XXV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI - BRASÍLIA/DF

POLÍTICA JUDICIÁRIA, GESTÃO E ADMINISTRAÇÃO DA JUSTIÇA

CLAUDIA MARIA BARBOSA

MÔNICA BONETTI COUTO

YNES DA SILVA FÉLIX

Copyright © 2016 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

P769

Política judiciária, gestão e administração da justiça [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UnB/UCB/IDP/UDF;

Coordenadores: Claudia Maria Barbosa, Mônica Bonetti Couto, Ynes Da Silva Félix – Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-195-1
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: DIREITO E DESIGUALDADES: Diagnósticos e Perspectivas para um Brasil Justo.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Política Judiciária. 3. Gestão da Justiça. 4. Administração da Justiça. I. Encontro Nacional do CONPEDI (25. : 2016 : Brasília, DF).

CDU: 34

CONPEDI
Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Florianópolis – Santa Catarina – SC
www.conpedi.org.br

XXV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI - BRASÍLIA/DF

POLÍTICA JUDICIÁRIA, GESTÃO E ADMINISTRAÇÃO DA JUSTIÇA

Apresentação

O volume reúne os artigos apresentados e debatidos no GT Política Judiciária, Gestão e Administração da Justiça, durante o encontro do CONPEDI realizado em Brasília no mês de julho de 2016. O GT Política Judiciária resulta de um desafio: pensar a justiça de forma interdisciplinar, buscando metodologias e aportes de diferentes disciplinas para compreender a "questão da justiça". Mais à frente, pretende-se desenvolver estudos em uma perspectiva transdisciplinar que dê conta de apresentar o problema da justiça desde prismas externos ao "campo do direito" e propor soluções inovadoras, capazes de oferecer respostas mais eficazes aos desafios postos hoje à efetividade da prestação jurisdicional e às formas de solução de conflito em sociedades contemporâneas.

A própria ênfase do GT na Política Judiciaria indica uma percepção do "problema da justiça" desde um viés mais amplo e aberto, que o expande para além dos limites do Poder Judiciário. De fato, na perspectiva externada pelos autores dos trabalhos reunidos neste volume, bem como de suas coordenadoras, embora o Judiciário detenha o monopólio da jurisdição, não é função exclusiva sua promover ou realizar a justiça. Estas são tarefas que devem ser compartilhadas entre todos os Poderes de Estado, órgãos públicos e privados, indivíduos ou grupos, para a solução efetiva, não apenas formal, dos conflitos que naturalmente existem em sociedades cada vez mais complexas. Interesses divergentes são o ponto de partida de qualquer sociedade democrática, e a forma como eles são compostos indica seu grau de amadurecimento e compromisso democrático.

A Constituição Brasileira deu um grande passo quando reconheceu o acesso à justiça como um direito fundamental. Passados quase 30 anos de sua promulgação, o desafio hoje é como garantir a efetividade desse direito. Nessa direção, esforços têm sido feitos no sentido de dotar o Poder Judiciário dos melhores recursos humanos, infraestrutura e ferramentas de gestão capazes de incrementar seus resultados. Apesar disso formou-se um certo consenso de que esta missão não pode mais estar concentrada apenas no Judiciário. Nesse sentido, o conceito da Política Judiciária é bastante útil: implica em ter o Poder Judiciário e o sistema de justiça como objeto de políticas públicas, de um lado e, de outro, os assume em contextos específicos, como promotores de políticas que se voltam a assegurar a efetiva prestação jurisdicional. Essas perspectivas incluem ações de todos os poderes públicos para dotar o sistema de justiça de melhores práticas e, ao mesmo tempo, instituições privadas que tomem para si o compromisso de solucionar parcela dos conflitos que tornaram-se comuns nas

sociedades contemporâneas. E assim é que ao lado da tradicional prestação jurisdicional, trabalha-se hoje com a perspectiva de que a solução de conflitos possa ser resolvida tanto por mecanismos alternativos dentro do próprio sistema de justiça, quanto por práticas de mediação e arbitragem extrajudiciais, desenvolvidas por organismos privados.

Diferentes prismas e a atuação de distintos atores são analisados nos textos que compõe esse volume, cujos debates foram por nós coordenados e dos quais participaram algumas dezenas de pesquisadores, alunos e professores, reunidos no CONPEDI. Temos a certeza de que este volume contribuirá de forma sensível para os diagnósticos, análises e prognósticos de questões relacionadas à solução de conflitos e à prestação jurisdicional no Brasil. Vamos em frente!

Profa. Dra. Claudia Maria Barbosa (PUCPR)

Profa. Dra. Mônica Bonetti Couto (UNINOVE)

Profa. Dra. Ynes Da Silva Félix (UFMS)

OS CONTRATOS DE TRABALHO DOS ATLETAS PROFISSIONAIS DE FUTEBOL E SUA DESVINCULAÇÃO DA CLT

THE WORK CONTRACTS OF SOCCER PROFESSIONAL ATHLETES AND THEIR UNTYING OF CLT

Thiago de Almeida Sousa [1]
Amilar Fernandes Alves

Resumo

A Lei Pelé trata da organização do ramo do Direito Desportivo no Brasil, com suas peculiaridades e especialidades. Dentro desse contesto traz a visão do que é o desporto, mostrando sua profissionalização, sua competência, seus contratos de trabalho e suas formas de contratação. Neste prisma, serão demonstrados ao longo do presente trabalho, a relação atleta empregador, chegando até a efetividade da Justiça do Trabalho, com suas decisões e peculiaridades apresentadas pelos entendimentos e jurisprudência atual.

Palavras-chave: Contrato de trabalho, Desvinculação da clt, Atletas profissionais, Lei pelé

Abstract/Resumen/Résumé

The Pelé Law deals with the Sports Law Branch organization in Brazil , with its peculiarities and specialties. Within this contest brings the vision that is sport, showing their professionalism, their competence, their employment contracts and forms of employment. In this light, will be established throughout this work, the relationship employer athlete, reaching the effectiveness of the labor courts, their decisions and understandings and peculiarities presented by current law.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Work contract, Untying clt, Professional athletes, Pelé law

[1] Mestrando do Programa de Pós Graduação em Direito da Universidade Veiga de Almeida/RJ

INTRODUÇÃO

No decorrer dos anos, o esporte deixou de ser apenas um lazer, passando à ser mercado econômico, transformando-se em espetáculo de alto escalão financeiro.

Desta forma, surgiu no ano de 1998 a Lei Geral sobre o Desporto, Lei nº 9.615, popularmente conhecida com Lei Pelé, trazendo a ideia de proteger o atleta profissional, em suas relações de trabalho, desta forma extinguindo o direito do passe na qual o clube exercia sobre os atletas profissionais de futebol, delimitando assim, tempo mínimo e máximo de vigência de contrato, salários, direito de imagens, direito de arena, direito federativo, direito de econômico, "bichos", etc.

Ocorre que antes da vigência desta lei, os atletas ficavam vinculados aos clubes, mesmo com o término do contrato de trabalho, pois tratavam-se de patrimônio do clube, assim não havia liberdade profissional dos atletas profissionais de futebol. Caso pretendesse ir para outros clubes, os jogadores ou o clube contratante deveria pagar certa quantia para tal liberação, sendo certo como regra. Após a vigência Lei Geral sobre o Desporto, Lei nº 9.615/98, os atletas profissionais passaram a ter o direito de sair do clube em que estavam vinculados e ir para outro, após o término de seu contrato, sem ter ao menos que indenizar os clubes até então contratantes (conforme lei anterior em vigência).

Assim com a vigência da Lei nº 9.615/98, as demandas nas Varas e Tribunais começaram a crescer em larga escala.

Contudo, nem sempre as decisões eram tomadas de acordo a doutrina, pois para os juízes em lato sensu, faltava algo muito importante no direito, o Princípio da Especialidade, que no caso em tela, se da através do aprofundado estudo do Direito Desportivo, por conta de suas peculiaridades.

OBJETIVOS:

Os principais objetivos do artigo são analisar os Contratos Especiais de Trabalhos Desportivo – CETD - dos atletas profissionais de futebol e a desvinculação destes da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT);

METODOLOGIA:

A abordagem da problemática apresentada desenvolver-se-á pelos métodos dedutivo e comparativo, dado que este permite uma análise da temática como um conceito geral para então tratar de cada situação a ser abordada.

DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA:

1. OS CONTRATOS DE TRABALHO DOS ATLETAS PROFISSIONAIS DE FUTEBOL

Para falar em desvinculação dos contratos de trabalho da CLT, se faz necessário apresentar os conceitos do contrato de trabalho e nessa ótica, pode-se citar a lei 9.615/98 (Lei Pelé), que traz como definição o atleta ou jogador de futebol: "futebolista aquele atleta que tem por ofício a prática do futebol".

Em regra geral, o contrato de trabalho é uma celebração entre empregado e empregador, para a prestação de um serviço, por prazo determinado ou indeterminado, em que o contratado se compromete a laborar para o contratante em troca de uma remuneração previamente estipulada e sob suas ordens.

Nesta linha de raciocínio Amauri Nascimento defende o seguinte: [1]

> Ninguém será empregado de outrem se não por sua própria vontade. Ninguém terá outrem como seu empregado senão também quando for de sua exclusiva vontade. Assim, mesmo se uma pessoa começar a trabalhar para outra sem que expressamente nada tenha combinado entre ambas, isso só será possível pela vontade ou interesse das duas.

Conforme os ensinamentos de José Pinto: [2]

> O contrato individual de emprego submete-se a mesma classificação dos negócios jurídicos de que é espécie, e dos contratos em geral, a cuja família pertence.78 A fim de que seja diferenciado dos demais pactos privados do direito comum, pode-se qualificar o contrato de trabalho pelos elementos da teoria geral das obrigações. O contrato individual de trabalho pode ser considerado como sendo de direito privado; consensual; sinalagmático; comutativo; de trato sucessivo; do tipo de adesão; oneroso; e subordinativo.

---

[1]NASCIMENTO, Amauri Mascaro, Iniciação ao direito do trabalho. 25. ed. São Paulo: LTr, 1999. p. 145.
[2]PINTO, José Augusto Rodrigues. Curso de direito individual do trabalho: noções fundamentais de direito do trabalho, sujeitos e institutos do direito individual. 3. ed. São Paulo: LTr, 1997. p. 170.

Já no caso do contrato trabalho entre o clube, ora empregador, e o atleta ou jogador, ora contratado, se faz basicamente na mesma ótica, com a exceção de que o contrato terá prazo determinado ou de validade, podendo se dizer assim.

Neste prisma, a natureza jurídica do contrato de trabalho do jogador de futebol será a de um ato bilateral, pois necessita da vontade do empregador e do empregado, privado, pois disciplina a relação entre particulares, sinalagmático, sinônimo de bilateral, desta forma não há ato bilateral sem ser sinalagmático, formal, pois exige forma especifica, oneroso, porque implica verba como ônus e por tempo determinado, com vigência mínima de três meses e máxima de cinco anos, tendo este atleta a plena capacidade civil adquirida pela idade (maiores de 18 anos).

Nos casos em que o atleta não tem capacidade civil plena (menores de 18 anos) o contrato terá prazo máximo de três anos, constando em tal contrato a assinatura de seus pais, ou em caso de ausência, a assinatura de seu responsável legal.

O contrato de trabalho do atleta profissional observa a limitação do inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal, sendo certo que só é permitido labor a partir dos 16 anos.

Não é pelo fato do desporto ser positivamente confundido com trabalho artístico e ter enorme apelo popular, que dispensa proteção contra a exploração de menores. Neste particular, é possível destacar a declaração de Michel Platini, Presidente da UEFA, citado por Álvaro Filho: [3]

> "Todos ficam naturalmente chocados quando descobrem que há crianças a trabalhar em fábricas que fazem bolas de futebol. Mas ninguém se importa quando, no dia seguinte, um programa de televisão mostra um jovem prodígio (brasileiro) de nove anos de idade (...) e explica que os grandes clubes europeus se preparam para convidá-lo a assinar contrato."

Quanto aos clubes formadores (ou seja, o responsável pelo primeiro contrato) não poderá ser superior a cinco anos, conforme a redação do art. 29 da Lei 9.615/98:[4]

> Artigo 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.

---

[3]FILHO, Álvaro de Melo, *Nova lei Pelé: avanços e impactos.* Rio de Janeiro: Maquinária, 2011. p. 151.

[4]BRASIL. Lei n 9.615 de março de 1998. Institui normas gerais sobre o desporto e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 25 mar. 1998. Seção 1, p. 57-63.

Cumpre esclarecer que há diferença entre o contrato assinado aos relativamente incapazes, tendo em vista que só terá direito a assinar um contrato de 5 anos com esse atleta, o clube que comprovar uma série de requisitos elencados em lei, desta forma se diferenciando do caso em que o atleta não foi formado por este clube, podendo apenas assinar um contrato de 3 anos.

O contrato de trabalho comum pode ser classificado da seguinte forma: é o acordo no qual as partes ajustam direitos e obrigações recíprocas, onde uma pessoa física, ora empregado, se compromete a prestar pessoalmente serviços subordinados, não eventuais a outro empregador, mediante o pagamento de salário ou pecúnia, sendo tal descrito pela CLT em seu artigo 442, caput, com a seguinte definição: "Art. 442. Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego."

Acompanhando o raciocínio, tal contrato é ato jurídico, tácito ou expresso que cria a relação de emprego, gerando, desde o momento de sua celebração, direitos e obrigações para ambas às partes.

Tal contrato é classificado como negócio jurídico de direito privado, expresso ou tácito, jurídico bilateral porque depende da autonomia da vontade de ambas as partes, tanto a empregadora quanto a empregada, sinalagmático porque há reciprocidade de direitos e deveres entre as partes ali presentes, oneroso porque a prestação serviço ali contratado depende de uma retribuição, ou seja, de um pagamento, desta forma, o empregador tem o dever de pagar e o empregado a obrigação de prestar o serviço, comutativo porque as partes têm conhecimento prévio dos deveres e direitos acordados, desta forma não havendo surpresa para as partes, de trato sucessivo, já que não se completa com um único ato, e que se estabelece entre empregador e o empregado, relativo às condições de trabalho.

O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol guarda algumas particularidades que o difere do ordinariamente aplicado aos demais trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho. Algumas destas particularidades são expressamente relacionadas no artigo 28 da Lei 9.615/98:[5]

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

[5] BRASIL. Lei n 9.615 de março de 1998. Institui normas gerais sobre o desporto e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 25 mar. 1998. Seção 1, p. 57-63.

> de prática desportiva, no qual deverá constar, obrigatoriamente: (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011)

No contrato de trabalho desportivo, há algumas particularidades que para Álvaro Filho:[6]

> O contrato de trabalho desportivo possui natureza especial face aos seguintes aspectos:
> - Aspectos desportivos (treinos, concentração, preparo físico, disciplina tática em campo)
> - Aspectos pessoais (alimentação balanceada, peso, horas de sono, limites à ingestão de álcool)
> - Aspectos íntimos (uso de medicamentos dopantes; comportamento sexual)
> - Aspectos convencionais (uso de brincos, vestimenta apropriada)
> - Aspectos disciplinares (ofensas físicas e verbais a árbitros, dirigentes, colegas, adversários e torcedores, ou recusa em participação em entrevistas após o jogo).

Continuando com o pensamento, o mesmo doutrinador ainda diz:[7]

> Há outros aspectos materiais caracterizadores da natureza especial inerente ao contrato de trabalho desportivo, dentre os quais destacamos:
> a) Diferenças Salariais entre atletas submetidos às mesmas condições de trabalho - É irrefutável que os jogadores de futebol, por exemplo, exercem a mesma função, qual seja, praticar o desporto em benefício da entidade de prática desportiva. Todavia, também irrefutável concluir que cada jogador possui habilidades únicas, que os caracterizam e diferenciam dos demais, bem como desenvolve graus de empatia diversos com os torcedores. Logo, impossível caracterizar equiparação salarial entre atletas profissionais.
> b) Prazo determinado (mínimo 90 dias e máximo 5 anos – art. 30 da Lei 9.615/98)
> c) Concentração x Horas Extras. Característica precípua da atividade desportiva "período em que o atleta fica recluso em um local determinado pelo clube antes da disputa de uma partida. A intenção é manter o atleta focado no jogo a ser disputado, bem como manter sob o controle do empregador sua alimentação, descanso e treinamento." Prevalece a regra dos incisos I, II e III do §4º do art. 28. Observe que a lei fala em partida oficial ou amistosa, o que permiti concluir pela licitude da concentração na denominada "pré-temporada". Abaixo, transcrevemos aresto paradigma do entendimento aqui defendido:
> Ementa: 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 neste período. Recurso de Revista conhecido e não provido. (Processo: RR - 129700-34.2002.5.03.0104 Data de Julgamento: 24/06/2009, Relator Ministro: José Simpliciano Fontes de F. Fernandes, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/08/2009)

Na obra Direito Desportivo, Rafael Ramos apresenta os cinco elementos básicos demonstram o vínculo trabalhista no desporto:[8]

---

[6] FILHO, Álvaro de Melo. Nova lei Pelé: avanços e impactos. Rio de Janeiro: Maquinária, 2011. p. 147 e 149.

[7] FILHO. Álvaro de Melo. Nova lei Pelé: avanços e impactos. Rio de Janeiro: Maquinária, 2011. p. 147 e 149.

> 1º contrato formal de trabalho desportivo;
> 2º pessoalidade atlética;
> 3º subordinação jurídico-laboral-desportiva;
> 4º onerosidade esportiva;
> 5º não eventualidade nos serviços desportivos.
> Com esses elementos, a relação entre empregador e empregado estará protegida por um conjunto de normas que estarão regendo a atividade desportiva.

Já foi identificado que uma das características do contrato de trabalho é o seu prazo determinado. A legislação não fixa prazo máximo e limites de renovação, desta forma não interferindo na relação contratual do clube com o atleta, respeitando o principio da autonomia da vontade, vindo apenas disciplinar apenas algumas hipóteses específicas. Neste prisma, preliminarmente, fixa apenas o direito de preferência do clube formador do atleta em firmar o primeiro contrato de trabalho desportivo profissional e o direito de preferencia para renovar o contrato de trabalho, em caso de interesse de outro clube, respeitando sempre o limite da duração máxima, que é de 5 anos.

1.1 RENOVAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.

Já foi identificado que uma das características do contrato de trabalho é o seu prazo determinado. A legislação não fixa prazo máximo e limites de renovação, desta forma não interferindo na relação contratual do clube com o atleta, respeitando o principio da autonomia da vontade, vindo apenas disciplinar apenas algumas hipóteses específicas. Neste prisma, preliminarmente, fixa apenas o direito de preferência do clube formador do atleta em firmar o primeiro contrato de trabalho desportivo profissional e o direito de preferencia para renovar o contrato de trabalho, em caso de interesse de outro clube, respeitando sempre o limite da duração máxima, que é de 5 anos.

[8]RAMOS. Rafael Teixeira. Curso de Direito Desportivo Sistêmico. Volume II. São Paulo. Quartier Latin. 2010.p.531.

1.2. RENOVAÇÃO AUTOMÁTICA

No ordenamento jurídico brasileiro, há casos em que o contrato de trabalho entre o atleta e o clube, traz em sua redação a hipótese de renovação automática.

Tal redação em princípio, pode ser taxada de vícios e ilícita, tendo em vista a a aparente inobservância de diversos princípios constitucionais, sendo um deles e o mais importante, o do livre exercício da profissão.

Entretanto, mesmo se tratando de direito especial, existem controvérsias que revelam a circunstâncias especialidade de tal cláusula, antes de um benefício para a entidade de prática desportiva, sendo tal clausula mais de voto de confiança na função laboral a ser desempenhada, do que uma agressão aos princípios constitucionais.

Com tudo, Guilherme Bastos, defende que em Direito Desportivvo a distinção entre a "condição potestativa pura" e a "condição simplesmente protestativa" destacada abaixo:[9]

> "Primeiramente vejamos a distinção entre esses dois tipos de condições. Basicamente a primeira é aquela que depende de simples arbítrio de uma das partes e a segunda depende de outras circunstâncias.

Nesse mesmo sentido, Arnoldo Wald em sua obra Curso De Direito Civil Brasileiro diz:

> São potestativas as condições que dependem da vontade do agente. Distinguem-se, na matéria, as condições puramente potestativas, que ficam ao exclusivo arbítrio de uma das contratantes e privam de todo o efeito o ato jurídico, das demais condições potestativas, em que se exige da parte um certo esforço, ou determinado trabalho.'"[10]

Seguindo o mesmo raciocínio, o doutrinador Guilherme Bastos conclui desta forma:

> (...)para que a chamada clausula de renovação automática, tenha validade, a mesma deverá ser firmada sempre dentro do princípio da boa-fé objetiva e, definitivamente, não pode restar caracterizada a condição puramente potestativa, ou seja, as bases dessa ‘renovação’, ou continuidade do contrato, devem ser definidas de forma clara, com estipulação prévia de bases salariais, de prazo, observando-se, logicamente o limite temporal já citado no artigo 30 da Lei Específica, de modo a que não se evidencie a configuração da

[9] BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. Direito Desportivo, ed.Alumnus, Brasília, 2014 p.58

[10] WALD, Arnoldo. Curso de Direito Civil Brasileiro - Direito Civil - Introdução e Parte Geral, ed. Saraiva, Rio de Janeiro 2011. p. 193/194.

> chamada condição puramente potestativa, sob pena de evidente nulidade da clausula. [11]

O Tribunal Superior do Trabalho – TST, já examinou a questão debatida acima, com a observação de todas as controvérsias inerente à renovação automática do contrato de trabalho, conforme pode ser observado no precedente **0005900-32.2008.5.01.033** envolvendo seu empregador, o Clube de Regatas Vasco da Gama e o empregado, ora atleta Leandro Câmara do Amaral, de alcunha conhecida como Leandro Amaral. No citado caso, entre outros aspectos, destaca-se: [12]

> (...) É certo que, em última análise, todo esse panorama advém da cláusula inscrita no segundo contrato de trabalho, firmado pelo Requerente, em que explicitamente contempla a possibilidade de renovação unilateral do contrato, promovida pelo Club de Regatas Vasco da Gama e, inclusive, prevê duração e salários. Entretanto, a pretendida declaração de nulidade do contrato CBF nº 625.872, estabelecido entre o Requerente e o Club de Regatas Vasco da Gama, bem como a restauração dos efeitos de contrato de trabalho firmado com a agremiação Fluminense Football Club, sob o nº CBF 597.313, traduzem questões de cunho essencialmente jurídico, cujo exame refoge à atuação administrativa da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho. Ademais, não se trata de assegurar, ou não, ao Requerente, o direito ao trabalho, sagrado e constitucional. Tal direito está plenamente garantido junto ao Club de Regatas Vasco da Gama. Aliás, por um salário nada desprezível de R$ 100.000,00 (cem mil reais) mensais. Está claro que o Requerente não é obrigado a prestar labor a uma agremiação desportiva com a qual se incompatibilizou, virtualmente, ou que, por qualquer motivo, não consulte mais aos seus interesses. Nesse caso, é-lhe lícito rescindir o contrato renovado, desde que suporte a respectiva cláusula penal, que, até como imperativo ético, é válida para ambos os contratantes, não apenas para a agremiação desportiva. Não se descortina, pois, um quadro de irremediável comprometimento ao livre exercício de trabalho, ou de profissão. De resto, do quanto se expôs e no que interessa aqui também não transparece desídia das instâncias ordinárias na apreciação dos inúmeros remédios processuais de que se valeu o Requerente. (...)"
> (...)a) atleta desacreditado quando da contratação original;
> b)problema de saúde que poderia acarretar não cumprimento do contrato e c)substancial aumento de salário quando da renovação;
> Portanto, ao nosso ver, é válida a cláusula de renovação automática do contrato de trabalho, desde que observado o princípio da boa-fé objetiva, bem como as circunstâncias ajustadas reflitam condições simplesmente potestativas.

[11] BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. Direito Desportivo, ed.Alumnus, Brasília, 2014 p.60
[12]BRASIL. Tribunal Superior de Justiça. Leandro Câmara do Amaral e Clube de Regatas Vasco da Gama. Rio de Janeiro. Disponível em: < www.tst.jus.br >

1.3. RENOVAÇÃO UNILATERAL “CONTRATO DE GAVETA”

Já o “contrato de gaveta”, é aquele contrato que tem como finalidade acordos entre pessoas, que visa firmar algum negócio jurídico[13].

No direito desportivo tem o mesmo conceito, sendo extremamente corriqueira, porém tal prática é nociva, pode-se dizer que a mesma está próxima da extinção.

O Ministro Guilherme Bastos assim define o contrato de gaveta:[14]

> "Conforme visto, a formalização do contrato do atleta profissional de futebol passa por uma série de exigências, dentre elas, a forma necessariamente escrita e registrada no órgão competente, a observância da numeração oficial nos contratos, a individualização das partes contratantes, a duração do contrato e a remuneração ajustada, bem como o atestado de saúde fornecido por profissional da medicina habilitando o atleta para a prática do esporte. Ocorre que certos clubes não têm observado tais exigências, na medida em que no ato da assinatura do contrato de trabalho com o atleta, o clube contratante, valendo-se de sua situação de superioridade frente ao jogador, faz com que este assine outro contrato em branco, com data futura coincidente com o término da vigência do primeiro contrato. Geralmente este segundo contrato é firmado em apenas uma cópia, que permanece retida em poder do clube, podendo ser por este unilateralmente utilizado após findo o prazo da primeira contratação.
> Tal prática faz com que o clube que leva o registro o 'contrato de gaveta' se exima de fixar novas bases contratuais, inclusive, aí, a salarial, afastando a imprescindível aquiescência do desportista. Por outro lado, caso não mais haja interesse do clube no atleta, a entidade desportiva simplesmente inutiliza o contrato, o que se mostra ainda mais perverso. "A ilicitude é manifesta. Totalmente distinto da hipótese de renovação automática do contrato de trabalho tratada no item anterior, fácil notar que o denominado "contrato de gaveta" retira a livre manifestação de vontade do atleta profissional. A entidade de prática desportiva vale-se de instrumento ardiloso para reduzir o empregado à condição análoga a de escravo, ainda que subsista remuneração pelo trabalho prestado, razão pela qual, a prática é perversa e merece o total repúdio do direito do trabalho.

1.4. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO

Na hipótese em que a iniciativa rescisória do empregado está calcada na inobservância das obrigações contratuais pelo empregador, opera-se a rescisão indireta

[13] FILHO, Álvaro de Melo. Nova lei Pelé: avanços e impactos. Rio de Janeiro: Maquinária, 2011. p. 150.
[14] BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. Direito Desportivo, ed.Alumnus, Brasília, 2014 p.62

do contrato de trabalho. Sérgio Martins também classifica tal modalidade rescisória quando caracterizada a justa causa do empregador[15].

O artigo 31 da Lei Pelé esclarece o alcance do inadimplemento salarial suficiente à caracterização da rescisão indireta do contrato de trabalho:[16]

> 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.
> § 2o A mora contumaz será considerada também pelo não recolhimento do FGTS e das contribuições previdenciárias Em síntese, a obrigação da entidade de prática desportiva não está limitada ao pagamento dos salários stricto sensu, devendo observar o adimplemento tempestivos de todas as verbas inclusas no contrato de trabalho.

Diversos são os casos na jurisprudência pátria que revelam a concessão de liminares autorizadas da rescisão contratual indireta nas hipóteses de inadimplemento do FGTS, direito de imagem, direito de arena e demais verbas pactuadas. Ilustrativamente:[17]

> EMENTA: RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. Configura-se a rescisão indireta do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, quando se constata o atraso, no pagamento de três meses de salário, FGTS, bem como a ausência de recolhimento das contribuições previdenciárias, nos termos do disposto na alínea "d", do artigo 483, da CLT c/c o art. 31, parágrafos 1º e 2º, da Lei n.º 9.615/98. (TRT 3ª Região - 0074300-05.2004.5.03.0059 - 1ª Turma - Relator: Manuel Candido Rodrigues - fonte/publicação: DJMG - 22.10.2004)
> EMENTA: ATLETA PROFISIONAL. AUSÊNCIA DE PAGAMENTO DO SALÁRIO. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA DO EMPREGADOR. ART. 31 DA LEI 9.615/98 (LEI PELÉ). Diante da comprovação do não pagamento dos salários do atleta por 6 meses consecutivos, considera-se que o empregador não cumpriu com suas obrigações contratuais, autorizando o autor a considerar rescindido o contrato. Aplicação do disposto no artigo 31 da Lei 9.615/98. Recurso do obreiro provido. (TRT 4ª Região - 0114600-96.2004.5.04.0021 - Redator: Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo - data: 11/01/2006)

---

15 MARTINS. Sérgio Pinto. *Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol,* São Paulo, Atlas, 2011 p. 102

16BRASIL. Lei n 9.615 de março de 1998. Institui normas gerais sobre o desporto e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 25 mar. 1998. Seção 1, p. 57-63.

17BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. Direito Desportivo, ed.Alumnus, Brasília, 2014 p.83.

O artigo 483 da CLT deve ser aplicado subsidiariamente às hipóteses disciplinadas no artigo 31 da Lei Pelé.

2. DA DESVINCULAÇÃO DA CLT

O contrato de trabalho desportivo como já explicado é uma modalidade *sui generis*, ou seja, é um contrato de modalidade especial, desta forma se faz necessário um longo estudo sobre suas particularidades e peculiaridades.

Com clareza, Mauricio da Veiga, em aula promovida pela TV Justiça disse:[18]

> O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol guarda algumas particularidades que o difere do ordinariamente aplicado aos demais trabalhadores regidos pela Consolidaçw3ão das Leis do Trabalho. Algumas destas particularidades são expressamente relacionadas no art. 28 da Lei Pelé. Destaca-se, preliminarmente, a singularidade do contrato do atleta profissional de futebol, que entre outros aspectos, pressupõe celebraçw3ão em forma escrita e com conteúdo mínimo definido em lei, o que a qualifica como especial. (...)

Nessa ótica, Guilherme Bastos, traz em consonância:[19]

> Pela leitura atenta do referido dispositivo em lei, vê-se com alguma clareza que a formalidade exigida para o contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional de futebol, n3ão encontra ressonância no contrato de trabalho do trabalhador comum, que, como já se disse, pode ser originário de contratação tácita, o que promove, inexoravelmente, a distinção preconizada.

Continuando a conceituação, Guilherme Bastos, diz:[20]

> Conforme ensinamentos de Alexandre Agra, outra particularidade do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol é prazo de duração do instrumento. Em todos os contratos deverá conter o prazo de vigência, sendo determinado e explicito, pois assim que dispõe o artigo 30 da referida lei, sendo esse prazo nunca inferior a 3 meses e nunca superior a 5 anos.
> Abre-se aqui um parêntese para lembrar que, em passado recente, chegou-se a discutir sobre a aplicabilidade do artigo 445 da CLT, o qual determina que: "O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451." Entretanto, o referido artigo 30 da Lei Pelé, teve sua redaçw3ão alterada, ao qual deixou expressamente que nas relaçw3ões desportiva não se aplica o dispositivo 445 da CLT, aplicando-se o abaixo descrito:
> Art. 30. O contrato de trabalho do atleta profissional terá prazo determinado, com vigência nunca inferior a três meses nem superior a cinco anos.
> Parágrafo único. Não se aplica ao contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional o disposto nos arts. 445 e 451 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

---

[18] Aula disponível em < www.tvjustiça.jus.br> acesso em: 10 de março de 2016.
[19] BASTOS, Guilherme Augusto Bastos. Direito Desportivo, ed.Alumnus, Brasília, 2014 p.112.
[20]Ibidem, p.113

Seguindo o mesmo raciocínio, o mesmo doutrinador acima mencionado diz:[21]

> Por tudo isso é que insisto em afirmar que, apesar de nos diplomas específicos ter prevalecido que o contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional de futebol enquadra-se nas características definidoras da relação empregatícia ditadas pela essa norma geral, certamente, tem se mostrado conflitante com a profissão daquele.
> Esse antagonismo com a Norma consolidada não é novidade. A Lei n 6354 de 1976 deu ao atleta o status de empregado, asseverando-lhe as garantias da legislação trabalhista, exceto naquilo que fossem incompatíveis com suas disposições. Uma dessas incompatibilidades dizia a respeito exatamente a Justiça do trabalho. O ajuizamento de reclamações trabalhistas somente poderia ocorrer depois de esgotadas as instancias da Justiça Desportiva. Contudo, a evolução das normas, ainda excluiu a necessidade do esgotamento da Justiça Desportiva, pois achavam que não tinha competência constitucional para tal demanda, assim, inchando as Varas do Trabalho e tornando-as decisões sem segurança jurídica alguma.
> Desse mono, revela-se absolutamente necessário enfrentar a questão referente a possível antinomia entre a legislação trabalhista geral e as normas especiais a regerem o contrato especial de trabalho desportivo dos atletas profissionais de futebol.

No sentido pela busca dos princípios que regem o direito brasileiro, o mesmo doutrinador, tem como pensamento a aplicação do principio da especialidade e a subsidiariedade:[22]

> Com efeito, não há outra solução jurídica senão aquela da aplicação do principio da especialidade, que prevê a prevalência da norma especial em relação a geral, a principio, aliás, norteador em qualquer dos ramos do direito de que se esteja tratando.
> Assim, legislação trabalhista deve ser aplicada de forma subsidiária naquilo em que for compatível com as peculiaridades normativas advindas da legislação desportiva. É dizer, os contratos de trabalho dos atletas do futebol são normatizados, por primeiro, pela legislação especial e pelo "contrato especial de trabalho desportivo" e, subsidiariamente, pela legislação trabalhista.

Em entrevista ao TST, Guilherme Bastos disse:[23]

> **Os contratos de trabalho dos jogadores não teriam que ser regidos pela CLT?**
> Aí nós temos um princípio jurídico. Tendo uma lei geral e uma lei específica, primeiro se aplica a especial, para se aplicar a lei geral ao que sobejar. No caso do atleta, a CLT passa ser a lei geral e a Lei Pelé, a especial. A dificuldade é pensar, por exemplo, questões como férias, ou o repouso semanal remunerado. A CLT tem suas regras quanto ao trabalho nos fins de semana, mas o atleta joga nos fins de semana. Depois de uma partida no sábado, no domingo costuma ter treino de reparação, atividades típicas da prática de esporte. E quanto ao dano moral? Numa empresa, se o chefe chama o trabalhador de bobão, pode caber o dano moral. Mas num clube, se o técnico usa, durante o jogo, palavras típicas do ambiente de futebol, é diferente. O ambiente não admite muita gentileza entre técnicos e atletas, eles normalmente se tratam mais exasperadamente. Como aplicar a regra do dano

[21] BASTOS, Guilherme A. Caputo. *Direito Desportivo*, ed.Alumnus, Brasília, 2014 p.115 e 116
[22] Ibidem, p.117.
[23] Entrevista disponível em: <www.tst.jus.br> acesso: 13 de março de 2016.

moral típico do trabalhador comum? É fechar os olhos para realidade! Ainda, o que é justa causa para o atleta, o que é indisciplina, mau comportamento, etc.? A realidade é outra, completamente diferente! Como aplicar isso à relação desportiva?

Por isso eu defendo uma lei específica para o futebol. Há muita resistência a essa ideia porque muita gente acha que deveria ter a mesma lei para todo o desporto. Mas o futebol, pela sua importância, deveria ter uma lei especial, sem discriminação a qualquer outra prática desportiva. Isso porque o futebol é efetivamente o esporte mais importante, esse país respira futebol, movimenta as massas, nada se equipara ao futebol. Eu realmente acho que a CLT não cabe dentro da prática do futebol.

O número de ações de atletas profissionais na Justiça do Trabalho tem aumentado, principalmente as de jogadores de futebol. Quais seriam os motivos?

A Lei Pelé é quem regula a situação. A demanda reprimida se dá em dois aspectos. Primeiro para aqueles atletas amadores, olímpicos, atletas sem contrato de trabalho. No futebol, hoje já está se criando a cultura de buscar a Justiça Trabalhista para reclamar direitos lesados pelos clubes. Portanto, há uma confiança de que a Justiça do Trabalho vai cuidar desses casos, resguardar os direitos frutos do contrato. Alguns casos têm ganhado destaque, como o do jogador Fred (do Fluminense) ou do ex-jogador Júnior Baiano, do Brasiliense. Normalmente essas ações envolvem grandes somas e têm grande repercussão. Tivemos o caso Oscar, com o primeiro*habeas corpus* na Justiça do Trabalho de atleta trabalhador. Claro que toda novidade costuma causar resistência, mas os profissionais já estão buscando a Justiça para resolução de seus problemas. Isso é bom, é sinal de credibilidade na Justiça do Trabalho.

Quais são as principais demandas trabalhistas? O que mais se julga?

A grande parte dos casos dos últimos anos diz respeito ao pagamento da cláusula penal. Se ambos, clube e atleta, pagavam ou se só o atleta pagava. Essas ações foram em grande quantidade até que a Seção Especializada em Dissídios Individuais do TST pacificou a matéria dizendo que só o atleta pagava. Os casos são de rescisão que não foi paga, uma multa que não foi paga, isso porque se estipulam em contrato de alguns, atletas mais conhecidos, cláusulas especiais. Atualmente estamos analisando o caso do Scheidt (ex-zagueiro do Botafogo e da seleção). Mas ressalto, esses têm uma situação bem diferente da imensa quantidade de jogadores de futebol que são esquecidos no Brasil. A gente só se lembra de cem em um milhão de jogadores.

Talvez, no futuro, as próximas demandas sejam em relação à aplicação das cláusulas compensatória e indenizatória, dos valores estipulados para as cláusulas, do percentual para os clubes de formação ou as exigências para os clubes formadores. Um problema interessante se refere ao atleta que se acidenta e fica meses afastado. Há controvérsias em relação à regra que diz que, depois de 90 dias afastado, se o atleta paga desde o primeiro dia ou se paga a partir do nonagésimo dia, quando se acidenta por conta própria, ou seja, o clube não contribuiu para isso. Diferentemente do atleta que se acidenta durante os treinos, por exemplo. Portanto, creio que teremos de seis a sete temas que vão frequentar a Justiça do Trabalho nos próximos anos.

Por fim, Guilherme Bastos afirma: [24]

"Em via de regra no ramo do direito, se aplica primeiro a regra especial, para se aplicar a lei geral ao que sobejar, no caso em estudo, a CLT, lei geral é aplicada de primeira, deixando o que sobejar para a lei especial, neste caso a Lei Pelé."

"A dificuldade maior é pensar, por exemplo, questões como férias, ou o repouso semanal remunerado. Pois a CLT tem suas regras quanto ao trabalho nos fins de semana, mas o atleta joga nos fins de semana, desta maneira,

[24] Entrevista disponível em : <http://www.rodriguesgoncalves.adv.br> acesso: 13 de março de 2016.

> perguntasse: o atleta faria jus aos benefícios de tal lei? No caso em tela, seus contratos são regidos de formas adversas a CLT, não fazendo jus aos benefícios. E quanto ao dano moral? Numa empresa, se o chefe chama o trabalhador de bobão, pode caber o dano moral. Mas num clube, se o técnico usa, durante o jogo, palavras típicas do ambiente de futebol, é diferente, pois tal prática é habitual, desta forma não incorrendo no dano moral, sendo tal conduta pacificada pela jurisprudência."

No que tange a equiparação salarial que traz o Direito do Trabalho, tal não se aplica no Direito Desportivo, como se mostra abaixo:

> EMENTA: **RECURSO DE REVISTA. 1. PRELIMINAR DE CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA. 2. HORAS EXTRAS. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. 3. EQUIPARAÇÃO SALARIAL.**
> **PROCESSO Nº TST-AIRR-1441-33.2010.5.02.0083**
> **RECORRENTE: SOCIEDADE ESPORTIVA PALMEIRAS**
> **RECORRIDO: FERNANDO SAUERBRONN GOUVEA**
> Em relação aos temas **"equiparação salarial"** e **"horas extras"**, a decisão proferida pelo Regional está assente no conjunto fático-probatório dos autos e a análise deste se esgota nas instâncias ordinárias. Adotar entendimento em sentido oposto àquele formulado pelo Regional, implicaria, necessariamente, revolvimento de fatos e provas, o que é inadmissível em sede extraordinária, diante do óbice da Súmula 126/TST.
> Em relação à acenada ofensa aos arts. 333 do CPC e 818 da CLT, saliente-se, por cautela, que a distribuição do ônus da prova não representa um fim em si mesmo, sendo útil ao julgador quando não há prova adequada e suficiente ao deslinde da controvérsia. Se há prova demonstrando determinado fato ou relação jurídica, como na hipótese sob exame, prevalece o princípio do livre convencimento motivado insculpido no art. 131 do CPC, segundo o qual ao magistrado cabe eleger a prova que lhe parecer mais convincente.
> **ISTO POSTO,**
> **ACORDAM** os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, negar provimento.

Nesta mesma linha de raciocínio observando o Princípio da Especialidade da matéria em questão, tem-se o julgado da segunda Turma do TST:[25]

> EMENTA: **RECURSO DE REVISTA. ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL - HORAS EXTRAS.**
> **PROCESSO n° TST-AIRR-88000-16.2008.5.04.0662**
> **RECORRENTE MAICO GREGORI FARIAS**
> **RECORRIDO CLUBE DO REMO**
> "HORAS EXTRAS. PERÍODO DE CONCENTRAÇÃO. Nos termos do art. 7º da Lei 6.534/76, a concentração é uma característica especial do contrato de trabalho do atleta profissional, não se admitindo o deferimento de horas extras neste período. Recurso de Revista conhecido e não provido." (TST-RR-129700-34.2002.5.03.0104, Relator Ministro: José Simpliciano Fontes de F. Fernandes, 2ª Turma, DEJT 07/08/2009";
> "HORAS EXTRAS. PERÍODO DE CONCENTRAÇÃO. 'A concentração é obrigação contratual e legalmente admitida, não integrando a jornada de

[25]BRASIL. Lei n 9.615 de março de 1998. Institui normas gerais sobre o desporto e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 25 mar. 1998. Seção 1, p. 57-63.

trabalho, para efeito de pagamento de horas extras, desde que não exceda de 3 dias por semana'. Recurso de revista a que nega provimento." (TST-RR-405769-69.1997.5.02.5555, Relator Ministro: Antônio José de Barros Levenhagen, 4ª Turma, DJ 05/05/2000)".

ISTO POSTO,

ACORDAM os Ministros, por unanimidade, negar provimento.

CONCLUSÃO:

Após apresentarmos as principais formas de Contrato Especial de Trabalho Desportivo – CETD – chegou-se a conclusão que de fato certos contratos referente aos CETD de menores deverão ser respeitados, pois a CBF é hierarquicamente inferior a FIFA, pois quando a CBF se filia a entidade internacional, a mesma está sujeita a aplicação de suas normas.

Assim, no que tange a desvinculação da CLT, parte-se do pressuposto que tal demanda ali invocada no poder judiciário competente não é corriqueira no sentido do conhecimento técnico, enchendo assim seus órgãos e não conseguindo assim a aplicação do principio da celeridade, demorando anos e anos para o julgamento mínimo de uma demanda simples no que tange aos que tenham conhecimento técnico na área, uma vez que a mesma não é objeto corriqueiro de estudo nas Universidades.

Continuando a linha de conclusão, embora se tratando de contrato de trabalho, o mesmo possui peculiaridades exorbitantes, com classificação *sui generis,* ou seja, especiais, não atingidas pela norma geral, assim volta-se a perguntar o porquê da aplicação e da validade da lei geral (CLT) como norma específica, pois os empregados (neste caso, os jogadores profissionais de futebol) não gozam de direitos que são estendidos as outras categorias, desta forma sendo prejudicados, tais como dano moral, hora extra, adicional noturno, periculosidade, entre outros corriqueiros da justiça competente.

Assim, podemos afirmar que, com o crescimento demasiado dos clubes de futebol e torneio, faz-se necessário a presença de legislações específicas para a melhor aplicabilidade e definição da aplicabilidade de direitos e garantias do trabalhador.

REFERÊNCIAS

BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. Direito Desportivo, ed.Alumnus, Brasília, 2014.

BRASIL. Lei n 9.615 de março de 1998. Institui normas gerais sobre o desporto e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 25 mar. 1998. Seção 1, p. 57-63.

BRASIL. Tribunal Superior de Justiça. Leandro Câmara do Amaral e Clube de Regatas Vasco da Gama. Rio de Janeiro. Disponível em: < www.tst.jus.br >

FILHO, Álvaro de Melo, *Nova lei Pelé: avanços e impactos.* Rio de Janeiro: Maquinária, 2011.

MARTINS. Sérgio Pinto. *Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol*, São Paulo, Atlas, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, Iniciação ao direito do trabalho. 25. ed. São Paulo: LTr, 1999.

PINTO, José Augusto Rodrigues. Curso de direito individual do trabalho: noções fundamentais de direito do trabalho, sujeitos e institutos do direito individual. 3. ed. São Paulo: LTr, 1997.

RAMOS. Rafael Teixeira. Curso de Direito Desportivo Sistêmico. Volume II. São Paulo. Quartier Latin. 2010.

WALD, Arnoldo. Curso de Direito Civil Brasileiro - Direito Civil - Introdução e Parte Geral, ed. Saraiva, Rio de Janeiro 2011.