

**UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE**  
**FACULDADE DE DIREITO**

**PEDRO ZULIANI SOARES PINHO**

**ATLETAS PROFISSIONAIS DE FUTEBOL E EMPREGADOS REGIDOS PELA  
CLT- DIFERENÇAS FUNDAMENTAIS**

**SÃO PAULO**

**2021**

**PEDRO ZULIANI SOARES PINHO**

**ATLETAS PROFISSIONAIS DE FUTEBOL E EMPREGADOS REGIDOS PELA  
CLT- DIFERENÇAS FUNDAMENTAIS**

Trabalho de Graduação Interdisciplinar apresentado  
como requisito para obtenção do título de Bacharel no  
Curso de Direito da Universidade Presbiteriana  
Mackenzie

**ORIENTADOR: PROF. DR. CARLOS FREDERICO ZIMMERMANN NETO**

**SÃO PAULO**

**2021**

**PEDRO ZULIANI SOARES PINHO**

**ATLETAS PROFISSIONAIS DE FUTEBOL E EMPREGADOS REGIDOS PELA  
CLT- DIFERENÇAS FUNDAMENTAIS**

Trabalho de Graduação Interdisciplinar apresentado  
como requisito para obtenção do título de Bacharel  
no Curso de Direito da Universidade Presbiteriana  
Mackenzie

Aprovado em: \_/\_/\_

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Dr.Carlos Frederico Zimmermann Neto

---

Examinador (a):

---

Examinador (a):

Não poderia realizar esse trabalho sem deixar registrado uma dedicatória para as duas pessoas mais importantes que existem em minha vida: Humberto Soares Pinho e Maria Cecília Dall' Oppio Zuliani Soares Pinho.

Essa dedicatória não poderia ser destinada unicamente a agradecer por todo o apoio acadêmico que ambos puderam me proporcionar no decorrer de toda a minha vida, não deixando que faltasse qualquer questão de estudo ou oportunidade de aprimoramento, mesmo que muitas vezes esse que vos escreve não merecesse essas chances.

Agradeço por ser filho dos seres humanos incríveis que vocês são e por todos os valores que se esforçaram para me passar. Hoje tenho a consciência que sou um ser humano em constante desenvolvimento para me tornar a melhor pessoa possível, situação que só se tornou realidade graças a todos os esforços que fizeram por mim.

Os últimos meses foram difíceis em razão do longo tempo dentro de casa resultante do período de quarentena que estamos vivendo enquanto escrevo esse trabalho, contudo, a união que demonstramos para superar as adversidades encontradas nesse período reforça o laço de amor e carinho que possuímos e fortalecemos constantemente dentro de nosso lar.

Mais uma vez, obrigado, acima de tudo por me proporcionar o verdadeiro significado de família e de amor.

Mais uma vez, obrigado, acima de tudo por me proporcionar o verdadeiro significado de família e de amor.

## **RESUMO**

O trabalho a seguir visa demonstrar como funcionam direitos trabalhistas gerais, regidos pela CLT, em comparação com atletas profissionais de futebol. Embora alguns pontos precisem ser tratados por leis específicas, o trabalho a seguir é basicamente feito através de lei seca, em razão de ser um trabalho comparativo em sua essência. Ficará claramente demonstrado nas próximas páginas a quase total necessidade do uso da Constituição Federal, da Lei 5.452/43 (CLT) e da Lei 9.615 (Lei Pelé).

## SUMÁRIO

1	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>6</b>
2	<b>CONTRATO .....</b>	<b>8</b>
3	<b>REMUNERAÇÃO.....</b>	<b>10</b>
4	<b>13º.....</b>	<b>12</b>
5	<b>FÉRIAS .....</b>	<b>13</b>
6	<b>FGTS.....</b>	<b>15</b>
7	<b>SEGURO DESEMPREGO.....</b>	<b>17</b>
8	<b>ADICIONAIS.....</b>	<b>18</b>
9	<b>AVISO PRÉVIO.....</b>	<b>20</b>
10	<b>ASSISTÊNCIA MÉDICA.....</b>	<b>22</b>
11	<b>JORNADA DE TRABALHO .....</b>	<b>24</b>
12	<b>HORA EXTRA .....</b>	<b>26</b>
13	<b>INTERVALO.....</b>	<b>28</b>
14	<b>RESCISÃO.....</b>	<b>30</b>
15	<b>IMAGEM E ARENA .....</b>	<b>32</b>
16	<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>35</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>36</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Com a proximidade do final da graduação, chegamos ao momento de apresentação do Trabalho de Conclusão do Curso. Durante o período inicial de ideias refleti sobre possíveis temas que podiam me interessar e se seria possível relacioná-los com minha graduação anterior, mais especificamente na área de educação física. Diante de uma paixão que sempre possui em minha vida como é o futebol, escolhi esse tema para poder relacionar com o trabalho de conclusão de curso.

Escolhido o tema, foram iniciadas as pesquisas para saber a melhor maneira de relacioná-lo ao direito. Diante das muitas possibilidades, optei por me aprofundar no assunto que mais aparece em notícias para os que acompanham tal esporte: ações trabalhistas dos jogadores contra seus clubes ou ex-clubes.

Inicialmente criado na Inglaterra no século XIX, o esporte começou sendo apenas uma atividade física prazerosa e exercida sem fins lucrativos, objetivando ser apenas um hobby para os cidadãos. Com o passar dos anos as regras, os treinamentos, o alcance, influência e financiamento da modalidade foram se alterando em acompanhamento com a sociedade. Essa flexibilidade em torno da sociedade se assemelha com as mudanças que o direito sofre ao longo dos anos para se tornar condizente com a mentalidade e cultura da sociedade em que está envolvido.

Conforme dito anteriormente, o futebol não começou sua trajetória sendo uma prática que visava lucro ou movimentada grandes montantes financeiros, realidade muito diferente da que encontramos nos dias atuais. Por se tratar atualmente de uma prática envolvendo enorme valor financeiro, se fez necessária a construção de um sistema administrativo para poder organizar tudo o que é englobado pelo esporte, seja em âmbito financeiro, organizacional e até mesmo no aspecto humano.

Embora exista o pensamento comum de que o atleta profissional seja uma pessoa com padrão de vida luxuoso e confortável, é preciso se atentar que 38% dos jogadores de futebol não recebe salários superiores à R\$ 2.000,00 mensais, conforme demonstrado em estudo realizado pela consultora Esporte Executivo em parceria com a Federação Nacional dos Atletas Profissionais de Futebol (Fenapaf).

Independente do valor salarial que o atleta possua, o mesmo ainda é contemplado como trabalhador e está protegido pela Constituição Federal e pela Consolidação das Leis Trabalhistas, a CLT. Ademais, não limitado à proteção dessas leis, o jogador profissional também está amparado por lei própria, como é o caso da Lei Pelé.

A relação de vínculo entre jogador e clube é semelhante a relação empregado-empregador trabalhada pelo direito trabalhista, portanto, foi preciso regularizar toda a forma como os contratos e as relações trabalhistas aconteceriam, para trazer mais segurança jurídica para os acordos e para as partes, principalmente para os jogadores que são o lado mais fraco dessa relação e se encontram ainda mais vulneráveis quando estão em início de carreira, pois possuem mais inexperiência que a média dos atletas sobre os direitos que possuem, além de dificilmente não terem chances de poder arcar com custas e honorários processuais, em razão da grande maioria ter origem economicamente precária.

Cotidianamente vemos atletas profissionais entrando na justiça comum para cobrarem os seus direitos diante dos clubes. Esses direitos muitas vezes são estendidos em uma gama variada de assuntos, podendo ir desde um simples problema de remuneração a até mesmo a necessidade de impetração de *Habeas Corpus* para assegurar o direito de ir e vir de um profissional.

A questão do *Habeas Corpus* cabe muito bem para exemplificar a ideia principal de que se trata esse trabalho. Embora o senso comum traga a ideia que a impetração de um *Habeas Corpus* tem como o objetivo de garantir o direito de ir e vir, evitando que o indivíduo fique preso em uma cela, é primordial lembrarmos que esse remédio constitucional não se limita apenas para liberdade tratada em âmbito penal, mas sim para qualquer hipótese na qual o indivíduo possua o seu direito de ir e vir impedido ou ameaçado. Ao longo desse trabalho iremos desenvolver muitos direitos assegurados tanto pela Constituição Federal quanto pela CLT, mas que embora protejam o atleta profissional, possuem diferenças quanto tratamos dessa classe trabalhadora em específico.



## 2 CONTRATO

O contrato entre as partes é a principal forma de concretização e garantir da vontade entre as partes em uma relação jurídica, dessa forma, não poderia ser diferente o fato que o contrato realizado entre o jogador de futebol e o seu clube é a principal maneira de proteger os acordos feitos entre ambos e deixar claro as relações obrigacionais e de direitos que ambos possuem.

A melhor exemplificação da importância da questão contratual pode ser observada ao analisarmos o artigo 28 da Lei Pelé, lei na qual dispõe sobre as modalidades esportivas de uma maneira geral no Brasil e que possui princípios existentes na Constituição Federal.

De acordo com o artigo 28 da Lei Pelé, a remuneração pela atividade profissional do atleta será feita através de contrato especial de direito desportivo firmado entre o atleta em questão e entidade de prática esportiva. Dentro desse contrato deverá constar cláusula indenizatória e compensatória.

Os direitos acima listados são alguns dos direitos específicos que apenas os atletas profissionais possuem, dessa forma, se demonstra a maior necessidade que um contrato bem estabelecido deve ter para proteger o atleta, pois como se tratam de questões não contempladas pela CLT, em razão de serem matérias próprias para aqueles que trabalham no âmbito esportivo, são direitos que necessitam de legislação especial e um contrato claro para serem protegidos.

Uma grande diferenciação entre os contratos da CLT e do atleta profissional está na forma que o mesmo deverá ser feito. Enquanto existe a obrigatoriedade do contrato do jogador de futebol ser feito de maneira escrita para que esteja tudo em conformidade com as requisições da FIFA (Federação Internacional de Futebol) e da CBF (Confederação Brasileira de Futebol), a mesma regra não existe para os empregados regidos direta e exclusivamente pela CLT.

A CLT permite, em seu artigo 443, que o contrato individual do empregado possa ser feito de maneira escrita ou verbal, sendo estipulado ou não o prazo de vigor do mesmo. Essa é mais uma diferença que existe entre os contratos trazidos nesse trabalho, enquanto a CLT permite o contrato não possua um prazo determinado para vigorar, o mesmo não pode ser dito para o caso dos atletas profissionais de futebol. A Lei Pelé em seu artigo número 30 deixa muito clara a obrigação de o contrato profissional possuir prazo determinado e nunca podendo ser abaixo do período temporal de três meses a acima de cinco anos.

Uma das semelhanças existentes entre os contratos debatidos nesse trabalho é a possibilidade dos livres acordos a serem estabelecidos entre as partes, a própria CLT garante esse direito em seu 444º artigo, desde que na realização desse acordo não haja nenhum prejuízo aos diferentes tipos de proteção do trabalho. Essa permissão também é validade pela Lei Pelé em seu artigo 6º, que autoriza os atletas e as entidades a organizarem como será feita a atividade profissional, desde que respeitado os demais termos da Lei nº 9.615/98.

As previsões que concedem a liberdade das partes estipularem as questões a serem acertadas dentro do contrato são de vital importância, pois garante que um dos princípios básicos dos contratos seja respeitado, que é a livre manifestação de vontade entre as duas partes. Além disso, com a realização do contrato obrigacional de forma escrita, o contrato não apenas preserva a autonomia das vontades, mas fortalece a proteção do ente mais fraco da relação, que no caso é jogador que se encontra na posição de empregado da entidade esportiva.

Importante dissertarmos sobre as condições necessárias para se assinar um contrato de trabalho em ambos os casos. Quando tratamos do contrato do jogador de futebol, precisamos nos atentar com a idade do atleta que está para assinar o referido documento. A lei 9615/98 determina expressamente, no texto no artigo 29, que a entidade desportiva somente poderá assinar contrato especial de trabalho desportivo quando o atleta possui pelo menos 16, contudo, esse contrato não pode ter período de vigência superior a cinco anos. Caso o atleta possua menos de 16 anos, é vedada a prática do profissionalismo esportivo, conforme determina o artigo 44 da referida lei.

Diferente do exercício esportivo profissional, a CLT permite que o menor de 16 anos, mas com pelo menos 14 anos, possa exercer um trabalho, contudo, trata-se de contrato de aprendizagem, que é um contrato especial de trabalho para poder participar de um programa de formação técnico-profissional compatível com o momento de vida em que se encontra, conforme determinado pelo artigo 428 da CLT. Assim como os contratos profissionais de jogador de futebol, o contrato do menor aprendiz possui data bem estabelecida do seu período de vigência.

### 3 REMUNERAÇÃO

A remuneração do empregado é definida pelo artigo 457 da CLT como sendo o salário pago diretamente pelo empregador, acrescido de eventuais gorjetas que o trabalhador eventualmente pode receber. Se formos analisar mais a fundo, o parágrafo 1º desse mesmo artigo define tudo o que faz parte da composição do salário, tratando-se de valor fixo estipulado, gratificações legais e comissões pagas pelo empregador.

Não se limitando apenas a prestações pecuniárias, o salário do empregado abrange certas questões como o direito a alimentação habitação, vestuários e outras eventuais prestações “in natura” que a empresa fornecer ao empregado, conforme o artigo 458 da CLT. Esse mesmo artigo já nos permite fazer uma ligação interessante com os jogadores de futebol, pois em seu parágrafo 2º é definido que não irá compreender como salário vestuário e equipamento, dessa forma, faz sentido interpretarmos que jamais um jogador de futebol pode ter descontos salariais ou até mesmo pagar pelo uso de chuteiras em treinamentos e jogos oficiais, por se tratar de equipamento imprescindível para o exercício de sua profissão, devendo os mesmos ser disponibilizados pela entidade esportiva que possui relação contratual de trabalho.

Seguindo o mesmo raciocínio trazido no parágrafo anterior, é compreensível que o atleta também jamais pagará por qualquer gasto como transporte de avião ou ônibus para se deslocar até local em que será realizada determinada partida, além de gastos referentes a hospedagem e alimentação.

É importante ficar claro que existem certos benefícios conferidos ao trabalhador que não são incluídos dentro da remuneração, além disso, também não são constituintes de contrato de trabalho e base de incidência para encargos previdenciários e trabalhistas, conforme estipulado pela CLT em no parágrafo 2º do artigo 457. Entre esses benefícios podemos elencar o auxílio-alimentação, diárias para viagens, prêmios e abonos.

O artigo 28º da Lei Pelé estipula que a atividade profissional do atleta possui sua remuneração compactuada em contrato especial de trabalho desportivo. Ambas as partes tem o livre arbítrio para negociarem e chegarem a um consenso sobre qual será o valor da remuneração a ser dada ao atleta e que será determinada por escrito no contrato, de forma a trazer segurança jurídica entre as partes e garantir a livre manifestação de vontade entre as partes.

Essa obrigação em estar tudo bem definido no contrato do atleta impede que o mesmo fique sujeitos a uma das equiparações salariais previstas pela CLT, mais precisamente no

artigo 460. Esse artigo em questão define que quando o próprio contrato não definir o salário que o trabalhador tiver de direito, ele deverá receber valor semelhante ao do indivíduo que trabalhar na mesma empresa e exercer serviço equivalente. Em razão de a Lei Pelé obrigar que o contrato do atleta tenha que ter tudo o que deve ser pago por escrito, não é possível que essa equiparação ocorra.

Após desenvolvermos as principais características envolvendo as remunerações entre os atletas profissionais e os empregados geridos pela CLT, é imprescindível comentarmos sobre a possibilidade de descontos e reduções salários que ambos estão sujeitos e que tiveram uma questão extra no período de pandemia resultante da disseminação do vírus COVID-19.

Em situações normais, o desconto salarial dos empregados só é permitido através de adiantamento, lei ou contrato coletivo, conforme dispõe o artigo 462 da CLT. Dessa forma, a medida provisória nº 936 esteve em absoluta consonância com esse disposto, pois a mesma permitiu, em seu artigo 7º, que houvesse desconto salarial, acompanhando de redução da jornada de trabalho, de 25 até 70%, desde que ocorra em comum acordo entre as partes e sendo retomados os valores originais após o período de fim de calamidade pública trazida pelo COVID-19 ou até chegar na data de comum acordo entre as partes para a retomada. Dessa forma, podemos observar que a Medida Provisória está em pleno acordo com o texto tratado no artigo 462 da CLT.

Uma prática muito comum que é realizada nas modalidades esportivas são os chamados “bichos”, que basicamente trata-se de premiação por determinado desempenho esportivo positivo, mas é de grave importância entender o a mesma ideia não se confunde com entrega de resultado, que se configura como prática criminosa.

Antigamente os “bichos” eram tratados como prêmios alheios recebidos pelos empregados, sendo apenas uma livre demonstração de vontade concedida pelo empregador como forma de reconhecimento por desempenho superior, muito usado para trazer motivação aos atletas antes de determinados jogos, contudo, a Lei Pelé, em seu artigo 31, parágrafo 1º, nos trás a informação que o prêmio para o atleta, ao contrário do empregado comum que o recebe apenas como uma simples gratificação, faz parte de seu salário mensal.

#### 4 13º

Embora os direitos trabalhistas tenham suas leis próprias, protegidas pela Lei 5.452/43, um dos direitos trabalhistas mais comuns aos trabalhadores é o de recebimento do 13º salário no mês de dezembro, contudo, essa garantia possui regime próprio e não consta no texto da CLT.

O 13º possui texto próprio, estabelecido dentro da Lei 4090/62, que estabelece que essa gratificação será entregue todo mês de dezembro ao trabalhador, independente de sua remuneração. A gratificação em questão terá o valor de 1/12 avos referente à remuneração devida de dezembro, sendo por mês de serviço do ano correspondente, conforme determinado pelo artigo 1º, parágrafo 1º da referida lei. Importante salientar que faltas legais ou justificadas não serão deduzidas para esses fins.

Esse direito ainda se faz presente ao trabalhador em casos de rescisão contratual quando a mesma ocorrer sem justa causa. Nesse caso, será de direito ao trabalhador o recebimento do 13º, mas tendo o mês da rescisão como o de base para ser calculado para a entrega da gratificação.

Entrando na visão desse direito sob a ótica do jogador de futebol, o mesmo fará jus a essa gratificação, tanto pela força dessa lei de caráter trabalhista quanto pelo texto contido na Lei Pelé. A lei 9.615/98 determina, em seu artigo 28, parágrafo 9º, que na hipótese da situação contratual do atleta ter estabelecido que o prazo de vigência do seu contrato desportivo for inferior ao período de 12 meses, os 13º terá o valor referente aos tantos de 12 avos relativos aos meses em que o contrato tiver sido estipulado.

Conforme observado pela interpretação da lei, ambas as profissões tem o direito a receberem o 13º no período de dezembro, a grande questão a ser observada nessa gratificação, é a atenção necessária para o período de tempo em que o empregado permaneceu ligado a empresa exercendo o vínculo de emprego, pois é esse período que será utilizado como base para os cálculos necessários para saber o valor a ser pago.

## 5 FÉRIAS

As férias tratam-se de período de descanso dado por direito ao trabalhador após o mesmo cumprir o período de doze meses de trabalho, conforme determinado pelo artigo 130 da lei 5.452/43. Essa mesma lei dispõe, mas dessa vez pelo artigo 129, que as férias serão concedidas ao trabalhador sem que haja qualquer forma de desconto em sua remuneração.

Se faz importante registrar que as faltas acontecidas ao longo do período de doze meses irão influenciar diretamente na quantidade de dias que o empregado irá tirar de férias, contudo, existem as hipóteses listadas no artigo 131 da CLT que permitem a ocorrência de faltas sem que afetem esse período de descanso do trabalhador, como são os casos de situações como acidente de trabalho, ausência de serviço em algum dia, falta justificada, caso de aborto ou maternidade e todo o rol taxativo existente no artigo 473 dessa mesma lei.

Embora as férias sejam um direito do trabalhador, é importante observarmos que não basta simplesmente o empregado cumprir o requisito de doze meses de serviço para fazer jus as férias, necessitando que haja atenção para não cair nas hipóteses que não concedem as férias e que estão listadas no artigo 133 da CLT, tratando-se de situações de não retorno ao trabalho após período de 60 dias, permanecer aproveitando de licença por mais de 30 enquanto ainda recebe salário, deixar de trabalhar por 30 dias ou mais em virtude de paralisação parcial ou total da empresa enquanto ainda recebe salário ou se tiver recebido prestações de acidente de trabalho do INSS por mais de 6 meses.

É permitido que o empregado fracione as férias dele em até 3 períodos, mas ela só poderá ser realizada no momento que for mais oportuno para o empregador, conforme dispõe o artigo 136 da CLT, porém, essa regra entra em conflito com a Lei Pelé. Ao analisarmos a lei 9.615/98, artigo 28, parágrafo 4º, inciso V, observamos a existência obrigacional das férias dos atletas coincidirem com o período de recesso das atividades desportivas. Dessa forma, compreendemos que não cabe poder do empregador em decidir qual será o período de férias dado aos atletas, mas apenas aos empregados que exercem as demais atividades dentro da entidade desportiva.

Por não existir a possibilidade do atleta poder fracionar as suas férias, esse impedimento também entra em conflito com a CLT, pois a mesma permite a possibilidade do empregado converter 1/3 das suas férias em prestação pecuniária, mas como não é permitido ao atleta a divisão de tempo, ele se encontra impedido de converter parte desse tempo em dinheiro.

A questão das férias dos atletas serem obrigatórias apenas em determinado período do ano permite que a lei Pelé possa encontrar uma maior oportunidade de respaldo na CLT ao utilizar de norma que versa sobre férias coletivas. Graças ao artigo 139, é possível conceder férias coletivas a toda uma classe, dessa forma, fica muito plausível conceder férias coletivas a todo o grupo de jogadores quando começar o período de recesso esportivo, pois o ato administração da entidade estaria em consonância com as duas leis.

Embora as férias retratem um período de descanso e ausência permitida das atividades, devemos ficar atentos por não se tratar também de ausência na responsabilidade do empregador em realizar o pagamento da remuneração do empregado nesse período, conforme observamos no texto contido no artigo 142 da CLT. Ademais a remuneração mencionada deverá ser paga ao trabalhador até dois dias antes do início de suas férias, regra encontrada no artigo 145 da CLT.

Ainda se tratando no campo da remuneração das férias, é preciso que o empregador fique atento à datas. Caso haja o consenso entre ambas as partes sobre as férias acontecerem em período único, as mesmas devem começar logo no período estipulado entre as partes, caso o contrário, o empregador fica responsabilizado em realizar o pagamento dobrado a que o empregado possui o direito de receber no período de férias.

Uma relação que pode ser feita entre ambas as classes é o impedimento na realização de início de trabalhos paralelos durante o período de férias. Conforme disso anteriormente no tópico de contratos, é vetado o trabalho profissional do atleta em mais de uma entidade desportiva, além disso, o texto trazido pelo artigo 138 da CLT veta que o empregado possa prestar serviços a outro empregador durante o seu período de férias em razão do tempo que prestou serviço para ele. Dessa forma, concluímos não ser possível ambos aproveitarem o temporário descanso para exercerem atividades profissionais variadas.

Nota-se que as férias embora garantam o direito a ausência de atividade profissional remunerada para ambas as classes, é preciso ficar atentos para certos conflitos existentes entre as leis e que acabam por trazer certas limitações para a vontade, principalmente para os jogadores de futebol.

## 6 FGTS

Seguindo a minha situação em que as férias são tratadas, o FGTS (Fundo de Garantia de Tempo e Serviço) se faz presente na CLT e na Lei Pelé, contudo, possui texto próprio de regulação, que no caso é a Lei 8.036/90.

O FGTS trata-se de uma proteção feita ao trabalhador que é demitido, mas sem justa causa. Esse é um direito que passou a ser obrigatório após a promulgação da Constituição de 1988, estando estabelecido em seu artigo 7, inciso III, abrangendo trabalhadores rurais, temporários, intermitentes, avulsos, safreiros e atletas profissionais, como é o caso dos jogadores de futebol.

Esse fundo ocorre através da abertura de uma conta vinculada ao contrato de trabalho e que no início de cada mês os empregadores deverão realizar depósito, no nome dos empregados, o valor correspondente a 8% do salário do funcionário. Também são depositados outros valores pertencentes ao trabalhador, como saldos apurados, dotações orçamentárias específicas e outras receitas patrimoniais e financeiras.

Conforme mencionado anteriormente, o FGTS constitui parte legítima do direito pertencente ao jogador de futebol, podendo trazer sérias consequências para a entidade desportiva caso atrase o seu devido pagamento. O artigo 31 da Lei 9.615/98 estabelece que caso a entidade atrase o pagamento salarial por período de pelo menos três meses o contrato de trabalho especial poderá sofrer rescisão, podendo essa questão ser estendida a outros pagamentos, como direito de imagem, contribuições previdenciárias e o FGTS.

Embora seja um direito positivado garantido ao jogador de futebol, são muito poucos os atletas que entram com ações judiciais pleiteando a rescisão contratual. Essa questão existe pois a maioria dos times brasileiros possuem dificuldades financeiras em suas gestões, tornando uma prática até recorrente o atraso em pagamentos salariais e de outros direitos. Além disso, os atletas que costumam entrar com essas ações são mal vistos pelas direções dos clubes, tornando a luta por esses direitos um impecílio na sequência da carreira desses atletas em razão das diretorias temerem que os jogadores possuem a coragem de entrar na justiça.

Em uma visão parecida, o empregado também possui a possibilidade semelhante ao do jogador de futebol no quesito de poder rescindir o seu contrato. A rescisão nesse caso trata-se da rescisão indireta, que permite ao empregado considerar rescindido o contrato de trabalho quando houver situação de violação de uma das hipóteses contidas no artigo 483 da CLT.

Alguns empregados costumam acionar a justiça em situações de ausência do pagamento do FGTS por parte do empregador, contudo, diferente dessa mesma situação no



caso dos atletas, não existe uma jurisprudência pacificada sobre o FGTS configurar condição de permissão para rescisão indireta. Existe a divergência em alguns tribunais sobre o FGTS preenche o requisito disposto no artigo 483 da CLT, alínea “d”, tornando aberta a discussão sobre a falta do pagamento do FGTS configurar violação de não cumprimento das obrigações do contrato de trabalho. Nesse sentido temos as jurisprudências:

**DEPÓSITOS DO FGTS NÃO REALIZADOS REGULARMENTE NA CONTA VINCULADA DO EMPREGADO.**

Como se sabe, a rescisão indireta do pacto laboral, assim como a dispensa por justa causa, deve se basear em falta que provoque a insustentabilidade da manutenção do contrato de trabalho pelo empregado, em decorrência do princípio da continuidade da relação de emprego, e, também, tendo em vista o valor social do trabalho, fundamento que norteia a CR/88 (art. 1º, inc. IV e 170, caput). Especificamente em relação à ausência dos depósitos do FGTS na conta vinculada do empregado, a questão ganha relevância após a recente decisão do Supremo Tribunal Federal, que declarou a inconstitucionalidade das normas que previam o prazo prescricional de 30 anos para as ações relativas ao FGTS (ARE 709212), com repercussão geral reconhecida, decisão essa que traz impactos não apenas restritos à prescrição do FGTS, mas a outros direitos trabalhistas. Assim, se a prescrição quinquenal passa a incidir quanto aos depósitos do FGTS e se ela torna inexigível a pretensão relativa ao direito subjetivo violado, em razão de inércia do seu titular, com maior clareza, a expectativa do trabalhador ao direito à parcela poderá sofrer sérias restrições se ela não busca a via judicial no momento oportuno. Em outras palavras, se a empresa não cumpre sua obrigação de depositar o FGTS como devido, tal verba deixa de ser incorporada ao patrimônio do titular e, se não vem a Juízo discutir tal matéria no tempo próprio, corre o risco de sofrer o irremediável efeito da prescrição. Nestes termos, em face da decisão do STF (ARE 709212), a ausência de depósitos do FGTS é motivo suficiente grave para justificar a rescisão indireta do contrato de trabalho, a teor do art. 483, letra d, da CLT. (TRT-3º Região – RO 0001914-37.2013.5.03.0034 – Publ. Em 26-3-2015).

**JUSTA CAUSA NÃO CONFIGURADA- PEDIDO DEMISSÃO.**

O não pagamento do FGTS durante o contrato de trabalho não tem a necessária gravidade nem torna insuportável a continuidade da relação de emprego, pois, via de regra, o empregado somente movimentava a conta do FGTS quando da extinção do contrato de trabalho. (TRT-1º Região – RO 10669-34.2014.5.01.0046 – Publ. Em 12-1-2014).

Conforme demonstrado acima, os tribunais não possuem entendimento pacífico sobre o FGTS poder configurar hipótese de rescisão quando houver ausência de pagamento, sendo essa a grande diferenciação entre as duas classes nessa questão.

## 7 SEGURO DESEMPREGO

O seguro desemprego é mais um direito trabalhista existente na CLT que possui o seu próprio regimento, através da Lei 7.998/90 e que possui proteção do texto constitucional. Trata-se de uma proteção ao trabalhador que é demitido sem justa causa, contudo, é preciso que haja o cumprimento de certos requisitos para que se possa valer do direito de recebê-lo.

Os principais requisitos que o ex-trabalhador deve preencher para fazer jus a esse benefício estão listados no artigo 3º da Lei 7.998/90. Dentre os requisitos podemos listar a demissão sem justa causa, não estar recebendo prestação de auxílio desemprego ou de qualquer prestação continuada da Previdência Social, não poder ter nenhuma renda própria para sustentar sua família, além de estar desempregado no momento de requisitar o seguro desemprego.

Embora a Lei Pelé não trate sobre esse tema diretamente, já foi deixado claro nesse trabalho que o jogador de futebol é considerado um trabalhador e possui os mesmos direitos que os mesmos empregados regidos pela CLT, mesmo que com algumas variantes em alguns pontos. Dessa forma, é possível concluir que também faz direito à proteção do seguro desemprego em caso de demissão sem justa causa. A própria jurisprudência dos tribunais confirma que é um direito existente para essa classe trabalhadora, conforme podemos observar:

**RECURSO DE REVISTA – VÍNCULO DE EMPREGO – JOGADOR DE FUTSAL AMADOR – LEI 9.615/98 (LEI PELÉ) – SÚMULA Nº 126/TST** A pretensão recursal, nos termos em que posta, tendo em vista que o Regional assegurou que, embora atleta amador, restaram configurados todos os requisitos do 3º da CLT. Adotar entendimento diverso implicaria revolvimento dos elementos probatórios dos autos, o que é vedado nessa instância recursal, conforme a Súmula Nº 389/TST, deste teor: - SEGURO- DESEMPREGO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. DIREITO A INDENIZAÇÃO POR NÃO LIBERAÇÃO DE GUIAS. (conversão das orientações jurisprudenciais nºs 210 e 211 da SBDI-1) – Res. 129/2005, DJ 20,22, e 25.04.2005 II – O não-fornecimento pelo empregador da guia necessária para o recebimento do seguro-desemprego dá origem ao direito de indenização (ex-OJ nº 211 da SBDI-1 inserida em 08.11.2000) – MULTA DO ART.477, § 8º, DA CLT – VÍNCULO DE EMPREGO RECONHECIDO EM JUÍZO. A controvérsia sobre a existência de vínculo de emprego, conforme precedentes desta Corte, é suficiente para afastar a obrigação patronal de pagar créditos rescisórios no prazo previsto no art.477 da CLT. Recurso de Revista parcialmente conhecido e provido. (TST – RR: 744001620055040020 74400-16.2005.5.04.0020, Relator: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de julgamento: 29/08/2007, 3ª Turma., Data de Publicação: DJ 21/09/2007.)

## 8 ADICIONAIS

A questão referente ao adicional noturno no está positivado no artigo 73 da CLT. Esse dispositivo estabelece que quando o trabalhador estiver exercendo sua atividade profissional após às 22 horas, será considerado trabalho noturno e o trabalhador terá o direito a receber um aumento referente a essas horas trabalhadas.

O adicional de remuneração referente ao trabalho noturno não é fixado pela lei, contudo, esse adicional deverá ser de pelo menos 20% maior do que o trabalhador ganharia exercendo essa mesma atividade em situação de trabalho diurno. Importante ter em mente que ao contrário do trabalho diurno que a hora é equivalente a 60 minutos, o período noturno possui o tempo de 52 minutos e 30 segundos como equivalente a hora.

Quando houver situação de empresas que exercem sua atividade apenas durante o período noturno, o trabalhador irá receber o aumento com o mesmo calculado sob a base do salário mínimo estabelecido para aquela região.

O adicional noturno talvez seja um dos temas que precisem de mais atenção quando o comparamos com as diferenças entre o exercício profissional do trabalhador regido exclusivamente pela CLT e os atletas profissionais de futebol.

Embora o artigo 35 da Lei 9.615/98 determine como responsabilidade do atleta a participação em jogos das competições, precisamos entender que muitos desses jogos profissionais de futebol ocorrem após o período das 22 horas, principalmente quando estão marcados para serem realizados durante os dias da semana, como normalmente ocorre nas quartas-feiras.

A pessoa que buscar seguir na carreira como jogador de futebol já deve ter em mente que jogos em períodos noturnos fazem parte do exercício dessa profissão, além disso, os tribunais vêm demonstrando entendimento consolidado que os jogadores fazem jus ao direito de receberem adicionais pelo tempo de jogos feitos durante o período da noite.

Não tratando apenas do adicional noturno, é importante mencionarmos que existe outra espécie de pagamento que deverá ser feita ao jogador de futebol em virtude da natureza do seu trabalho. No caso em questão, devemos tratar também do direito ao pagamento dobrado em razão de jogos realizados aos domingos e feriados.

O artigo 28, §4º, inciso IV, da Lei 9.615/98, determina que haja o repouso semanal remunerado de 24 horas ininterruptas, sendo de preferência ao momento seguinte ao da realização dos atletas em jogos oficiais realizados aos finais de semana.

Podemos interpretar que com a realização dos jogos aos domingos, o jogador de futebol não consegue obter o descanso devido de 24 horas, pois tem o compromisso de treinar na segunda-feira. Considerando que muitas vezes existe a concentração pré-jogo, então o jogador as vezes fica sujeito a não ter o final de semana de descanso.

Um dos exemplos mais recentes ao direito ao recebimento, por parte do jogador, à remuneração diante de situação da não existência de folga aos finais de semana sem jogos pode ser vista no caso processual do ex-jogador Paulo André contra a entidade Sport Club Corinthians Paulista. O atleta alegou o merecimento em receber prestação financeira em razão de não ter descanso aos finais de semana com jogos e o pedido pleiteado foi aceito pelo tribunal.

A jurisprudência pode ser vista nesse trecho: “Devida, portanto, a remuneração das folgas trabalhadas (sempre que o reclamante tenha sido comprovadamente escalado para jogos em domingos, cf. documentação já juntada aos autos) e todos os feriados do período, remunerados a 100%”.

Fica registrado o fato curioso que embora seja característica da profissão, já tendo a pessoa que pretende exercer-la a ciência que suas atividades profissionais acontecerão em horários muito específicos em razão da natureza da profissão, ainda assim a pessoa fará jus a determinados direitos trabalhistas que deverão ser cumpridos pelas entidades desportivas.

## 9 AVISO PRÉVIO

Os contratos trabalhistas possuem em sua grande maioria a estipulação do período de tempo em que ele terá vigor, garantindo a existência de vínculo empregatício entre empregado e contratante, contudo, a própria CLT permite que esse contrato seja interrompido durante o seu andamento sem que haja motivo de justa causa para isso, mas deverá ser avisada com pelo menos 30 dias de antecedência do desligamento total entre as partes. Essa hipótese é chamada de aviso prévio.

Importante ter atenção que as regras de aviso prévio irão se modificar de acordo com o tempo de empresa que o empregado possuir, questões salariais e até mesmo de qual parte tomou iniciativa para o aviso prévio.

O artigo 487 da CLT avisa que a rescisão contratual sem justa causa e sem aviso prévio por parte do contratado permite que seja feito o desconto salarial no período que supostamente deveria ser o do aviso, contudo, caso a falta de aviso prévio tenha vindo da parte contratante, é o empregado que fará jus ao direito de recebimento de salário nesse período supostamente do aviso.

A opção pelo aviso prévio é uma livre manifestação de vontade que pode ser feita por ambas as partes, além disso, a CLT também permite, em seu artigo 489, que a parte que notificou o aviso também possa voltar atrás de sua decisão e se manter no emprego, contudo, deverá manifestar esse desejo antes do término do aviso prévio e dependerá da aceitação da outra parte.

Embora ambas as partes já estejam preparados para a saída do empregado, não é aconselhável que o mesmo comece a tratar os últimos dias de contrato de trabalho de maneira irresponsável, pois é permitido que o empregador rescinda o contrato por justa causa caso o contratado cometa falta grave. Em caso dessa hipótese se confirmar, o empregado em situação de justa causa perde os direitos referentes ao tempo restante do aviso prévio.

Quando tratamos do aviso prévio nas relações trabalhistas entre jogadores de futebol e as entidades desportivas, não temos uma cláusula específica que trata desse assunto da mesma maneira que temos na CLT para o empregado, entretanto, a Lei Pelé possui um dispositivo especial para tratar o tema da rescisão, mas leva o nome de cláusula indenizatória desportiva, que pode ser encontrada no artigo 28 da Lei 9.615/98.

Essa cláusula especial é direcionada especificamente à entidade desportiva vinculada ao atleta, de forma que quando houver a rescisão contratual para transferência do atleta para outra entidade desportiva, seja ela nacional ou estrangeira, haverá o pagamento o pagamento

de indenização. O valor dessa indenização pode ser acertado livremente através de acordo entre as partes envolvidas, contudo, esse montante não poderá ser acima de duas mil vezes o valor médio do salário contratual do atleta para entidades desportivas nacionais. Caso a transferência seja para entidade internacional, esse limite não existirá, conforme determinam os incisos I e II do parágrafo 1º do artigo 28 da Lei Pelé.

É importante ficar atento para realizar a confusão entre cláusula indenizatória e cláusula compensatória. A segunda opção é tratada para os casos de quando a rescisão contratual vem por iniciativa da entidade desportiva, além disso, a rescisão contratual nesse caso terá um limite também ao pagamento que será devido ao atleta, sendo dessa vez de até quatrocentas vezes o valor do salário mensal no momento da rescisão, conforme dispõe o parágrafo 3º, do artigo 28, da Lei Pelé.

Conforme observado, tanto para o empregado regido pela CLT quanto para os jogadores de futebol é permitido a rescisão contratual em contratos vigentes, devendo basicamente existir uma atenção especial aos valores financeiros que esses trabalhadores possuem o direito. Constata-se que o grande diferencial entre essas duas modalidades de rescisão são referentes ao tempo em que ocorre, enquanto o aviso prévio, como o próprio nome sugere, necessita da notificação ser feita alguns dias antes do encerramento definitivo do vínculo, as cláusulas desportiva não focam na questão temporal, mas, principalmente, na questão financeira que as partes devam entrar em acordo para o fim do vínculo empregativo.

## 10 ASSISTÊNCIA MÉDICA

Conforme visto anteriormente, existem certas particularidades que integram o salário do empregado por serem consideradas partes das condições necessárias ao trabalho ou por se tratarem de simples direitos inerentes ao trabalhador, como alimentação, vestuário e outras prestações “in natura” que a empresa deverá fornecer ao contratado por força de contrato, conforme dispõe o artigo 458 da CLT.

Esse mesmo artigo confirma que a assistência médica, assim como a odontológica e hospitalar, fornecida ao empregado também se encaixa nas hipóteses de direito ao contratado que não deverá ser considerado como salário, além disso, o valor relativo à essa assistência médica também não irá integrar o salário de contribuição. Ademais, a assistência médica será alvo de contribuição sindical a ser aplicada pelos sindicatos.

Importante ressaltarmos que a assistência médica, assim como outros direitos, deve ser alvo de observação em questões relativas a alteração de contrato. Conforme muito falado anteriormente, contratos sempre serão manifestações de vontade das partes, dessa forma, contêm direitos e deveres acordados entre os seus participantes e que podem ter suas cláusulas alteradas em caso de comum acordo.

Embora seja possível a alteração de algumas questões contratuais, conforme permitido pelo artigo 468 da CLT, eventuais mudanças só poderão ser aceitas caso haja mútuo consentimento e que não resultem em prejuízo ao empregado, seja ele direta ou indiretamente. Em razão do plano de saúde integrar o patrimônio jurídico do empregado, esse direito não poderá mais ser retirado.

Quanto à assistência médica relativa aos jogadores de futebol, a Lei Pelé estabelece não apenas uma obrigatoriedade ao clube que o jogador atua, mas também menciona essa questão quanto ao clube formador do jogador.

Inicialmente tratando o assunto sob a visão da entidade desportiva em que o atleta atua o artigo 45 da Lei Pelé estabelece a obrigatoriedade do clube na contratação de seguro de vida e de acidentes pessoais, ambos vinculadas à atividade desportiva, objetivando a proteção aos atletas. A entidade também possui a responsabilidade em arcar com as despesas médico-hospitalares e de medicamentos necessários para o restabelecimento do atleta enquanto a seguradora não realiza o pagamento da indenização.

Se tratando do clube formador, uma das suas características será a prestação de serviço no que se refere em garantir assistência médica, para os atletas que acabarem de assinar o

primeiro contrato desportivo quando tiverem atingido a marca de pelo menos 16 anos, conforme disposto no artigo 29, parágrafo 2º, inciso II, alínea “c”.

Conforme observado, ambas as classes possuem o direito a receberem assistência médica dos contratantes, contudo, vale observar que o auxílio médico dado ao jogador de futebol é mais abrangente que o do trabalhador regido apenas pela CLT. Enquanto o segundo possui um plano de saúde mais genérico, garantindo assistência médica, hospitalar e odontológica, o jogador de futebol possui o direito a essas mesmas garantias, acrescidas de um seguro de vida e de acidentes pessoais em decorrência da prática da sua atividade. Fica nítido que o jogador de futebol possui uma ajuda extra em decorrência do grau lesivo proveniente do exercício particular de sua profissão.



## 11 JORNADA DE TRABALHO

Os trabalhadores regidos apenas pela CLT terão a jornada de trabalho fixada no período de 8 horas diárias, desde que não seja fixado outro limite, conforme determinado pelo artigo 58 da própria CLT. O tempo de locomoção utilizado para o empregado de descolar de sua residência até o local de trabalho e vice-versa não é computado como tempo de serviço, em razão de não caracterizar como tempo a disposição do contratante.

Tratando-se da questão de tempo a disposição do contratante, é importante salientar que um das características da jornada de trabalho é a existência do período de intervalo ao longo do expediente, contudo, por não se tratar de tempo a disposição do empregador, o trabalhador também não será remunerado nessa hipótese.

A duração do período de jornada de trabalho também é reforçada pela Constituição Federal em seu 7º artigo, ao dispor que a duração do trabalho normal não será superior a oito horas diárias, contudo, pode ser feita compensação de horas e a redução da jornada, desde que haja acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Uma colocação importante a ser acrescentada em virtude da situação de pandemia em que o país se encontra na época em que esse trabalho é sobre a inclusão do trabalho home office que foi incluído na reforma trabalhista no ano de 2017.

Em virtude da pandemia do corona vírus, muitos locais ficaram temporariamente impossibilitados de receberem pessoas e, conseqüentemente, de realizarem as atividades em seus domínios. Dessa forma, a jornada de trabalho com regulamentação específica para home office foi muito necessária desde março de 2020. O artigo em questão é o 75-B, que conceitua que trabalho realizado fora das dependências do empregador e com auxílio de tecnologia é entendido como teletrabalho.

Embora a constituição federal e a CLT tenha determinado que o número de horas de jornada de trabalho sejam estipuladas em oito, é possível que haja o acréscimo a esse número de até duas horas a mais, é o chamado horas extras, mas que só será discutido no próximo tópico do trabalho.

A jornada de trabalho do jogador de futebol não tem um período pré-estabelecido de horas diárias a serem cumpridas, podendo muitas vezes as atividades cotidianas se estenderem de acordo com o que o clube julgar o necessário para o encerramento do dia, contudo, o artigo 28, parágrafo 4º, inciso VI, da Lei 9.615/98 estabelece que o regime de horas da jornada semanal normal deve ser de quarenta e quatro horas, devendo existir um repouso semanal de vinte e quatro horas ininterruptas ocorrendo de preferência após os jogos oficiais.

Antes da Lei 9.615/98 entrar em vigor, os jogadores de futebol eram regidos pela Lei 6.354/76 e essa mesma lei determinava que o horário do atleta também seria feito conforme concluíssem ser a maneira mais produtiva de se utilizar o atleta, contudo, a carga semanal não poderia ser maior do que quarenta e oito horas semanais. Esse artigo foi revogado através da publicação do artigo 96 da Lei Pelé.

Dessa forma, entendemos que as classes possuem claras distinções quanto ao espalhamento das horas da jornada de trabalho. Enquanto os atletas são mais direcionais a terem um limite de trabalho a ser respeitado pelas horas da semana, os trabalhadores regidos apenas pela CLT possuem o foco da jornada de trabalho voltado para uma divisão de horas mais diária.

## 12 HORA EXTRA

A jornada de trabalho é um detalhe que consta nos contratos de trabalho de forma a determinar quanto tempo por dia o trabalhador irá exercer respectivamente a sua função, contudo, é permitido que o empregado possa realizar o trabalho com horas excedentes ao que está determinado no contrato, esse tempo a mais de jornada é chamado de hora extra.

A hora extra está positivada na CLT no artigo 59 e o mesmo determina que além do período já acertado entre as partes de tempo a ser exercido de função, é permitido que o trabalhador exerça por até duas horas a mais que o tempo estabelecido, desde que esse acréscimo tenha sido combinado através de convenção coletiva, acordo individual ou acordo coletivo de trabalho. Esse limite de duas horas extras também é mantido para situações em que durante o período da jornada houver acidente que interrompa a sua continuação e que necessite da conclusão do serviço no restante dos dias indispensáveis, mas não sendo permitido que o dia de reposição ultrapasse a jornada de dez horas diárias.

O ponto mais interessante da hora extra é referente ao seu valor em termos financeiros. Essas horas em questão tem valor superior se comparados aos valores referentes às horas estabelecidas pela jornada de trabalho em si. O valor monetário das horas extras é 50% superior ao estabelecido para as horas normais. Esse acréscimo poderá ser descontado caso ambas as partes prefiram que, ao invés desse aumento financeiro, essas horas acrescidas sejam descontadas para compensar horas que o trabalhador não trabalhou em horários normais.

Embora as horas extras sejam uma possibilidade obtida através de acordo entre as partes, existem situações que as horas extras excedam o limite legal, em razão de motivo de força maior ou necessidade de concluir serviços inadiáveis, conforme demonstrado pelo artigo 61, parágrafo 2º, da CLT. Mesmo que o empregado se encontre nessas condições, a sua jornada não poderá ultrapassar o período de doze horas, em condições que a lei não determine expressamente algum limite, e a remuneração dessas horas excessivas deverá ser de pelo menos 25% a mais que as horas normais.

Quando tratamos dos jogadores de futebol, voltamos nossas observações, novamente, ao artigo 28, parágrafo 4º, inciso III. Esse dispositivo determina que qualquer acréscimo remuneratório dependerá de prévia previsão contratual acertada entre as partes, dessa forma, o atleta não pode pleitear montante financeiro apenas por estar a disposição do empregado em horário que não é definido como sua jornada de trabalho, conforme podemos observar na sentença em questão:

(...)o autor requer o pagamento dos acréscimos remuneratórios previstos na lei 9.615,98, art. 28, § 4º, incisos I, III, IV e VI, sustentando ser obrigatório o pagamento de tais acréscimos quanto aos períodos de concentração em cada jogo. Ainda, requer o pagamento de adicional noturno em razão da participação em jogos após as 22 h, bem como os períodos posteriores ao jogo, enquanto ainda se encontra à disposição do réu. Sem razão. (...) "Os acréscimos remuneratórios são regulados pelo inciso III do § 4º do art. 28 da Lei nº 9.615/1998, com a redação dada pela Lei n. 12.395/2011: (...)Conforme se extrai do dispositivo legal acima transcrito, os acréscimos remuneratórios relativos às viagens, participações em partidas, assim como períodos de concentração, dependem de previsão contratual."

O dispositivo em questão, aliado a jurisprudência mencionada, demonstra que assim como o trabalhador regido apenas pela CLT, o atleta profissional de futebol tem direito aos pagamentos remuneratório de horas extras, contudo, é preciso que as mesmas sejam acordadas durante a celebração do contrato, em razão das peculiaridades provenientes do exercício dessa profissão em questão.

### 13 INTERVALO

O intervalo de trabalho é um período de descanso ou de alimentação dado ao trabalhador quando estiver exercendo uma atividade cuja jornada seja acima de seis horas diárias. Essa modalidade de intervalo é conhecida como intervalo intrajornada e está positivado no artigo 71 da CLT.

Anteriormente, a duração deveria ser de pelo menos uma hora de intervalo, contudo, através da Reforma Trabalhista ocorrida pela Lei 13.467/2017, o limite mínimo do período de descanso pode ser reduzido para trinta minutos, mas essa redução deve ser feita através de acordo ou convenção. Caso a jornada seja entre quatro e seis horas, deverá existir pelo menos um intervalo de quinze minutos.

Caso o empregador não conceda o horário de descanso de direito do empregado, estará obrigado a remunerar o período não dado, entretanto, esse período terá o acréscimo de 50% sobre o valor base de remuneração da hora normal de trabalho.

A segunda modalidade de intervalo é a inter jornada, que trata do intervalo existente entre duas jornadas de trabalho e que está prevista no artigo 66 da CLT. O artigo em questão determina que deverá existir um período de descanso obrigatório de pelo menos onze horas consecutivas entre cada jornada de trabalho, além disso, o trabalhador tem o direito a pelo menos um descanso de vinte e quatro horas consecutivas em pelo menos um dia da semana, não podendo valer essa regras apenas em situações de conveniência pública ou necessidade impiedosa do serviço.

Em ambas as modalidades de intervalos o tempo não será computado como duração de trabalho, além disso, apenas na intrajornada o intervalo do trabalhador poderá ser reduzido pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, não se aplicando para o intervalor interjornada.

A Lei Pelé não trata desse tema de maneira específica, mas em razão do artigo 28 da referida lei determinar que aplica-se aos atletas profissionais as mesmas normas gerais contidas na legislação trabalhista, então podemos concluir que os mesmos fazem jus ao direito de intervalo em suas jornadas.

Reforçando o fundamento da CLT quanto aos intervalos concedidos aos atletas, a Confederação Brasileira de Futebol estabeleceu condições sobre os intervalos que deverão existir sobre as partidas, evitando que as competições respeitassem apenas o intervalo mínimo de onze horas entre cada jornada.

O regulamento da Confederação Brasileira de Futebol determina que clubes e atletas estão proibidos de disputar jogos que não respeitem o intervalo mínimo de sessenta e seis horas consecutivas entre os mesmos, conforme disposto no artigo 25 do regulamento.

Conforme observado, esse é um tema que a Lei Pelé não trata com uma visão completamente direcionada, deixando que o assunto seja simplesmente regido pelo texto contido na CLT e complementado pelo regulamento de competições criado pela Confederação Brasileira de Futebol.

## 14 RESCISÃO

A maioria dos contratos trabalhistas estabelece o período de até quando o contrato empregatício irá vigorar, de forma que a maneira mais tradicional de encerrar esse vínculo é aguardando a espera desse tempo, contudo, é possível que haja outras formas de rescisão contratual, de forma que se encerram os direitos e deveres dessa relação de emprego.

Antes da reforma trabalhista, a rescisão contratual referente aos contratos com duração maior do que um ano deveriam ser homologados pelo eventual sindicato da categoria, contudo, após a reforma trabalhista ocorrida no ano de 2017, essa exigência não permaneceu.

A rescisão contratual pode vir através de diversas modalidades, sendo o término de seu prazo de vigência a mais comum. O fim do vínculo também pode ser tomado por iniciativa das partes, podendo ocorrer motivadas por justa causa ou não.

Importante ressaltar que quando houver a extinção contratual, a parte contratante tem a obrigatoriedade de anotar essa situação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, além disso, deverá realizar os pagamentos de todas as eventuais pendências que ainda tenha com o ex-empregado, conforme determinado pelo artigo 477 da Lei 5.452/43.

O prazo para acertar todas as eventuais pendências é determinado em dez dias, assim como a entrega dos documentos confirmando o fim da relação trabalhista, conforme estabelecido pelo parágrafo 6º do mesmo artigo 477. Caso esse prazo não seja respeitado, haverá a imposição de multa ao contratante.

Quando houver a decisão pela rescisão contratual, é dever de uma das partes avisar com certa antecedência a outra sobre a extinção de vínculo trabalhista. Essa notificação é feita para que a outra parte possa se preparar, seja para o início da busca de um novo funcionário por parte do contratante, ou por parte do empregado para dar início às buscas por uma recolocação no mercado profissional. Essa notificação é chamada de aviso prévio e será discutida mais adiante em outro tópico do trabalho.

Embora tenha sido discutido até o momento que a rescisão contratual parte de um ato unilateral de uma das partes para encerramento do vínculo, é preciso se atentar que sobre a possibilidade do empregado poder realizar a rescisão por motivo particular durante o exercício de trabalho, conforme dispõe o texto da CLT em seu artigo 483. Esse artigo permite ao empregado rescindir o seu contrato e pleitear indenização quando estiver diante de situações como exigência de tarefas superiores à sua força, tratamento com rigor excessivo, risco de perigo considerável, falta de cumprimento do contrato, atos lesivos por parte do contratante ou a redução do trabalho por decisão do empregador.

Tratando-se da visão futebolística da rescisão contratual, a Lei 9.615/98 permite que haja essa modalidade de extinção do vínculo trabalhista. Essa possibilidade está disposta no artigo 31 da referida lei e autoriza que o atleta, diante do atraso de três meses ou mais do pagamento de seu salário ou direito de imagem, rescinda o seu contrato com a entidade desportiva que possui vínculo, permitindo que o atleta se transfira para qualquer outro clube, podendo ser em local nacional ou internacional.

Quando estiver presente a comprovação dos atrasos salariais, o atleta poderá até mesmo se transferir para outras entidades que disputem a mesma divisão do clube em que ele pode romper o contrato, o que não seria possível em situações normais, pois após determinado número de partidas o atleta fica impossibilitado de atuar por outro clube que dispute a mesma divisão, devendo obrigatoriamente aguardar até o início da temporada seguinte em determinada competição. É lícito até mesmo a recusa em competir pelo clube quando houver a hipótese de atraso salarial determinada pela lei.

O clube também tem o direito a tomar a iniciativa para realizar a rescisão contratual, contudo, nesse caso teremos a chamada cláusula compensatória desportiva, que veremos em tópicos mais adiantes.

Conforme observado, em ambas as classes a possibilidade de rescisão contratual é permitida por ambas as partes. O grande ponto a observarmos é que a extinção do vínculo por rescisão é uma alternativa muito segura aos empregados que estão sofrendo com pendências e falta de compromisso com os acordos acertados no contrato trabalhista, dessa forma, ambos possuem a possibilidade de encerrar os vínculos com os referidos locais e, posteriormente, pleitear os seus devidos direitos que não foram honrados durante o período de vigência trabalhista dos contratos.



## 15 IMAGEM E ARENA

O direito de imagem trata-se de um direito protegido que é protegido em vários textos positivados, sendo possível encontrar o tema tanto na redação da Constituição Federal, CLT e Lei Pelé. Iniciando a análise do tema sob sua ótica constitucional, podemos analisar que o direito a imagem é personalíssimo e inviolável, dessa forma, é assegurado o direito à indenização quando a mesma for violada, conforme determinado pelo artigo 5, inciso X da Constituição Federal. Portanto, é um direito que não se limita a classe trabalhista, se estendendo a todos os cidadãos.

Trazendo esse assunto para mais perto do trabalho, tanto o trabalhador regido exclusivamente pela CLT quanto o jogador profissional de futebol possuem o direito a imagem, ademais, o jogador possui um direito de imagem extra, que se trata do direito de arena.

Curiosamente, a CLT não versa diretamente a imagem do trabalho em seu texto em si através de um capítulo, mas trata do tema quando analisamos o tema de dano extrapatrimonial, ao garantir que tanto pessoas físicas quanto jurídica tenham protegidos o seu direito de imagem, sob pena de reparação de danos, conforme demonstram os artigos 223-A,C e D.

Hipóteses comuns que aparecem no judiciário relativos ao direito de imagem são ligados a casos de supostas situações vexatórias e que podem ser motivos não só para indenizações pecuniárias, mas de rescisão contratual.

Através do artigo 483, “e”, da CLT, é possível que haja a rescisão contratual em casos de o empregador cometer ato lesivo contra a honra do empregado, contudo, deverá ser demonstrado o nexos causal entre o dano e o ato, conforme observado na jurisprudência a seguir:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO. ATRIBUIÇÃO DE APELIDO. AUSÊNCIA DE PROVA DE CONSTRANGIMENTO E DE CONHECIMENTO PELOS COLEGAS DE TRABALHO. A responsabilidade civil do empregador pela reparação decorrente de danos morais causados ao empregado pressupõe a existência de três requisitos, quais sejam: a conduta (culposa, em regra), o dano propriamente dito (violação aos atributos da personalidade) e o nexos causal entre esses dois elementos. O primeiro é a ação ou omissão de alguém que produz consequências às quais o sistema jurídico reconhece relevância. É certo que esse agir de modo consciente é ainda caracterizado por ser contrário ao Direito, daí falar-se que, em princípio, a responsabilidade exige a presença da conduta culposa do

agente, o que significa ação inicialmente de forma ilícita e que se distancia dos padrões socialmente adequados, muito embora possa haver o dever de ressarcimento dos danos, mesmo nos casos de conduta lícita. O segundo elemento é o dano que, nas palavras de Sérgio Cavalieri Filho, consiste na "[...] subtração ou diminuição de um bem jurídico, qualquer que seja a sua natureza, quer se trate de um bem patrimonial, quer se trate de um bem integrante da própria personalidade da vítima, como a sua honra, a imagem, a liberdade etc. Em suma, dano é lesão de um bem jurídico, tanto patrimonial como moral, vindo daí a conhecida divisão do dano em patrimonial e moral". Finalmente, o último elemento é o nexo causal, a consequência que se afirma existir e a causa que a provocou; é o encadeamento dos acontecimentos derivados da ação humana e os efeitos por ela gerados. No caso, o quadro fático registrado pelo Tribunal Regional revela que a atribuição do apelido "se trata de uma simples brincadeira entre empregados ocorrida em 1984, da qual os atuais empregados da reclamada sequer têm conhecimento, mesmo porque a maioria deles nem mesmo trabalhava na empresa na época (e, certamente, muitos sequer eram nascidos), sendo ainda que o autor esperou 28 anos para ajuizar ação pugnando pela indenização por danos morais, o que fez apenas em 2012, não sendo crível que tenha suportado a humilhação (se é que se sentiu humilhado) calado por todos esses anos, nem que a sua situação na empresa tenha se tornado 'um inferno', como relatado na inicial, pois, se assim fosse, não esperaria quase três décadas para tomar um providência acerca dos fatos". Ficou registrado, ainda, que "a segunda testemunha indicada pelo próprio autor afirmou que o reclamante era querido dentro do ambiente de trabalho e que não presenciou qualquer humilhação sofrida pelo autor". Cumpre ressaltar, na mesma linha do acórdão regional, que se o ambiente laboral tivesse se tornado realmente insustentável, teria o autor pleiteado a rescisão indireta do contrato de trabalho, alegando falta grave do empregador, com supedâneo no artigo 483, alínea e, da CLT, o que não se verifica. Não evidenciado o dano, assim como a conduta culposa do empregador e o nexo causal entre ambos, deve ser mantido o acórdão regional que excluiu da condenação o pagamento de indenização por danos morais. Agravo de instrumento a que se nega provimento. **MULTA DO ARTIGO 477 DA CLT. PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS EFETUADO NO PRAZO LEGAL. HOMOLOGAÇÃO TARDIA.** Ressalvado o meu entendimento pessoal, a jurisprudência prevaiente do Tribunal Superior do Trabalho é no sentido de que a multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT refere-se à mora no pagamento das parcelas rescisórias, de modo que a homologação posterior ao decurso do prazo estabelecido no § 6º não pode ser considerada como fato gerador de aplicação da aludida penalidade. Precedentes. Incidem, no caso, o disposto no artigo 896, § 4º, da CLT e o teor da Súmula nº 333 do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST - AIRR: 13135820125030004, Relator: Claudio Mascarenhas Brandao, Data de Julgamento: 18/11/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: 27/11/2015)

Conforme dito no tópico sobre rescisão contratual, é permitido ao jogador de futebol rescindir o seu contrato desportivo em hipótese de atraso de pelo menos três meses em seus salários ou em direito de imagem, além de permitir que assine com qualquer outra entidade desportiva, conforme texto do artigo 31 da Lei Pelé.

O atleta poderá ceder os seus direitos de imagem diante cláusulas contratuais e com fixação de direitos. Caso houver cessão desse direito de imagem, por iniciativa do atleta, o valor do custo de imagens não poderá ser superior a de 40% da remuneração total dele.

Uma questão importante referente a imagem nas modalidades esportivas profissionais é a de direito de arena, que está positivado no artigo 42 da Lei 12.395/11. Esse direito consiste na possibilidade de negociação da transmissão de imagens do espetáculo esportivo que as

entidades participam. Em outras palavras, é a negociação que os clubes fazem para autorizar a transmissão de seus jogos.

Embora seja uma questão tratada diretamente pelos clubes, os jogadores também fazem direito de percentual do valor dessa negociação, conforme determinado pelo parágrafo 1º desse mesmo artigo. Após o recebimento da receita da arena, os clubes deverão destinar 5% do valor ganho para o sindicato dos atletas profissionais, sendo posteriormente repassado aos atletas que participaram da transmissão.

## 16 CONCLUSÃO

Conforme demonstrado ao longo de todo o trabalho, os trabalhadores regidos pela CLT e os jogadores de futebol possuem muitas semelhanças trabalhistas, seja por tratarem de grande parte dos mesmos temas em seus textos ou pelo próprio texto da Lei Pelé determinar que os direitos desses atletas serão conduzidos pela própria CLT, exceto em casos que houver disposição contrária.

A própria jurisprudência dos tribunais trabalhistas entende que o jogador de futebol é um trabalhador e possui os mesmos direitos contidos na CLT, como imagem, adicional noturno, intervalo, assistência médica e afins. Trata-se de jurisprudência pacificada.

Com tudo o que foi demonstrado através de textos de lei e jurisprudência fica claro que faz sentido o jogador de futebol e os atletas no geral tenham um texto próprio em função de suas profissões terem alguns pontos específicos demais que não poderiam ser incluídos na legislação comum para todos os demais trabalhadores.

Dessa forma, ficou claro que para ambas as classes temos bons textos positivados para protegerem os seus direitos diante da desigualdade de poder que é a relação entre empregado e empregador, além de regularem com boa qualidade as tarefas e direitos que ambos possuem no exercício de suas funções.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. Dispõe sobre os direitos fundamentais assegurados à população brasileira. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em 15 abr. 2021.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Dispõe sobre a Consolidação das Leis Trabalhistas. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em 15 abr. 2021.

BRASIL. Lei nº 12.395, de 16 de março de 2011. Dispõe sobre algumas alterações na Lei 9.615/98. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/112395.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112395.htm)>. Acesso em 15 abr. 2021

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Dispõe sobre algumas alterações feitas no Decreto-Lei 5.452/43. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm)>. Acesso em 15 abr. 2021

BRASIL. Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962. Dispõe sobre o 13º salário. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/14090.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/14090.htm)>. Acesso em 15 abr. 2021.

BRASIL. Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990. Dispõe sobre o Seguro-Desemprego. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/17998.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17998.htm)>. Acesso em 15 abr. 2021.

BRASIL. Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18036consol.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18036consol.htm)>. Acesso em 15 abr. 2021.

BRASIL. Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998. Dispõe sobre as normas que regem às modalidades esportivas no Brasil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19615consol.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19615consol.htm)>. Acesso em 15 abr. 2021.

LOPES, PEDRO. Pesquisa: 75% dos jogadores do Brasil ganham menos de R\$ 7 mil reais. **Uol**, São Paulo: [s.n.], 2020. Disponível em: <<https://www.uol.com.br/esporte/futebol/de-primeira/2020/05/28/pesquisa-75-dos-jogadores-do-brasil-ganham-menos-de-r-7-mil-mensais.htm>>. Acesso em 15 abr. 2021.


## **TERMO DE AUTENTICIDADE DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Eu, Pedro Zuliani Soares Pinho

discente regularmente matriculado(a) na disciplina TCC II, da 10ª etapa do curso de Direito, matrícula nº (inserir TIA), período (inserir período), turma (inserir turma), tendo realizado o TCC com o título: Atletas Profissionais de Futebol e Empregados Regidos pela CLT – Diferenças Fundamentais sob a orientação do(a) Professor(a) Carlos Frederico Zimmermann Neto declaro para os devidos fins que tenho pleno conhecimento das regras metodológicas para confecção do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), informando que o realizei sem plágio de obras literárias ou a utilização de qualquer meio irregular.

Declaro ainda que, estou ciente que caso sejam detectadas irregularidades referentes às citações das fontes e/ou desrespeito às normas técnicas próprias relativas aos direitos autorais de obras utilizadas na confecção do trabalho, serão aplicáveis as sanções legais de natureza civil, penal e administrativa, além da reprovação automática, impedindo a conclusão do curso.

São Paulo, 18 de maio de 2021



Assinatura do discente