de emprego deve ser resolvida, em caso de existência de litígio, na Justiça do Trabalho, pois tal previsão encontra respaldo constitucional que delimita sua competência para processar e julgar tais conflitos. Entretanto, com a recente vigência do Novo Código de Processo Civil Brasileiro, o qual é aplicado subsidiariamente à Consolidação das Leis do Trabalho, as soluções alternativas como resolução de conflitos está sendo priorizada (mediação e arbitragem), podendo, certamente, ser adotadas tais práticas europeias naquele ordenamento.

Por fim, no que tange às disposições finais do acordo entabulado entre profissionais e empregadores, definiu-se o direito aplicável com o órgão Jurisdicional competente e o procedimento relativo à interpretação das cláusulas contratuais, a necessidade de tradução e indicação da versão do contrato que faz fé, a estipulação do caráter confidencial do contrato, a necessidade de cláusula expressa que a invalidade de uma cláusula não invalidade por completo o contrato, a quantidade de exemplares de tal contrato e a forma de sua distribuição, a discriminação dos anexos constantes, e as regras que regulamentam qualquer tipo de alteração, aditamento ou supressão[29].

Atualmente, a legislação em vigor em Portugal que regulamenta o desporto é a Lei de Bases da Actividade Física e do Desporto, Lei nº 5/2007, de 16 de Janeiro[30], e a Lei nº 28/1998 de 26 de junho que trata do profissional desportivo.

3. O CONTRATO DO ATLETA PROFISSIONAL BRASILEIRO

Primeiramente, e de uma forma geral, o contrato de trabalho comum, de acordo com a doutrina brasileira, é considerado um contrato bilateral, consensual, oneroso, comutativo e de trato sucessivo. Bilateral por ser firmado entre duas pessoas, o trabalhador (empregado) e o patrão (empregador), ou seja, há a presença de um terceiro na relação. Consensual pelo fato das duas partes integrantes da relação entrarem em consenso, mesmo que seja verbalmente. Diz-se oneroso pelo fato do serviço que o empregador prestou ter a obrigação de ser remunerado, ou

[28] Ibid., p. 66-67.
[29] Ibid., p. 67.
[30] PORTUGAL, **Lei n.º 5/2007, de 16 de Janeiro**, Lei de Bases da Actividade Física e do Desporto. Disponível em <goo.gl/YxYsEV>. Acesso em 19 dez 2016, às 11:00.

seja, o trabalhador tem o dever de prestar seus serviços e o empregador o dever de pagar pelo serviço prestado. É comutativo por terem prestações, obrigações recíprocas (sinalagmático). É tido como de trato sucessivo devido à continuidade desta prestação de serviços. Não se extingue no final do mês, é "renovada" a obrigação das partes todo mês[31].

Ademais, no ordenamento jurídico brasileiro, existe uma variedade de critérios de classificação dos contratos de trabalho. Podem ser classificados quanto à forma de celebração (escritos ou verbais), quanto à regulamentação (em comuns e especiais), quanto ao local da prestação de serviços (no estabelecimento do empregado, externamente e no domicílio do empregado), quanto ao consentimento (expressos ou tácitos), quanto à qualidade do trabalho (manual, técnico e intelectual), quanto aos sujeitos (contrato individual e contrato de equipe), quanto ao modo de remuneração (por unidade de tempo, por unidade de obra ou misto) quanto à duração (determinado e indeterminado, quanto ao fim ou quanto à índole da atividade (doméstico, rural, urbano, marítimo, industrial e comercial)[32].

Existem, outrossim, expressamente na legislação trabalhista brasileira, alguns elementos necessários para que o contrato de trabalho seja válido (art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT)[33]. Em análise ao artigo citado, verifica-se a presença dos quatro elementos necessários para que exista o vínculo empregatício, que são: a pessoalidade, a habitualidade, a subordinação e a onerosidade.

A pessoalidade incide apenas sobre a figura do empregado, pois significa que nenhuma pessoa pode substituir seu trabalho. O trabalho deve ser executado por quem foi contratado. A habitualidade segue o princípio da continuidade. Para que haja a relação de emprego o trabalho deve ser contínuo, ainda que por um curto período, nos contratos por tempo determinado. A subordinação talvez seja o mais fácil de compreender, pois caso não haja subordinação, sendo ela hierárquica, econômica ou técnica, não há uma relação de emprego, isto porque o empregado não será chefe, com maior poder aquisitivo ou com maior qualificação técnica que seu empregador. A onerosidade se dá pelo fato de não existir vínculo empregatício voluntário, não existe trabalho gratuito. Sempre há a contraprestação entre as partes[34].

Terminada essa breve exposição dos contratos de trabalho brasileiros comuns, é importante lembrar que acima de tudo a atividade deve ser lícita. Não existe amparo legal, por exemplo, aos traficantes, e até mesmo prostitutas. Isto porque são atividades ilícitas, possuem

---

[31] MARTINS, Sérgio Pinto, **Curso de Direito do Trabalho**, 18. ed. São Paulo: Atlas, 2005, p. 109.
[32] BARROS, Alice Monteiro de, **Curso de Direito do Trabalho**, 3. ed. rev. e amp. São Paulo: LTr, 2007, p. 230.
[33] Artigo 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste, e mediante salário.
[34] DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de Direito do Trabalho**, 7. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 55.

regulamentação que proíba o exercício das mesmas.

Após essa breve explanação de como são os contratos de trabalho de uma maneira geral, devemos passar ao principal tema deste estudo, que é o contrato de trabalho dos atletas profissionais de futebol.

Se atendo mais especificamente ao contrato do atleta profissional, inicialmente, e de forma sucinta, devemos conceituar, no âmbito jurídico, quem é o beneficiário deste peculiar Contrato de Trabalho. Um dos conceitos utilizados é o que está contido no Sistema de Cadastro/Classificação Brasileiro de Ocupações (CBO), o qual estabeleceu um código (1-82.20) para definir o Atleta Profissional de Futebol. Este profissional atua em competições desta modalidade e de acordo com as funções e orientações que lhe são atribuídas e repassadas, divulgando a modalidade esportiva, com o intuito de entreter o público que o assiste.[35]

Também há quem diga que estes trabalhadores fazem parte do "3º grupo da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Educação e Cultura", o dos "Trabalhadores em Estabelecimentos de Cultura Física"[36].

A atual legislação responsável pelas relações de emprego do Atleta Profissional, que inclui seus direitos e deveres, bem como suas especificidades comparando aos demais contratos de trabalho, a denominada Lei Pelé, em seu artigo 28[37], *caput*, define o que caracteriza a atividade profissional do atleta.

Ainda tratando do mesmo dispositivo legal, temos no §4º, a previsão de aplicação da legislação trabalhista e da seguridade social, desde que ressalvadas as peculiaridades presentes nessa lei[38].

Em seu §5º, a lei trata do vínculo existente entre atleta e entidade desportiva da seguinte forma, prevendo, como anteriormente mencionado, a necessidade do registro do contrato especial de trabalho desportivo na entidade de administração do desporto. Esse mesmo

---

[35] RODRIGUES, Francisco Xavier Freire, **O fim do passe e a modernização conservadora no futebol brasileiro**, 2007, 345 p, Tese de Doutorado em Sociologia – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre-RS, 2007, Napier, 2003, p. 31.

[36] MARTINS, Sergio Pinto, **Direitos Trabalhistas do Atleta profissional de Futebol**. São Paulo: Atlas, 2011, p. 25.

[37] 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:[...].

[38] [...] § 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:
[...]
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.

dispositivo também prevê as hipóteses de dissolução de tal contrato (término da vigência do contrato ou o seu distrato, o pagamento da cláusula indenizatória desportiva ou da cláusula compensatória desportiva, o inadimplemento salarial, a rescisão indireta, nas demais hipóteses previstas na legislação trabalhista, e através da dispensa imotivada do atleta. Já o §7º, diz respeito à suspensão do contrato de trabalho do Atleta Profissional de Futebol[39].

A legislação brasileira também prevê no mesmo dispositivo, em seu §8º, a possibilidade da sua prorrogação do contrato, o qual deverá conter cláusula expressa reguladora de sua prorrogação automática na ocorrência da hipótese[40].

Por fim, os §§9º e 10º tratam, respectivamente, dos direitos do atleta por ocasião da rescisão contratual em contrato especial de trabalho desportivo e a afastabilidade dos artigos 479 e 480 da CLT nestes mesmo contratos[41].

Assim, constata-se que o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol possui algumas particularidades que podem diferenciá-lo do Contrato de Trabalho habitualmente utilizado pelos demais trabalhadores, os quais são regidos pela CLT.

Assim, analisando o disposto no artigo 28 da Lei Pelé, vemos que é obrigatória a inserção de cláusulas indenizatória e compensatória, que dizem respeito aos valores do clube e do atleta, respectivamente, em casos de rescisão do Contrato de Trabalho.

Outro fator observado neste artigo, é a definição das partes envolvidas no contrato. O empregado – Atleta Profissional de Futebol, e o empregador – entidade de prática desportiva. Ou seja, inexiste possibilidade de pessoa física contratar um atleta profissional de futebol (artigo 16)[42].

Talvez uma das informações mais importantes está contida no §4º do artigo supramencionado. A Lei garante a aplicabilidade ao Atleta Profissional das normas gerais da legislação trabalhista e da Seguridade Social, ressalvando **apenas** as peculiaridades constantes nesta Lei, quais sejam: obrigatoriedade de concentração; possibilidade de ampliação do contrato de trabalho; previsão de acréscimos remuneratórios em virtude dos períodos de concentração, viagens, pré-temporada e participação do atleta em partida, prova ou equivalente, desde que previsto contratualmente; repouso semanal remunerado de 24 (vinte e quatro) horas ininterruptas; férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias; jornada de trabalho desportiva normal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

---

[39] BRASIL, Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998, op. cit., 2017.
[40] Ibid., 2017.
[41] Ibid., 2017.
[42] Ibid., op. cit., 2017

Vale destacar que o artigo ainda trata de questões como o início da validade do contrato e seu término, questões de suspensão e prorrogação automática do contrato, e a não aplicabilidade dos artigos 479 e 480 da CLT, que dizem respeito às indenizações em que empregado e empregador têm na ocasião de rescisão do Contrato de Trabalho.

Ou seja, a profissão do atleta profissional é regulamentada, em todas as modalidades, pela Lei Pelé.

De qualquer maneira, os elementos fáticos e jurídicos para a validade do contrato de trabalho continuam presentes, devendo restar configurados a pessoa física na condição de empregado, a pessoalidade da prestação do serviço, onerosidade, não eventualidade e a subordinação para com o empregador.

A pessoa física do atleta profissional de futebol e sua pessoalidade, sequer podem ser questionadas, visto que o atleta profissional de futebol não consegue prestar seus serviços profissionais há mais de uma entidade desportiva e tampouco ser substituído por algum representante ou empresa.

Vale destacar que o caráter *intuito personae* nesses contratos é presenciado de maneira mais intensa, principalmente porque a prestação de serviços é realizada por meio de valores intrínsecos, como a criatividade e o talento. E é com o amparo de Alice Monteiro de Barros que se afirma que:

> o direito não poderá ignorar a situação de compromisso pessoal do artista e do desportista, o seu empenho, o grau de diligência, tampouco os particulares valores patrimoniais e morais que estão em jogo na execução do espetáculo (direito de identificação pelo nome ou pseudônimo, direito à imagem, à intimidade, [...], como o direito de arena e o direito de livre expressão) [...].[43]

No que diz respeito à onerosidade, esta também se demonstra presente, pois com os atletas profissionais de futebol a partir do momento em que o mesmo exerce sua atividade, jogando, sem receber para isto, sequer será caracterizado como tal[44].

Quanto à subordinação esta deve possuir caráter econômico, técnico e jurídico, pois depende o sustento da atividade que realiza, depende da contribuição técnica para o desenvolvimento de seu talento, que neste caso abrange até a vida social do atleta ao ter que se portar de maneira correta fora das competições, respectivamente.

Por fim, quanto à não-eventualidade, embora a mesma não seja pré-requisito explícito para a existência do vínculo do atleta profissional, podemos caracterizá-la no sentido da prestação do atleta ser de maneira frequente ao longo do tempo, ou seja, treinamentos,

---

[43] OLIVEIRA, Jean Marcel Mariano de, **O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol**. São Paulo: LTr, 2009, p. 50.
[44] Ibid., 2009, p. 50.

concentrações, competições, etc.

Acrescentando, e no que tange aos elementos jurídicos-formais desse contrato encontramos a capacidade das partes, o consentimento, a licitude do objeto contratado (a prática do futebol), a forma contratual (estipulada na legislação), e o consenso das partes em firmarem o contrato.

Portanto, o contrato do atleta profissional de futebol, embora possua suas legislação específica e características específicas, no todo equivale ao contrato de trabalho ordinário adotado pelos outros trabalhadores, devendo, portanto, possuir seus direitos resguardados independentemente da legislação aplicada, se a específica ou a geral.

Superada esta fase de exposição das características em si do Contrato de Trabalho, ainda se torna importante esclarecer a respeito de algumas peculiaridades existentes ao contrato e à profissão do Atleta Profissional de Futebol, isto porque não estão presentes em outras profissões.

As peculiaridades existentes na profissão do Atleta Profissional de Futebol e em seu Contrato de Trabalho são: a **luva** (bonificação que o atleta ganha no contrato)[45], o **bicho** (bonificação extra pelo bom desempenho do atleta em determinada partida)[46], **obrigatoriedade em participar de concentrações** (Lei Pelé, no artigo 28, §4º, incisos I a III)[47], **justa causa do empregador** (artigo 31 da Lei Pelé)[48], **direito à greve** (na ocorrência de atraso de salário, o atleta pode se recusar a jogar, como se estivesse em greve)[49], **empréstimo de jogador**[50],

---

[45] MARTINS, op. cit, 2011, p. 53. Para Sergio Pinto Martins a luva possui o seguinte conceito: Luva é a importância paga pelo empregador ao atleta, na forma do que foi convencionado, pela assinatura do contrato. [...]. Representam reconhecimento pelo desempenho e resultados alcançados pelo profissional em sua carreira.

[46] OLIVEIRA, op. cit, 2009, p. 65: [...] um prêmio pago ao atleta-empregado por entidade-empregadora, previsto ou não em contrato de emprego do qual são partes. Tal prêmio tem sempre a singularidade de ser individual, [...]. Além disto, geralmente, é aleatório, no sentido de estar condicionado a êxito alcançado em campo, [...].

[47] Art. 28. [...]

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, [...];

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

[48] 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, [...].

[49] Art. 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.

[50] Paulo Henrique de Souza PEIXER, **O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol e suas especificidades**, 2008, 63 p, Trabalho de Curso (TC) do Curso de Direito – Faculdades Guarapuava, Guarapuava-PR, 2008, p. 34-35: A lei determina que este contrato de empréstimo seja de período igual ou menor do que ele tinha com a agremiação cedente, sendo assim verifica-se que este contrato é acessório ao contrato principal, que o atleta possui com a equipe inicial. O contrato de empréstimo é causa de suspensão do Contrato de Trabalho principal, sendo que o salário do atleta passa a ser pago pela entidade que recebe o atleta, e normalmente é

duração do Contrato de Trabalho (artigo 30 da Lei Pelé)[51], **direito de imagem**[52], **direito de arena** (artigo 42 da Lei Pelé)[53], a **cláusula indenizatória** (artigo 28, inciso I, alíneas "a" e "b" da Lei Pelé)[54], e a **cláusula compensatória** (inciso II, e §3º do artigo 28 da Lei Pelé)[55]. Em virtude da grande quantidade, e considerando o objeto específico do presente estudo, tais peculiaridades serão expostas de maneira sucinta.

Quanto ao bicho, vale lembrar que embora tenha natureza de prêmio, também possui natureza salarial, conforme o que dispõe o §1º do artigo 31 da Lei Pelé. Caso seja pago com habitualidade, deve compor a remuneração do empregado e sofrer, inclusive, incidência do FGTS.

Na concentração, o clube fica autorizado em manter o atleta à disposição, mesmo que apenas no tempo regulamentado, não caracterizando, entretanto, o recebimento de adicional noturno ou horas extras. A respeito disso, pode-se traduzir como um resguardo costumeiro dos atletas e peculiar às competições de importância, afigurando-se útil para a obtenção de um melhor rendimento dos jogadores. O prazo limítrofe de três dias não deixa de ser considerado como de trabalho normal e, portanto, computável na jornada semanal. Há, entretanto, quem discorde no sentido de que em concentração o jogador descansa, alimenta-se, poderá até mesmo treinar, mas inclusive dorme, portanto não se deve computar tais horas na jornada semanal do atleta, mas as demais horas que incluem o descanso, a alimentação e principalmente os treinos devem ser incluídas no computo semanal.[56]

Assim, considerando que a concentração é uma forma do próprio empregador

---

computado o tempo de serviço. Ao terminar o contrato de empréstimo, o atleta se sujeita ao contrato principal, tendo que apresentar ao antigo clube [...].

[51] Artigo 30: O Contrato de Trabalho do Atleta Profissional terá prazo determinado, com vigência nunca inferior a três meses nem superior a cinco anos.

[52] Ibid., 2008, p. 45: [...] O direito à imagem é o nome doutrinariamente atribuído ao direito exclusivo de o indivíduo permitir a utilização de sua imagem, esta compreendida como forma física exterior do corpo, inteiro ou parte dele.

[53] 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.

[54] [...] I - cláusula indenizatória desportiva, devida exclusivamente à entidade de prática desportiva à qual está vinculado o atleta, nas seguintes hipóteses:

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

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

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

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

[56] PEIXER, op. cit., 2008, p. 34-35.

preservar o bom rendimento do atleta, acaba-se por compensar, legalmente, todo esse período disponível, ressalvando os horários efetivamente não trabalhado. Isto porque tal instituto se diferente do instituto do sobreaviso previsto na CLT, no sentido de que neste o atleta está lá disponível 24 horas, embora não exerça suas funções na totalidade deste período, ao contrário daquele, que o empregado apenas pode ser chamado a qualquer momento para executar o serviço.

Em caso da justa causa, observa-se que é específico dos atletas profissionais esta possibilidade de rescisão indireta. Outro exemplo de rescisão indireta é a falta de depósito do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS.

No que diz respeito à greve, que é direito de todos os trabalhadores, é facultado ao atleta profissional se recusar a atuar em jogos, desde que seus salários estejam atrasados por no mínimo dois meses, no todo ou em parte

Outro fator muito interessante é a permissão dada ao clube no curso do Contrato de Trabalho do Atleta Profissional de Futebol, de que ocorra o empréstimo deste jogador. Fato este inexistente nas demais categorias de trabalhadores, e sequer previsto na CLT. O contrato de empréstimo sempre deverá ter anuência do atleta, isto porque pode se dar nacionalmente ou internacionalmente.

O prazo da duração do contrato de trabalho tem o intuito de dar ao atleta um prazo para demonstrar suas habilidades e qualidades técnicas.

Já o direito de imagem, não resguarda especificamente o contrato do atleta em si, mas está diretamente relacionado ao Direito da Personalidade, juntamente com o nome, honra, liberdade, mas possui a característica peculiar por ter conteúdo patrimonial, pois é passível de exploração econômica. Ademais, há quem diga que por se tratar de um direito personalíssimo e intransferível, passível da ocorrência de permissão, autorização ou concessão de seu uso, desde que sejam previamente estabelecidos contratualmente, o direito à imagem não pode ser transferido, mas tão somente licenciado para determinado fim e por tempo certo. Ademais, essa referida cessão não representa a transmissão da titularidade e do direito à imagem, pois:

> a imagem não se limita a fisionomia do jogador "se dirigindo a quaisquer partes destacadas do corpo, desde que por elas se possa reconhecer o indivíduo" [...].[57]

Importante esclarecer que quem remunera o atleta é o próprio clube, que usa sua imagem para efeito de fazer propagandas, etc. O que o difere do direito de arena, que o

[57] VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da, **A Evolução do Futebol e das Normas que o Regulamentam: Aspectos Trabalhistas-Desportivos**. São Paulo: LTr, 2013, p. 115-116.

pagamento é realizado por terceiro, o qual está transmitindo a partida e acaba por pagar o atleta. Ou seja, o direito de arena é um gênero do direito de imagem.

Inobstante a previsão legal já destacada, o direito de arena também possui previsão constitucional, no artigo 5º, inciso XXVIII, alínea "a", logo, dentro dos direitos e garantias fundamentais[58]. E é nesse mesmo aspecto que diz-se que como tal valor é pago por terceiros, geralmente detentores dos meios de comunicação, aos atletas, como remuneração pela transmissão dos jogos dos quais eles são os principais protagonistas e catalisadores da motivação popular para angariar audiência, não integra seu salário, eis que não se destina ao custeio do trabalho prestado ao clube. No direito de arena o titular é a entidade de prática desportiva, ao contrário do que acontece no direito de imagem, que o titular é o atleta[59].

Assim, podemos concluir que em virtude da divulgação de sua imagem na arena/campo, os atletas têm o direito de receber um percentual do valor recebido pela transmissão, pela aparição, pois é devido tanto das empresas transmissoras quanto dos ingressos pagantes das pessoas que assistem ao vivo a competição.

Por fim, e mais recentemente, isto porque apenas se tornaram exigência após o advento da Lei nº 12.395, de 16 de março de 2011, temos as cláusulas indenizatória e compensatória desportiva.

A cláusula indenizatória desportiva originou-se do instituto do passe, e com a extinção desse instituto buscou-se um mecanismo jurídico que valorizasse os clubes, como forma de garantia. Ou seja, em caso de transferência do atleta para outra entidade esportiva, durante a vigência do seu contrato, assim como no seu retorno às atividades dentro do prazo de trinta meses, em outra entidade, é devido, por parte do atleta, o pagamento desse valor pactuado previamente no contrato.

Em contrapartida, e como amparo ao atleta profissional, também foi criada a cláusula compensatória desportiva que garante ao atleta o pagamento do que lhe é de direito, mais um valor indenizado.

Assim, em caso de rescisão do contrato de trabalho por qualquer das partes que seja, há o amparo legal de ambos indenizarem a parte contrária.

Basicamente, estas são as maiores peculiaridades existentes na profissão do atleta profissional de futebol, são institutos que não se encontram presentes nas demais profissões.

---

[58] Art. 5º [...]
XXVIII - são assegurados, nos termos da lei:
a) a proteção às participações individuais em obras coletivas e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive nas atividades desportivas [...]
[59] PEIXER, op. cit., 2008, p. 48.

Sabe-se, outrossim, que muitas outras poderiam ser esmiuçadas e tratadas, isto porque muitas questões não são abordadas pela legislação no que se refere à profissão do atleta profissional de futebol e seus envolvidos.

4. O CONTRATO DO DESPORTISTA PROFISSIONAL DE FUTEBOL EM PORTUGAL

A primeira noção que podemos ter de contrato de trabalho dentro do ordenamento jurídico português é exatamente o que está disposto no artigo 11º do Código do Trabalho – CT[60]. É neste diploma legal que está destacado um título inteiro (Título II). A legislação trabalhista portuguesa além de conceituar o contrato de trabalho, conforme mencionado, trata em todo este título diversos aspectos a respeito do contrato de trabalho[61]. Neste momento, destacam-se, suscintamente, e diretamente relacionadas ao contrato em si, a formação do contrato, a forma do contrato, as cláusulas acessórias, suas modalidades, as hipóteses de suspensão do contrato e cessação, sendo que os demais assuntos tratados dizem mais respeito ao cumprimento, tanto por parte do trabalhador quanto por parte do empregador, do contrato firmado.

De qualquer maneira a doutrina acaba por complementar e interpretar o artigo 11º destacando três elementos essenciais: a prestação de trabalho, a retribuição, e a subordinação jurídica[62].

O primeiro elemento trata da prestação positiva da atividade humana lícita que corresponda ao interesse de um credor digno a proteger, legalmente, que a está prestando, constituindo, como consequência, o objeto do contrato de trabalho firmado[63]. Ou seja, o empregado deve executar determinada atividade em benefício de um empregador, o qual retribuirá tal exercício, como uma forma de contraprestação.

O segundo, diz respeito exatamente à esta contrapartida patrimonial pela prestação da atividade. Ou seja, a força de trabalho despendida pelo trabalhador se deu mediante um preço[64].

---

[60] Artigo 11.º
Noção de contrato de trabalho
Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas.
[61] Artigos 11º a 403º do Código do Trabalho.
[62] João Leal AMADO, **Contrato de Trabalho – noções básicas**, 1. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2015, p. 41.
[63] Ibid., p. 41.
[64] Ibid., 2015, p. 42.

O terceiro decorre da existência de uma subordinação hierárquica do trabalhador para com o empregador, pois a atividade é exercida sob a autoridade e direção/organização do mesmo. Este é tido como o principal elemento e critério para qualificação do contrato de trabalho[65].

Também há que afirme que os elementos fundamentais são o objeto do contrato (a natureza da prestação que o trabalhador deve executar), os sujeitos da relação empregatícia (trabalhador e entidade empregadora) e a retribuição (pela força de trabalho exercida, deve-se retribuir algo a quem a fez), e a subordinação jurídica[66].

Além desses elementos primordiais, existem algumas características do contrato de trabalho em Portugal. Há quem diga que o contrato está incluído no grupo dos negócios jurídicos bilaterais assemelhando-se a todos os outros tipos de contratos, em virtude dessas mesmas características[67]. Nesse mesmo sentido, portanto, devem ser aplicadas as normas gerais do negócio jurídico, dos contratos, e das obrigações, todas estas previstas no Código Civil português[68].

Classificando-os doutrinariamente, os contratos de trabalho são sinalagmáticos e onerosos, isto porque as obrigações objeto que derivam de tais contratos (trabalho e salário) são interdependentes e correspondentes, ou seja, uma é razão da outra, e vice-versa. Essa bilateralidade existente na firmação do contrato entre as partes (empregado e empregador) são essenciais para a caracterização sinalagma. Já quanto a onerosidade é em virtude da existência de penosidade e vantagem para ambas as partes envolvidas no contrato[69]. Mais especificamente, trata-se de uma onerosidade comutativa, pois "[...] as partes não só tem consciência do direito de receber e do dever de dar, como também do montante e natureza das prestações a realizar [...]"[70]. Portanto, caso não surja obrigação para ambas as partes, diz-se que o contrato é não sinalagmático, bem como que caso não se pressuponha alguma atribuição patrimonial para estas mesmas partes, será um contrato gratuito.

Diz-se, também, que tais contratos são patrimoniais e obrigacionais, pois as prestações inerentes a este contrato se intercambiam entre as partes, assim como sua celebração não

---

[65] Ibid., p. 42-43.
[66] FERNANDES, Antonio Monteiro, **Direito do Trabalho**, 16. ed. Coimbra: Almedina, 2012, pp. 107-117.
[67] QUINTAS, Paula; QUINTAS, Hélder, **Código do Trabalho Anotado e Comentado**, 4. ed. Coimbra: Almedina, 2016, p. 63.
[68] MARTINEZ, Pedro Romano, **Direito do Trabalho**, 7. ed. Coimbra: Almedina, 2015, p. 291.
[69] LEAL AMADO, op. cit., 2015, p. 73.
[70] QUINTAS, P.; QUINTAS, H., op. cit., 2016, p. 66.

necessariamente constitui a transferência de direitos, e é por isso que se acrescenta que tal obrigação é complexa[71].

Quanto a duração de tais contratos, entende-se que tais contratos devem ser duradouros, com uma execução continuada, pois a obrigação se protela no tempo ininterruptamente (ressalvadas as hipóteses de suspensão de tal contrato). Diz-se, ainda, que dentro dessa característica está presente a antiguidade, como efeito dessa natureza[72]. Ou seja, há uma continuidade na prestação do serviço com o seu respectivo pagamento, não significando, entretanto, que seja perpétuo.

Outra característica está na pessoalidade, pois a prestação é iminentemente pessoal, não podendo ser substituído, ou sequer receber a ajuda de uma coletividade para cumprir com a sua obrigação. Esse contrato *intuitus personae* nem sempre é bem definido na doutrina, pois acaba por se confundir com a infungibilidade ou de negócio fiduciário[73]. De qualquer maneira, o que se pode concluir é que tal característica quer dizer que deve ser prestado por uma determinada pessoa, a qual é uma das partes do contrato, e que receberá sua remuneração em troca deste trabalho prestado, não podendo, portanto, ser substituída, independentemente da existência de uma relação de confiabilidade entre patrão e empregado.

Há quem diga ainda que os contratos laborais possuem características de um contrato de adesão[74], puro e simples[75], nominado, consensual, com bivinculatividade e de natureza não real[76], causal[77], dentre outras. Entretanto não nos deteremos nessas classificações doutrinárias neste momento.

Além de existirem algumas atividades laborais dentro do ordenamento jurídico português que não podem estar inclusas nessas conceituações gerais dos contratos de trabalho (como por exemplo os autônomos, trabalhadores no domicílio, contratos de mandato, depósito, empreitada, sociedade, franquia), também existem alguns contratos de trabalho especiais, como o caso do atleta profissional.

A primeira peculiaridade a ser observada nesses contratos de trabalho é que embora se apliquem as normas do CT, conforme previsão do artigo 9º[78], o CT acaba por coexistir com

---

[71] JOÃO LEAL AMADO, op. cit., 2015, p. 74.
[72] QUINTAS, P.; QUINTAS, H., op. cit., 2016, p. 66-68.
[73] LEAL AMADO, op. cit., 2015, p. 75-76.
[74] Ibid., p. 74.
[75] VARELA, Antunes, **Das obrigações em Geral**, vol. I, 6. ed., Almedina, 1989, p. 274.
[76] QUINTAS, P.; QUINTAS, H., op. cit., 2016, p. 64-65.
[77] MARTINEZ, op. cit., p. 298-299.
[78] Artigo 9.º
Contrato de trabalho com regime especial
Ao contrato de trabalho com regime especial aplicam-se as regras gerais deste Código que sejam compatíveis com a sua especificidade.

esses regimes especiais de trabalho e suas legislações específicas, como é o caso do desportista profissional (Lei nº 28/2011, de 16 de Junho).

As principais considerações que devem ser feitas acerca das especificidades do contrato do desportista profissional é que o contrato de trabalho desportivo só terá validade quando celebrado por escrito (art. 5º, nº 2), e mediante registro para que o praticante possa participar nas competições da respectiva federação (art. 6º). Tal contrato deve ser necessariamente a prazo, com um termo resolutivo (arts. 5º, nº 2, alínea e; e 8º, nº 4). Sua duração máxima é de oito épocas desportivas, podendo, entretanto, ser renovado (art. 8º, nº 1). Caso tenha sido celebrado por um período superior ao autorizado, o contrato não passa a ser sem termo, mas vigorará pelo prazo máximo estabelecido (art. 9º). Admite-se, ainda, cláusula contratual que determine o aumento ou diminuição da retribuição em caso de ascensão ou queda das divisões competitivas a que sua equipe faça parte (art. 14º). Essa obrigatoriedade do termo resolutivo serve para estabilizar o vínculo entre as partes, pois o atleta não pode denunciar o contrato *ante tempus* (arts. 26º e 27º). Na mesma legislação existem os deveres específicos tanto da entidade esportiva contratante quanto do praticante empregado (arts. 12º e 13º), as possibilidades de empréstimo do praticante desportivo (arts. 19º e 20º). Quanto a sua liberdade, o praticante a tem de forma limitada, pois mesmo após a cessação do contrato, a futura entidade pagadora deve pagar à anterior determinadas verbas (art. 18º)[79].

Ainda há quem diga que as soluções adotadas no âmbito desportivo, que diferenciam tais relações empregatícias das comuns, são a forma escrita do contrato obrigatória (art. 5º), o registro obrigatório na federação desportiva (art. 6º), a obrigatoriedade de temporalidade da relação contratual (artigos 8º e 9º), e a admissibilidade da redutibilidade da retribuição condicionado a fatores específicos (art. 14º, n 1)[80].

Diante dessas peculiaridades, é que se justifica a aplicação subsidiária do CT nessas relações. Não bastasse, a própria legislação específica também dispõe, assim como o CT, a aplicação subsidiária (art. 3º).

De qualquer maneira, afirma-se que a controversa existente dentro do direito está na qualificação jurídica do contrato de tais profissionais ou não, para configura-los como uma relação jurídica de trabalho subordinado ou apenas um vínculo contratual[81]. Entretanto, tal dúvida não merece prosperar, visto que a subordinação dos atletas é evidente em relação aos clubes que os contratam, pois a própria cobrança por resultados, e a execução contínua de suas

[79] LEAL AMADO, João, **Contrato de Trabalho**, 4. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2014, p. 94-95.
[80] MEIRIM, José Manuel, **O desporto que os tribunais praticam**. Coimbra: Coimbra Editora, 2014, p. 249.
[81] Ibid., p. 249-250.

atividades com a coordenação e supervisão de um técnico, certamente os tornam subordinados. Talvez a única dúvida esteja em relação aos atletas de modalidades individuais, mas, que neste momento, não são abrangidos pela pesquisa.

Por fim, mas não menos importante, insta salientar que o principal diferenciador do regime jurídico destes contratos está na segurança do emprego. A segurança do emprego possui caráter constitucional em Portugal (art. 53º da Constituição Portuguesa). Ocorre que, no âmbito desportivo profissional se dá enfoque à liberdade contratual, não significando que esteja dispensada a estabilidade. A limitação física inerente a profissão dos atletas, que consequentemente reduz o seu tempo útil de trabalho, afeta diretamente na importância dessa liberdade contratual. Explica-se: como o atleta profissional possui uma carreira laboral mais curta que se comparada com outras profissões, não se torna interessante vincula-lo definitivamente a um único empregador[82]. É essa mobilidade contratual que faz com que o atleta consiga barganhar e valorizar seu trabalho, num curto período de tempo, para conseguir garantir sua estabilidade futura economicamente. Assim, além da necessidade de ser um contrato a termo, que já garante ao desportista essa característica não definitiva, a renovação do contrato não se dará automaticamente.

Tamanha é a importância dessa mobilidade que pode-se dizer que "[...] a liberdade de trabalho é, em qualquer caso, um princípio fundamental que está subjacente a toda construção jurídica em torno do trabalho desportivo. O artigo 18º, nº 1, da LCTPD afirma-o de maneira inequívoca, [...]"[83].

5. CONCLUSÃO

Embora os contratos de trabalho em ambos os países comparados possuam diversidades doutrinárias e legais, pode-se dizer que em ambos os ordenamentos há a tutela por parte do Estado a respeito do contrato de trabalho.

Não só o contrato dos trabalhadores comuns é tutelado, mas especialmente os contratos especiais, tal qual o dos atletas profissionais.

De qualquer maneira, podemos perceber que os atletas profissionais não deixam de ser considerados trabalhadores em ambos os ordenamentos, diferenciando-se, apenas, com alguns componentes específicos da execução e contratação profissional.

[82] MEIRIM, op. cit, 2014, p. 260-261.
[83] MEIRIM, op. cit, 2014, p. 262.

Verifica-se que o ponto controvertido está na qualificação jurídica de um contrato desportista, e na autonomia e liberdade de tais trabalhadores.

Portanto, tanto no brasil quanto em Portugal, antes mesmo de discutir-se as relações laborais dos atletas profissionais, deve-se analisar se de fato os mesmo se enquadram num regime de desportista profissional, para, então, verificar as demais questões de direito material.

Por fim, acredita-se, piamente, que o elemento mais considerável de diferenciação dos contratos dos atletas profissionais está na prevalência da liberdade contratual. Essa possibilidade de o jogador ter maior "espaço" quanto alguns requisitos formais da caracterização da relação subordinada de empregado, certamente lhes garante uma estabilidade diferenciada que se comparada aos demais trabalhadores.

REFERÊNCIAS

AIDAR, Carlos Miguel Castex. **Aspectos normativos e retrospectiva histórica da legislação desportiva infraconstitucional,** Curso de Direito Desportivo Sistêmico. São Paulo: Quartier Latin, 2007.

AMADO, João Leal. **Contrato de Trabalho – noções básicas**, 1. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2015.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**, 3. ed. rev. e amp. São Paulo: LTr, 2007.

BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho**, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943, disponível em < goo.gl/yjy7ncontent_copyCopy short URL>, acesso em 06 jan 2017, às 16:50.

BRASIL, **Lei nº 6.354, de 2 de setembro de 1976**, disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6354.htm>, acesso em 04 jan 2017, às 12:03.

BRASIL, **Lei Pelé**, Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998, disponível em <goo.gl/tIHSRl>, acesso em 06 jan 2017, às 16:55.

CARVALHO, João Orlando Vieira de. Diálogo Social Europeu no Sector do futebol Profissional, In: **Direito do Desporto Profissional: Contributos de um Curso de Pós-Graduação**, João LEAL AMADO e Ricardo COSTA (Coord.), Instituto de Direito das Empresas do Trabalho - IDET, Cadernos, nº 6, Editora Almedina, 2011.

CARVALHOSA, Sofia de Barros e. **O Direito de Imagem do Praticante Desportivo Profissional**. Lisboa: Universidade Lusíada Editora, 2008.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

FERNANDES, Antonio Monteiro. **Direito do Trabalho**, 16. ed. Lisboa: Almedina, 2012.

GARRIGOU, Alain; LACROIX, Bernard. **Norbert Elias: A Política e a História**. São Paulo: Perspectiva, 2001.

MARTINEZ, Pedro Romano. **Direito do Trabalho***,* 7. ed. Lisboa: Almedina, 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho**, 18. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

_____. **Direitos Trabalhistas do Atleta profissional de Futebol**. São Paulo: Atlas, 2011.

MEIRIM, José Manuel. **O desporto que os tribunais praticam**. Coimbra: Coimbra Editora, 2014.

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

PEIXER, Paulo Henrique de Souza. **O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol e suas especificidades**, 2008, 63 p, Trabalho de Curso (TC) do Curso de Direito – Faculdades Guarapuava, Guarapuava-PR, 2008.

PORTUGAL. **Lei n.º 5/2007, de 16 de Janeiro**, Lei de Bases da Actividade Física e do Desporto, disponível em <goo.gl/YxYsEV>, acesso em 19 dez 2016, às 11:00.

PORTUGAL. **Lei n.º 28/1998, de 26 de Junho**, Estabelece um novo regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo e do contrato de formação desportiva e revoga o Decreto-Lei n.º 305/95, de 18 de Novembro, disponível em <goo.gl/mlW30jcontent_copyCopy short URL>, acesso em 06 jan 2017, às 18:50.

QUINTAS, Paula; QUINTAS, Hélder. **Código do Trabalho Anotado e Comentado**, 4. Ed. Coimbra: Almedina, 2016.

REZENDE, José Ricardo. **Nova legislação de direito desportivo: preparando o Brasil para a Copa 2014 e Olimpíadas 2016**. São Paulo: All Print Editora, 2010.

RODRIGUES, Francisco Xavier Freire. **O fim do passe e a modernização conservadora no futebol brasileiro**, 2007, 345 p, Tese de Doutorado em Sociologia – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre-RS, 2007, Napier, 2003.

VARELA, Antunes. **Das obrigações em Geral***,* vol. I, 6. ed. Lisboa: Almedina, 1989.

VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da. **A Evolução do Futebol e das Normas que o Regulamentam: Aspectos Trabalhistas-Desportivos**. São Paulo: LTr, 2013.