

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE DIREITO**

**A SUPRESSÃO DE DIREITOS DAS ATLETAS DE FUTEBOL FEMININO NO
BRASIL ADVINDA DA AUSÊNCIA DE ASSINATURA DE CONTRATO
ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO**

ISABELLE GALVÃO DE FREITAS


De acordo.

Rio de Janeiro

2020

ISABELLE GALVÃO DE FREITAS

**A SUPRESSÃO DE DIREITOS DAS ATLETAS DE FUTEBOL FEMININO NO
BRASIL ADVINDA DA AUSÊNCIA DE ASSINATURA DE CONTRATO
ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do **Professor Dr. Angelo Luis de Souza Vargas**.

Rio de Janeiro

2020

CIP - Catalogação na Publicação

FF866s Freitas, Isabelle Galvão de
A SUPRESSÃO DE DIREITOS DAS ATLETAS DE FUTEBOL
FEMININO NO BRASIL ADVINDA DA AUSÊNCIA DE
ASSINATURA DE CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO
DESPORTIVO / Isabelle Galvão de Freitas. -- Rio de
Janeiro, 2020.
110 f.

Orientador: Angelo Luis de Souza Vargas.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade
Naciona de Direito, Bacharel em Direito, 2020.

1. Futebol feminino. 2. Profissionalização. 3.
Direito Desportivo. 4. Dignidade da pessoa humana.
5. Direitos laborais. I. Vargas, Angelo Luis de
Souza, orient. II. Título.

Elaborado pelo Sistema de Geração Automática da UFRJ com os dados
fornecidos pelo(a) autor(a), sob a responsabilidade de Miguel Romeu
Amorim Neto - CRB-7/6283.

ISABELLE GALVÃO DE FREITAS

**A SUPRESSÃO DE DIREITOS DAS ATLETAS DE FUTEBOL FEMININO NO
BRASIL ADVINDA DA AUSÊNCIA DE ASSINATURA DE CONTRATO
ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do **Professor Dr. Angelo Luis de Souza Vargas**.

Data da Aprovação: __ / __ / ____.

Banca Examinadora:

Orientador

Co-orientador (Opcional)

Membro da Banca

Membro da Banca

Rio de Janeiro

2020

AGRADECIMENTOS

Estudar há quase 700 quilômetros do lugar onde nasci e vivi por 18 anos não estava nos meus planos iniciais. Cursar Direito também não. Porém, felizmente, o Exame Nacional do Ensino Médio me deu a oportunidade de cursar uma graduação de excelência na cidade com a qual me identifiquei logo no início: o Rio de Janeiro.

Entretanto, de nada adiantaria a nota do ENEM se os meus pais não tivessem se esforçado e apostado as fichas em mim. Por isso, o primeiro agradecimento deste trabalho de conclusão de curso deve ser, sem dúvidas, a eles. Ao meu pai, Toninho, que projetou em mim seu sonho do Direito e se dedicou incansavelmente para me ajudar a me manter na cidade maravilhosa. À minha mãe, Ceres, que sempre incentivou os voos mais altos e livres, ao mesmo tempo que se fez presente nas quedas inevitáveis consequentes de algumas alçadas.

Por ter vivido em algumas – várias - regiões da cidade, com pessoas completamente diferentes, passei pelas mais variadas experiências e conheci as mais diversas realidades. Por essas razões, não seria possível agradecer minuciosamente a cada um que passou na minha vida, especialmente durante os seis anos da graduação. Porém, a pessoa que sou hoje tem um pedaço de lembrança de cada uma delas.

Seria mentira afirmar que nunca passou pela minha cabeça desistir. As dificuldades da vida sozinha, das responsabilidades financeiras e do descobrimento de uma nova cidade muitas vezes me puxaram para baixo. Mas o que me levantou e me manteve firme, inclusive me levando ao lugar mais alto do pódio, foi a Associação Atlética Acadêmica da Faculdade Nacional de Direito.

Integrar uma instituição tão grande, que faz parte da Universidade do Brasil, é algo que nem consigo mensurar em palavras. Estou convicta de que tudo o que pude entregar à AAAFND, aos atletas, aos alunos, aos participantes dos eventos, eu assim o fiz. Sou eternamente grata a minha paixão pelo esporte que me permitiu viver isso tão intensamente.

E é essa paixão pelo esporte que eu resolvi tomar como objetivo de vida. Mesmo que no fim da graduação, acreditando que tudo tem seu tempo, hoje não me vejo em um futuro profissional que não seja trabalhando com o esporte e, mais específico, com o futebol feminino.

Falando nele, não poderia também deixar de agradecer às meninas que me acompanham diariamente na luta de dar visibilidade e incentivo para essa modalidade que tanto amamos. O “Fut das Minas” é um projeto que hoje eu não consigo me ver sem e tenho certeza que ainda renderá muito mais frutos. Quanto a isso, podem contar sempre comigo.

Também não poderia deixar de agradecer ao Mestre e meu orientador deste trabalho, Professor Doutor Angelo Vargas. Ele pode não saber, mas seu aceite para me orientar em um tema tão especial para mim foi uma grande honra e uma imensa felicidade.

Ao Grupo de Estudos em Direito Desportivo da Faculdade Nacional de Direito da UFRJ, o qual passei a acompanhar mais de perto no início deste ano pandêmico, mas que a admiração vem de muito tempo. Admiro, agradeço e espero contribuir para a grandeza e maestria de seus trabalhos.

Por fim, à Faculdade Nacional de Direito e a tudo que ela intrinsecamente carrega, a tudo que ela já pôde e ainda vai me proporcionar, fica a minha eterna gratidão.

RESUMO

A prática do futebol feminino no Brasil é uma realidade. Entretanto, ela ainda não é a realidade que se espera do desporto profissionalizado. Apesar de cumprirem os pressupostos de constituição de uma relação laboral para com seus clubes, as atletas, em sua maioria, não possuem contrato especial de trabalho desportivo, o que as priva de diversos direitos advindos tanto da lei desportiva, como da Constituição Federal e da Consolidação das Leis Trabalhistas. Portanto, o presente trabalho pretende mostrar quais são os direitos suprimidos das atletas diante dessa ausência de instrumento contratual, elencando-os e adentrando no seu significado e consequências. A partir da exposição de um breve histórico acerca da prática do desporto por mulheres, busca-se mostrar que o atraso causado pela proibição expressa influencia na realidade vivida atualmente pela maioria das atletas, ocasionando uma afronta à dignidade humana daquelas que não são minimamente profissionalizadas, no sentido estrito da palavra.

Palavras-chave: Futebol feminino; profissionalização; direitos laborais; dignidade da pessoa humana; Lei Pelé; Contrato Especial de Trabalho Desportivo.

ABSTRACT

The practice of women's football in Brazil is a reality. However, it is still not the reality expected from professional sport. Despite fulfilling the assumptions of constituting an employment relationship with their clubs, the athletes, for the most part, don't have a special sports employment contract. This fact deprives them of several rights arising from the sports law, the Federal Constitution of Brazil and the labours and social law. Therefore, the present work intends to show which rights are suppressed because of this absence of a contractual instrument, listing them and entering into their meaning and consequences. From the presentation of a brief history of the practice of sports by women, we seek to show that the delay transmission by the prohibition expressed in the reality currently experienced by most athletes, causing an affront to the human dignity of those who are not minimally professionalized, in the sense strict word.

Key-words: Women's soccer; professionalization; labour's rights; human dignity; sports contract;

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
METODOLOGIA	14
1. BREVE HISTÓRICO DAS MULHERES NO ESPORTE	16
1.1 A participação feminina no esporte	16
1.2 O futebol feminino no Brasil.....	20
2. A CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO	31
2.1. Os pressupostos da relação de emprego	33
2.1.1. Pessoa física.....	33
2.1.2. Pessoaalidade.....	35
2.1.3. Habitualidade.....	36
2.1.4. Onerosidade.....	37
2.1.5. Subordinação	39
2.2. Os direitos advindos com a relação empregatícia	40
2.2.1. Registro na CTPS.....	41
2.2.2. Remuneração e 13º salário.....	43
2.2.3. FGTS.....	45
2.2.4. Previdência Social.....	46
2.2.5. Jornada de trabalho, descanso semanal remunerado, horas extraordinárias e trabalho noturno.....	47
2.2.6. Férias.....	50
2.2.7. Licença maternidade e licença paternidade.....	50
3. O CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO	52
3.1. A relação de trabalho como gênero	52
3.2. A previsão constitucional e as manifestações do desporto	53
3.3. O desporto como profissão	55
3.4. Breve histórico da legislação desportiva no Brasil	57
3.5. A subsidiariedade da aplicação da Consolidação das Leis Trabalhistas	64
3.6. O modo profissional e o modo não profissional da prática desportiva	65
3.7. A previsão do Contrato Especial de Trabalho Desportivo e suas peculiaridades	66

3.7.1. As partes do contrato.....	71
3.7.2. O registro do contrato.....	72
3.7.3. A suspensão do contrato.....	73
3.7.4. A possibilidade de empréstimo do atleta profissional.....	74
3.7.5. O poder disciplinar do empregador na relação de trabalho desportiva.....	74
3.7.6. A obrigatoriedade do seguro do atleta profissional.....	75
3.7.7. Cláusula indenizatória desportiva.....	76
3.7.8. Cláusula compensatória desportiva.....	78
3.8. As hipóteses de extinção do Contrato Especial de Trabalho Desportivo.....	78
3.8.1. O término da vigência do contrato ou seu distrato.....	79
3.8.2. O pagamento das cláusulas indenizatória desportiva ou compensatória desportiva.....	79
3.8.3. Rescisão decorrente de inadimplemento salarial.....	80
3.8.4. A rescisão indireta, nas demais hipóteses previstas na legislação trabalhista.....	80
3.8.5. Dispensa imotivada do atleta.....	81
3.8.6. Justa causa.....	82
3.9. Aspectos da profissão e direitos do atleta profissional.....	82
3.9.1. A jornada de trabalho.....	83
3.9.2. A remuneração.....	88
3.9.3. O direito de imagem e o direito de arena.....	91
4. A REALIDADE DO FUTEBOL FEMININO NO BRASIL ATUALMENTE...	93
CONCLUSÃO.....	102
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	105

INTRODUÇÃO

É impossível pensarmos a realidade atual sem a existência da prática desportiva. Esta se configura um verdadeiro fenômeno social e mundial, tendo em vista sua capacidade de alcance e atuação nas mais variadas esferas. É praticada por quaisquer gêneros, ramificada em diversas modalidades, e gera efeitos nos mais variados âmbitos, seja no lazer, na educação, na cultura, na economia, na mídia e até no labor.

Sendo a prática esportiva um fenômeno social, urge a necessidade de atuação do Direito sobre a mesma, regulamentando-a em suas mais diversas manifestações. Delimitando a territorialidade do estudo para o Brasil, podemos dizer que temos três manifestações sociais do desporto na atual sociedade brasileira.

A primeira seria a educacional, na qual o bem jurídico tutelado é o acesso do educando ao esporte. Ou seja, garantir a educação do cidadão através da prática esportiva. A segunda seria o desporto de participação, cujo objetivo principal é garantir saúde, entretenimento e cultura, direitos fundamentais estabelecidos na Constituição de 1988, através do esporte. Por fim, a terceira manifestação é o desporto profissional, que será o protagonista do presente trabalho.

Neste estudo, será analisado, especificamente, o futebol de alto rendimento praticado por mulheres no Brasil. A problemática que paira sobre o assunto gira em torno do fato de que nem todas as atletas que praticam a modalidade no país possuem contrato especial de trabalho desportivo firmado com os respectivos clubes para os quais trabalham, fato que as priva de determinados direitos desportivos trabalhistas fundamentais.

A fim de que se entenda o momento atual que perpassa a profissionalização do futebol feminino, é imprescindível que se faça um levantamento histórico acerca da prática da modalidade pelas mulheres. Sendo assim, este trabalho, primeiramente, abordará o desporto em um aspecto mais amplo praticado pelo sexo feminino, não se limitando àquele de alto rendimento.

Em seguida, analisar-se-á o panorama no qual teve início a prática do futebol pelas mulheres no país. A medida que a modalidade crescia, também gerava descontentamento por parte de alguns setores da sociedade, o que culminou em um fato indispensável para entender o atraso atual na profissionalização: o impedimento da prática por meio de Decreto-lei editado no governo de Getúlio Vargas, em 1941.

A partir disso, mostra-se necessário realizar um levantamento das legislações que envolvem o futebol feminino, desde a sua expressa proibição, perpassando pela sua regulamentação, chegando aos dias atuais, incluindo as normativas das entidades do desporto a nível mundial e continental que dispõem sobre a modalidade. Ainda, ao discorrer sobre os dias atuais e legislações pertinentes ao desporto, é crucial incluir as disposições referentes a ele que se encontram na Constituição de 1988, na Lei 9.615/1998 e, subsidiariamente, na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Em seguida, o foco será na denominada profissionalização. Antes de se adentrar aos direitos garantidos especificamente pela legislação desportiva, é necessário que se faça uma exposição dos direitos previstos formalmente a partir da assinatura da carteira de trabalho, elencados na CLT, tendo em vista ser legislação básica para o regramento da relação jurídica entre trabalhador e empregador, alicerce de qualquer profissão.

Posteriormente, adentrar-se-á especificamente nos direitos e deveres decorrentes da assinatura do contrato especial de trabalho desportivo, tendo em vista a especialidade que a relação profissional das atletas demanda e a aplicação de lei específica a ela. Mostrar-se-á que aqueles são cerceados às atletas praticantes do futebol feminino no Brasil devido à ausência de assinatura de tal contrato entre elas e seus clubes empregadores.

Após a exposição de tais direitos, expor-se-á um breve panorama acerca da realidade atual que circunda a modalidade no país: a ascensão de público, o marco que foi a Copa do Mundo Feminina de 2019, realizada na França, as realidades de jogadoras que não têm contratos assinados e, por outro lado, o primeiro time a ser integralmente profissionalizado.

Por fim, chegar-se-á à conclusão de que a profissionalização da modalidade é iminente e vem acontecendo aos poucos no país. Porém, ainda não é a regra, mas sim, a exceção. A partir do presente trabalho, busca-se mostrar que tanto as atletas, como os clubes, têm a ganhar com a crescente realização de contratos de trabalho no âmbito esportivo, e as vantagens não se limitam às referidas partes. O esporte e a sociedade em si também são vencedores nesse jogo.

METODOLOGIA

Modelo metodológico

O estudo visado pelo presente trabalho se concretizou através da realização de pesquisa exploratória documental, na qual se buscou o exame de artigos científicos, textos doutrinários, legislação pertinente, websites, redes sociais e outros materiais pertinentes à prática de desportos por mulheres, focada no futebol feminino, além das análises das legislações desportiva, laboral e constitucional que tratam do tema.

Também foram diretamente obtidas informações com a Confederação Brasileira de Futebol, acerca do número de atletas que possuem vínculo desportivo com seus clubes e aquelas que possuem vínculo não profissional.

Objeto do estudo

A profissionalização e não profissionalização do futebol feminino no Brasil.

Objeto geral

Compreende-se como objeto geral do presente trabalho a análise de como o histórico de proibição da prática do futebol feminino no Brasil influencia no presente amadorismo da modalidade, apesar do caminho lento para a profissionalização, além dos direitos que são negados às atletas quando da falta desta.

Questões a investigar

- Como se deu a inserção da mulher na prática do desporto na Era Moderna?
- O que pode nos mostrar o histórico do futebol feminino no Brasil e a sua proibição?
- Quais são os pressupostos que caracterizam a relação de emprego e os direitos dela advindos?

- Quais direitos teriam as atletas caso firmassem contratos desportivos laborais com seus clubes?
- Qual a situação atual da modalidade e por quê o amadorismo significa supressão de direitos?

1. BREVE HISTÓRICO DAS MULHERES NO ESPORTE

1.1. A participação feminina no desporto

A prática esportiva, como fenômeno social-cultural, sofre diversas influências dos valores culturais e modos de vida da sociedade em que está inserida. De acordo com DaMatta (1982), “esporte e sociedade são como as duas faces de uma mesma moeda e não como o telhado em relação aos alicerces de uma casa”¹. Não há como dissociá-la e colocá-la em uma realidade paralela ou fantasiosa, acreditando que não haverá reflexos diretos dos princípios, crenças e padrões de uma comunidade sobre o esporte.

É inegável que obtivemos avanços em relação aos valores da sociedade brasileira atual. Hoje, vivemos em uma sociedade menos machista e patriarcal se comparada àquela vivida no século passado. Ao mesmo tempo, é também inegável que tais valores que marcaram a sociedade do século XX influenciaram diretamente na maneira como a mulher era vista, e, principalmente, como poderia se encaixar no esporte.

A inserção da mulher nos espaços considerados majoritariamente masculinos – aqueles que não envolvem o âmbito do lar – sempre foi através de muita luta e resistência. A conquista do voto, a saída para o mercado de trabalho, a desvinculação da imagem maternal são apenas alguns exemplos. E com o esporte não foi diferente.

Para se inserir em um espaço ocupado predominantemente por homens, devido à associação intrínseca do esporte à força física, resistência, virilidade – atributos considerados, aos olhos do senso comum, como masculinos - foram atribuídas àquelas mulheres que buscavam praticá-lo as características de usurpadoras ou profanadoras, ocupantes de um local que a elas não pertencia (RUBIO, SIMÕES; 1999)².

¹ DAMATTA, Roberto. **Esporte na sociedade: um ensaio sobre o futebol brasileiro**. In: DaMATTA, R. e outros. *Universo do futebol: esporte e sociedade brasileira*. Rio de Janeiro: Pinakotheke, 1982. Disponível em <<https://comunicacaoesporte.files.wordpress.com/2010/10/damattauniversoaula.pdf>> Acesso em 10 de out. 2020.

² RUBIO, K.; SIMÕES, C. De espectadoras a protagonistas: a conquista do espaço esportivo pelas mulheres. *Movimento* – Ano V – nº 11 – 1999/2. p. 50. Disponível em <<https://seer.ufrgs.br/Movimento/article/view/2484/1134>> Acesso em 04 nov. 2020.

Então, pode-se dizer que não foi algo natural a inserção das mulheres no desporto, em qualquer uma de suas manifestações: seja no educacional, no de participação ou, ainda, no de rendimento. Isto porque o esporte, como fenômeno sociocultural, acompanha os valores da sociedade da sua época. Afirmativamente, podemos considerar que, pelo menos em um passado recente, limitando o aspecto temporal à Era Moderna até os dias atuais, o papel das mulheres era marcado, essencialmente, por tarefas do lar e maternais.

Quanto à participação das mulheres em âmbito competitivo, não foi diferente. A inserção delas foi fruto de luta e enfrentamento de barreiras impostas pela esfera política e social.

Ao se falar de desporto e de competição, o que deve vir automaticamente à cabeça são os Jogos Olímpicos, o maior evento esportivo a título mundial. Os primeiros Jogos Olímpicos da Era Moderna datam do ano de 1896. Ali, a participação das mulheres foi limitada ao papel de espectadoras, contando com um público de atletas masculinos em sua totalidade.

Nos segundos Jogos Olímpicos da Era Moderna, que ocorreram nos anos de 1900 em Paris, na França, marcou-se o início da história da participação das mulheres no evento, em categorias específicas, ligadas, inclusive, à delicadeza e ausência de contato físico, características que mais se adequariam ao gênero feminino.

Ainda assim, mesmo tendo sido a participação das mulheres limitada às modalidades tênis e golfe, sob o argumento de que essas são modalidades sem contato físico e esteticamente mais bem quistas, é inegável que foi um importante passo para o crescimento do número de mulheres praticantes do desporto de alto rendimento, independente da modalidade.

Abriam-se, então, a partir daquela edição dos Jogos Olímpicos, as portas de ingresso para as mulheres nos mais variados espaços da prática desportiva. Cada vez mais mulheres passaram a participar da competição como atletas, em diversas outras modalidades que não só o golfe e o tênis.

Em relação ao Brasil, a primeira mulher a representar o país nas Olimpíadas foi a nadadora Maria Lenk, no ano de 1932, e

“Ainda que as mulheres brasileiras não tenham começado a praticar esportes apenas a partir desta Olimpíada, a participação de Maria Lenk é um marco importante a ser registrado porque proporcionou a divulgação da imagem da atleta de competição num tempo em que à mulher correspondia mais a assistência do que a prática das atividades esportivas num grau competitivo. Identificada como de natureza frágil, nesse momento, circulavam vários discursos que alertavam para possíveis perigos que a prática competitiva poderia representar, entre eles, o da masculinização da mulher” (GOELLNER; 2006)³.

Apesar do grande passo dado para as mulheres no desporto de alto rendimento em 1900, e em especial para o Brasil em 1932, não se pode contentar com tais fatos ou, ainda, considerar que a partir disso, a luta das mulheres pela conquista do espaço em ambientes predominantemente preenchidos por homens teve fim. Muito pelo contrário.

É preciso ter em mente que as condições de acesso e de participação das mulheres, em comparação com as dos homens, não foram e ainda não são iguais. Isso não só no desporto de alto rendimento, mas também nas outras manifestações – educacional e de participação. Ainda, diferem-se também a visibilidade conferida pela mídia e os valores atribuídos aos prêmios de certas competições (GOELLNER; 2006)⁴.

Entretanto, ao mesmo tempo que não se pode esquecer da luta das pessoas que incentivaram e ajudaram a inserir a participação das mulheres nos Jogos Olímpicos, é necessário que se reconheçam os avanços e melhorias nos cenários ligados ao combate ao preconceito e à desigualdade de tratamento entre os gêneros dos competidores e competidoras das diferentes modalidades. Conforme NUNES (2018)⁵:

“Foi com este propósito que o Comitê Olímpico Internacional (COI), ao atualizar a Carta Olímpica, introduziu a 18 de julho de 1996 a problemática da promoção do desporto feminino e da igualdade de gênero como uma das suas funções: ‘encorajar fortemente, pelos meios adequados, a promoção das mulheres no desporto a todos os níveis e em todas as estruturas, especialmente nos órgãos executivos de organizações desportivas nacionais e internacionais,

³ GOELLNER, S. V. MULHER E ESPORTE NO BRASIL: ENTRE INCENTIVOS E INTERDIÇÕES ELAS FAZEM HISTÓRIA. *Pensar a Prática*, v. 8, n. 1, p. 85-100, 15 nov. 2006. p. 4. Disponível em <<https://www.revistas.ufg.br/fe/article/view/106/2275>> Acesso em 04 nov. 2020.

⁴ *Ibidem*, p. 2.

⁵ NUNES, Rita. As mulheres nos Jogos Olímpicos. In: CONSTANTINO, José Manuel; MACHADO, Maria. *Desporto, Género e Sexualidade. Azinhaga dos Ulmeiros: Visão e Contextos*, 2018. p. 121-148.

com vista à aplicação estrita do princípio da igualdade entre homens e mulheres”.

Segundo a própria introdução exposta na Carta Olímpica⁶, dispõe-se que ela é a codificação dos princípios fundamentais dos “Olimpismo”, das normas e dos textos adotados pelo Comitê Olímpico Internacional. Ela é responsável por reger a organização, ação e funcionamento do Movimento Olímpico e fixa as condições da celebração dos Jogos Olímpicos e tem três objetivos principais.

O primeiro é de agir como instrumento de base de natureza constitucional, fixar e recordar os princípios fundamentais e os valores essenciais do Olimpismo. Ainda, serve também como estatuto do Comitê Olímpico Internacional (COI). E, por último, a Carta define os direitos e as obrigações recíprocas dos três componentes principais que compõem o Movimento Olímpico, quais sejam, o COI, as federações internacionais, os Comitês Olímpicos Nacionais, assim como os Comitês Organizadores dos Jogos Olímpicos, devendo todos se ajustarem aos comandos do documento.

Por esta razão, é de extrema importância que um documento como a Carta Olímpica, com todos os seus valores e força constitucional em relação ao Movimento Olímpico e aos próprios Jogos Olímpicos, tenha disposições que busquem a igualdade de gênero, como aquela anteriormente mencionada que passou a compor o documento em 1996.

Na atual Carta Olímpica, vigente a partir de 17 de julho de 2020 com as alterações feitas a partir de sessões do COI realizadas antes de cada Jogos, dois são os princípios que mais merecem destaque pois diretamente afetos ao presente trabalho, especialmente no que tange ao desporto como direito humano e, por isso, independente de quaisquer discriminações, sobretudo de gênero.

No ponto 4 da parte dos princípios fundamentais do Olimpismo, presente na Carta Olímpica⁷, prevê-se que a prática esportiva é um direito humano e que toda pessoa deve ter a possibilidade de praticar o esporte sem discriminação de nenhum tipo. Ainda, está

⁶COMITÊ OLÍMPICO INTERNACIONAL. **Carta Olímpica**. 2019. Disponível em: <<https://stillmed.olympic.org/media/Document%20Library/OlympicOrg/General/ES-Olympic-Charter.pdf>> Acesso em 12 out. 2020.

⁷ Ibidem. p. 12.

previsto que deve ser praticado dentro do espírito olímpico, e este exige compreensão mútua, espírito de amizade, solidariedade e jogo limpo.

Adiante, no ponto 6⁸, prevê-se que o desfrute dos direitos e liberdades estabelecidos na Carta Olímpica devem ser garantidos sem nenhum tipo de discriminação, seja por raça, cor, sexo, orientação sexual, idioma, religião, opiniões políticas ou de outra índole, de origem nacional ou social, riqueza, nascimento ou outra condição.

Portanto, é necessário o reconhecimento dos avanços e de que a prática esportiva pelas mulheres é uma realidade há tempos, devendo ser cumpridos os princípios da Carta Olímpica de que o esporte é um direito humano e deve ser praticado e oferecido sem discriminações, pelo próprio papel social do mesmo.

O futebol feminino foi inserido tardiamente nos Jogos Olímpicos, apenas no ano de 1996, na edição de Atlanta – a mesma edição que incluiu nas disposições da Carta Olímpica acerca da promoção das mulheres no desporto. Mas não foi só no evento multiesportivo internacional que o futebol feminino ganhou atenção apenas no final do século XX. Veremos, a seguir, que a modalidade no Brasil chegou a ser proibida por lei e tardiamente regularizada, o que influencia diretamente na realidade atual, com a tardia profissionalização da modalidade no país.

1.2. O futebol feminino no Brasil

Primeiramente, é necessário que seja esclarecido e enfatizado que o presente trabalho não irá se aprofundar em descobrir quando foi o primeiro jogo de futebol feminino no Brasil, quais foram os primeiros clubes a surgir ou os resultados dos primeiros campeonatos.

Tais apontamentos são relativamente secundários quanto ao principal objetivo a ser alcançado através deste trabalho, que é identificar a relação da regularização tardia da modalidade no país, após um período de expressa proibição, com a profissionalização

⁸ Ibidem. p. 13.

tardia ou, até mesmo, a falta dela, expondo quais são as consequências disso tanto para as atletas como para os clubes.

Por isso, neste capítulo, levantar-se-ão questões concernentes à inserção da mulher na prática do futebol feminino, a sua gradual saída das tarefas domésticas e do lar para o espaço externo, o espaço do mercado de trabalho, da sociabilidade e, principalmente, do desporto. Cabe ressaltar que o recorte temporal feito será a partir da era moderna: do século XX até os dias atuais.

No início do século XX, o Brasil, já como república e influenciado pela modernidade que se fazia presente, principalmente, no continente europeu, buscava para si essa realidade. Em um contexto da denominada “Belle Époque”, no qual se buscava o embelezamento das ruas, prédios, casas, em substituição aos cortiços e ruínas de um país atrasado, começou-se também a olhar para o embelezamento das pessoas que passariam a frequentar os locais.

Por isso, mais como forma de embelezamento do que de saúde propriamente dita, as práticas corporais começaram a ganhar a atenção da população brasileira, de forma que o embelezamento estético do corpo humano acompanhasse o embelezamento das estruturas das cidades. Dessa forma, seja a atividade física praticada pelo lazer, pela competição, ou mesmo pelo exibicionismo, pode ela ser considerada como um dos caminhos para essa modernidade que o Brasil buscava alcançar e, por isso, começava a ganhar destaque no cenário nacional no início do século.

Entretanto, diferentemente da previsão atual da Constituição da República Federativa do Brasil, que prevê o esporte como direito fundamental e social, não havia algo parecido naquela época. Assim, não era previsto constitucionalmente como responsabilidade do Estado brasileiro o fomento das práticas esportivas, apesar das mesmas serem vistas como necessárias à modernização e higienização do país.

Essa ausência de disposição na Carta Magna da época, de que o Estado deveria fomentar a prática esportiva, limitava os grupos que passariam a praticar o esporte, seja como lazer, como educação ou, até mesmo, como profissão. Conforme nos ensina LESSA

(2003)⁹, “as práticas corporais sistematizadas estavam concentradas nos clubes e associações das cidades e dos colégios frequentados pela elite”.

Para além da diferenciação relacionada a quais grupos praticariam o esporte, tem-se também que os objetivos para o praticar e as formas que o faziam se diferenciavam de acordo com o gênero. É o que nos explica SCHPUN (1999)¹⁰:

“A urbanização exigia assim uma nova cultura física masculina e feminina, novas atitudes e novas formas de apresentação corporal própria à cidadania que se instituiu na cidade grande. O apelo mais frequente à exibição pública está vinculado à diferença entre os gêneros: a experiência de homens e mulheres é fundamentalmente distinta”.

Tratando-se dessa diferença entre as experiências de homens e mulheres e da prática corporal como um dos caminhos para a higienização da sociedade, é interessante voltarmos à primeira participação das mulheres nas Olimpíadas. Nesta, participaram apenas no tênis e no golfe por serem modalidades que, esteticamente, eram mais aceitáveis na época. Isto traz uma importante reflexão a ser feita a respeito do corpo feminino inserido na lógica do desporto e da sociedade daquele tempo: de que construção do corpo feminino se faz a partir de valores e padrões adquiridos na convivência social. (RUBIO; SIMÕES; 1999)¹¹.

Como os esportes coletivos demandam maior contato entre os atletas e, de certa forma, são ligados a uma maior brutalidade, eram considerados inadequados para as mulheres, que sempre foram relacionadas aos atributos femininos de delicadeza, generosidade, entre outros. Por isso, o espaço a elas dado nos eventos esportivos, como os Jogos Olímpicos, era aquele que, na visão da sociedade da época, não transgrediria a sua natureza feminina e não colocaria em risco o que era visto como o mais importante: suas condições para se tornar mãe e dar continuidade às gerações.

⁹ MOURA, Eriberto José Lessa de. As relações entre lazer, futebol e gênero. Orientador: Heloisa Helena Baldy dos Reis. 2003. 125 f. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Educação Física, Universidade Estadual de Campinas, UNICAMP, Campinas, 2003. p. 37. Disponível em <http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/274928/1/Moura_EribertoJoseLessade_M.pdf> Acesso em 12 out. 2020.

¹⁰ SCHPUN, Mônica Raísa. Beleza em jogo: cultura física e comportamento em São Paulo nos anos 20. São Paulo: Boitempo Editorial e Senac, 2001. p. 254-256. Disponível <<https://www.scielo.br/pdf/ref/v10n1/11651.pdf>> Acesso em 12 out. 2020.

¹¹ RUBIO, K.; SIMÕES, C. Op. cit. p. 4.

É como nos ensina TUBINO (2001)¹²:

“Acrescente-se que o esporte agasalhava, inclusive, o preconceito contra a prática esportiva da mulher, que somente conseguiu disputar os Jogos Olímpicos mais tarde, e, mesmo depois disso, permaneceu participando em termos bastante tímidos”.

Portanto, para as mulheres do início do século XX, a prática esportiva começava a ser uma opção, mas precisava ser limitada. Somente aqueles esportes que fossem considerados mais artísticos, sem contato físico ou algo que pudesse ser associado à brutalidade é que seriam bem quistos para serem praticados por elas. É o caso das danças, do tênis, da nataçãõ, do tênis de mesa, da ginástica artística.

Entretanto, o esporte que realmente chamava a atenção da sociedade brasileira da época não era nenhum dos citados acima, mas sim, o futebol. A grandiosidade que o mesmo tem hoje em dia para além do esporte em si, alcançando patamares maiores e se tornando um verdadeiro entretenimento, apresentava-se de outra forma no início do século passado. O futebol passava a fazer parte do cotidiano das mais diferentes classes sociais, cada qual com suas peculiaridades e limitações, mas que se convergiam para uma só conclusão: a de que era uma atividade para os homens. Conforme LESSA (2003)¹³:

“O futebol nos anos de 1920, definitivamente, tornou-se o principal meio de expressão lúdico-esportivo nas grandes cidades de nosso país. Só na cidade de São Paulo, fundaram-se clubes, associações e grêmios, tendo o futebol como prática principal (senão a única). E tal prática continuaria mantendo-se como exclusiva dos homens, não importando sua classe social. Operários, desocupados e homens da elite utilizavam o ‘esporte bretão’, cada qual à sua maneira”.

Mas, assim como em outras esferas da sociedade, as mulheres passariam a ocupar um espaço que não lhes era comum ou, até mesmo, permitido. Assim como foi com a inserção no mercado de trabalho e também as lutas para a conquista do voto, as mulheres saíram do ambiente do lar para ocupar o ambiente dos campos de futebol, mesmo que com maus olhos de algumas parcelas da sociedade.

¹² TUBINO, Manoel José Gomes. Dimensões sociais do esporte. 2ª ed. Revista – São Paulo, Cortez, 2001 – (Coleções Questões da Nossa Época; v. 11). p. 10-11.

¹³ MOURA. Op. cit. p. 9.

Como já exposto anteriormente, não se irá aprofundar na pesquisa acerca do primeiro time ou primeira partida de futebol entre mulheres. Tomar-se-á como ponto de partida da prática de futebol feminino a pesquisa em periódicos da época feita pelo professor Eriberto José Lessa de Moura em sua dissertação de mestrado¹⁴. Ele utilizou como fonte de pesquisa os periódicos de publicações diárias, quinzenais e mensais, além de ter feito a coleta de dados no Arquivo Nacional e na Biblioteca Nacional, na cidade do Rio de Janeiro; no Arquivo Edgar Leuenroth e no Centro de Memória da UNICAMP, em Campinas, estado de São Paulo; e no Arquivo do Estado de São Paulo.

Segundo ele, um dos primeiros registros de uma partida de futebol feminino está em uma edição do periódico paulista *A Gazeta*, datado de 28 de junho de 1921, no qual foi publicada uma nota sobre uma partida de futebol efetivamente jogada por mulheres. O termo “efetivamente” se justifica porque, de acordo com o trabalho do professor Lessa, há uma nota de uma partida que teria ocorrido em 1913 na qual se tem a impressão de que teria ocorrido ali um jogo disputado entre mulheres, mas que, na realidade, foi disputado por homens que usavam vestimentas femininas. Portanto, a partida em 1921 marcaria o início da participação de mulheres jogando futebol.

A partir de então, foi sendo cada vez mais visto o futebol feminino, com grandes periódicos do país presenciando as partidas realizadas, sobretudo e principalmente, na região sudeste, nos estados de São Paulo e Rio de Janeiro:

“Para se ter uma ideia da ‘febre do futebol feminino’, de maio até agosto de 1940, foram fundados vários clubes de futebol feminino. Eram publicadas notas e reportagens sobre partidas na capital paulista, que ocorreriam entre equipes cariocas, como forma de exibição. No *Correio da Manhã*, de 03 de maio de 1940, publicava-se uma nota referente a este evento: ‘[...] Estão sendo encaminhadas negociações para que as equipes femininas de foot-ball do S.C. Brasileiro e Casino de Realengo joguem em São Paulo, a 14, como preliminar do jogo inaugural dos refletores de Pacaembu’”(LESSA, 2003)¹⁵.

Entretanto, a gradativa ocupação dos campos de futebol pelas mulheres e a ascensão da atenção dada a elas nos veículos de imprensa não agradou parte da sociedade. Aqueles que eram contrários à participação delas no gramado, aqui inclusos profissionais da saúde e populares, buscavam usar do argumento médico de que o esporte poderia ferir

¹⁴ MOURA. Op. cit.

¹⁵ MOURA. Op. cit. p. 47.

ou prejudicar os órgãos de reprodução e acabar com o que, segundo eles, seria um dos principais papéis da mulher para com a sociedade, justificando, assim, que a prática do futebol feminino não deveria ser permitida.

Um dos exemplos dessa contrariedade à prática do futebol feminino por populares e que tomou grandes proporções, marcando a história da modalidade no país, vem do Sr. José Fuzeira. Ele, que na própria carta que escreveu diz não dispor das credenciais de qualquer autoridade educacional ou científica, ficou conhecido por tê-la endereçado ao Presidente da República da época, Getúlio Vargas, expressando o seu descontentamento com a prática do futebol feminino no Brasil. O próprio título da carta já antecipava a profunda discordância e o incômodo que seu autor sentia em relação àquela modalidade: *“Um disparate sportivo que não deve prosseguir”*. A carta foi publicada no Diário da Noite no dia 07 de maio de 1940 e cabe destacar os seguintes trechos:

“Vem, pois, o signatário, respeitosamente, solicitar a clarividente atenção de V. Ex^a, para que seja conjurada uma calamidade que está prestes a desabar em cima da juventude feminina do Brasil. Refiro-me, Sr. Presidente, ao movimento entusiasta que está empolgando centenas de moças, atraindo-as para se transformarem em jogadoras de futebol, sem se levar em conta que a mulher não poderá praticar esse esporte violento sem afetar, seriamente, o equilíbrio psicológico das funções orgânicas, devido à natureza que a dispôs a ‘ser mãe’ (...). Ora, a constituição orgânica da mulher impõe-lhe o atento cuidado de precaver certos órgãos contra toda a contundência traumática; sendo que, conforme opinião de alguns expoentes da medicina, as pancadas violentar contra os seios podem, até, dar origem ao câncer (...). Ao que dizem os jornais, no Rio já estão formados nada menos do que dez quadros femininos. Em São Paulo e em Belo Horizonte também já se estão constituindo outros. E, neste crescendo, dentro de um ano é provável que em todo o Brasil estejam organizados uns 200 clubes femininos de futebol, ou seja, 200 núcleos detroçadores da saúde de 2200 futuras mães (...). Que V. Ex^a, Sr. Presidente, acusa e salve essas futuras mães do risco de destruírem a sua preciosa saúde, e ainda a saúde dos futuros filhos delas... e do Brasil(...)”¹⁶.

Mesmo que tal carta tivesse despertado sentimentos de apoio às ideias do autor, de que o futebol feminino era um movimento que deveria ser parado pelo presidente, também gerou opiniões contrárias, inclusive de quem tinha muita propriedade para falar sobre o assunto. Coadunando com o histórico de resistência das mulheres, a jogadora e presidente do S.C. Brasileiro, Adyragram, utilizou-se pelo espaço dado pelo Jornal dos

¹⁶CENTRO DE REFERÊNCIA DO FUTEBOL BRASILEIRO. Maio, 2019. Disponível em <<https://medium.com/museu-do-futebol/quem-ser%C3%A1-esse-senhor-jos%C3%A9-fuzeira-220218b2254e>>. Acesso em 12 out. 2020.

Sports, um dos maiores apoiadores da prática do futebol feminino, e respondeu as colocações do Sr. José Fuzeira:

“Só criticam a prática do violento *sport* bretão *aquelles* que na vida jamais entraram numa praça de Educação *Physica* (...). O Sr. Fuzeira deve assistir a prática do *football* feminino, para verificar quão é salutar é esse *sport* e os benefícios que o mesmo presta as suas praticantes. É verdade que o *football*, como os outros *sports*, não pode ser praticado por todos, principalmente por *aquelles* que têm aversão à educação *physica* e que só fazem *gymnastica* pelo rádio, *receiosos* de se apresentarem em público graças as deficiências orgânicas com que a natureza os brindou (...). O Sr. Fuzeira fica convidado a assistir ao primeiro encontro do *football* feminino e apontar, publicamente, *quaes* as desvantagens da sua prática nos moldes em que o mesmo vem sendo empregado entre as jovens brasileiras”¹⁷.

Entretanto, como é cediço, não tinham a mesma força as vozes dos homens e das mulheres no país. No mesmo ano em que as falas acima elencadas ganharam grande repercussão no país, havia uma pertinente discussão acerca da organização do esporte no Brasil. Por isso, foi constituída uma comissão, que tinha como coordenador o Ministro da Educação da época, Gustavo Capanema, para que fosse formulada uma legislação dedicada ao desporto nacional, objetivando orientar, fiscalizar e incentivar a prática desportiva no país. De acordo com LESSA (2003)¹⁸, várias federações e clubes de futebol participaram, enviando para pareceres e sugestões para a comissão criada pelo governo. Com a referida legislação, o governo implantava normas e regulamentos para todas as áreas esportivas do país.

Então, após as discussões, pareceres e sugestões, foi promulgado, em 14 de abril de 1941, o Decreto-Lei nº 3.199¹⁹, que estabelecia as bases de organização dos desportos em todo o país. Além disso, criava o Conselho Nacional de Desporto (CND), que, de acordo com o artigo 1º do referido decreto, seria o responsável por orientar, fiscalizar e incentivar a prática dos desportos no Brasil.

¹⁷CONTRA-ATAQUE! As mulheres do futebol. As cartas. Disponível em <<https://contraataque.museudofutebol.org.br/as-cartas/>> Acesso em 12 out 2020.

¹⁸ MOURA. Op. cit. p. 54.

¹⁹ BRASIL. Presidência da República. Decreto-lei nº 3.199, 14 de abril de 1941. Estabelece as bases de organização dos desportos em todo o país. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/1937-1946/De13199.htm>. Acesso em 12 out 2020.

Em seu capítulo IX, que tratava das disposições gerais e transitórias, o decreto trazia instruções e regulamentações referentes à participação feminina na prática de esportes. Dispunha o seu artigo 54²⁰ que:

Art. 54. Às mulheres não se permitirá a prática de desportos incompatíveis com as condições de sua natureza, devendo, para este efeito, o Conselho Nacional de Desportos baixar as necessárias instruções às entidades desportivas do país.

Apesar de não serem explicitamente elencadas as práticas das quais estavam as mulheres proibidas pelo Estado de praticarem a partir de 1941, resta claro, após as diversas manifestações de populares e de pessoas ligadas à medicina esportiva, que o futebol estava incluso na proibição.

Resta claro, neste momento, o quanto eram ouvidas as vozes masculinas das mais variadas esferas, sejam elas intelectuais ou não. Aqui, mais uma vez, é marcada a sobreposição das opiniões masculinas sobre as femininas. Isto porque pouco importava o que as mulheres achavam em relação ao seu próprio corpo. Muitas delas poderiam nem possuir o desejo de serem mães, e, assim, em nada influenciava se o futebol “atrapalharia” essa função maternal ou não. Mas, como em tantos outros assuntos e aspectos da sociedade da época, a palavra delas pouca força tinha em comparação a de outros que insistiam em querer comandar os passos por elas dados.

Voltou-se, nesta época, o discurso de que a prática desportiva para as mulheres deveria ser algo dedicado à parte estética, às características que devem ser atreladas ao sexo feminino, como a leveza, a delicadeza, a gentileza. Para aqueles que eram contrários à prática de desportos “incompatíveis com as condições de sua natureza”, conforme dispunha o decreto 3.199/1941, a mulher deveria praticar esportes que não exigissem força, impacto e contato, o que, no fim das contas, queria esconder o medo da “masculinização” das moças.

A partir de 1941, então, a prática do futebol feminino, assim como de outros esportes, estava proibida por lei no país. Essa proibição explícita por parte do Estado será um ponto crucial para os rumos que a modalidade tomará no Brasil. Mas, as mulheres não

²⁰ Ibidem.

perderam o seu espírito de resistência e mesmo proibidas de praticar o futebol, avançavam em outros contextos, marcando presença nos movimentos políticos do início da década de 1960.

Nessa época, os movimentos feministas ganharam destaque na Europa e nos Estados Unidos, cada qual com suas particularidades. Uma grande expoente do movimento, Simone de Beauvoir, com seu livro “O Segundo Sexo” instaurou novas reflexões acerca dos questionamentos dos valores, papéis sociais e sexuais da mulher (LESSA, 2003)²¹. Esse movimento poderia ter dado novos rumos aos direitos das mulheres e, quem sabe, à permissão da prática do futebol por elas.

Entretanto, o avanço desses movimentos políticos foi freado pelo golpe militar de 1964. No ano seguinte, o Conselho Nacional de Desportos editou a deliberação nº 7/1965²², que elencava os esportes que estavam expressamente proibidos de serem praticados pelo sexo feminino. Em seu ponto 2, a deliberação previa que “não é permitida a prática de lutar de qualquer natureza, futebol, futebol de salão, futebol de praia, polo-aquático, pólo, rugby, hanterofilismo e baseball”.

Estava, portanto, expressamente proibida a prática do futebol feminino. Enquanto se assistia uma constante inserção, além do aumento da participação da mulher em outras modalidades diferentes daquelas do início do século nos Jogos Olímpicos, o Brasil estava preocupado em proibir veementemente a prática esportiva que não coadunasse com os atributos femininos.

Os anos que seguiram de 1970 foram marcados pela retomada de diversos movimentos, entre eles, aquele que buscava garantir mais direitos às mulheres. As principais reivindicações perpassam o direito laboral e o direito previdenciário, além de levantar questões sobre o divórcio, a não violência contra a mulher, equidade salarial, dentro outras.

²¹ MOURA. Op. cit. p. 66.

²² CONSELHO NACIONAL DE DESPORTOS. Deliberação nº 7. 07 ago 1965. Disponível em <<http://cev.org.br/biblioteca/deliberacao-n-7-2-agosto-1965>> Acesso em 12 out 2020.

No ano de 1976, o Congresso Nacional instaura a “CPI da Mulher”, objetivando o exame da sua situação nos diversos setores da sociedade. Tal CPI contou com a participação da primeira mulher brasileira a participar de um Jogos Olímpicos, a nadadora Maria Lenk. Ela, inclusive, manifestou-se acerca da deliberação nº 7/1965, sobretudo em relação à proibição do futebol:

“Acentuo bem o futebol, porque atribuo a essa restrição, a essa proibição, a quase impossibilidade do desenvolvimento do esporte feminino no Brasil [...]. O futebol é nosso esporte nacional, e através do esporte se revelam, se projetam os campeões, os ídolos do povo que merecem imitação. Então, vêm-se terrenos baldios e qualquer local que se preste, transformados, espontaneamente, num campo ou numa quadra, no caso se não tiver gramado, e é ocupado por quem? Por garotos, meninos”²³.

Internacionalmente, com o avanço dos movimentos das mulheres por mais direitos, avançava-se também a própria prática do futebol feminino. Alemanha e Inglaterra retiraram a proibição do futebol feminino nos anos de 1970, o que, certamente, influenciou o Brasil a seguir pelo mesmo rumo, mesmo que quase uma década depois.

Assistindo ao avanço da modalidade a nível mundial, o Conselho Nacional de Desportos baixou a deliberação nº 65 em 1979. A partir dessa deliberação, seria assegurado o direito à prática do futebol pelas mulheres brasileiras. Porém, há que se atentar que a revogação daquela deliberação nº 7/1965, que proibia a prática do futebol feminino, não significa que o mesmo foi regulamentado.

Sem a regulamentação, não haveria incentivos por partes dos clubes e das federações, não poderiam ser realizados jogos em campos oficiais e nem serem arbitrados por juízes federados, enfatizando o tratamento completamente amador e deixando clara a pouca importância que era dada à modalidade por parte dos integrantes das associações e das federações. De acordo com Caroline Almeida (2019)²⁴, “a anistia ampla, mas não irrestrita, veio apenas em 1983 com a regulamentação do Futebol Feminino – uma exigência da FIFA”.

²³ MOURA. Op. cit. 67.

²⁴ ALMEIDA, Caroline Soares de. O Estatuto da FIFA e a igualdade de gênero no futebol: histórias e contextos do Futebol Feminino no Brasil. *FuLia/UFMG*, 4 (1). 2019. P. 72-87. Disponível em <<https://doi.org/10.17851/2526-4494.4.1.72-87>> Acesso em 12 out 2020.

Não seria a última vez que o Brasil teria que ser impulsionado, se não compelido, por regulamentações da entidade máximo do futebol a dar atenção ao futebol feminino. Mas, antes da exposição das atuais normas da FIFA e da CONMEBOL que dão diretrizes à modalidade, é necessário falar de 1991, ano da primeira Copa do Mundo de futebol feminino.

Naquela época, o Brasil não contava com uma seleção consolidada para participar da competição. Afinal, a regulamentação da modalidade, com o surgimento de clubes e competições no país aconteceu apenas 8 anos antes do evento mundial, em condições bastante tímidas se comparadas, por exemplo, com a situação da modalidade nos Estados Unidos. A Confederação Brasileira de Futebol procurou atletas em 1991 para participar da seleção que representaria o Brasil no mundial, na China, que terminou com a nona colocação para as brasileiras.

A prática do futebol feminino ganhava adeptos no mundo todo e o avanço seria desconsiderado se a modalidade não ganhasse lugar no evento esportivo mais importante do mundo não o incluísse em seu regulamento. Assim, o futebol feminino foi incluído nos Jogos Olímpicos de Atlanta do ano de 1996.

Diferentemente do que aconteceu na disputa da Copa do Mundo de futebol feminino de 1991, desta vez a Confederação Brasileira de Futebol (CBF) terceirizou o seu serviço e deixou para a empresa *Sport Promotion* a missão de organizar a seleção para os Jogos Olímpicos. Foi conquistado o quarto lugar, o que seria um marco histórico, considerando que a modalidade não tinha no Brasil uma base advinda dos clubes ou mesmo das escolas (LESSA, 2003)²⁵.

Este foi um breve histórico acerca da prática do esporte pelas mulheres e, em um contexto menos ampla, a prática do futebol feminino. As regulamentações do século XXI e o panorama atual serão tratados em momento oportuno, para demonstrar que apesar da modalidade ser uma realidade e ganhar cada vez mais destaque no cenário nacional e mundial, alguns clubes de futebol ainda o levam de forma extremamente amadora, não só nas condições de treinamento, moradia ou equipe técnica.

²⁵ MOURA. Op. cit. p. 74.

Muitos dos clubes brasileiros não profissionalizam suas atletas. Se assinam contratos, a maioria é de natureza de prestação de serviço, descumprindo tanto normas trabalhistas como normas advindas da Lei 9.615/1998²⁶, que traça as diretrizes do desporto nacional. A primeira equipe a profissionalizar integralmente seu elenco foi o Corinthians, que assim o fez neste ano, em 2020. Entretanto, essa não é a realidade da grande maioria dos times do país.

Essa conduta amadora dos clubes, além de ser um desrespeito à legislação vigente no país, traz prejuízos tanto às atletas, como insegurança jurídica e privação de direitos, como aos próprios clubes, que correm o risco de serem condenados na instância trabalhista, além de dificultar o aumento da competitividade de seus times nos campeonatos.

Passar-se-á, neste momento, à análise dos requisitos que compõem uma relação de emprego, segundo as normas trabalhistas brasileiras, e os direitos advindos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Esta exposição justificará a afirmação de que as atletas possuem, sim, relação de trabalho com o clube, caracterizando como infratora a conduta das associações de manterem contrato de prestação de serviços com as atletas (quando mantém algum contrato), em detrimento da assinatura do contrato especial de trabalho desportivo.

2. A CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Passa-se, neste momento, à análise dos direitos advindos com a constituição de uma relação jurídica empregatícia, para, em momento posterior, compara-los com os direitos advindos da assinatura de um contrato especial de trabalho desportivo e convergir à conclusão de que a falta desta assinatura implica em supressão de direitos às atletas praticantes de futebol.

²⁶ BRASIL. Presidência da República. Lei 9.615, de 24 de março de 1998. Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9615consol.htm>. Acesso em 12 out 2020.

É notório afirmar que o grande marco para o surgimento da discussão acerca dos direitos trabalhistas é a Revolução Industrial. Isto porque ela ocasionou a substituição do trabalho de manufaturas, um trabalho prioritariamente artesanal, pelo trabalho das máquinas, a serem geridas e acompanhadas pelo labor humano. Paralelamente ao crescimento do número de fábricas e indústrias, e, conseqüentemente, da quantidade de máquinas, que exigiam os mais diversos manuseios e trabalhos, surgiu a necessidade de mão de obra humana para acompanhar o trabalho desses seres inanimados.

Essa mão de obra humana, logicamente, oferecia limitações, justamente por ser humana. Limitações biológicas, limitações técnicas, limitações psicológicas, que não permitem o acompanhamento integral do trabalho das máquinas. Estas não necessariamente precisam ser desligadas, podem trabalhar ininterruptamente sem qualquer tipo de fonte de energia que deve ser frequentemente recarregada e seus eventuais defeitos são puramente técnicos.

Por isso, apesar da tentativa daqueles detentores das máquinas em fazer com que os vendedores da mão de obra funcionassem tanto quanto elas, o ramo do direito do trabalho veio para buscar proteger os limites aos quais o trabalho humano pode chegar. Veio, por exemplo, para delimitar o número de horas que uma pessoa está apta a exercer seu labor sem prejudicar o seu bem maior, que é a vida. Veio também para exigir que a mão de obra oferecida tem valor, e por isso, a prestação de serviço deve ser remunerada, diferentemente da condição servil ou escrava. Até chegar aos enunciados das leis trabalhistas hoje existentes, que são mais protetivas ao trabalhador, foram necessárias muitas lutas e reivindicações.

Não se aprofundará, aqui, no histórico dos direitos previstos atualmente na legislação e nem será emitido qualquer juízo de valor sobre a suficiência ou não de tais direitos. O que se pretende é a exposição das conseqüências advindas pelo estabelecimento e concretude de uma relação jurídica empregatícia. Mas, antes de chegar a tais conseqüências, ou seja, os direitos adquiridos através dela, é necessário que se definam os pressupostos para que seja caracterizada essa relação.

Pressuposto, neste sentido, significa a necessidade de existência de uma circunstância fática fundamental para que exista outra, que é a relação de emprego. Ou

seja, há uma obrigatoriedade de que certos elementos pré-determinados, que serão a seguir elencados, existam para que seja configurada a relação empregatícia. De acordo com DELGADO (2019)²⁷:

“De fato, a relação empregatícia, enquanto fenômeno sociojurídico, resulta da síntese de um diversificado conjunto de fatores (ou elementos) reunidos em um dado contexto social ou interpessoal. Desse modo, o fenômeno sociojurídico da relação de emprego deriva da conjugação de certos elementos inarredáveis (*elementos fático-jurídicos*), sem os quais não se configura a mencionada relação”.

Tais elementos fáticos-jurídicos, citados pelo Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, são cinco: (i) a pessoalidade; (ii) que o serviço seja prestado por uma pessoa física; (iii) a habitualidade; (iv) a subordinação (ao tomador de serviços, ou empregador); e (v) a onerosidade.

Na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), esses elementos estão previstos nos caputs dos artigos 3º²⁸ e 2º²⁹. No artigo 3º, são elencados os pressupostos de pessoa física, que exerce serviços, ou seja, trabalha, de maneira habitual e vende a sua mão de obra, expondo a onerosidade da relação, sob a dependência do empregador, o que caracteriza a subordinação. Já no artigo anterior, tem-se o pressuposto da pessoalidade, quando a legislação coloca a “*prestação pessoal do serviço*”.

2.1. Os pressupostos da relação de emprego

2.1.1. Pessoa física

Passa-se, portanto, a elencar as características específicas de cada pressuposto, a começar pela obrigatoriedade da realização do trabalho ser por pessoa física. O Código Civil utiliza a terminologia de pessoa natural, enquanto que a Constituição da República

²⁷ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores – Mauricio Godinho Delgado. – 18. ed. – São Paulo : LTr, 2019. p. 337.

²⁸ Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

²⁹ Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Federativa do Brasil utiliza a terminologia de pessoa humana. Nas palavras de Caio Mário da Silva Pereira (2016)³⁰:

“Mantendo-nos na corrente dos civilistas nacionais, aderimos à designação pessoa natural para enxergar a pessoa tal como existe, com todos os predicados que a sua individualidade enfeixa, a fim de lhe conferir, nesse estado, os atributos da personalidade. Fazemos alusão, também, à terminologia pessoa física, que adquiriu importância na legislação sobre Imposto de Renda, bem como nos Projetos de Código Civil, mas não foi mantida no Código de 2002. A Constituição de 1988, como se sabe, optou pela designação pessoa humana”.

Independentemente do termo a ser utilizado, seja o da legislação civil, o da legislação trabalhista e previdenciária ou o da Carta Magna, deve-se atentar ao fato de que o caráter humano é o elemento crucial que se deve estar presente para compor o primeiro pressuposto. Neste ponto, a diferenciação crucial é a de que, existindo prestação de serviço por pessoa jurídica, não há o que se falar, em nenhuma hipótese, em relação empregatícia.

Aqui, deve-se apenas ressaltar a importância da análise da situação concreta, pois, no mundo real, sabe-se que é possível uma simulação de pessoa jurídica a fim de se encobrir a prestação por pessoa física e descaracterizar a relação de emprego. Por isso, chama-se atenção para a importância de um dos princípios elementares do direito do trabalho, qual seja, o princípio da primazia da realidade e a busca da verdade real.

Retornando ao pressuposto da pessoa física, é interessante mencionar o ensinamento do Ministro Maurício Delgado Godinho, do qual faz uma diferenciação simples dos termos utilizados, mas que traz o ponto crucial para a questão:

“Na verdade, a própria palavra trabalho já denota, necessariamente, atividade realizada por pessoa natural, ao passo que o verbete serviços abrange obrigação de fazer realizada quer por pessoa física, quer pela jurídica” (Maurício Godinho Delgado, 2019)³¹.

De acordo com o Dicionário Houaiss de Língua Portuguesa, a palavra trabalho significa “o conjunto de atividades, produtivas ou criativas, que o homem exerce para atingir determinado fim”³². Aqui, deve-se entender “homem” como representante de “ser

³⁰ PEREIRA, Caio Mário da Silva. Instituições de direito civil / Atual. Maria Celina Bodin de Moraes. – 29. ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense, 2016. p. 182.

³¹ DELGADO. Op. cit. p. 339.

³² Dicionário Houaiss de Língua Portuguesa, Rio de Janeiro: Objetiva, 2001, p. 2743.

humano”, pois não se pode limitar o sexo do praticante do labor. Ultrapassada essa questão, conclui-se que, a existência de trabalho está intrinsicamente ligada à existência de uma força humana que o está realizando e, por isso, o pressuposto da pessoa física para que exista a relação de emprego.

2.1.2. Pessoaalidade

Para além da necessidade de a realização do trabalho ser feita por pessoa física, há um pressuposto que tem relação, mas não se confunde com ela. É o pressuposto da pessoaalidade. Neste sentido, “o fato de ser o trabalho prestado por pessoa física não significa, necessariamente, ser ele prestado com pessoaalidade” (DELGADO, 2019)³³.

Isto significa que não existirá relação de emprego se aquele trabalho, mesmo que prestado por pessoas físicas, assim o seja com frequentes substituições entre elas ao longo de sua realização. Não se pode caracterizar a relação empregatícia sem o caráter da *infungibilidade* no que tange ao trabalhador (DELGADO, 2019)³⁴. Para melhor exemplificar essa afirmação, recorrer-se-á à fungibilidade e infungibilidade de bens, a fim de entender a essência do instituto e como ela se aplica ao elemento da pessoaalidade:

“Diz-se que são fungíveis os bens que podem ser substituídos por outros da mesma espécie, qualidade e quantidade, e infungíveis ou não fungíveis os que não o podem ser (...). As coisas infungíveis, ao revés, caracterizam-se pelos requisitos próprios, que as individualizam como corpo certo, o que impede ao devedor entregar uma por outra em solução do obrigado” (Caio Mário Pereira da Silva, 2016)³⁵.

Desse modo, trazendo a definição acima elencada ao pressuposto da pessoaalidade, tem-se que o trabalho realizado será individualizado e marcado por aquela pessoa física em específico. Ele deve ser prestado por ela, e somente por ela, caracterizando essa infungibilidade, a impossibilidade de ser prestado por qualquer outra pessoa. Isso não diz respeito às limitações técnicas ou de profissão da pessoa, mas sim do componente que marca a relação empregatícia. Ainda segundo o doutrinador civilista, Caio Mário³⁶:

³³ DELGADO. Op. cit. 339.

³⁴ Ibidem.

³⁵ PEREIRA. Op. cit. p. 356.

³⁶ Ibidem. p. 357.

“Por extensão, leva-se a ideia de fungibilidade ou infungibilidade às prestações das obrigações de fazer, dizendo-se que é fungível o serviço que pode ser prestado por outrem, que não o devedor, e infungível o que, em caso de inadimplemento, não pode ser mandado executar por ninguém mais, às expensas do devedor (...). Se a prestação é de serviço fungível, desobriga-se o devedor com a sua execução por si mesmo ou por outrem; se de serviço não fungível, a sua realização deve efetuar-se pelo devedor pessoalmente, e nunca por um substituto”.

Há que se ressaltar, neste ponto, aquelas substituições eventuais que são, inclusive, previstas em lei ou em outras fontes do direito trabalhista, e, portanto, não infringem o pressuposto da pessoalidade. São exemplos delas as férias, a licença-maternidade, licença parental, afastamento para cumprimento de mandato sindical.

2.1.3. Habitualidade

Até aqui, então, tem-se que, para a caracterização da relação empregatícia, é necessário que o trabalho seja prestado por pessoa física – labor humano – e com pessoalidade, *intuitu personae*. Para além desses dois pressupostos, é necessário, ainda, que o trabalho seja realizado habitualmente – é o pressuposto da habitualidade, ou não eventualidade.

Em relação a esse pressuposto, chama a atenção outro princípio basilar do ramo do direito trabalhista: o princípio da continuidade da relação de emprego. Tal princípio estipula, como regra, a indeterminação de tempo para o vínculo de emprego, e como exceções, aqueles vínculos com data de início e data de término, como, por exemplo, o trabalhador temporário. Portanto, a ideia de permanência é vigorante no direito do trabalho, seja para obedecer um de seus princípios elementares, seja para constituir um pressuposto fundamental à relação de emprego (DELGADO, 2019)³⁷.

Dessa forma, o termo utilizado no artigo 3º da CLT, “natureza não eventual”, significa que aquele trabalho prestado por pessoa física, com pessoalidade, não pode se configurar algo esporádico, passageiro. Por outro lado, deve-se buscar o máximo o caráter permanente, contínuo, duradouro – não significando que o trabalhador deve estar preso àquele vínculo eternamente -, a fim de que se cumpram tanto o pressuposto da relação empregatícia, como o princípio da continuidade da relação.

³⁷ DELGADO. Op. cit. p. 341.

2.1.4 Onerosidade

O quarto pressuposto a ser aqui elencado tem estrita relação com a Revolução Industrial na Inglaterra, com o surgimento das máquinas e com a substituição do trabalho servil – e, em uma esfera mais ampla, com o próprio regime capitalista. Isto se justifica porque, com o advento desse regime econômico, um dos seus maiores críticos, Karl Marx, defende a teoria de que determinado grupo de pessoas, mais favorecidas economicamente e politicamente, detém os meios de produção – quais sejam, as máquinas e as indústrias. Por outro lado, o determinado grupo de pessoas que não detém de tais meios precisa garantir o seu sustento com a única coisa que lhes resta: sua mão de obra laboral.

É interessante, neste ponto, realizar essa retomada histórica principalmente para se comparar as relações existentes na Idade Média com as relações que passaram a surgir com o advento da Era Moderna e do capitalismo. Na Idade Média, as relações eram servis: não havia contraprestação monetária aos serviços prestados. As contraprestações eram ligadas à propriedade dos senhores feudais, ao local de moradia.

Entretanto, com o aumento da migração para os centros urbanos, a fim de se trabalhar nas fábricas que despontavam na Revolução Industrial, essa ligação com a propriedade foi se perdendo e, para se manterem nas cidades, os trabalhadores necessitavam vender a sua mão de obra. Essa venda resultava em contraprestação monetária dos detentores dos meios de produção – e aqui, para não fugir dos objetivos principais deste trabalho, não cabe entrar no mérito do valor recebido pelos trabalhadores, originando o conceito da mais-valia.

Fez-se essa digressão histórica para relacioná-la ao quarto pressuposto da relação empregatícia: a onerosidade. Afirmar que um trabalho é oneroso tem sentido antagônico à afirmativa de que aquele trabalho é voluntário. Este pressuposto demanda que ao trabalho realizado pelo empregado, à força laboral humana dispendida em favor do empregador, deve-se haver uma contraprestação econômica fornecida por este para com aquele, que, no artigo 3º da CLT, se dá por meio da palavra “salário”:

“Desse modo, ao valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício do obreiro, consubstanciada no conjunto salarial, isto é, o complexo de verbas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em virtude da relação empregatícia pactuada. O contrato de trabalho é, desse modo, um contrato bilateral, sinalagmático e oneroso, por envolver um conjunto diferenciado de prestações e contraprestações recíprocas entre as partes, economicamente mensuráveis” (Maurício Delgado Godinho, 2019, p.345)³⁸.

O termo “salário”, utilizado no artigo 3º da CLT para configurar o pressuposto da onerosidade, deve ser ampliado para “remuneração”. Isto porque a força laboral dispendida pelo trabalhador será remunerada não apenas com a parcela salarial, mas também com outras verbas, que, apesar de deter a mesma natureza, devem ser diferenciadas. José Martins Catharino utiliza o termo complexo salarial para caracterizar as parcelas dirigidas a remunerar o empregado (DELGADO, 2019, p. 346)³⁹.

Neste ponto, há que se fazer um importante apontamento. Ao passo que no pressuposto da não eventualidade se deve atentar ao aspecto da permanência, no pressuposto da onerosidade é necessário se atentar ao aspecto da intenção, que Maurício Godinho Delgado denomina como dimensão subjetiva da onerosidade (DELGADO, 2019, p. 346)⁴⁰.

O direito do trabalho, como já mencionado, busca sempre a verdade real dos fatos e preza pela primazia da realidade. Neste ponto, a observação e análise da intenção da relação jurídica é essencial para que se evitem situações em que o trabalhador dispende a sua força de trabalho, há o intuito de auferir lucro por parte do tomador de serviços, mas não há efetiva contraprestação econômica por parte deste. Aqui é que se difere o caráter voluntário do trabalho. Neste, apesar de haver, sim, a prestação de trabalho, não se tem o lucro próprio e pessoal do tomador de serviços, e, na maioria das vezes, não há contraprestação econômica aos trabalhadores – por isso, voluntários.

A inexistência de remuneração, a ausência do pagamento, seja diário, semanal, quinzenal ou mensal, de parcelas para o empregado não significa, necessariamente, que o pressuposto da onerosidade não está presente, o que demanda a análise da dimensão

³⁸ DELGADO. Op. cit. p. 345.

³⁹ Ibidem. p. 346.

⁴⁰ Ibidem. p. 346.

subjativa da onerosidade – a real intenção das partes quando do vínculo jurídico formado entre elas:

“No plano subjetivo, a onerosidade manifesta-se pela intenção contraprestativa, pela intenção econômica (intenção onerosa, pois) conferida pelas partes – em especial pelo prestador de serviços – ao fato da prestação de trabalho. Existirá o elemento fático-jurídico da onerosidade no vínculo firmado entre as partes caso a prestação de serviços tenha sido pactuada, pelo trabalhador, com o intuito contraprestativo trabalhista, com o intuito essencial de auferir um ganho econômico pelo trabalho ofertado (...). A pesquisa da intenção das partes – notadamente do prestador de serviços – desponta, nessas situações fronteiriças, para um plano de destaque na investigação e avaliação criteriosa a ser feita pelo operador jurídico” (Maurício Godinho Delgado, 2019, p. 347)⁴¹.

Dessa forma, com os pressupostos elencados até aqui, resta caracterizada a relação de emprego quando o trabalho for prestado por pessoa física, com personalidade, não eventualidade e onerosidade. Por último, mas não menos importante, inclusive levando-se em consideração a essencialidade deste pressuposto, tem-se a subordinação.

2.1.5. Subordinação

A subordinação é o elemento da relação empregatícia que marca a diferenciação desta para outra forma de prestação de trabalho muito comum no mundo trabalhista: a do trabalhador autônomo. Pode-se dizer que, neste momento, a palavra-chave é autonomia – a liberdade para realizar o trabalho em quaisquer moldes escolhidos, horários, modos de execução.

A presença de subordinação retira qualquer possibilidade de autonomia e de escolha do trabalhador e atua, preponderantemente, no modo de realização do trabalho. O empregado deve obedecer a todos os aspectos estipulados pelo seu empregador, desde o horário que o serviço deve ser prestado, até os mínimos detalhes do modo da prestação desse serviço. Há uma expressa dependência e obediência a um sistema marcadamente hierárquico. Inclusive é através da palavra “dependência” que o artigo 3º da CLT⁴² traz o pressuposto da subordinação.

⁴¹ Ibidem. p. 347.

⁴² Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (BRASIL, 1943).

Unindo a retirada de toda e qualquer autonomia e manifestação de vontade do trabalhador em relação aos aspectos e modos de realização de seu trabalho à obediência perante o empregador e suas diretrizes em relação à execução do trabalho se converge para o preenchimento do pressuposto da subordinação. Importante que se elenque o conceito e caracterização feitos pelo Ministro do TST, Maurício Delgado Godinho (2019, p. 349)⁴³:

“A subordinação corresponde ao polo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços. Traduz-se, em suma, na ‘situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará’”.

Feitas tais considerações e conceituações, conclui-se que, presentes os pressupostos anteriormente colocados, quais sejam, a prestação de trabalho por pessoa física, com personalidade, de forma não eventual, onerosa e subordinada, resta configurada a relação de emprego. A configuração de tal vínculo traz consigo consequências que se consubstanciam em direitos e deveres, tanto do empregado, como do empregador, cabendo agora elenca-los.

2.2. Os direitos advindos com a relação empregatícia

Antes de adentrar nos direitos advindos a partir do estabelecimento e concretude da relação empregatícia, é necessário ressaltar que tais direitos não são limitadamente direitos trabalhistas, decorrentes apenas da legislação do trabalho. Ou seja, não estão previstos unicamente na Consolidação das Leis Trabalhistas e em outras fontes do direito do trabalho.

Isto porque, a partir da promulgação da CRFB/1988, está-se diante do processo de constitucionalização dos mais variados ramos do direito, e o ramo trabalhista não está fora disso. Esse processo de constitucionalização deu origem, por exemplo, ao Código Civil de 2002, pois a antiga legislação de 1916 não condizia com os princípios, valores e normas da Carta Magna de 1988.

⁴³ DELGADO. Op. cit. 349.

Dessa forma, tem-se que os direitos consequentes da relação empregatícia são norteados pela Constituição, ao longo de todo o seu texto, a começar pela própria proteção à dignidade da pessoa humana, que é um dos fundamentos expostos no artigo 1º da CRFB/1988⁴⁴. Ele faz parte, inclusive, do Estado Democrático de Direito:

“O Estado Democrático de Direito concebido pela nova Constituição funda-se em um inquebrantável tripé conceitual: a pessoa humana, com sua dignidade; a sociedade política, concebida como democrática e inclusiva; e a sociedade civil, também concebida como democrática e inclusiva. Ora, na conformação de todos os elementos desse tripé, em especial a garantia de efetiva dignidade à pessoa humana, além da garantia de efetivação das ideias de democratização e do caráter inclusivo da sociedade política e da sociedade civil, ostenta papel imprescindível o Direito do Trabalho” (Maurício Godinho Delgado, 2019, p. 65)⁴⁵.

Para além dos princípios e valores da Constituição em geral, tem-se que ela também norteia os direitos que deverão ser protegidos pela legislação trabalhista. Eles se encontram no título II, “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”. O capítulo I traz os direitos individuais e coletivos, que devem ser observados a qualquer pretexto, visto estarem intrinsecamente ligados à dignidade da pessoa humana.

Já o capítulo II traz os “Direitos Sociais”. No artigo 6º⁴⁶, tem-se constitucionalizado que o trabalho é um direito social. Logo em seguida, no artigo 7º⁴⁷, elencam-se os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros direitos que visam a melhoria da condição social. É, desse modo, a partir dessa normatização que a Consolidação das Leis Trabalhistas irá positivizar os direitos advindos com o estabelecimento de uma relação de emprego: sempre tendo como norte e devendo obedecer aquilo previsto na Carta Magna de 1988.

2.2.1 Registro na CTPS

⁴⁴ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: III - a dignidade da pessoa humana; (BRASIL, 1988).

⁴⁵ DELGADO. Op. cit. p. 65.

⁴⁶ Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (BRASIL, 1988).

⁴⁷ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (BRASIL, 1988).

O primeiro direito do empregado que, por outro lado, é um dever do empregador, consubstancia-se na assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). O registro é imprescindível, caracterizando infração do empregador caso assim não o faça no prazo de 48 horas de admissão do empregado. O artigo 13 da CLT⁴⁸ prevê que:

“A Carteira de Trabalho e Previdência Social é obrigatória para o exercício de qualquer emprego, inclusive de natureza rural, ainda que em caráter temporário, e para o exercício por conta própria de atividade profissional remunerada”.

Ainda que, em sede judicial, possa haver o reconhecimento da relação de emprego sem, necessariamente, haver o registro em CTPS do trabalhador reclamante, por conta dos princípios da primazia da realidade e outros que visam a proteção do empregado, tal assinatura, no momento da admissão, impede que o empregador “experimente” o trabalho do empregado para avaliar se compensa ou não o contratar.

Por isso, a assinatura da CTPS é um dos direitos indisponíveis do empregado, não podendo ele escolher se sua carteira será registrada ou não. Neste sentido, ensina-nos DELGADO (2019)⁴⁹ quando das lições sobre o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas:

“Ele traduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato. A indisponibilidade inata aos direitos trabalhistas constitui-se talvez no veículo principal utilizado pelo Direito do Trabalho para tentar igualizar, no plano jurídico, a assincronia clássica existente entre os sujeitos da relação socioeconômica de emprego”.

Portanto, a necessidade de registro na carteira de trabalho é um direito indisponível do empregado, e o empregador deve fazê-lo expondo a data do início da relação de emprego, a função específica a ser exercida, a remuneração pactuada e demais condições especiais, se houver. Dessa forma, confirmam-se presentes os pressupostos da relação de emprego e se garantirão os direitos advindos dela. Além disso, é por meio das anotações da CTPS que irão se controlar e comprovar diversos outros direitos, no caso, inclusive, de eventual reclamação trabalhista ajuizada no poder judiciário.

⁴⁸BRASIL. Presidência da República. Consolidação das Leis Trabalhistas. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em 19 out. 2020.

⁴⁹ DELGADO. Op. cit. 237.

2.2.2. Remuneração e 13º salário

Outro direito decorrente da caracterização da relação empregatícia tem relação, como já mencionado, com um de seus pressupostos. O salário é, inclusive, a figura mencionada na legislação que corresponde ao caráter oneroso da relação de emprego, previsto no artigo 3º da CLT⁵⁰.

Entretanto, para além do recebimento do salário, que é um direito inerente à relação de emprego, também são devidas outras parcelas que compõem a remuneração do empregado. Esse todo, esse complexo de parcelas, além do salário, é que dá à relação seu caráter oneroso. Neste ponto, há que se fazer uma rápida consideração acerca das definições e distinções de salário e remuneração.

O trabalho está presente no cotidiano das pessoas, independente da profissão, da classe social, do gênero ou de quaisquer outras distinções. Por isso, é um assunto que envolve tanto pessoas bem instruídas, como aquelas pessoas mais simples e com menor instrução educativa. Dessa forma, alguns termos podem se confundir, principalmente por caírem no cotidiano e serem absorvidos pelo senso comum, não necessariamente significando o que sua essência técnica diz.

Um exemplo disso é o salário. Não é difícil que as palavras remuneração e salário sejam usadas como se possuíssem o mesmo conteúdo, como se sinônimos fossem. Assim, corre-se o risco de se limitar o salário como a única parcela remuneratória da mão de obra dispendida pelo empregado. Neste aspecto, outras parcelas que têm natureza salarial, mas não recebem o nome de salário, ficariam fora do conceito de remuneração. Esta é a primeira consideração acerca da conceituação e distinção entre salário e remuneração.

A segunda consideração busca diferenciar esses dois termos e suas definições. Para esta corrente, remuneração

“seria o gênero de parcelas contraprestativas devidas e pagas ao empregado em função da prestação de serviços ou da simples existência da relação de emprego, ao passo que *salário* seria a parcela contraprestativa principal paga

⁵⁰ Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

a esse empregado no contexto do contrato. Remuneração seria o gênero; salário, a espécie mais importante das parcelas contraprestativas empregatícias” (Maurício Godinho Delgado, 2019, p. 842)⁵¹.

Portanto, considerando a afirmação acima, o salário seria a parcela principal recebida dentro da remuneração total do empregado. Por fim, há uma terceira consideração, que torna ainda mais ampla essa diferenciação entre salário e remuneração, que, inclusive, é aquela sugerida pela CLT, em seus artigos 457⁵² e 76⁵³.

Para a legislação trabalhista, de acordo com o artigo 457, combinado com o artigo 76, o salário teria um tipo legal específico (DELGADO, 2019)⁵⁴. Neste aspecto, considera-se salário o conjunto de parcelas que, necessariamente, deve ter caráter contraprestativo, além de, necessariamente, ser pago diretamente ao empregado por seu empregador. Aqui, diz-se que a diferenciação entre remuneração e salário é maior porque os artigos supracitados colocam que a primeira é formada pelo segundo – pago diretamente pelo empregador ao empregado, sendo parcela contraprestativa devida -, além das gorjetas, que são pagas por terceiros.

Feitas essas considerações, tem-se que a remuneração é outro direito advindo da caracterização da relação de emprego, devendo esta, inclusive, estar devidamente anotada na CTPS quando da admissão do empregado, além das suas possíveis atualizações. O parágrafo 1º do artigo 459⁵⁵ da CLT traz também que a remuneração mensal deve ser paga até, no mais tardar, o 5º dia útil do mês. Caso isso não ocorra ou haja reiterado atraso em seu pagamento, há previsão da rescisão indireta por parte do empregado, sendo devidas, pelo empregador, as indenizações e pagamentos equivalentes a uma demissão sem justa causa, que serão vistos mais à frente.

⁵¹ DELGADO. Op. cit. p. 842.

⁵² Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

⁵³ Art. 76 - Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

⁵⁴ DELGADO. Op. cit. p. 853.

⁵⁵ Art. 459 - O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações. § 1º Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.

O 13º salário é outro direito inerente à caracterização da relação empregatícia. Ele é uma gratificação legal que tem natureza salarial. Deve ser pago em duas frações: a primeira entre fevereiro e novembro, como um adiantamento, e a segunda parcela deve ser quitada até o dia 20 de dezembro. Devido à sua natureza salarial, ela também será devida nas situações de desfazimento da relação contratual. Por exemplo, se o contrato se rompe antes de dezembro daquele ano, o 13º salário será devido proporcionalmente aos meses de contrato que foram cumpridos, de acordo com DELGADO (2019)⁵⁶:

“O 13º salário consiste na parcela contraprestativa paga pelo empregador ao empregado, em caráter de gratificação legal, no importe da remuneração devida em dezembro de cada ano ou no último mês contratual, caso rompido antecipadamente a dezembro o pacto”.

2.2.3. FGTS

Um outro direito do empregado tem relação direta com a remuneração, pois seu cálculo é nela baseado, que é o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS. Segundo o artigo 2º da Lei 8.036/1990, que regula o FGTS, tem-se que este é constituído pelos saldos das contas vinculadas a que se refere a lei e outros recursos a ele incorporados, aplicando-se atualização monetária e juros⁵⁷.

Como a própria denominação expõe, tal direito é uma garantia do empregado, carregando, inclusive, um caráter indenizatório. Para melhor exemplificar, traz-se a definição de Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1514)⁵⁸, que afirma que o FGTS

“consiste em recolhimentos pecuniários mensais, em conta bancária vinculada em nome do trabalhador, conforme parâmetro de cálculo estipulado legalmente, podendo ser sacado pelo obreiro em situações tipificadas pela ordem jurídica, sem prejuízo de acréscimo percentual condicionado ao tipo de rescisão de seu contrato laborativo, formando, porém, o conjunto global e indiferenciado de depósitos um fundo social de destinação legalmente especificada”.

⁵⁶ DELGADO. Op. cit. p. 912.

⁵⁷ BRASIL. Presidência da República. Lei 8.036, de 11 de maio de 1990. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18036consol.htm> Acesso em 20 out. 2020.

⁵⁸ DELGADO. Op. cit. p. 1514.

Desde o advento da Constituição de 1988, o FGTS se constitui um direito trabalhista, de acordo com o conteúdo do inciso III do artigo 7º daquela Carta Magna⁵⁹. Dessa forma, é imperativo ao empregador que deposite tais recolhimentos em conta bancária vinculada ao trabalhador. Os recolhimentos mensais ficarão acumulados nessa conta bancária até que o trabalhador efetue o seu saque. Analisando sob o viés estritamente trabalhista, esse saque geralmente acontece quando há o término do contrato de trabalho ao qual era vinculado, seja por quaisquer hipóteses: dispensa sem justa causa, rescisão indireta, entre outras.

Diz-se, portanto, ser uma garantia do trabalhador, pois, terminando seu contrato de trabalho, terá direito ao montante resultando dos recolhimentos feitos ao longo da relação empregatícia, montante este que, inclusive, é corrigido monetariamente, além de capitalizarem juros de três por cento ao ano, de acordo com o artigo 13 da Lei 8.036/1990⁶⁰.

2.2.4. Previdência Social

Para além dos recolhimentos ao FGTS, há outro direito do empregado que será descontado de sua remuneração, mas voltará para ele de outra forma e tem relação com a Previdência Social. É de responsabilidade do empregador o pagamento do INSS ao empregado. A partir do momento da assinatura da carteira de trabalho, gera-se ao empregador o dever de repasse ao INSS da contribuição do empregado. Esta parcela também é incidente sobre a remuneração total do trabalhador. Inclusive, configura-se crime a ausência de repasse das contribuições recolhidas dos contribuintes à previdência social, conforme artigo 168-A, do Código Penal⁶¹.

A lei 8.212/1991, que dispõe sobre a Seguridade Social, dispõe, em seu artigo 3º, que a Previdência Social tem por fim assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, idade avançada, tempo de

⁵⁹ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: III - fundo de garantia do tempo de serviço;

⁶⁰ Art. 13. Os depósitos efetuados nas contas vinculadas serão corrigidos monetariamente com base nos parâmetros fixados para atualização dos saldos dos depósitos de poupança e capitalização juros de (três) por cento ao ano.

⁶¹ Art. 168-A. Deixar de repassar à previdência social as contribuições recolhidas dos contribuintes, no prazo e forma legal ou convencional: Pena – reclusão, de 2 (dois) a 5 (cinco) anos, e multa.

serviço, desemprego involuntário, encargos de família e reclusão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente⁶².

Portanto, por exemplo, se o trabalhador, durante a vigência do seu contrato de trabalho, acidenta-se, incapacitando-o parcialmente, aquelas contribuições feitas pelo empregador para a previdência social garantirão que ele receba determinado valor, como benefício, enquanto perdurar a incapacidade. As próprias contribuições, de certa forma, beneficiam também o empregador, pois se seu empregado está incapacitado, quem efetua o pagamento de verbas ao obreiro é a própria previdência social, e não o empregador, enquanto perdurar a incapacidade.

Os valores das contribuições estão previstos em lei e variam de acordo com as diferentes naturezas dos empregos. Por exemplo, o valor da contribuição do empregado é diferente do valor devido pelo trabalhador autônomo.

Além da questão de garantia do pagamento de verbas enquanto perdurar a incapacidade, as contribuições para a previdência social também influenciam diretamente na aposentadoria do empregado. É de acordo com esse tempo de contribuição que irá se calcular o valor a ser recebido a título de aposentadoria. Por isso, tão crucial o cumprimento, por parte do empregador, desse direito do empregado, que influenciará diretamente caso haja algum acidente ou impossibilidade de trabalho, além de contabilizar como tempo de serviço para a aposentadoria.

2.2.5. Jornada de trabalho, descanso semanal remunerado, horas extraordinárias e trabalho noturno.

Em uma das digressões históricas já feitas neste capítulo, foi mencionado acerca da impossibilidade de comparação entre o trabalho humano e o trabalho das máquinas. Estas, muitas vezes, podem funcionar incessantemente, bastando ínfimas reposições de

⁶² BRASIL. Presidência da República. Lei 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18212orig.htm> Acesso em 20 out. 2020.

energia ou eventuais desligamentos por um curto período de tempo. Entretanto, as limitações biológicas do ser humano o impossibilitam de funcionar ininterruptamente.

Desta forma, após a luta de diversos movimentos, para que os direitos dos trabalhadores fossem garantidos, efetivou-se, inclusive através da Constituição Federal, o tempo mínimo e máximo que os obreiros podem trabalhar. Prevê o artigo 7º, inciso XIII⁶³:

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

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

Para além da possibilidade das transações e flexibilizações, como a compensação de jornada, certo é que devem ser cumpridas as disposições constitucionais acerca da jornada de trabalho. Há, também, nesse aspecto, que se considerar aquelas profissões que, por sua natureza, exigem jornadas especiais de trabalho. São categorias específicas que, pelo trabalho efetuado, são permitidas jornadas superiores a 8 horas diárias. É o caso, por exemplo, da jornada de plantão dos trabalhadores da saúde.

Seguindo o raciocínio de que os trabalhadores humanos não detêm das mesmas condições de ininterruptão das máquinas, para além da questão da saúde, há que se considerar, também, as disposições constitucionais que fazem referência ao direito ao lazer, cultura, desporto, entre outros.

Para isso, há a previsão de repouso semanal a ser remunerado, que, de acordo com a Constituição⁶⁴, deve ocorrer preferencialmente aos domingos. Porém, neste aspecto também devem ser observadas as peculiaridades e particularidades de cada profissão, podendo ocorrer tal repouso em outros dias, até eventualmente ser objeto de “rodízio”. O essencial – e imperativo – é que exista tal repouso.

⁶³ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acessado em: 27 ago. 2020.

⁶⁴ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

Também relacionadas à jornada de trabalho, estão as horas extras. Estas fazem parte da denominada jornada extraordinária, que “é a jornada cumprida em extrapolação à jornada padrão aplicável à relação empregatícia concreta”. (DELGADO, 2019)⁶⁵. Esta jornada padrão, para além da disposição prevista constitucionalmente, pode estar fixada em regra jurídica ou, ainda, por cláusula contratual, de acordo com as alterações advindas pela Lei 13.467/2017, a Reforma Trabalhista.

A consequência da extrapolação da jornada é a necessidade de remuneração adicional ao empregado, que, de acordo com a Constituição Federal⁶⁶, será superior a, no mínimo, cinquenta por cento do valor da hora considerada normal – àquela efetivamente pactuada no contrato ou fixada por lei.

Além das horas a serem pagas quando da extrapolação da jornada pactuada, a Constituição também prevê outro direito ligado às horas trabalhadas pelo empregado, que lhe dá outro direito: o adicional noturno. Prevê o artigo 7º, inciso XI⁶⁷, que a remuneração do trabalho noturno deve ser superior à do trabalho diurno. A explicação para o trabalho noturno resultar em um maior valor, por assim dizer, refere-se ao maior desgaste para o trabalhador, em diversos aspectos: sob o ponto de vista biológico, ponto de vista familiar e, até mesmo, social (DELGADO, 2019)⁶⁸.

Há diferenças em relação à delimitação da jornada noturna urbana e a jornada noturna rural. O parágrafo 2º, do artigo 73 da CLT, estipula que se considera noturno o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte, para o trabalhador urbano. Há que se atentar, neste aspecto, que a hora noturna não tem os 60 minutos da hora diurna, mas sim 52 minutos e 30 segundos, de acordo com o parágrafo 1º do mesmo artigo. Em relação ao trabalhador rural, a jornada noturna irá variar de acordo com a atividade realizada no campo, sendo regulada pela Lei de Trabalho Rural.

⁶⁵ DELGADO. Op. cit. p. 1987.

⁶⁶ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

⁶⁷ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acessado em: 27 ago. 2020.

⁶⁸ DELGADO. Op. cit. p. 1113.

A fim de cumprir o dispositivo constitucional, o mesmo artigo 73 da CLT dispõe que a remuneração do trabalho noturno terá um acréscimo de, no mínimo, 20% sobre o valor da hora diurna.

2.2.6. Férias

Assim como a justificativa da previsão do descanso semanal remunerado ligada à questão do direito ao lazer, direito à cultura, direito ao desporto, entre outros, há também outro direito trabalhista que decorre da relação empregatícia. Todo trabalhador tem direito a um período de descanso, que, neste ponto, consubstancia-se nas férias anuais remuneradas:

“Elas definem-se como o lapso temporal remunerado, de frequência anual, constituído de diversos dias sequenciais, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador, com o objetivo de recuperação e implementação de suas energias e de sua inserção familiar, comunitária e política” (Maurício Godinho Delgado, 2019, p. 1157)⁶⁹.

As férias, teoricamente, constituem-se de um período em que o empregado tem para seu repouso, devendo utilizá-lo para a recuperação das energias físicas e mentais dispendidas durante um período constante – de um ano - de prestação de serviço. Assim como os direitos anteriormente mencionados, as férias também têm previsão no artigo 7º da Constituição Federal, desta vez, no inciso XVII⁷⁰.

Neste sentido, cabe fazer uma importante ressalva: as férias não têm aspecto de prêmio ao trabalhador, não estão vinculadas a um maior e mais efetivo trabalho, como se recompensas fossem. Ou seja, não significa que existem parâmetros a serem atingidos por ele para que as férias possam ser concedidas. Elas têm natureza de direito trabalhista, previstas tanto na CRFB como na CLT⁷¹ e são inerentes ao contrato de trabalho.

2.2.7. Licença-maternidade e licença-paternidade

⁶⁹ DELGADO. Op. cit. p. 1157.

⁷⁰ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

⁷¹ Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

Novamente, neste ponto, recorrer-se-á à Constituição Federal para garantir os direitos das empregadas mães e dos empregados pais. Para além de qualquer discussão de ampliação da licença-paternidade, a partir de uma maior necessidade da presença paterna quando do nascimento de seu filho, limitar-se-á às disposições constitucionais e trabalhistas acerca de tais direitos.

Dispõem os incisos XVIII e XIX, do artigo 7º da Constituição Federal:

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

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

É importante destacar que o uso da expressão “sem prejuízo do emprego e do salário” configura um importante direito à gestante. Isto porque garante àquela mulher certa estabilidade, podendo se afastar do trabalho para cuidar da sua saúde sem, entretanto, perder seu emprego ou mesmo seu salário. O direito previsto pelo inciso XVIII é corroborado pelo artigo 392 da CLT⁷².

Os termos da licença-paternidade devem ser fixados por lei. Atualmente, a licença compreende 5 dias⁷³, podendo ser prorrogada para 20 caso o empregado seja de empresa vinculada ao programa Empresa Cidadã.

Portanto, isso significa que tanto a mãe como o pai, terão direito à determinada quantidade de dias afastados de seus trabalhos, porém com seu emprego e com seus salários mantidos, seja pelo empregador, seja pela Previdência Social, através do salário-maternidade.

Diante do exposto, fez-se uma breve exposição dos principais direitos vinculados à relação empregatícia. A título de recapitulação, tem-se que são necessários cinco

⁷² Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

⁷³ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Instrução Normativa nº 1, de 12 de outubro de 1988.** Disponível em <http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080812BD96D6A012BDA649F59102F/in_19881012_01.pdf> Acesso em 22 out. 2020.

pressupostos para a caracterização da relação de emprego: a pessoa física, a personalidade, a habitualidade, a onerosidade e a subordinação. Preenchidos tais pressupostos, automaticamente e obrigatoriamente, a carteira assinada do empregado deve acontecer no ato da sua admissão, e, com ela, diversos direitos e peculiaridades irão advir, conforme anteriormente exposto.

A relação de emprego, contudo, é apenas uma das relações de trabalho existentes na sociedade. Diz-se ser ela uma das espécies do gênero relação de trabalho, principalmente por conta das suas especificidades e pressupostos. Apesar de ser ela a principal relação e que mais clama atenção no contexto do mundo capitalista, tem-se que não é a única, e outras relações contêm especificidades e normatizações que atendem contextos diferentes.

É o caso da relação de trabalho dos atletas. Apesar de não serem elas totalmente alheias à relação de emprego e seus pressupostos, diferenciam-se em vários pontos, e também acarretam em outros direitos específicos ao mundo do desporto. A seguir, passar-se-á a analisar o Contrato Especial de Trabalho Desportivo e os direitos dele advindos.

3. O CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO

Considerando as colocações anteriormente feitas, que trataram sobre os requisitos para a configuração da relação de emprego e os direitos advindos dela, passar-se-á para as disposições que tratam especificamente sobre os contratos dos atletas profissionais, sob o viés da Lei 9.615/98, conhecida como Lei Pelé, e da própria CLT – de modo subsidiário, conforme será exposto.

Entretanto, há que se fazer algumas considerações antes de passar para as disposições referentes aos Contratos Especiais de Trabalho Desportivo em si. Em primeiro lugar, trazendo um amparo trabalhista, para falar da própria admissão, pelo Direito do Trabalho, de relações de trabalho diferentes da relação de emprego.

3.1. A relação de trabalho como gênero

O Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Mauricio Godinho Delgado, nos ensina que o advento e a ascensão do sistema econômico capitalista tornaram a relação de emprego a modalidade que mais transparece e emana impactos como prestação de

trabalho dos últimos duzentos anos (DELGADO, 2019)⁷⁴. Porém, ela não é a única possível quando se fala em força de trabalho humano.

Conforme foi dito no capítulo referente à caracterização da relação de emprego, tudo aquilo que o ser humano faz, exerce e dispõe de energia para determinado fim configura trabalho. Seja subordinado a alguém, seja fazendo para si próprio, seja com habitualidade, seja eventualmente, há diversas maneiras de considerar alguma atividade como trabalho. E isto, claramente, trará consequências diversas, de acordo com as especificidades e peculiaridades de cada profissão.

Por isso, o Direito do Trabalho resolveu assumir a relação de trabalho como gênero que engloba diversas outras relações. A mesma relação de trabalho pode ser a relação de emprego caracterizada no tópico anterior; pode ser uma relação de trabalho autônomo, na qual não há subordinação frente a um terceiro, o empregador; ainda, pode-se configurar uma relação de trabalho avulso; existe também o trabalho de estágio, regido pela Lei 11.788/2008, e, subsidiariamente, pela CLT. A relação de trabalho “traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação (sic) de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual” (DELGADO, 2019)⁷⁵.

3.2. A previsão constitucional e as manifestações do desporto

Uma das formas de relação de trabalho que ganhou destaque no século XX e hoje movimentam o mercado laboral e econômico é a relação de trabalho que envolve os atletas profissionais e seus empregadores, sejam eles clubes, franquias ou outras instituições que carregam como objetivo a maestria no desporto, independente da modalidade.

O desporto, como fenômeno essencialmente sociocultural, faz parte da segunda geração de direitos fundamentais. É aquele presente nas escolas, nas universidades, nas praças, nos parques, nas praias, nas quadras, piscinas, pistas, campos, tatames. É aquele praticado por crianças, jovens, adultos e idosos, que, por lazer, educação, saúde e até profissão, fazem da prática desportiva uma ferramenta de transformação social.

⁷⁴ DELGADO. Op. cit. p. 334.

⁷⁵ Ibidem.

Saindo da esfera mais teórica e adentrando especificamente no contexto brasileiro, tem-se que, sendo incontroverso o fato de que o desporto é um direito fundamental de segunda geração e relacionado intrinsecamente à sociedade, à cultura e à economia, sente-se a necessidade de positivá-lo na Carta Magna de 1988.

Devido à importante movimentação de entusiastas, amantes, estudiosos, e, acima de tudo, teóricos do desporto e do direito desportivo que se inseriram no processo de elaboração da atual Constituição da República Federativa do Brasil, o desporto foi incluído no título VIII, dentro da ordem social, no capítulo III, que dispõe sobre a educação, a cultura e o próprio desporto.

O artigo 217 da Carta Magna expõe ser um dos deveres do Estado o fomento de práticas desportivas formais e não-formais, consolidando a prática desportiva como um dos direitos que devem ser garantidos pelo Estado aos cidadãos⁷⁶. Os cidadãos são os protagonistas de um Estado Democrático de Direito e, por isso, as disposições da Constituição do país devem ser pensadas para garantir direitos e deveres dos mesmos.

Práticas não-formais são aquelas que tentam abranger o máximo de pessoas possível, independente de idade, habilidade, técnica, condicionamento físico. São as práticas, por assim dizer, mais democráticas. Permitem uma maior flexibilidade das regras das modalidades e até adaptações de tais regras, fazendo surgir novas atividades. É o caso, por exemplo, do desporto educacional e do desporto de participação.

Por outro lado, existem as práticas desportivas formais, que se caracterizam por serem mais excludentes do que aquelas não-formais. Isto porque há um estrito cumprimento dos regulamentos e normas específicas de cada modalidade, sem quaisquer espaços para adaptações ou modificações. Inclusive, essa previsão de cumprimento dos regulamentos é subsidiada e protegida por um ordenamento jurídico esportivo, sob risco de penalidades no caso de infrações.

⁷⁶ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acessado em: 27 ago. 2020.

O exemplo mais claro e factível é o desporto de rendimento. Nele, os protagonistas, que são os atletas, devem seguir minuciosamente as regras de suas modalidades para que estejam aptos a participarem de competições, inclusive durante elas. É aqui que pode surgir o atleta profissional: aquele que usa do esporte como seu trabalho propriamente dito.

Interessante trazer, neste ponto, as considerações feitas por Rafael Terreiro Fachada em sua dissertação de mestrado intitulada “O direito desportivo enquanto uma disciplina autônoma”. Ele propõe a diferenciação entre os termos “manifestação” e “dimensão” para o esporte, além de sugerir que as dimensões devem ser divididas entre “social” e de “rendimento”.

Para ele, na dimensão social, o bem jurídico principal a ser tutelado é o bem-estar social. O desporto, nesse sentido, produz “prática e ideias que trarão satisfação e melhoria de vida aos envolvidos, como a saúde, a educação, o companheirismo, etc” (FACHADA, 2016)⁷⁷. Por outro lado, o desporto de rendimento visa, primordialmente, a competição. O lugar mais alto no pódio passa a ser o objetivo e a razão de ser do desporto de rendimento. Há a busca incessante pelo resultado, tendo os atletas que se absterem de muitas opções, ao contrário do que acontece com os praticantes do desporto social. E para que se alcancem tais resultados, é necessária muita dedicação: seja de tempo e seja de disposição.

3.3. O desporto como profissão

Atualmente, é difícil acreditar ou discutir acerca da possibilidade ou impossibilidade de ser o desporto uma espécie de trabalho. São frequentes as notícias de salários estrondosos pagos a jogadores de futebol, jogadores de basquete, jogadores de futebol-americano e, infelizmente no Brasil, são frequentes também as recorrências à justiça trabalhista para que os atletas resolvam suas pendências com seus clubes.

⁷⁷ FACHADA, Rafael Terreiro. O direito desportivo enquanto uma disciplina autônoma. Orientador: Doutor Paulo Sérgio Feuz. 2016. 143 f. Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC-SP, 2016. Disponível em <<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/19325/2/Rafael%20Terreiro%20Fachada.pdf>> Acesso em 04 nov. 2020.

Para além dos aspectos acima citados, vê-se que tais atletas têm a rotina dedicada exclusivamente ao esporte. Os seus horários são preenchidos por treinos táticos, treinos físicos, tempo de concentração, jogos, competições. Ainda, a disciplina e a dedicação que o esporte exige, principalmente ligadas às demandas físicas do corpo humano, faz com que, muitas vezes, os atletas precisem ser rigorosos e controladores com alguns aspectos da sua vida social, como festas e alimentação desregulada.

São diversas as especificidades que o profissionalismo do esporte traz e, conforme já afirmado, é difícil hoje não se considerar o esporte como forma de trabalho. Entretanto, há quase um século, o entendimento não era tão consolidado assim, e ideias contrárias ao desporto como profissão faziam parte das discussões sobre o tema.

Em seu trabalho intitulado “Desporto, Direito e Trabalho: uma reflexão sobre a especificidade do Contrato de Trabalho Desportivo”⁷⁸, João Leal Amado faz referência às considerações de Silvio Lima sobre a matéria, quando discorre sobre o processo histórico longo e conturbado, composto por controvérsias a que foi submetida a afirmação do desporto profissional:

“A este propósito, relembrem-se as abundantes considerações de SILVIO LIMA sobre a matéria, em particular nos seus *Ensaio sobre o Desporto*, de 1937, e *Desportismo Profissional*, de 1939. Nestes textos, o autor criticava asperamente o profissionalismo desportivo. ‘Pode o desporto tornar-se uma profissão?’, perguntava. E respondia: ‘Sem dúvida que o pode, mas não deve fazê-lo sob pena de a si mesmo se negar como desporto. A fórmula *desportismo profissional* é absurda, contraditória e imoral. Se é desportismo, não pode ser profissional, se é profissional não pode ser desportismo. A verdade de um é a falsidade do outro’. E SILVIO LIMA acrescenta: ‘Vivendo só do desporto mercenário, isto é, sem trabalho, o desportista infra-humaniza-se (sic), inferioriza-se até ao baixo plano do animalesco”’.

Apesar de tais afirmações serem passíveis de gerar discussões frutíferas sobre o assunto, tem-se que, ainda nas palavras do Professor da Faculdade de Direito de Coimbra, “nos nossos dias, porém, não há razões para a persistência de dúvidas sérias quanto a este ponto” (AMADO, 2013)⁷⁹.

⁷⁸ AMADO, Joao Leal. Desporto, Direito e Trabalho: uma reflexão sobre a especificidade do Contrato de Trabalho Desportivo. IN: Direito do trabalho desportivo: os aspectos jurídicos da Lei Pelé frente às alterações da Lei n. 12.395/2011 / organização e coordenação Alexandre Agra Belmonte, Luiz Philippe Vieira de Mello, Guilherme Augusto Caputo Bastos. — São Paulo: LTr, 2013. P. 9-21.

⁷⁹ Ibidem. p. 10.

Por isto, ultrapassada a questão de se permitir ou não ser o desporto admitido como profissão, concluindo-se pela afirmativa da indagação, é necessário, neste momento, discorrer sobre as normas e legislações que giram em torno da relação de trabalho que envolve o atleta e o seu empregador.

3.4. Breve histórico da legislação desportiva no Brasil

Seria uma tarefa árdua, para não dizer impossível, descobrir quando a prática do desporto teve início no país. Exigiria muito mais do que um breve histórico para ir às origens e analisar sobre como começou, quem o praticava, de que forma o fazia. Por isso, para atender o objetivo a que este trabalho se propõe, limitar-se-á aos períodos em que a organização e estruturação do esporte passaram a acontecer, de forma objetiva.

Mauricio de Figueiredo Corrêa da Veiga, em seu “Manual de Direito do Trabalho Desportivo”, traz, neste aspecto, as considerações do Ministro do Superior Tribunal do Trabalho, Alexandre Agra Belmonte. Segundo ele, a história que constrói o direito desportivo no Brasil pode ser dividida em três períodos. “O primeiro vai de 1932 a 1945 e tem caráter intervencionista do Estado, mesma característica do segundo período, compreendido entre 1946 e 1988 e o terceiro a partir da promulgação da atual Constituição da República Federativa do Brasil” (VEIGA, 2020, p. 52)⁸⁰.

Este caráter intervencionista citado pelo Ministro do TST acompanha a própria realidade política que vivia o país em tais períodos, inclusive com aspectos ditatoriais. O primeiro período foi marcado pela ascensão e desenvolvimento de órgãos e instituições ligadas à educação física e a cultura. Considerava-se que, para uma sociedade desenvolvida, era necessário o amadurecimento da cultura, e a educação física era atividade essencial a esta.

Foi nesta época que se aumentou a pressão para que o governo estabelecesse diretrizes para a regulamentação da prática desportiva, partindo dos clubes e das

⁸⁰ VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da. Manual de Direito do Trabalho Desportivo : atualizado com a Lei 13.467/2017 e com a Lei n. 54/2017, de Portugal / Mauricio de Figueiredo Corrêa da Veiga. – 3. ed. – São Paulo : LTr, 2020. p. 52.

instituições que a praticavam. Esta regulamentação deveria ocorrer por meio de um órgão, responsável pela fiscalização e organização do esporte no país.

Por isso, em 1939, foi criada a Comissão Nacional de Desportos, através do Decreto-lei nº 1.056/1939, constituída de cinco membros indicados pelo Presidente da República da época, Getúlio Vargas. Segundo o Decreto, tais pessoas seriam “entendidas em matérias de Desportos ou a estes consagradas”⁸¹. Tal Comissão estaria responsável por realizar e debater sobre problemas que circundassem os desportos no Brasil e, a partir disso, apresentar ao Governo Federal o plano geral da regulamentação.

O estudo que resultou no plano geral da regulamentação do desporto no país, trouxe a primeira estruturação para o esporte no Brasil, que veio através do Decreto-lei 3.199/1941. Este Decreto já foi citado no capítulo 1 deste trabalho, pois o seu artigo 54 previa a proibição expressa da prática de algumas modalidades esportivas por parte das mulheres, tendo em vista as “condições de sua natureza”.

Porém, apesar dessa previsão totalmente discriminatória e ditatorial, há que se afirmar que tal Decreto estabeleceu as primeiras diretrizes e se tornou a primeira lei orgânica que dispunha sobre o desporto nacional. Através dela, criou-se o Conselho Nacional de Desportos (CND), que passou a integrar o Ministério da Educação e Saúde.

Das competências do CND, cumpre destacar a que atribui a ele o dever de estudar e promover medidas referentes à organização e à administração das associações – clubes – e “tornar os desportos, cada vez mais, um eficiente processo de educação física e espiritual da juventude e uma alta expressão da cultura e da energia nacionais”⁸². Este final da alínea a) do artigo 3º do referido Decreto marca, essencialmente, como o desporto era visto para o governo da época: algo que deveria estar ligado à educação cívica e ao nacionalismo.

⁸¹ SENADO FEDERAL. Decreto-Lei nº 1.056, de 19 de janeiro de 1939. Institue a Comissão Nacional de Desportos. Disponível em <<https://legis.senado.leg.br/norma/524734/publicacao/156128022>> Acesso em 28 out. 2020.

⁸²BRASIL. Presidência da República. Decreto-lei nº 3.199, 14 de abril de 1941. Estabelece as bases de organização dos desportos em todo o país. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/1937-1946/De13199.htm>. Acesso em 12 out 2020.

Outra disposição que é interessante trazer diz respeito à diferença de tratamento que era dada ao desporto amador e o desporto profissional. Enquanto o desenvolvimento daquele deveria ser incentivado, a este deveria ser exercida rigorosa vigilância, sob o argumento de que, assim, seria mantido dentre dos princípios da estrita moralidade⁸³.

Neste sentido, ganhando cada vez mais repercussão o profissionalismo e exigindo uma maior regulamentação e estrita observância do mesmo, foi editado o Decreto-lei nº 5.342/1943⁸⁴, que trouxe mais disposições concernentes à competência do CND, além de tratar, nos seus artigos 5º e 6º, das relações entre os atletas profissionais ou auxiliares especializados e as entidades desportivas.

Inclusive, este Decreto traz disposições expressas acerca dos contratos a serem realizados, que deveriam se submeter àquelas disposições legais, às recomendações do próprio CND e às normas desportivas internacionais, tratando, ainda, dos registros dos contratos, o que poderia ser considerado um primórdio do vínculo desportivo:

Art. 5º As relações entre atletas profissionais ou auxiliares especializados e as entidades e desportivas regular-se-ão pelos contratos que celebrarem, submetendo-se estes às disposições legais, às recomendações do Conselho Nacional de Desportos e as normas desportivas internacionais.
Art. 6º Os contratos entre atletas profissionais ou auxiliares especializados e as entidades, desportivas serão registados no Conselho Nacional de Desportos ou nos conselhos regionais, quando aquele lhes conceder poderes para, esse fim.
§ 1º Enquanto não for registrado o contrato, não poderá o contratado ser inscrito por qualquer entidade, nem o atleta exhibir-se em competições desportivas.
§ 2º Para que seja registrado o contrato, é necessário que o atleta possua carteira desportiva, emitida segundo a modelo do confederação e aprovado pelo Conselho Nacional de Desportos.

Outras disposições interessantes são aquelas que dizem respeito às transferências de jogadores de uma entidade desportiva para outra e a aplicação de sanções no caso de infringência das recomendações, instruções ou disposições legais.

⁸³ Art. 3º Compete precipuamente ao Conselho Nacional de Desportos: b) incentivar, por todos os meios, o desenvolvimento do amadorismo, como prática de desportos educativa por excelência, e ao mesmo tempo exercer rigorosa vigilância sobre o profissionalismo, com o objetivo de mantê-lo dentro de princípios de estrita moralidade;

⁸⁴ BRASIL. Presidência da República. Decreto nº 5.342, de 14 de janeiro de 2005. Regulamenta a Lei nº 10.891, de 9 de julho de 2004, que institui a Bolsa-Atleta. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/D5342.htm> Acesso em 28 out. 2020.

Partindo agora para o segundo período da legislação desportiva no país, de acordo com a divisão do Ministro do TST anteriormente citada, tem-se que começou a se prestar maior atenção no movimento de profissionalização dos atletas praticantes do futebol, devido tanto à repercussão midiática que o esporte gerava no país, como às perdas de receitas que os clubes poderiam ganhar com as transferências dos atletas para, por exemplo, o continente europeu.

Com isso, passou-se a dar maior atenção às peculiaridades da vivência dos atletas profissionais e que tais peculiaridades precisavam ser regulamentadas e possuir entendimentos mais sólidos, inclusive para alcançar a segurança jurídica. Uma dessas peculiaridades diz respeito ao horário de trabalho dos jogadores.

Através do Decreto 51.008/1961⁸⁵ foram trazidas importantes disposições referentes à jornada de trabalho do jogador de futebol. Como exemplo, é possível citar as considerações iniciais da legislação, que dizem respeito aos prejuízos que competições diurnas em dias úteis traziam às cidades; à existência da obrigatoriedade de conceder férias anuais aos atletas profissionais, de acordo com a legislação em vigor da época; ao clima tropical do país, que sobrecarregava o atleta profissional, produzindo desgastes excessivos; o desaconselho da competição do futebol durante o dia, entre outras⁸⁶.

Deste modo, foram estabelecidas limitações aos horários em que se permitiria a realização de jogos pelas competições oficiais e, até mesmo, amistosos. Além disso, previa-se um intervalo de 72 horas entre os jogos para que fosse autorizada a participação do atleta. Vedaram-se que as competições de futebol acontecessem entre às 10 e 16 horas na época do verão e, ainda, estabeleceu-se como recesso obrigatório o período entre 18 de dezembro e 7 de janeiro.

⁸⁵BRASIL. Presidência da República. Decreto nº 51.008, de 20 de julho de 1961. Dispõe sobre competições desportivas, disciplina a participação dos atletas nas partidas de futebol e dá outras providências. Disponível em <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1960-1969/decreto-51008-20-julho-1961-390632-publicacaooriginal-1-pe.html>> Acesso em 05 nov. 2020.

⁸⁶ Ibidem.

Em 1964, de forma a complementar o Decreto-lei nº 5.342/1943 no que tange à profissão de atleta de futebol, foi editado o Decreto-lei nº 53.820/1964⁸⁷, que dispôs mais a fundo sobre tal profissão, incluindo disposições acerca da cessão do atleta a outra entidade desportiva; do prazo de vigência do contrato de atleta profissional, que não poderia ser inferior a três meses e nem superior a dois anos; dos requisitos essenciais de validade do contrato; além de dispor sobre algumas matérias que o Decreto-lei nº 51.008/1961 já havia introduzido.

Posteriormente, em 1975, foi promulgada a Lei nº 6.269/1975⁸⁸, que instituiu o sistema de assistência complementar ao Atleta Profissional, através do “Fundo de Assistência ao Atleta Profissional”, inserindo-o no âmbito das relações de trabalho.

No ano seguinte, a Lei 6.354/1976⁸⁹, que ficou conhecida como “Lei do Passe”, trouxe mais disposições acerca das relações de trabalho do atleta profissional de futebol, explicitando a repercussão que ganhava tal profissão e, conseqüentemente, a maior atenção que deveria ser dada a ela através de uma regulamentação efetiva, que traria efeitos positivos tanto aos atletas, quanto aos clubes, como ao próprio Estado brasileiro, em uma perspectiva mais ampla.

De modo bastante resumido, suas disposições, além de fazerem referências aos institutos regulamentados através dos Decretos citados anteriormente, traziam, dentre outras, as caracterizações de empregador e empregado para a relação específica do atleta de futebol; as especificidades do contrato; e o que deu fama àquela legislação: o instituto do passe.

Naquela época de 1976, pode-se dizer que o futebol já tinha se tornado um fenômeno mundial. É a fase em que a comercialização dos espetáculos esportivos cresce

⁸⁷BRASIL. Presidência da República. Decreto nº 53.820, de 24 de março de 1964. Dispõe sobre a profissão de atleta de futebol, disciplina sua participação nas partidas e dá outras providências. Disponível em <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1960-1969/decreto-53820-24-marco-1964-393794-publicacaooriginal-1-pe.html>> Acesso em 28 out. 2020.

⁸⁸ BRASIL. Presidência da República. Lei nº 6.269, de 24 de novembro de 1975. Institui sistema de assistência complementar ao Atleta Profissional e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/l6269.htm> Acesso em 28 out. 2020.

⁸⁹ BRASIL. Presidência da República. Lei nº 6.354, de 2 de setembro de 1976. Dispõe sobre as relações de trabalho do atleta profissional de futebol e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6354.htm> Acesso em 28 out. 2020.

em níveis exponenciais, o que traz consequências em incontáveis aspectos. Para além do aumento de aportes de recursos financeiros, transmissão das partidas na televisão, grande novidade da época, aumento no nível salarial dos jogadores, houve, também, o êxodo crescendo de jogadores para o futebol europeu (RODRIGUES, 2007)⁹⁰.

O “passe”, também conhecido como atestado liberatório, consistia em um valor, uma importância que era devida por um clube empregador a outro, no caso de cessão do atleta durante a vigência do contrato ou, ainda, depois de findado este, de acordo com o artigo 11 da Lei 6.354/1976⁹¹. Entretanto, tal instituto foi cercado de polêmicas, principalmente depois de certos casos concretos que aconteceram e explicitaram o problema.

Isso porque os atletas, na realidade, ficavam reféns das imposições contratuais dos clubes, “de forma que o atleta era obrigado a continuar vinculado àquela agremiação até que fosse pago o valor pactuado no contrato por outro clube” (LYRA, 2017)⁹². Esse instituto foi extinto pela Lei nº 8.672/1993, que instituiu normas gerais sobre desportos e viria a ser substituída pela Lei nº 9.615/1998, atualmente em vigor.

A partir do ano de 1998, portanto, entra-se no terceiro período da legislação desportiva, que vigora até a atualidade. É necessário, neste aspecto, ressaltar o papel do desporto na Constituição da República Federativa do Brasil, sendo positivado como direito fundamental e social, desaparecendo o controle estatal que marcou os dois períodos anteriores e surgindo as influências do Estado Democrático de Direito.

Para que não se repitam as disposições já colocadas acerca do desporto na Carta Magna de 1988, limitar-se-á a afirmar que o desporto foi colocado como um dos pilares para uma sociedade desenvolvida, ao lado da cultura e da educação (VEIGA, 2020)⁹³.

⁹⁰ RODRIGUES, F. X. F. O fim do passe e a modernização conservadora no futebol brasileiro (2001-2006) / Francisco Xavier Freire Rodrigues. – Porto Alegre, 2007. p. 19. Disponível em <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/11434/000611188.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Acesso em 30 out. 2020.

⁹¹ BRASIL. Presidência da República. Lei nº 6.354, de 2 de setembro de 1976. Dispõe sobre as relações de trabalho do atleta profissional de futebol e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6354.htm> Acesso em 28 out. 2020.

⁹² LYRA, Rafael Fernandes. O contrato de trabalho desportivo e seus elementos. In: VARGAS, Angelo. Direito desportivo. Temas transversais. Rio de Janeiro: Autografia, 2017. P. 172.

⁹³ VEIGA. Op. cit. p. 65.

Além de se encontrar positivado na lei máxima do país, que emana suas disposições para todos os ramos do direito e exige sua observância, algumas leis que dizem respeito ao desporto ganham o panorama do terceiro período.

A começar pela Lei 9.615/1998⁹⁴, conhecida como “Lei Pelé”, de forma a homenagear o Ministro do Esporte da época da sua edição, Edson Arantes do Nascimento. É a lei que institui normas gerais sobre o desporto e dá as diretrizes para sua regulação e funcionamento no Brasil.

Hoje, afirma-se que ela se encontra uma verdadeira colcha de retalhos, devido à quantidade de legislações editadas posteriormente a 1998 que vieram para complementá-la ou modificá-la, nos mais variados assuntos. Por exemplo, a Lei nº 9.981/2000⁹⁵ inclui alguns dos dispositivos, principalmente no que tange aos deveres do atleta profissional e da entidade de prática desportiva empregadora, além de dispor sobre a criação do Superior Tribunal de Justiça Desportiva.

A primeira alteração da Lei Pelé ocorreu em 2003, com o advento da Lei nº 10.672/2003, que trouxe os princípios ligados à exploração e gestão do desporto profissional, além de dispor sobre a definição da destinação de recursos financeiros ao Ministério do Esporte.

Quase dez anos depois, adveio a legislação que alterou mais da metade dos dispositivos da Lei Pelé, podendo “ser considerada um divisor de águas no tocante à regulamentação da atividade do atleta profissional” (VEIGA, 2020). Foi a Lei 12.395/2011, que deixou a Lei Pelé como encontramos hoje e instituiu, dentre outras modificações, o Bolsa-Atleta e criou os Programas Atleta Pódio e Cidade Esportiva.

A alteração mais recente à época em que este trabalho está sendo escrito é a Lei 13.155/2015, que institui o “PROFUT”, correspondente a um programa de modernização

⁹⁴ BRASIL. Presidência da República. Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998. Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9615consol.htm>. Acesso em 12 out 2020.

⁹⁵ BRASIL. Presidência da República. Lei nº 9.981, de 14 de julho de 2000. Altera dispositivos da Lei nº 9.615, de 24 de março de 1988 e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9981.htm> Acesso em 30 out. 2020.

da gestão e de responsabilidade fiscal do futebol brasileiro. Além disso, possibilita o parcelamento especiais para recuperação de dívidas dos clubes frente à União, estabelecendo alguns critérios para tais possibilidade, dentre eles – e muito fundamental para este trabalho – o investimento mínimo na formação de atletas e no futebol feminino.

Muito se fala, no mundo do direito desportivo, em alterações necessárias a serem feitas na Lei Pelé, devido aos mais variados aspectos, como, por exemplo, a inobservância de especificidades referentes à atletas de outras modalidades que não o futebol. Por isso, frequentemente se ouve que projetos estão sendo discutidos para a modificação da Lei 9.615/98. Porém, até o presente momento, nada concreto foi efetivado, o que nos determina estudar o contrato dos atletas com base na atual legislação em vigor, que é a Lei Pelé.

3.5. A subsidiariedade da aplicação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)

No início deste capítulo, fez-se um breve apontamento no que tange a relação de trabalho, afirmando-se que esta é gênero da qual decorrem diversas espécies de modalidades contratuais. Uma dessas espécies, conforme exposto, é de trabalho através do desporto.

Obrigatoriamente, as normas a serem aplicadas, por exemplo, à relação de emprego, são aquelas previstas na CLT. Portanto, qualquer aspecto a ser investigado acerca daquela relação deve ter, como fonte primária de resposta, a legislação prevista no Decreto-lei 5.452/1943.

Entretanto, não configura a CLT a fonte primária de toda e qualquer relação de trabalho. Isto porque outras profissões, que não constituem relações de emprego nos termos expostos no capítulo 2, carregam em si especificidades que devem ser previstas por legislações específicas, levando-se em consideração que a CLT não prevê tais peculiaridades.

Por exemplo, tamanhas podem ser as especificidades e diferenças para com a relação de emprego que não se pode primar pelo prazo indeterminado daquela relação. É o caso, por exemplo, da relação advinda do contrato de estágio. Por isso, esta é regulada

por lei própria, qual seja, a Lei nº 11.788/2008. A CLT, nesse caso, somente será aplicada no caso de ser omissa a referida lei sobre algum aspecto.

Nesta toada, configura-se também a subsidiariedade da CLT frente à Lei 9.615/1998. Isto porque a Lei Pelé é norma especial, norma que abrange e dá diretrizes a todas as peculiaridades que a profissão de atleta pressupõe. Ao se afirmar que a CLT será aplicada subsidiariamente, infere-se que será a Lei Pelé prevalecente em um eventual conflito de normas, devendo a CLT ser aplicada em hipóteses excepcionais, como é o caso de ausência de previsão de determinado assunto pela lei especial.

Diversos aspectos que serão aqui abordados confirmam e explicitam tal subsidiariedade, inclusive quando são expostas as diferenças entre a CLT e a Lei Pelé para determinados aspectos do contrato de trabalho.

3.6. O modo profissional e o não profissional da prática desportiva

Antes de se adentrar e discorrer sobre o Contrato Especial de Trabalho Desportivo, é de suma importância que diferenciemos a prática profissional da prática não profissional esportiva, o que terá implicação direta no objeto de estudo do presente trabalho, que diz respeito à ausência de profissionalização no futebol feminino brasileiro.

Já foi mencionado que o desporto admite algumas manifestações, inclusive fazendo a ressalva do que Rafael Terreiro Fachada propõe em sua dissertação de mestrado acerca do termo dimensões e da separação em dimensão social e dimensão de rendimento.

Qualquer que seja o ponto de partida, focaremos, aqui, na disposição da Lei Pelé que dá atenção ao desporto de rendimento e o subdivide em dois modos de organização e prática: o modo profissional e o modo não profissional.

Recapitulando brevemente, agora trazendo a previsão específica da lei, disposta no artigo 3º, III⁹⁶, o desporto de rendimento é aquele cujo objetivo principal é a busca

⁹⁶ Art. 3º O desporto pode ser reconhecido em qualquer das seguintes manifestações: III - desporto de rendimento, praticado segundo normas gerais desta Lei e regras de prática desportiva, nacionais e

incessante pelos melhores resultados, pelo lugar mais alto do pódio, pela quebra de recordes. Por isto, é obrigatório que seus praticantes observem rigorosamente as regras e normas específicas de cada modalidade, não permitindo qualquer tipo de adaptação e prevendo sanções no caso de descumprimento.

Os incisos do parágrafo 1º do referido artigo dispõem que o desporto de rendimento poderá ser organizado e praticado através de dois modos. No inciso I, traz o modo profissional, que se consubstancia pela remuneração pactuada em contrato formal de trabalho entre o atleta e a entidade de prática desportiva empregadora.

Por outro lado, no inciso II, está previsto o modo não profissional de prática do desporto de rendimento, que é aquele no qual há liberdade de prática e inexistência do contrato de trabalho, permitindo-se o recebimento de incentivos materiais e de patrocínio.

Atentar-se-á, neste aspecto, à prática profissional, que atrai a obrigatoriedade da assinatura do contrato especial de trabalho desportivo (CETD).

3.7. A previsão do Contrato Especial de Trabalho Desportivo e suas peculiaridades

Conforme já explicitado, há diferenças entre a relação de emprego e outras espécies de relação de trabalho, o que demanda legislações específicas para estas. A primeira diferença explícita que confirma a especificidade da relação de trabalho do atleta e a necessidade de uma legislação especial que a regule está na própria formalidade e no prazo previsto da relação.

Na CLT, em seus artigos 442 e 443, estão expostas as características do contrato individual de trabalho. Insta ressaltar, neste ponto, que quando for mencionado contrato de trabalho ou relação de trabalho daqui para frente, estar-se-á fazendo referência à relação de emprego explicitada no capítulo 2. Estes termos, inclusive, são frequentemente utilizados como sinônimos, devido à abrangência e amplitude que a relação de emprego dispõe na atual sociedade.

internacionais, com a finalidade de obter resultados e integrar pessoas e comunidades do País e estas com as de outras nações.

De acordo com os artigos supramencionados, o contrato individual de trabalho se consubstancia no acordo, seja ele tácito ou expresso, que corresponde à relação de emprego. Ainda, prevê-se naquela legislação que ele poderá ser acordado de forma verbal ou de forma escrita, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

Faz-se necessário uma pequena digressão, neste momento, acerca das disposições supramencionadas. Isto porque elas se coadunam com os princípios trabalhistas da primazia da realidade ou busca da verdade real, aplicada de forma que, mesmo que não haja um instrumento contratual expressando a constituição da relação de emprego, esta se configura se comprovadas a existência dos pressupostos da pessoalidade, trabalho prestado por pessoa física, onerosidade, habitualidade e subordinação. Por isso, para a CLT, o acordo que dá início à relação de trabalho não demanda exigências formais obrigatórias, pois mesmo se elas estiverem ausentes, o que importará será a realidade do caso concreto.

Ainda, importante que seja mencionado outro princípio trabalhista que acompanha a relação de emprego, que é o princípio da continuidade da relação de trabalho. Ele faz com que, via de regra, os contratos sejam efetuados por tempo indeterminado, salvo pontuais exceções, como, por exemplo, os contratos de experiência.

Através dessas considerações, resta mais do que comprovado o quão importante é a existência de legislação específica para a relação do atleta profissional. Isto porque, no que tange ao primeiro aspecto, da possibilidade de o contrato ser feito sem exigências específicas quanto a sua formalidade, é extremamente perigoso se aplicado ao contexto esportivo.

Isto se justifica porque a relação dos atletas com os clubes, se marcadas pela oralidade e pela informalidade, pode gerar uma grande confusão no sistema desportivo, em relação aos mais variados aspectos. Sabe-se que, muitos dos atletas que atuam nos times grandes do Brasil recebem salários estrondosos, necessitando de uma ampla segurança jurídica, por exemplo, nos casos de rescisão antecipada do contrato. Se o pacto fosse realizado de forma oral e houvesse a necessidade de intervenção judiciária após a

rescisão, facilmente poderiam haver fraudes em relação ao que efetivamente era pago a títulos de salário, gratificações ou até no que tange a outras previsões contratuais.

Por isso, é obrigatório que o contrato seja integralmente formalizado: deve ser feito de forma escrita, de forma expressa e deve conter cláusulas obrigatórias que serão mais a frente pormenorizadas. Inclusive, para que os atletas atuem nas competições, o referido contrato deve ser registrado nas entidades de administração do desporto responsáveis pela organização daquelas competições, outro fator que influencia a necessidade de estar o contrato formalizado em um instrumento.

A essência do Contrato Especial de Trabalho Desportivo se encontra no artigo 28 da Lei 9.615/98, dispondo que “A atividade do atleta profissional é caracterizada por remuneração pactuada em contrato especial de trabalho desportivo, firmado com entidade de prática desportiva, no qual deverá constar, obrigatoriamente:”.

Os incisos que seguem tratam sobre as cláusulas expressas que, necessariamente, devem constar do contrato, mas não se discorrerá acerca delas neste momento pois elas serão pormenorizadas em momento posterior. Aqui, o que se pretende é deixar esclarecidas as formalidades obrigatórias do CETD, diferentes das previsões da CLT.

Além das cláusulas que seguem nos incisos do artigo 28, que precisam constar no instrumento contratual, resta trazer a disposição da FIFA acerca das obrigatoriedades da forma dos contratos. A Circular 1171/2008, que elenca os requisitos mínimos para contratos padrões dos jogadores de futebol, confirma a necessidade de ser o contrato escrito e traz outros pontos que devem estar presentes, como “contrato e contratantes, obrigações do jogador, direitos de imagem, previsão da possibilidade de cessão, normas disciplinares, dopagem, arbitragem, disposições legalmente vinculantes dos órgãos futebolísticos, convenções coletivas e disposições finais” (MARCONDES, 2015)⁹⁷.

Outra diferença importante se refere ao prazo do contrato, que tem mínimo e máximo estabelecido em lei. Ao passo que a regra do contrato de emprego é que o mesmo

⁹⁷ MARCONDES, Luiz Fernando Aleixo. Direitos econômicos de jogadores de futebol: Lex Sportiva e Lex Publica. Alternativa jurídica às restrições de compra e venda de direitos sobre o jogador./ Luiz Fernando Aleixo Marcondes./ Curitiba: Juruá, 2016. P. 57.

seja pactuado por prazo indeterminado, não se pode aplica-la ao atleta profissional. Aqui, novamente, as especificidades da profissão clamam para que sejam protegidos alguns direitos dos atletas.

Isto porque, como o atleta usa de uma atividade física como profissão, e seu próprio corpo constitui ferramenta de trabalho, tem-se que essa ferramenta não é eterna e, devido aos grandes desgastes físicos decorrentes da prática desportiva, tem-se que a carreira do atleta não tem uma longitude tão grande como outras profissões. O corpo humano tem limites biológicos que não permite que as atuações esportivas sejam feitas em alto nível quando em idade avançada.

Por isso, pode-se afirmar que, em média, o atleta está completamente ativo na profissão entre os 16 anos até, aproximadamente, os 40 anos. Por outro lado, a maioria das profissões prevê uma vida ativa para o trabalhador até os 60 ou 65 anos. É uma diferença enorme, que justifica que ao trabalhador “comum” seja aplicado o princípio da continuidade da relação de emprego.

Porém, devido ao menor tempo de profissão do atleta, a ausência de previsão de mínimo e máximo no contrato especial de trabalho desportivo pode ser extremamente prejudicial a ele. O estabelecimento de um prazo mínimo é necessário para que haja seja garantida uma adaptação do atleta ao clube, aos treinos, ao modo do treinador, ao jogo em equipe, à vida em outra cidade, dentre outros aspectos. Por outro lado, estabelecer um prazo máximo determinado é garantir o direito de outras oportunidades ao jogador, de que ele mude de clube caso não consiga mostrar o seu trabalho ao máximo, caso a vida pessoal exija mudança de local, caso outras oportunidades melhores surjam. Essa justificativa do prazo máximo, inclusive, vem evitar que o jogador fique preso a um clube sem o querer estar, como previa o instituto do passe.

Por essas razões, prevê o artigo 30 da Lei Pelé que “o contrato de trabalho do atleta profissional terá prazo determinado, com vigência nunca inferior a três meses nem superior a cinco anos”⁹⁸. Ressalte-se que são permitidas prorrogações, mas que estas

⁹⁸ BRASIL. Presidência da República. Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998. Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9615consol.htm>. Acesso em 12 out 2020.

devem observar o prazo máximo previsto no final do artigo. Portanto, constitui-se regra especial e se difere das normas da CLT dispostas nos artigos 445 e 451⁹⁹.

Neste aspecto, é necessário trazer as disposições referentes aos primeiros contratos profissionais. Por envolverem atletas que ainda não completaram a maioridade, exigem atenção especial que, em caso de descumprimento das exigibilidades, incorrem em nulidades.

O primeiro contrato de trabalho desportivo pode ser realizado a partir dos 16 anos de idade do atleta. Antes disso, se realizado tal contrato, ele é nulo e não produz efeitos. O prazo deste contrato não pode ultrapassar 5 anos, de acordo com a disposição do artigo 29 da Lei Pelé¹⁰⁰.

Estes contratos são permitidos de serem realizados por clubes formadores, cujos requisitos para que sejam considerados como tais estão elencados no parágrafo 2º do artigo 29 citado anteriormente. As disposições obrigatórias deste primeiro contrato estão dispostas no parágrafo 6º daquele artigo. Há algumas vantagens decorrentes da assinatura do primeiro contrato profissional dos atletas.

A primeira é referente ao direito de preferência que a entidade de prática desportiva formadora possui para a primeira renovação deste contrato, conforme disposto no parágrafo 7º da Lei Pelé. A segunda diz respeito à garantia pecuniária que o clube formador recebe nos casos de transferência nacional do atleta profissional, prevista no artigo 29-A da mesma legislação.

Para que se finalize essa primeira reflexão, conclui-se que, nas palavras de Luiz Fernando Aleixo Marcondes¹⁰¹:

⁹⁹ Art. 445 - O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do [art. 451](#).

Art. 451 - O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo.

¹⁰⁰ Art. 29. A entidade de prática desportiva formadora do atleta terá o direito de assinar com ele, a partir de 16 (dezesesseis) anos de idade, o primeiro contrato especial de trabalho desportivo, cujo prazo não poderá ser superior a 5 (cinco) anos.

¹⁰¹ MARCONDES. Op. cit. p. 55.

“O contrato de trabalho desportivo possui como características principais: ser de direito privado e consensual, por ter como base o consentimento das partes; ser intuitu personae, com a obrigação principal infungível das partes; ser sinalagmático, por obrigar reciprocamente os contratantes; de trato sucessivo, por ser composto de obrigações sucessivas; ser oneroso, por haver a necessidade de remuneração do trabalho; ser subordinativo, por subordinar o empregado ao empregador; e ser bilateral, pela celebração entre o empregado e o empregador, compondo lei entre as partes”.

3.7.1. As partes do contrato

Os contratos especiais de trabalho desportivo terão, de um lado, o atleta profissional, e, do outro lado, as entidades de prática desportiva – os clubes. Estes figuram como empregadores e aquele, como empregado.

Em relação aos empregadores, dispõe o artigo 16 da Lei Pelé que são pessoas jurídicas de direito privado, com organização e funcionamento autônomo as entidades de prática desportiva (clubes), as entidades de administração do desporto e a ligas estabelecidas no artigo 20 da mesma legislação. Essas entidades terão suas competências definidas em seus estatutos ou contratos sociais.

Majoritariamente, os clubes têm natureza de associações civis, portanto, sem fins lucrativos. Entretanto, a própria Lei 9.615/98 dá a possibilidade de tais entidades se constituírem como sociedades empresárias, de acordo com o parágrafo 9º do artigo 27. São os denominados “clubes-empresa”.

Seja na forma de associação civil sem fins lucrativos, seja na forma de sociedade empresária, independente da roupagem, a obrigatoriedade gira em torno do fato de que o empregador deve, necessariamente, ser uma pessoa jurídica que tenha por finalidade o desporto e façam parte do Sistema Nacional do Desporto, conforme artigo 13 da Lei Pelé¹⁰².

¹⁰² Art. 13. O Sistema Nacional do Desporto tem por finalidade promover e aprimorar as práticas desportivas de rendimento. Parágrafo único. O Sistema Nacional do Desporto congrega as pessoas físicas e jurídicas de direito privado, com ou sem fins lucrativos, encarregadas da coordenação, administração, normatização, apoio e prática do desporto, bem como as incumbidas da Justiça Desportiva e, especialmente: III - as entidades nacionais de administração do desporto; IV - as entidades regionais de administração do desporto; V - as ligas regionais e nacionais; VI - as entidades de prática desportiva filiadas ou não àquelas referidas nos incisos anteriores.

Por outro lado, configura-se empregado “o atleta que praticar a atividade esportiva, de forma subordinada ao empregador, prestando serviços pessoalmente, com continuidade e mediante o pagamento de salário” (VEIGA, 2020)¹⁰³, requisitos semelhantes àqueles que configuram o empregado da relação de emprego.

3.7.2. O registro do contrato

Ao se dispor sobre a obrigatoriedade de ser o contrato formalizado de forma escrita e expressa, isto ocorre, dentre outras justificativas, por conta do surgimento do vínculo desportivo a partir do registro do contrato na associação nacional.

O vínculo desportivo é acessório ao vínculo trabalhista, o que não permite a confusão entre eles. O vínculo trabalhista surge a partir da assinatura do Contrato Especial de Trabalho Desportivo e é garantidor de todos os direitos e garantias consequentes dele. Por outro lado, o vínculo desportivo é aquele que decorre do registro de tal contrato na entidade de administração do desporto, de acordo com o parágrafo 5º¹⁰⁴ do artigo 28 da Lei Pelé.

O vínculo desportivo, efetivado através do registro do contrato, é dever do clube empregador, e é a condição para que o atleta esteja apto a participar das competições do futebol organizado. Caso haja o reconhecimento do contrato pela entidade, no caso do Brasil, da CBF, haverá a publicação de tal registro no Boletim Informativo Diário (BID). As exigências formais do contrato a ser registrado estão elencadas nos artigos 5º, 6º e 7º do Regulamento Nacional de Registros e Transferências dos Atletas de Futebol (RNRTAF)¹⁰⁵ da Confederação Brasileira de Futebol.

Por ser acessório, a partir da extinção do vínculo trabalhista, por quaisquer hipóteses, automaticamente o vínculo desportivo deixa de existir. Portanto, não existe

¹⁰³ VEIGA. Op. cit. p. 76.

¹⁰⁴ § 5º O vínculo desportivo do atleta com a entidade de prática desportiva contratante constitui-se com o registro do contrato especial de trabalho desportivo na entidade de administração do desporto, tendo natureza acessória ao respectivo vínculo empregatício, dissolvendo-se, para todos os efeitos legais:

¹⁰⁵ CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE FUTEBOL. Regulamento Nacional de Registros e Transferências dos Atletas de Futebol. Disponível em <https://conteudo.cbf.com.br/cdn/202001/20200109152750_761.pdf> Acesso em 31 out. 2020.

vínculo desportivo de um atleta perante o clube se não existir o contrato especial de trabalho desportivo.

3.7.3. A suspensão do contrato

Suspende-se o contrato de trabalho do atleta nos casos em que ele ficar impedido de atuar devido à ato ou evento de sua exclusiva responsabilidade, que não tenha vínculo com sua atividade profissional, de acordo com o que estiver previsto no contrato. Esse impedimento da atuação deve ser pelo prazo ininterrupto de 90 dias, conforme a disposição do parágrafo 7º da Lei Pelé¹⁰⁶.

Pode-se dizer que um exemplo prático dessa previsão ocorre quando o atleta, fora das acomodações do clube, do local de concentração, do local da partida ou dos arredores da competição, como em uma comemoração entre amigos, machuca-se e rompe seu ligamento, devendo passar por cirurgia e com previsão de volta após 180 dias do evento.

Esta é uma situação em que é permitido ao clube suspender o contrato, de modo que fica dispensado o pagamento da remuneração do atleta no período do afastamento. Não é o que acontece nos casos de ser o motivo do afastamento decorrente de acidente de trabalho. Neste aspecto, cabe mencionar a condição do atleta profissional de segurado obrigatório da previdência social. Nada mais elucidativo que as palavras de Mauricio de Figueiredo Corrêa da Veiga:

“Na hipótese de ocorrência de acidente de trabalho, o clube é responsável pelo pagamento dos salários do atleta durante os 15 primeiros dias de afastamento e deverá emitir o Comunicado de Acidente de Trabalho (CAT), cabendo ao INSS o pagamento do benefício previdenciário, tendo em vista que os clubes contribuem com o percentual de 5% de sua arrecadação para a autarquia. Nesta hipótese o contrato de trabalho fica suspenso e poderá haver a prorrogação deste quando do restabelecimento do atleta” (VEIGA, 2020, p. 96)¹⁰⁷.

Neste aspecto, cabe reforçar que a hipótese prevista no parágrafo 7º da Lei Pelé se difere substancialmente dos casos em que o atleta sofra qualquer tipo de lesão que o

¹⁰⁶ § 7º A entidade de prática desportiva poderá suspender o contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional, ficando dispensada do pagamento da remuneração nesse período, quando o atleta for impedido de atuar, por prazo ininterrupto superior a 90 (noventa) dias, em decorrência de ato ou evento de sua exclusiva responsabilidade, desvinculado da atividade profissional, conforme previsto no referido contrato.

¹⁰⁷ VEIGA. Op. cit. p. 96.

deixe impossibilitado de atuar pelo clube em determinado período de tempo que seja intrinsecamente ligada ao dia a dia da profissão, como em jogos ou em treinos.

3.7.4. A possibilidade de empréstimo do atleta profissional

Empréstimo é um termo mais informal que corresponde à cessão do atleta, de forma temporária, a outro clube, mantendo-se o vínculo de trabalho com o clube original, e, conseqüentemente, a condição deste como empregador.

Porém, essa modalidade depende de prévia e expressa anuência do próprio jogador, conforme prevê o artigo 38 da Lei Pelé. Tal anuência é um requisito que se configura indispensável para a validade daquele negócio jurídico (VEIGA, 2020)¹⁰⁸. O contrato de cessão, se efetuado, é causa de suspensão do trabalho originalmente pactuado com o clube empregador.

3.7.5. O poder disciplinar do empregador na relação de trabalho desportiva

Neste ponto, talvez estejam presentes uma das diferenças mais explícitas no que tange à relação de trabalho do atleta em comparação à relação de emprego do trabalhador “comum”.

Isto porque o poder disciplinar do empregador previsto na CLT raramente pode ultrapassar o âmbito do ambiente de trabalho, sendo vedado que este interfira na vida social e privada de seu empregado.

Por outro lado, a relação de trabalho do atleta profissional exige uma subordinação que, muitas vezes, transcende o ambiente laboral e se faz presente na autonomia privada do empregado. Dá-se como exemplo os deveres que o atleta profissional deve cumprir, dispostos no artigo 35 da Lei Pelé.

Em primeiro lugar, devem participar dos treinos, jogos, ou quaisquer encontros preparatórios para as competições com aplicação e máxima efetividade de acordo com as

¹⁰⁸ Ibidem, p. 103.

condições técnicas e físicas de cada um. Neste sentido, os jogadores devem seguir os comandos da comissão técnica do clube.

Além disso, os atletas devem preservar as condições físicas que os auxiliem a participar das competições desportivas com o máximo de eficiência, atentando-se aos exames médicos e tratamentos clínicos.

Por fim, devem exercer a atividade desportiva profissional seguindo as regras da modalidade desportiva e as normas que regem a disciplina e a ética desportivas, sob pena de cometerem infrações e sofrerem as penalidades impostas a elas.

Para além dos três incisos do artigo 35 da Lei 9.615/98, existem outras formas de se perceber o poder disciplinar do empregador frente ao atleta profissional. O fato de o atleta ser obrigado a levar uma vida regrada, com alimentação saudável, longe de festas e bebidas para ajudar a manter o físico, além da obrigatoriedade de cumprir os horários impostos pelo clube, seja para jogos, treinos, concentração, são exemplos desse poder disciplinar.

Ou seja, a integralidade da prestação dos serviços por parte do atleta será regida, coordenada e direcionada pelo empregador, nas mais variadas esferas. Em caso de infrações ou descumprimentos, os atletas podem sofrer sanções, caso a situação se encaixa nas hipóteses previstas em lei e de acordo com os limites desta.

3.7.6. A obrigatoriedade do seguro do atleta profissional

A ferramenta do jogador para que efetue seu trabalho é o seu próprio corpo. Deste, são exigidas as mais altas performances, muitas vezes acarretando em uma rotina esgotante de treinos e jogos com pouco tempo de repouso e recuperação.

Além disso, o fator da extrema competitividade que permeia as competições esportivas faz com que os atletas queiram e almejem atingir o seu máximo, o que pode gerar lesões graves como consequência.

Tendo em vista tais razões, a Lei 12.395/2011, que inovou e modificou vários dispositivos da Lei Pelé, passou a prever a obrigatoriedade de contratação do seguro contra acidente de trabalho por parte do clube empregador no artigo 45¹⁰⁹.

Para além do acidente de trabalho, o dispositivo também obriga a contratação de seguro de vida. Neste sentido, imperiosa a lição do mestre Álvaro de Melo Filho¹¹⁰, quando afirma que o seguro desportivo:

“(...) tem o *animus* de cobrir os atletas profissionais, notadamente os de alto rendimento, contra o risco do óbito ou incapacidade desportiva, parcial ou total, temporária ou permanente, resultante de um acidente ou de uma agressão provocada pela rivalidade desportiva competitiva, posto que as disputas desportivas exigem dos atletas empenho, dedicação e esforço e, conseqüentemente, o risco próprio e inerente à atividade desportiva”.

Entretanto, a própria Lei Pelé não prevê sanções para os casos de ausência de contratação desse seguro, “razão pela qual a Jurisprudência atual tem entendido que não cabe indenização quando não ocorrer nenhum dano ao atleta” (VEIGA, 2020)¹¹¹. O presente trabalho não se alongará nesta discussão, visto que a mesma demandaria estudos específicos e mais profundos de diversas questões, que não constituem o objetivo de agora.

3.7.7. Cláusula indenizatória desportiva

Quando foi trazido o texto legal do artigo 28 da Lei Pelé, falou-se que os incisos do referido artigo seriam tratados mais à frente. Eis que chegou o momento. Uma das cláusulas que, obrigatoriamente, devem fazer parte do contrato de trabalho desportivo é a cláusula indenizatória desportiva.

¹⁰⁹Art. 45. As entidades de prática desportiva são obrigadas a contratar seguro de vida e de acidentes pessoais, vinculado à atividade desportiva, para os atletas profissionais, com o objetivo de cobrir os riscos a que eles estão sujeitos. § 1º A importância segurada deve garantir ao atleta profissional, ou ao beneficiário por ele indicado no contrato de seguro, o direito a indenização mínima correspondente ao valor anual da remuneração pactuada. § 2º A entidade de prática desportiva é responsável pelas despesas médico-hospitalares e de medicamentos necessários ao restabelecimento do atleta enquanto a seguradora não fizer o pagamento da indenização a que se refere o § 1o deste artigo.

¹¹⁰FILHO, Álvaro Melo. Nova Lei Pelé: avanços e impactos. 1. ed. Rio de Janeiro: Maquinaria, 2011. p. 217.

¹¹¹VEIGA. Op. cit. p. 107.

Determinada cláusula substituiu a cláusula penal, que, por sua vez, havia substituído o passe. Por definição, a cláusula indenizatória é devida exclusivamente à entidade de prática desportiva à qual o atleta esteja vinculado, caso ocorra transferência do mesmo para outra entidade, seja ela nacional ou estrangeira, durante a vigência do CETD ou, ainda, caso o atleta retorne às atividades profissionais em outra entidade de prática desportiva, dentro do prazo de 30 meses.

Exemplificam-se as duas hipóteses. A primeira seria o caso de o jogador “1” ter firmado CETD com o clube brasileiro “A” até 2021. Entretanto, em 2020, é feita a transferência para o clube brasileiro “B”. Assim, o clube “A” deve receber a quantia estipulada na cláusula, que tem patamar mínimo e máximo¹¹².

A outra hipótese seria no caso do jogador “2”, quando do término de seu contrato de trabalho com o clube “C”, tomou a decisão de se afastar das atividades profissionais, decidindo por se aposentar. Entretanto, passados 27 meses dessa decisão, o jogador resolve que sente falta da vida de atleta e quer retornar às competições. Se isso acontece e ele pretende atuar pelo clube “D”, é devido o valor estipulado na cláusula indenizatória desportiva ao clube “C”.

A Lei 12.395/2011¹¹³ trouxe também a inovação de que são solidariamente responsáveis pelo pagamento de tal cláusula o atleta que será transferido e a entidade de prática desportiva empregadora que pretende vê-lo em sua equipe. Apesar de rara a aplicação dessa previsão do parágrafo 2º, ela busca dividir o ônus da saída do jogador da equipe na qual estava em vigência o contrato. Nas palavras de Luiz Fernando Aleixo Marcondes, “isto decorre da interpretação silogística, pois se o jogador rompe antecipadamente o contrato para firmar um novo contrato de trabalho, é possível entender

¹¹² § 1º O valor da cláusula indenizatória desportiva a que se refere o inciso I do caput deste artigo será livremente pactuado pelas partes e expressamente quantificado no instrumento contratual: I - até o limite máximo de 2.000 (duas mil) vezes o valor médio do salário contratual, para as transferências nacionais; e II - sem qualquer limitação, para as transferências internacionais.

¹¹³ BRASIL. Presidência da República. Lei nº 12.395, de 16 de março de 2011. Altera as Leis nºs 9.615, de 24 de março de 1998, que institui normas gerais sobre desporto, e 10.891, de 9 de julho de 2004, que institui a Bolsa-Atleta; cria os Programas Atleta Pódio e Cidade Esportiva; revoga a Lei nº 6.354, de 2 de setembro de 1976; e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/12395.htm> Acesso em 30 out. 2020.

que este novo clube tenha induzido ou contribuído com a rescisão unilateral do jogador e seu antigo clube”¹¹⁴.

Há outra cláusula que deve constar do CETD, mas que é diametralmente oposta à cláusula indenizatória.

3.7.8. A cláusula compensatória desportiva

Ao passo que a cláusula indenizatória desportiva é devida ao clube empregador a qual o atleta estava vinculado, a cláusula compensatória desportiva é devida por aquele clube empregador ao atleta profissional, nas hipóteses elencadas nos incisos III a V do parágrafo 5º do artigo 28 da Lei Pelé. Ou seja, ela vem para compensar a extinção unilateral do CETD por culpa do clube.

Tal parágrafo traz as hipóteses de dissolução do vínculo desportivo. Os incisos que dão ensejo ao pagamento do valor estipulado na cláusula compensatória desportiva dizem respeito à dissolução (i) decorrente de inadimplemento salarial, sendo de responsabilidade da entidade de prática desportiva empregadora; (ii) por rescisão indireta, nas demais hipóteses previstas na legislação trabalhista – exemplo claro da aplicação subsidiária da CLT; e (iii) por dispensa imotivada do atleta, como uma espécie de demissão sem justa causa.

Ocorrendo qualquer uma dessas hipóteses, o clube empregador deve pagar ao atleta o valor da multa compensatória desportiva, que tem limite máximo e limite mínimo previstos no parágrafo 3º do artigo 28 da Lei 9.615/98¹¹⁵. Este valor é devido para que se garanta a estabilidade contratual, pois o atleta tinha a expectativa de se ver empregado até um prazo final que foi interrompido por culpa exclusiva do clube empregador.

3.8. As hipóteses de extinção do Contrato Especial de Trabalho Desportivo

¹¹⁴ MARCONDES. Op. cit. p. 72.

¹¹⁵ § 3º O valor da cláusula compensatória desportiva a que se refere o inciso II do caput deste artigo será livremente pactuado entre as partes e formalizado no contrato especial de trabalho desportivo, observando-se, como limite máximo, 400 (quatrocentas) vezes o valor do salário mensal no momento da rescisão e, como limite mínimo, o valor total de salários mensais a que teria direito o atleta até o término do referido contrato.

As situações que extinguem o CETD estão elencadas no parágrafo 5º do artigo 28 da Lei Pelé. Tal extinção pode ocorrer sem gerar ônus às partes ou gerando ônus a uma delas, como, por exemplo, nos casos da extinção se dar de forma antecipada ao termo final previsto.

3.8.1. O término da vigência do contrato ou seu distrato

Conforme já foi mencionado, uma das peculiaridades do CETD é a obrigatoriedade do mesmo ser firmado por prazo determinado, que, de acordo com a Lei Pelé, deve ser de, no máximo, 5 anos. Chegado ao fim o prazo pactuado no instrumento contratual, extingue-se o vínculo trabalhista, e, conseqüentemente, o vínculo desportivo.

Esta hipótese, via de regra, não traz conseqüências econômicas às partes. Aqui, o vínculo é dissolvido por ter chegado ao fim o prazo pactuado no CETD quando da sua assinatura. Com isso, o atleta está livre para firmar instrumento contratual com outra entidade de prática desportiva, o que não acontecia quando vigorava a existência do instituto do “passe”.

3.8.2. O pagamento das cláusulas indenizatória desportiva ou compensatória desportiva

Neste caso, o contrato será rescindido antes do fim da sua vigência e pode ocorrer por diversos motivos: um terceiro clube ter se interessado pelo atleta e este não mais se encaixar no clube com o qual possui vínculo; ser mais benéfica ao clube empregador a transferência do atleta para receber o valor da multa indenizatória; dentre outros.

Dependendo de quem teve a iniciativa de rescindir o contrato antes do fim do prazo de vigência, deve-se pagar a devida quantia estipulada nas cláusulas obrigatoriamente previstas no contrato. Caso seja o jogador quem esteja dando causa à rescisão, deve ser paga a cláusula indenizatória desportiva ao clube empregador, ao passo que, sendo o empregador o responsável pela rescisão, deve ele pagar a cláusula compensatória desportiva ao atleta. Feitos esses pagamentos, considera-se extinto o vínculo contratual.

3.8.3. Rescisão decorrente do inadimplemento salarial

A essa modalidade de rescisão dá-se o nome de rescisão indireta. O inciso III do parágrafo 5º do artigo 28 dispõe que tal rescisão se dá por conta do inadimplemento salarial, culposamente atribuído à entidade de prática desportiva empregadora.

Neste sentido, insta citar a previsão do artigo 31 da Lei Pelé, que prevê a rescisão nos casos em que o pagamento do salário ou do contrato de direito de imagem do atleta profissional estiver em atraso, seja no todo ou em parte, por período igual ou superior a três meses.

Incorrendo nesta hipótese, deve o atleta procurar a Justiça do Trabalho para ver reconhecida tal rescisão, por isso ela é uma das formas de rescisão denominadas “indiretas”. Entretanto, mesmo antes da decisão definitiva do poder jurisdicional, a própria lei admite que, havendo essa mora salarial no período determinado, o atleta está livre para assinar CETD e atuar por outra entidade de prática desportiva da mesma modalidade, seja ela nacional ou internacional.

Ainda, para além do pagamento do saldo salarial devido que se encontra atrasado, o atleta terá direito a exigir a cláusula compensatória desportiva obrigatoriamente prevista no CETD, de acordo com os valores expostos no parágrafo 3º do artigo 28 da Lei Pelé.

3.8.4. A rescisão indireta, nas demais hipóteses previstas na legislação trabalhista

Aqui, tem-se um exemplo da aplicação subsidiária da Consolidação das Leis Trabalhistas ao CETD. O artigo 483 da CLT elenca as hipóteses em que o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear devida indenização¹¹⁶.

¹¹⁶ a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; c) correr perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Uma dessas hipóteses é o não cumprimento, por parte do empregador, das obrigações do contrato. Sendo o CETD um contrato sinalagmático, estabelece deveres para ambas as partes. Assim como os deveres do atleta profissional elencados no artigo 35 da Lei Pelé, a entidade de prática desportiva empregadora também deve observar e cumprir com os deveres inerentes a ela.

O pagamento do salário e das outras parcelas com natureza salarial na forma e no prazo pactuado constitui uma das obrigações do clube empregador. Havendo descumprimento nesse aspecto, pode o contrato ser rescindido, conforme visto anteriormente.

Mauricio de Figueiredo Corrêa da Veiga considera, ainda, como outra forma de descumprimento das obrigações do contrato, a ausência de contratação do seguro obrigatório previsto no artigo 45 da Lei Pelé. No entendimento do renomado autor, “diante dos riscos em que o atleta profissional está submetido, a ausência de contratação do seguro pode ser encarada como um descumprimento grave de obrigação contratual, e, desta forma, passível de ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho” (VEIGA, 2020, p. 154)¹¹⁷.

3.8.5. Dispensa imotivada do atleta

Esta hipótese ocorre quando a entidade de prática desportiva detentora do vínculo laboral do atleta decide sem motivo justo, como o descumprimento, por parte do atleta, de seus deveres ou a prática de infrações reiteradas, extinguir o vínculo contratual. O clube simplesmente não deseja mais contar com aquele atleta, que está gerando demasiados passivos para ele.

Porém, seria de extrema afronta ao princípio da estabilidade contratual que o clube pudesse rescindir, sem qualquer justo motivo, um contrato que foi firmado por tempo determinado. Frustra a expectativa do jogador e incorre em afronta ao direito.

¹¹⁷ VEIGA. Op. cit. p. 154.

Por isso, havendo dispensa imotivada do atleta, o clube deve indenizá-lo através do pagamento da cláusula compensatória desportiva. Neste aspecto, ainda, caso o jogador resolva ir para outro clube, já que teve contrato rescindido por decisão imotivada, o clube que o dispensou não terá quaisquer recebimentos econômicos nesta transição do atleta.

3.8.6. Justa causa

Acima foram elencadas as hipóteses previstas ao longo dos cinco incisos que compõe o parágrafo 5º do artigo 28 da Lei Pelé, que tratam sobre a extinção do vínculo contratual e, conseqüentemente, do vínculo desportivo.

Nota-se que a Lei Pelé é silente no que tange a uma das mais famosas hipóteses de extinção de contrato de emprego: a justa causa. Ela ocorre quando o empregado incorre em infrações reiteradas vezes.

Sendo silente a Lei Pelé sobre tal modalidade de rescisão, esta será regulada pela Consolidação das Leis Trabalhistas, que elenca em seu artigo 482 as hipóteses que ensejam a demissão por justa causa¹¹⁸.

Até aqui, discorreu-se acerca da formação do CETD, das obrigatoriedades dele advindas para sua constituição, chegando às hipóteses de rescisão. Depois desses aspectos mais formais e estruturais relacionados a ele, passar-se-á à exposição dos direitos

3.9. Aspectos da profissão e direitos do atleta profissional

¹¹⁸ Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: a) ato de improbidade; b) incontinência de conduta ou mau procedimento; c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço; d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; e) desídia no desempenho das respectivas funções; f) embriaguez habitual ou em serviço; g) violação de segredo da empresa; h) ato de indisciplina ou de insubordinação; i) abandono de emprego; j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; l) prática constante de jogos de azar. m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

Conforme já extensamente discorrido, a profissão de atleta não pode ser equiparada à profissão advinda da relação de emprego, por diversos motivos. As peculiaridades trazidas pelo corpo como ferramenta de trabalho, a busca pelos melhores resultados, a programação das competições, são alguns dos fatores que influenciam para que a jornada de trabalho, o modo de subordinação ao empregador, a interferência na vida privada, se diferenciem, em muito, daquelas do empregado mais “comum”.

No segundo capítulo deste trabalho, foram elencados alguns aspectos da relação de emprego comum, como os pressupostos para a sua caracterização e os principais direitos advindos com a assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). Cabe, neste momento, discorrer acerca dos aspectos da profissão e dos direitos que decorrem do Contrato Especial de Trabalho Desportivo.

3.9.1. A jornada de trabalho

Jornada de trabalho significa, a grosso modo, o tempo que o trabalhador deverá exercer o seu trabalho. Por ser pessoa física, conseqüentemente com limitações biológicas impostas pelo próprio corpo, sendo necessário tempos de intervalo, seja para descanso, seja para alimentação, o que os diferencia substancialmente das máquinas, não de ser estabelecidas horas limitadas para o exercício do labor.

No histórico da legislação desportiva feita neste capítulo, falou-se sobre a Lei 6.354/76, cuja principal polêmica girava em torno do instituto do “passe”. Mas, além disso, ao trazer algumas disposições referentes ao atleta profissional, ela dispunha sobre o número máximo de horas semanais que poderia o empregador exigir que o jogador ficasse a sua disposição, que seriam 48 horas¹¹⁹.

Na CLT, o artigo 4º dispõe que é considerado serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, seja aguardando ou executando ordens. Essa é a regra, porém é permitida disposição especial que esteja expressamente consignada.

¹¹⁹ Art. 6º O horário normal de trabalho será organizado de maneira a bem servir ao adestramento e à exibição do atleta, não excedendo, porém, de 48 (quarenta e oito) horas semanais, tempo em que o empregador poderá exigir fique o atleta à sua disposição.

O conceito de ficar à disposição do empregador para a profissão do atleta se difere essencialmente daquele que é colocado ao empregado celetista. Isto porque a rotina do atleta envolve treinamentos, táticos e físicos, exames médicos, competições, tempo de concentração para tais competições, entre outros aspectos. Mas isso não significa que haverá o pagamento de horas extras.

Com o advento da Constituição da República Federativa do Brasil em 1988, positivou-se como direitos dos trabalhadores urbanos e rurais que a duração do trabalho não ultrapasse oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais¹²⁰. Portanto, a Carta Magna prevê tanto a jornada no dia, como a jornada na semana.

Aquela disposição da Lei 6.354/1976 foi revogada pela Lei 9.615/1998, que não inovou e deixou em aberto a questão referente a jornada de trabalho do atleta, apesar da previsão constitucional acima referenciada (VEIGA, 2020)¹²¹. Já a Lei 12.395/2011 veio para estabelecer que as normas gerais da legislação trabalhista serão aplicadas aos atletas profissionais, observando as peculiaridades constantes da Lei Pelé, especialmente a de jornada de trabalho desportiva normal de 44 horas semanais¹²².

Portanto, no aspecto semanal, a Lei veio para coadunar com a previsão constitucional, estabelecendo o mesmo limite semanal previsto por esta. Entretanto, não está disposta a limitação referente ao limite de horas diárias para a jornada de trabalho. Sobre essa ausência de previsão, Mauricio de Figueiredo Corrêa da Veiga¹²³ traz a doutrina de Jean Marcel Mariano de Oliveira, para confirmar que o limite de horas diárias deve acompanhar a previsão da CRFB/88:

“Nesse sentido, é a doutrina de Jean Marcel Mariano de Oliveira, ao asseverar que ‘como é cediço, a limitação da jornada de trabalho dos empregados em geral vem prevista em sede constitucional e ampara qualquer trabalhador, salvo aqueles expressamente excluídos do regime, como é o caso do próprio

¹²⁰ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

¹²¹ VEIGA. Op. cit. p. 256.

¹²² Art. 28. § 4º Aplicam-se ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista e da Seguridade Social, ressalvadas as peculiaridades constantes desta Lei, especialmente as seguintes: VI - jornada de trabalho desportiva normal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

¹²³ VEIGA. Op. cit. p. 257.

empregado doméstico, conforme entende parte da doutrina acerca da matéria”.

Dessa forma, conclui-se que as horas trabalhadas pelo atleta profissional, nas quais estão incluídas as horas correspondentes aos treinos, à concentração, à preleção, aos jogos, todas estão inclusas na jornada de trabalho e não podem ultrapassar oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais.

Em relação às viagens, há que se fazer uma observação. Elas fazem parte da vida profissional do atleta, por ser natural que as competições envolvam adversários em diferentes regiões dos estados, do país, do continente e até do mundo. Por isso, elas não são consideradas como horas extras.

Por outro lado, é permitido que haja expressa previsão no contrato de acréscimos remuneratórios a serem pagos aos atletas em razão de viagens e outras ocasiões, conforme inciso III, parágrafo 4º da Lei Pelé¹²⁴.

A Lei Pelé também determina algumas limitações ao período de concentração do atleta. Ela não poderá exceder três dias consecutivos por semana e o prazo de concentração pode ser ampliado independentemente de pagamento adicional caso o atleta esteja à disposição da entidade da administração do desporto, como as convocações para a Seleção Brasileira¹²⁵.

Nesta esteira, nada mais elucidativo do que as palavras do mestre Álvaro Melo Filho para que não restem dúvidas do que se trata a concentração: “visa a resguardar a saúde física e integridade psicológica dos atletas no período antecedente às competições, constituindo-se, sem dúvida, como uma das peculiaridades da atividade desportiva profissional”¹²⁶.

¹²⁴ III - acréscimos remuneratórios em razão de períodos de concentração, viagens, pré-temporada e participação do atleta em partida, prova ou equivalente, conforme previsão contratual;

¹²⁵ § 4º Aplicam-se ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista e da Seguridade Social, ressalvadas as peculiaridades constantes desta Lei, especialmente as seguintes: I - se conveniente à entidade de prática desportiva, a concentração não poderá ser superior a 3 (três) dias consecutivos por semana, desde que esteja programada qualquer partida, prova ou equivalente, amistosa ou oficial, devendo o atleta ficar à disposição do empregador por ocasião da realização de competição fora da localidade onde tenha sua sede; II - o prazo de concentração poderá ser ampliado, independentemente de qualquer pagamento adicional, quando o atleta estiver à disposição da entidade de administração do desporto;

¹²⁶ FILHO. Op. cit. p. 201.

Cabe frisar que o parágrafo 4º do artigo 28 da Lei Pelé é um caso bem elucidativo quanto à prevalência da norma específica sobre a norma geral. A expressão “ressalvadas as peculiaridades constantes desta Lei” observa a especificidade da profissão do atleta frente às profissões geridas através da relação de emprego.

Mais um ponto que é referente, em certos aspectos, à jornada de trabalho do atleta, é o direito ao repouso semana remunerado. Aqui, mais uma vez, a especificidade da profissão tomará forma e se sobressairá.

A Constituição Federal prevê em seu artigo 7º, que dispõe sobre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, o repouso semanal remunerado, e, como dia preferencial de tal repouso, o domingo¹²⁷. Entretanto, a principal competição nacional de futebol do Brasil é o campeonato brasileiro. A série “A” tem seus jogos previstos para acontecerem, via de regra, nos finais de semana (sábado e domingo) e no meio da semana (quarta e quinta).

É praticamente cultural que o domingo seja o domingo de futebol. Principalmente por um dos maiores veículos de comunicação do país resguardar o horário das 16 horas para a transmissão de jogos, praticamente todos sabem que, independentemente de quais times vão jogar, naquele horário terá futebol na televisão aberta.

Por isso, a especificidade da profissão do atleta demanda que o seu repouso semanal remunerado não aconteça no domingo – um dos dias, inclusive, mais importantes da sua profissão, pois está atuando para que sua equipe alcance o maior número de pontos possível para ganhar o campeonato.

Dessa forma, prevê o inciso IV do parágrafo 4º da Lei Pelé que tal repouso será de vinte e quatro horas ininterruptas e, diferente da preferência dada ao domingo pela

¹²⁷ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

CRFB/88, no caso do atleta será preferencialmente em dia que suceda sua participação em partida, no caso do atleta de futebol, quando esta for realizada no final de semana¹²⁸.

Tratando-se do período de férias, já foi elencada neste trabalho a previsão que constava do Decreto-lei nº 53.820/1964, que estabelecia como período de férias ao atleta profissional aquele compreendido entre 13 de dezembro e 7 de janeiro.

O advento da Constituição trouxe a previsão do gozo de férias anuais remuneradas com, no mínimo, um terço a mais do que o salário normal, que é conhecido como terço constitucional. O atleta profissional, de acordo com o a Lei Pelé¹²⁹, também terá direito às férias anuais remuneradas. No caso dele, serão de 30 dias, acrescidas do abono de férias e com a particularidade de, necessariamente, ocorrerem de forma a coincidir com o recesso das atividades desportivas, o que ocorre, geralmente, do final de dezembro ao início de janeiro.

Tratadas as peculiaridades a serem observadas quando da aplicação das normas gerais da legislação trabalhista e da Seguridade Social, previstas na Lei 9.615/1998, insta trazer, rapidamente, questão sobre o adicional noturno ao atleta.

Prevê a Constituição Federal que a remuneração do trabalho noturno será superior à remuneração do trabalho diurno, conforme já extensamente elencado no capítulo 2. Entretanto, a Lei Pelé, lei especial que rege a relação de trabalho do atleta, é silente no que tange a essa remuneração a maior quando do trabalho noturno, considerado aquele efetuado entre as 22 horas até às 5 horas do dia seguinte.

Não é necessário que se disponha de milhares e milhares de páginas e argumentos para dizer que o futebol é um fenômeno mundial e que atrai um público sem precedentes. O público, inclusive, é um dos elementos e componentes principais do espetáculo

¹²⁸ § 4º Aplicam-se ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista e da Seguridade Social, ressalvadas as peculiaridades constantes desta Lei, especialmente as seguintes: IV - repouso semanal remunerado de 24 (vinte e quatro) horas ininterruptas, preferentemente em dia subsequente à participação do atleta na partida, prova ou equivalente, quando realizada no final de semana;

¹²⁹ Art. 28 § 4º Aplicam-se ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista e da Seguridade Social, ressalvadas as peculiaridades constantes desta Lei, especialmente as seguintes: V - férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, acrescidas do abono de férias, coincidentes com o recesso das atividades desportivas;

futebolístico. Uma das provas dessa afirmação é a procura pelo público de se fazer presente mesmo em meio a pandemia causada pelo Covid-19 neste ano de 2020. A torcida compra o lugar no estádio para ter uma foto sua estampada na arquibancada.

Ignorando o período excepcional pelo qual o mundo passa devido à pandemia e quarentena, tem-se que os jogos não podem acontecer em dias e horários que a maioria do público não possa comparecer. Por isso, já foi tratado aqui sobre a impossibilidade do repouso semanal remunerado acontecer no domingo, um dos principais dias de competição.

Por outro lado, os jogos também acontecem nos dias de semana, via de regra nas quartas e quintas feiras para a série “A” do Brasileirão. Caso tais jogos aconteçam em horários comerciais ou muito próximos a eles, a grande maioria do público ficaria impedida de estar presente, o que faz perder parte da essência do espetáculo.

Por isso, a solução encontrada – e aqui não se está levando em consideração o monopólio da transmissão televisiva e a adequação aos seus horários de programação – foi colocar os jogos em horários possíveis de o público estar presente, especialmente nos dias da semana.

O atleta, portanto, inevitavelmente, terá que trabalhar a noite, alguns dias ultrapassando o horário de 22 horas. Alguns afirmam que isso faz parte da especificidade da profissão, o que não demanda adicional, fazendo parte do próprio CETD. “Porém, prevalece na doutrina e na Jurisprudência a corrente que entende devido o adicional noturno ao atleta profissional de futebol”(VEIGA, 2020)¹³⁰, com base na previsão constitucional.

3.9.2. A remuneração

Um dos elementos que devem constar do CETD é a remuneração pactuada que será paga ao atleta profissional pelo clube empregador. Inclusive, ela se configura como

¹³⁰ VEIGA. Op. cit. p. 260.

um elemento essencial para a diferenciação da prática profissional da prática não profissional.

Isto se justifica porque o atleta profissional é aquele que sobrevive exclusivamente da prática esportiva. Por isso, através da remuneração, ele consegue se sustentar e se dedicar unicamente àquele trabalho, qual seja, jogar futebol.

De acordo com o RSTJ¹³¹, que é o regulamento da FIFA sobre status e transferências de jogadores, para além da existência do contrato especial de trabalho desportivo, a fim de que se configure a relação profissional, é necessário que o atleta aufera mais renda do que efetivamente gasta para praticar o futebol.

Desta forma, devem constar no CETD a forma de pagamento e os prazos para cumprimento de cada verba que integre a remuneração devida ao atleta. Neste aspecto, devem ser elencadas as parcelas que podem compor tal remuneração, a começar pelo salário. O salário é aquela parcela principal paga pelo empregador consequentemente à prestação de trabalho pelo empregado, via de regra, de valor fixo.

Além do salário auferido pelo atleta, outras parcelas compõem a sua remuneração. É o caso, por exemplo, das “luvas”. As luvas são diluídas no salário do atleta e constituem valor de livre negociação. Elas funcionam como um incentivo para a assinatura do contrato, tendo em vista a concorrência por determinado jogador, seja pelas suas características técnicas, seja pelo bom momento que o atleta esteja vivendo. Elas podem, inclusive, ser oferecidas em dinheiro ou em bens. Veja-se o posicionamento de Domingos Sávio Zainaghi¹³² neste sentido:

“Têm, portanto, as ‘luvas’ um caráter de complemento da remuneração. Podem ser pagas de uma só vez, ou em parcelas semestrais, e, também em cotas mensais junto com o salário.

Podem as ‘luvas’ ser pagas *in natura*, o que é até muito comum nos meios futebolísticos. O clube por ocasião da assinatura do contrato oferece ao atleta um veículo, por exemplo.

¹³¹ FIFA. Regulantions on the Status and Transfers of Players 2015 (english)/ Reglamento sobre el Estatuto y la Transferència de Julgadores 2015 (español). Zúrich, FIFA, 2014, p. 7. “(...) 2. Un jugador profesional es aquel que tiene un contrato escrito con un club y percibe un monto superior a los gastos que realmente efectúa por su actividad futbolística”.

¹³² ZAINAGHI, Domingos Sávio. Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho. São Paulo: LTr, 1998. p. 74.

Trata-se de parcela de natureza remuneratória, obrigatória se prevista no contrato, e que deverá refletir em todas as verbas trabalhistas (FGTS, férias, 13º salário)”.

Hoje em dia, o entendimento de que as “luvas” têm natureza salarial é pacificado, inclusive pelo Tribunal Superior do Trabalho. Sua previsão na Lei Pelé está no parágrafo 1º do artigo 31¹³³.

Outra parcela que compõe a remuneração do atleta profissional é denominada “bicho”. Corresponde a uma premiação a ser paga no decorrer do campeonato a fim de se estimular resultados, conquistas e até estabelecer metas. Não há obrigatoriedade: ela pode ou não ser prevista no CETD. Nas elucidativas palavras de Mauricio de Figueiredo Corrêa da Veiga¹³⁴:

“Tal prêmio tem, sempre, a característica de ser individual, embora seja ele decorrente de um trabalho desportivo que é coletivo. Além disso, via de regra é aleatório na medida em que está condicionado ao êxito a ser obtido em campo, sujeitos a fatores, às vezes, alheios à vontade do atleta, como sorte ou azar. A parcela denominada ‘bicho’ revela um incentivo concedido ao atleta face ao alcance de uma condição previamente estabelecida, uma vitória, um campeonato, ou até mesmo uma derrota ou empate”.

Ao atleta profissional deverá ser pago o 13º salário, nos moldes daquele previsto pela CLT e explicado no capítulo 2 deste trabalho, disposto no parágrafo 1º do artigo 31 da Lei Pelé¹³⁵.

Também tem direito o atleta profissional ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Essa garantia diz respeito a uma compensação pelo tempo de serviço trabalhado pelo atleta frente aquele empregador. Neste sentido, o clube deve recolher uma parcela no valor de 8% incidente sobre o total da remuneração do atleta e destinar tal parcela a uma conta vinculada ao jogador perante a Caixa Econômica Federal.

¹³³ Art. 31. A entidade de prática desportiva empregadora que estiver com pagamento de salário ou de contrato de direito de imagem de atleta profissional em atraso, no todo ou em parte, por período igual ou superior a três meses, terá o contrato especial de trabalho desportivo daquele atleta rescindido, ficando o atleta livre para transferir-se para qualquer outra entidade de prática desportiva de mesma modalidade, nacional ou internacional, e exigir a cláusula compensatória desportiva e os haveres devidos. § 1º São entendidos como salário, para efeitos do previsto no *caput*, o abono de férias, o décimo terceiro salário, as gratificações, os prêmios e demais verbas inclusas no contrato de trabalho.

¹³⁴ VEIGA. Op. cit. p. 283.

¹³⁵ § 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.

A Lei Pelé dispõe em seu parágrafo 2º¹³⁶ do artigo 31 que a mora por atraso do pagamento do salário também será considerada se não for recolhido o FGTS ou as contribuições previdenciárias.

3.9.3. O direito de imagem e o direito de arena

O direito de imagem é um direito personalíssimo, previsto na CRFB no artigo 5º, XXVIII, “a”¹³⁷. É, portanto, intransferível e irrenunciável. Quando é feito um contrato de imagem, ocorre uma cessão temporária do uso da imagem do atleta. Não tem natureza salarial, ou seja, não incidem encargos trabalhistas sobre o valor pactuado de direito de imagem.

Ressalte-se que a proteção constitucional não se limita à imagem física e estética. É uma proteção da identificação da pessoa frente ao público, que pode envolver a voz, o apelido, as silhuetas, um corte de cabelo, a própria reputação. Esse direito é negociado diretamente entre o atleta e a entidade desportiva, portando, faz-se presente a autonomia da vontade e a liberdade contratual. Por esses aspectos, o direito de imagem tem natureza civil, já que os valores e regras são livremente estipulados entre as partes.

Dessa forma, não integra o contrato especial de trabalho desportivo, devendo qualquer discussão ser feita na justiça comum, não na justiça trabalhista e não tem natureza salarial.

Por muito tempo, o direito de imagem foi usado para burlar os direitos trabalhistas, na situação de que o clube pagava um valor muito maior de direito de

¹³⁶ Art. 31. A entidade de prática desportiva empregadora que estiver com pagamento de salário ou de contrato de direito de imagem de atleta profissional em atraso, no todo ou em parte, por período igual ou superior a três meses, terá o contrato especial de trabalho desportivo daquele atleta rescindido, ficando o atleta livre para transferir-se para qualquer outra entidade de prática desportiva de mesma modalidade, nacional ou internacional, e exigir a cláusula compensatória desportiva e os haveres devidos. § 2º A mora contumaz será considerada também pelo não recolhimento do FGTS e das contribuições previdenciárias.

¹³⁷ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: XXVIII - são assegurados, nos termos da lei: a) a proteção às participações individuais em obras coletivas e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive nas atividades desportivas;

imagem, mas não usufruía da exploração dessa imagem. Fazia-o apenas para não integrar o CETD e se livrar dos encargos trabalhistas.

Já o direito de arena não pertence ao atleta, mas sim às entidades de prática desportiva. Ele consiste na prerrogativa exclusiva de tal entidade de negociar, autorizar, proibir captação e outros fatores relacionados ao espetáculo desportivo que participem. Limita-se aos 90 minutos de partida, no caso do futebol. Esse direito é pago por aquela entidade que pretende transmitir o espetáculo aos clubes, devendo estes repassarem, no mínimo, 5% da receita advinda dessa exploração do direito de arena aos sindicatos dos atletas profissionais, que distribuirá em partes iguais aos atletas profissionais que participaram daquele espetáculo. O Tribunal Superior do Trabalho entendeu que tal parcela tem natureza salarial, diferentemente do direito de imagem.

Em 18 de junho de 2020, editou-se a Medida Provisória nº 984¹³⁸, que alterava o artigo 42 da Lei Pelé, o mesmo que prevê sobre o direito de arena, para prever que pertenceria à entidade mandante do espetáculo esportivo o direito de arena. Antes dessa MP, o direito era de ambos os clubes, tanto o mandante quanto o visitante. Quem desejasse transmitir o espetáculo, deveria ter a anuência dos dois clubes. Porém, a MP não foi convertida em lei, perdendo sua vigência e retornando o artigo 42 a sua redação original.

Chegado a este ponto, fez-se um bom levantamento acerca das principais questões que envolvem a profissão do atleta, especialmente sobre a possibilidade de ser o atleta um profissional, um trabalhador; um breve histórico em relação à legislação desportiva no Brasil; a subsidiariedade da CLT frente à especialidade da Lei Pelé para regular os contratos dos jogadores; a estrutura e obrigatoriedade de conteúdo de tais contratos; além dos principais aspectos e os direitos dele advindos.

¹³⁸ BRASIL. Presidência da República. Medida Provisória nº 984, de 18 de junho de 2020. Altera a Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998, que institui normas gerais sobre desporto, e a Lei nº 10.671, de 15 de maio de 2003, que dispõe sobre o Estatuto de Defesa do Torcedor, e dá outras providências, em razão da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente da pandemia da covid-19, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv984.htm> Acesso em 30 out. 2020.

Agora resta, por fim, trazer a justificativa da afirmação da ausência de profissionalização do futebol feminino no Brasil, muito influenciada por conta do período proibitivo que o país viveu e como essa ausência implica em supressão de direitos fundamentais às atletas praticantes.

4. A REALIDADE DO FUTEBOL FEMININO NO BRASIL ATUALMENTE

O discurso de que o futebol feminino não é bem quisto perante o público poderia até ser considerado verídico antes do ano de 2019. Entretanto, a Copa do Mundo de Futebol Feminino ocorrida na França veio para modificar esse cenário e fazer prova de que a modalidade tem, sim, grandes adeptos ao redor do mundo.

Em 18 de outubro de 2019, a Federação Internacional de Futebol (FIFA) divulgou um relatório¹³⁹ produzido pela empresa *Publicis Sport & Entertainment*, acerca da transmissão e da audiência da competição organizada pela autoridade máxima do futebol. Neste documento, alguns números impressionam, e provam que há público interessado no futebol feminino e em tudo que ele traz.

Por exemplo, a Copa do Mundo da França de 2019 foi a edição do evento mais assistida na história, alcançando 993,5 milhões de pessoas que estavam sintonizadas por, pelo menos, um minuto nos jogos da competição. Em comparação à Copa sediada no Canadá em 2015, isso mostra um aumento de 30% na audiência.

O espetáculo esportivo não foi transmitido única e exclusivamente pela televisão. A transmissão feita por outras plataformas, como aplicativos da internet, fez com que a audiência total do evento alcançasse 1,12 bilhão de pessoas.

Interessante notar que o maior aumento no consumo da Copa do Mundo Feminina, comparada à de 2015, foi na América do Sul. Houve um crescente de 520%, na qual o

¹³⁹ PUBLICIS SPORT & ENTERTAINMENT. FIFA Women's World Cup France 2019. Global Broadcast and Audience Report. Disponível em <<https://img.fifa.com/image/upload/rvgxekduqpeo1ptbgcng.pdf>> Acesso em 03 nov. 2020.

Brasil é o maior responsável: consumiu 323,4 milhões de horas, sendo que 93% do aumento na região foi ocasionado pela audiência deste país.

Segundo o relatório, esse crescente de audiência foi guiado pela TV Globo, que não tinha transmitido nada da Copa de 2015, acompanhada pelo SPORTV, da mesma emissora, e pela TV Bandeirantes.

Portanto, a Copa do Mundo Feminina de 2019 pode ser considerada um verdadeiro marco na história do futebol feminino, demonstrando o sucesso de público que o evento e a modalidade podem trazer, concretizando o novo produto a emergir no mercado mundial, mas também, e especialmente, no Brasil.

Esse evento passou a chamar a atenção para as condições da modalidade que eram adotadas no Brasil. O resultado nada satisfatório da Seleção Brasileira Feminina, que foi superada logo nas oitavas de final pela Seleção Francesa, pelo placar de 2 a 1, surpreendeu aqueles que ficaram presos no Pan-Americano de 2007, no qual o Brasil foi campeão derrotando os Estados Unidos por 7 a 1.

Entretanto, esse resultado traduz o que acontecia pelo mundo e ficou inerte no Brasil: enquanto as potências mundiais europeias e os Estados Unidos passaram a investir fortemente no futebol feminino, o Brasil se fixou às amarras da proibição de quase 40 anos da modalidade no país e demorou a correr atrás do prejuízo.

Conforme foi dito no capítulo 1 deste trabalho, as mulheres brasileiras foram proibidas da prática do futebol feminino do ano de 1941 até 1979, quando foi revogada a deliberação nº 7 do Conselho Nacional de Desportos que proibia, expressamente, a modalidade. É claro que tal proibição, durante tanto tempo, tem reflexos até os dias atuais, que serão mais à frente discorridos.

A regulamentação da modalidade foi feita apenas em 1983, mas não foi a partir daí que o futebol feminino despontou. E ele ainda demoraria a despontar. Apesar de começarem a surgir campeonatos da modalidade, como o Campeonato Paulista, cuja primeira edição foi em 1984, o amadorismo sempre perdurou, vide as condições das quais estavam as atletas submetidas.

No ano de 2015, dois anos após o início do Campeonato Brasileiro Feminino (Brasileirão feminino), a FIFA passou a se posicionar de forma mais firme em relação ao crescimento e investimento na modalidade, buscando ressaltar a importância da igualdade de gênero no futebol. Isso ficou materializado no Estatuto que foi divulgado em 2016, que determinava que nos estatutos das federações que fossem membros da FIFA, deveria haver a constituição dos órgãos legislativos de acordo com os princípios da representatividade democrática, tendo como presente a importância da igualdade de gênero no futebol¹⁴⁰.

Ainda em 2015, parecia que a modalidade poderia despontar no Brasil. Com o apoio das determinações da FIFA e o incentivo do investimento na modalidade, foi aprovada a Lei nº 13.155 naquele ano, que criou o Programa de Modernização da Gestão e de Responsabilidade Fiscal do Futebol Brasileiro – PROFUT¹⁴¹. Em uma breve síntese, tal programa permite o parcelamento de dívidas dos clubes para com a União, devendo algumas condições serem observadas para essa permissão.

Uma dessas condições, que está elencada no artigo 4º, inciso X da referida Lei, prevê que deve haver manutenção de investimento mínimo na formação de atletas e no futebol feminino¹⁴². Entretanto, tal medida da Lei não foi suficiente, seja por falta de fiscalização ou por parte de próprio desinteresse dos clubes.

¹⁴⁰ Los Estatutos de las federaciones miembro deberán cumplir con los principios de gobernanza y, en particular, deberán incluir como mínimo, determinadas disposiciones relativas a las materias siguientes: j) constitución de los órganos legislativos de acuerdo con los principios de representatividad democrática, teniendo presente la importancia de la igualdad de género en el fútbol; Disponível em <<https://img.fifa.com/image/upload/holroshjtvutd4dhxdmk.pdf>> Acesso em 03 nov. 2020.

¹⁴¹BRASIL. Presidência da República. Lei nº 13.155, de 4 de agosto de 2015. Estabelece princípios e práticas de responsabilidade fiscal e financeira e de gestão transparente e democrática para entidades desportivas profissionais de futebol; institui parcelamentos especiais para recuperação de dívidas pela União, cria a Autoridade Pública de Governança do Futebol - APFUT; dispõe sobre a gestão temerária no âmbito das entidades desportivas profissionais; cria a Loteria Exclusiva - LOTEX; altera as Leis nº 9.615, de 24 de março de 1998, 8.212, de 24 de julho de 1991, 10.671, de 15 de maio de 2003, 10.891, de 9 de julho de 2004, 11.345, de 14 de setembro de 2006, e 11.438, de 29 de dezembro de 2006, e os Decretos-Leis nº 3.688, de 3 de outubro de 1941, e 204, de 27 de fevereiro de 1967; revoga a Medida Provisória nº 669, de 26 de fevereiro de 2015; cria programa de iniciação esportiva escolar; e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113155.htm> Acesso em 03 nov. 2020.

¹⁴² Art. 4º Para que as entidades desportivas profissionais de futebol mantenham-se no Profut, serão exigidas as seguintes condições: X - manutenção de investimento mínimo na formação de atletas e no futebol feminino e oferta de ingressos a preços populares, mediante a utilização dos recursos provenientes:

Por isso, para que houvesse uma mudança relativamente mais efetiva, outra entidade se movimentou para promover o futebol feminino. A Conmebol, seguindo as recomendações da diretriz maior do futebol mundial e buscando a maior igualdade de gênero prevista, passou a determinar que, para que os clubes participassem das competições por ela organizadas, como a Copa Libertadores da América e a Copa Sul-Americana, deveriam manter em seu quadro permanente uma equipe de futebol feminino e uma equipe de base da mesma modalidade que atuem em um campeonato oficial¹⁴³.

Tais determinações dividem opiniões. Os otimistas veem que é uma das formas de recuperar o tempo perdido e compensar a negligência que o futebol feminino sofreu no país durante o século XX. Por outro lado, há quem afirme que forçar um clube a manter um futebol feminino possa ser um erro. Em entrevista ao blog “Lei em Campo”, o especialista em direito desportivo e presidente do Instituto Iberoamericano de Direito Desportivo, Luiz Marcondes, disse que “se o clube não consegue atender as exigências e é ‘rebaixado’, aí que ele não consegue mesmo atender. Porque ele perde receita, perde atratividade, os recursos têm relação direta com a atratividade”¹⁴⁴.

De forma a cumprir tais determinações, tanto da FIFA, como da Conmebol, e saindo da inércia que ficou durante muito tempo, a Confederação Brasileira de Futebol, a partir do Regulamento de Licença de Clubes de 2017, editou documento que previa em suas disposições o fomento ao futebol feminino.

Conforme o próprio artigo 1º do Regulamento, tal documento disciplina o sistema de concessão de licenças pela CBF aos clubes que desejarem participar das competições por ela organizadas, além daquelas organizadas pela própria Conmebol. Desse modo,

¹⁴³CONFEDERAÇÃO SUL-AMERICANA DE FUTEBOL. Regulamento de Licença de Clubes. Disponível em < <http://www.conmebol.com/sites/default/files/reglamento-de-licencia-de-clubes-portugues.pdf>> Acesso em 04 nov. 2020. “El solicitante deberá tener un primer equipo femenino o asociarse a un club que posea el mismo. Además, deberá tener por lo menos una categoría juvenil femenina o asociarse a un club que posea la misma. En ambos casos el solicitante deberá proveer de soporte técnico y todo el equipamiento e infraestructura (campo de juego para la disputa de partidos y de entrenamiento) necesarias para el desarrollo de ambos equipos en condiciones adecuadas. Finalmente, se exige que ambos equipos participen en competiciones nacionales y/o regionales autorizadas por la respectiva Asociación Miembro”.

¹⁴⁴ KAMPFF, Andrei. “CBF obrigou e grandes clubes passaram a investir em futebol feminino”. Lei em Campo, 27.04.2019. Disponível em <<https://leiemcampo.blogosfera.uol.com.br/2019/04/27/por-que-nao-ter-time-de-futebol-feminino-pode-tirar-clubes-da-serie-a/>> Acesso em 20 out. 2020.

caso os clubes não se adequassem às disposições de tal Regulamento, não participariam das principais competições nacionais e continentais do futebol.

Na parte dos “Critérios Desportivos” para que a licença seja concedida, deve o clube contar com equipe principal feminina ou manter acordo de parceria ou associação com um clube que mantenha uma equipe feminina principal estruturada. Além disso, deverá o clube incentivar o desenvolvimento das categorias de base e também deverá contar com um treinador para a equipe principal, que tenha formação e habilitação compatíveis, como a Licença “A”¹⁴⁵. Os clubes teriam até o ano de 2019 para se adequarem a essas condições.

Entretanto, o que pode ser muito bom na teoria, muitas vezes não é aplicado na prática. Severo, Pietrobon, Machado e Ribeiro¹⁴⁶ concluem no trabalho “O fomento de futebol feminino através do regulamento de licença de clubes da CBF de 2017” que:

“As determinações contidas no Regulamento de Licença de Clubes do ano de 2017 representam um fomento incontestado para o fomento e a disseminação do futebol feminino em solo pátrio, já que consolidou a obrigatoriedade de participação dos clubes esportivos mais afortunados. Todavia, não pode padecer na obscuridade que tais determinações necessitam ser fiscalizadas, com a finalidade de garantir sua efetividade. Além do mais, importa registrar que serão necessárias diversas medidas para que seja reduzida a disparidade existente entre o apoio e o fomento do futebol feminino e o futebol masculino, entretanto os esforços necessitam prosseguir, mesmo que de forma hercúlea”.

Concorda-se em gênero, número e grau com os autores acima supracitados. É incontestado que as ações advindas da FIFA, da Conmebol e da CBF contribuíram para que a modalidade ganhasse algum tipo de incentivo e visibilidade. Mas a um, pouco adiantam se não sofrerem uma fiscalização para seu devido cumprimento, e, a dois, se consideram suficientes para compensar a proibição de quase 40 anos da modalidade.

Quando se fala em necessidade de fiscalização, tem-se que muitos clubes apenas utilizam do futebol feminino para se adequar ao modelo de licenciamento, e acabam incorrendo em graves desrespeitos aos direitos das atletas e para o próprio desporto, em

¹⁴⁵ CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE FUTEBOL. Regulamento Nacional de Registros e Transferências dos Atletas de Futebol. Disponível em <https://conteudo.cbf.com.br/cdn/202001/20200109152750_761.pdf> Acesso em 31 out. 2020.

¹⁴⁶ SEVERO, Roberta; PIETROBON, Letícia; MACHADO, Tibério; RIBEIRO, Rhyan Matheus Santos. O fomento de futebol feminino através do regulamento de licença de clubes da CBF de 2017. IN: JuSportivus: Revista do Grupo de Estudos de Direito Desportivo da Faculdade Nacional de Direito. Autografia; Edição nº 4: julho-dezembro de 2020. P. 62-66

uma perspectiva mais ampla. Mesmo com a ascensão do futebol feminino, alguns clubes de futebol ainda o levam de forma extremamente amadora, não só nas condições de treinamento, moradia ou equipe técnica.

Dá-se, como exemplo, um caso que ocorreu neste ano de 2020 e ganhou grande repercussão midiática. O presidente do E.C. Vitória, Paulo Carneiro, não mediu esforços para mostrar que, para ele, a modalidade não deveria nem existir¹⁴⁷. Depois de serem divulgadas as péssimas condições as quais as atletas da equipe estavam submetidas, a CBF disse que estaria acompanhando, mas nada foi efetivamente feito a respeito da situação.

Ocorre que a realidade das atletas do Vitória é a mesma que muitas atletas no país. Isso porque, por mais que alguns clubes levem a modalidade a sério atualmente, eles são exceções à regra. Tal regra é essa vista na reportagem citada: meninas que não têm contrato, meninas que não recebem salário, meninas que não recebem qualquer auxílio financeiro ou ajuda de custo, alimentação, transporte, moradia.

Isso reflete a falta de profissionalização da modalidade no país e a supressão de direitos que essa ausência comporta. Por mais que as atletas sejam subordinadas ao clube, cumpram horários, realizem treinamentos, participem de competições, elas não têm qualquer tipo de vínculo que as garanta direitos mínimos que deveriam ser advindos da relação para com o clube.

A realidade do futebol feminino no Brasil se difere muito da realidade do futebol masculino. Não existe toda a “*glamourização*” da profissão, a atenção da mídia, os patrocínios, as premiações. Mas, o mais gritante, é que, na maioria das vezes, não são dadas as mínimas condições para que elas possam exercer o seu devido trabalho.

¹⁴⁷ SOSA, Emília; PORFÍRIO, Amanda. “Se entregarem o dinheiro às meninas, me avisem né, pra eu não precisar pagá-las”. O descaso de Paulo Carneiro com o Futebol Feminino do E.C. Vitória. Fut das Minas, 19.07.2020. Disponível em <<https://futdasminas.com.br/se-entregarem-o-dinheiro-as-meninas-me-avisem-ne-pra-eu-nao-precisar-paga-las-o-descaso-de-paulo-carneiro-com-o-futebol-feminino-do-e-c-vitoria/>> Acesso em 04 nov. 2020.

Essa falta de profissionalização e de garantia às atletas ficou ainda mais evidente no contexto da pandemia causada pelo novo coronavírus neste ano de 2020, que explicitou muitas lacunas existentes no futebol feminino brasileiro. Muitos times foram completamente desmontados, sem quaisquer garantias às atletas, quaisquer direitos trabalhistas ou contratuais. Elas simplesmente foram desligadas dos clubes, o que não acarreta em nada para este empregador, tendo em vista que não mantém quaisquer vínculos com elas, gerando uma grave insegurança jurídica para as atletas.

A total falta de segurança jurídica, a ausência dos contratos assinados – ou de qualquer instrumento que garanta direitos mínimos de trabalho, falta de salários, condições estruturais ínfimas, são alguns exemplos.

Também recentemente, em um jogo do Campeonato Paulista de 2020, a realidade ficou estampada quando a capitã Nini, da equipe do Taboão da Serra, deu uma entrevista ao final do jogo, justificando o elástico placar de 29 gols a zero que elas enfrentaram. Em sua entrevista, ela disse¹⁴⁸:

“A gente sabia que seria difícil, o São Paulo vem treinando há muito tempo, inclusive durante a pandemia, enquanto nosso time é um elenco muito jovem e praticamente nós não tivemos treino. Nós conseguimos um campo recentemente, treinamos três dias antes do início do Campeonato Paulista, nesta semana tivemos mais dois dias de trabalho no campo, então é muito difícil jogar e posicionar taticamente contra um time do nível do São Paulo – desabafou a jogadora à TV FPF.
– Mas em momento nenhum vamos desanimar. Infelizmente a gente usa a camisa do CATs, mas em pouca coisa o clube nos ajuda. É mais a vontade da comissão técnica mesmo, as atletas estão sem ganhar nada, ninguém tem salário, ninguém tem condução, a gente não tem roupa de treino, não tem apoio nenhum do clube. A gente simplesmente usa o nome do clube para participar do Campeonato Paulista porque acredita que é uma oportunidade para as meninas mais novas”.

Esse desabafo poderia, facilmente, ser feito pela grande maioria das atletas que pratica o futebol feminino no Brasil. Atualmente, a única equipe integralmente

¹⁴⁸ REDAÇÃO DO GE. “São Paulo faz 29 a 0, e capitã do Taboão desabafa: ‘Nem uniforme de treino a gente tem’”. Tricolor aplica goleada pela segunda rodada do Campeonato Paulista Feminino”. São Paulo, 21.10.2020. Disponível em < <https://globoesporte.globo.com/futebol/times/sao-paulo/noticia/sao-paulo-faz-29-a-0-no-taboao-capita-desabafa-nem-uniforme-de-treino-a-gente-tem.ghtml> > Acesso em 05 nov. 2020.

profissionalizada, que mantém contratos com as suas jogadoras e busca cada vez mais a estrutura da modalidade, é o Corinthians¹⁴⁹.

O clube paulista não é o único a já ter assinado contratos com as suas atletas, mas chama a atenção pelos seus resultados e qualidade das jogadoras que compõem o elenco. É o atual campeão da Copa Libertadores Feminina e do Campeonato Paulista e vice-campeão do Campeonato Brasileiro.

Comprova-se a falta de profissionalização do futebol feminino através de uma pesquisa no Boletim Informativo Diário (BID) da CBF. Conforme foi exposto no capítulo 3 deste trabalho, o vínculo desportivo é acessório ao vínculo contratual, e se materializa com o registro do contrato na entidade de administração do desporto.

No ano de 2018, foram contabilizados 200 registros de contratos profissionais de atletas de futebol feminino, enquanto que o número de atletas que possuíam contrato não profissional com os clubes era de 3.203. Em 2019, o profissional evoluiu para 489, enquanto que o não profissional foi para 4.451.

Em 2020, levando-se em consideração a pandemia causada pelo novo coronavírus, os registros de vínculo profissional resultaram em 426, ao passo que os de vínculo não profissional foi de 3.206.

Por todo o exposto, entende-se que o futebol feminino no Brasil ainda tem muito a evoluir. Não se pode ignorar os avanços ocasionados pelas legislações editadas pela FIFA, pela Conmebol e pela própria CBF. Entretanto, tais legislações não surtirão efeitos positivos e concretos enquanto a fiscalização sobre elas não for efetiva.

Considerando, à luz do fundamento da dignidade da pessoa humana, a relevância do trabalho para a subsistência pessoal e a mitigação dos direitos trabalhistas decorrente da ausência de um contrato de trabalho em uma relação desportiva laboral, é necessário

¹⁴⁹ CANHEDO, Ana. Futebol Feminino: Corinthians opta por profissionalizar vínculo de todas as suas atletas; entenda. GloboEsporte.com. São Paulo, 16.01.2020. Disponível em <<https://globoesporte.globo.com/futebol/times/corinthians/noticia/futebol-feminino-corinthians-opta-por-profissionalizar-vinculo-de-todas-as-suas-atletas-entenda.ghtml>> Acesso em 04 nov. 2020.

que as entidades responsáveis pela organização das competições fiscalizem os clubes licenciados para que tal mitigação de direitos seja evitada.

CONCLUSÃO

O futebol feminino no Brasil representa mais que uma realidade. A prática do esporte acontece, tendo público adepto ou não. Independente de salários astronômicos, movimentações financeiras intensas, transmissões televisivas, patrocinadores fervorosos, é certo que os direitos básicos desportivos e laborais devem ser garantidos àquelas atletas que, muitas vezes, abdicam-se da proximidade com a família e de uma vida mais confortável para se arriscarem ao redor do Brasil a fim de realizar o sonho de viver do futebol.

Sonho esse que não é único e exclusivo delas. Muitos meninos também o tem, e, considerando a realidade que permeia a prática pelas mulheres, são mais factíveis para o gênero masculino as condições para que tais sonhos se tornem verdade e vivência.

É inegável que os papéis relacionados às mulheres no século passado, especialmente, influenciaram veementemente a inserção tardia delas no esporte e, mais tardia ainda, no futebol. A associação da prática esportiva à atributos considerados masculinos durante muito tempo atrasou o desenvolvimento do esporte praticado por mulheres, seja qual modalidade se quiser considerar.

Especialmente no Brasil, foi muito afetada a prática do futebol feminino, devido ao Decreto-Lei 3.199 e à Deliberação nº 7 do Conselho Nacional de Desportos. A proibição expressa através de tais legislações fez com que, enquanto o desporto praticado pelos homens buscasse cada vez mais amparo legal para sua profissionalização, garantindo-se direitos advindos da relação desportiva laboral, as mulheres ficassem à margem de tal profissionalização, local em que muitas se encontram até hoje.

É preciso reconhecer que algumas atitudes de entidades como a FIFA e a Conmebol visam fortalecer a modalidade e são pequenos passos para isso. O próprio Licenciamento de Clubes da CBF de 2017 demonstra que há preocupação em incentivar o futebol feminino, o que pode gerar vantagens tanto para os clubes como para as atletas, e, conseqüentemente, para as entidades de administração do desporto.

Ocorre que, sem uma devida fiscalização das condições das quais estão sendo submetidas as jogadoras, corre-se o risco de incorrer em uma supressão de direitos grave à dignidade humana das atletas.

Nesta esteira, a atividade laboral exsurge como um importante meio de efetivação da dignidade humana. É a partir do trabalho que o indivíduo adquire o dinheiro indispensável às suas necessidades vitais básicas, isto é, obtém as verbas necessários às aquisições materiais que uma vida dotada de dignidade demanda. Ademais, como uma via de mão dupla, ao passo que é concretizada pelo trabalho, a dignidade da pessoa humana também se aplica à relação laboral, objetivando proteger a integridade dos que dela fazem parte, sobretudo a dos empregados, tendo em vista o quadro de maior vulnerabilidade social no qual, via de regra, encontram-se.

Entretanto, ao passo que alguns clubes efetivamente investem nos seus times femininos e o notam como novo produto a ser vendido e rentável, outros limitam a enxergar as determinações das entidades máximas do desporto como mera obrigação, que, ausente de fiscalização, poderá ser descumprida sem maiores penalidades.

Isso é o que acontece na maior parte dos clubes brasileiros atualmente. As atletas não têm contrato de trabalho para com as entidades de prática desportiva, o que fere diversos princípios e valores expostos na Constituição Federal de 1988, da Lei Pelé e da Consolidação das Leis Trabalhistas.

A ausência de contrato faz com que as atletas não possam exigir de seus clubes empregadores quaisquer direitos advindos da relação desportiva laboral, como salário, 13º, férias, cláusulas indenizatória e compensatória, seguro profissional, direito de imagem, dentre outros elencados no presente trabalho.

Para além dos acima mencionados, tem-se que são reconhecidos os pressupostos de pessoa física, personalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação, o que torna as atletas empregadas legítimas dos clubes, mesmo ante a ausência da assinatura de contrato, sob o princípio trabalhista da primazia da realidade.

Entretanto, o amadorismo que permeia o futebol feminino se faz presente também no fato de que a insegurança jurídica criada através da ausência do instrumento contratual cria um receio das jogadoras em entrarem na justiça trabalhista contra os clubes. O mundo do futebol feminino ainda é muito restrito, e não é valorizado como deveria ser. Uma jogadora que entra na justiça contra um clube certamente fica marcada, o que pode fazer com que outros clubes não queiram correr o risco de contrata-la sem instrumento contratual e se verem passivamente em uma Reclamação trabalhista.

A profissionalização, em sentido amplo, não pode ser resumida à assinatura do instrumento contratual. Ela envolve fatores mais abrangentes, como o próprio comportamento das jogadoras como profissionais, como a atração do público, como a mídia, como patrocinadores. Entretanto, tal assinatura é imprescindível para o início dessa profissionalização. Mais do que isso, é uma garantia de direitos desportivos laborais que são necessários à proteção da dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Caroline Soares de. **O Estatuto da FIFA e a igualdade de gênero no futebol: histórias e contextos do Futebol Feminino no Brasil**. FuLia/UFMG, 4 (1). 2019. P. 72-87. Disponível em <<https://doi.org/10.17851/2526-4494.4.1.72-87>> Acesso em 12 out 2020.

AMADO, Joao Leal. **Desporto, Direito e Trabalho: uma reflexão sobre a especificidade do Contrato de Trabalho Desportivo**. IN: Direito do trabalho desportivo: os aspectos jurídicos da Lei Pelé frente às alterações da Lei n. 12.395/2011 / organização e coordenação Alexandre Agra Belmonte, Luiz Philippe Vieira de Mello, Guilherme Augusto Caputo Bastos. — São Paulo: LTr, 2013. P. 9-21.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acessado em: 27 ago. 2020.

_____. Presidência da República. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em 19 out. 2020.

_____. Presidência da República. **Decreto nº 5.342, de 14 de janeiro de 2005**. Regulamenta a Lei nº 10.891, de 9 de julho de 2004, que institui a Bolsa-Atleta. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/D5342.htm> Acesso em 28 out. 2020.

_____. Presidência da República. **Decreto nº 51.008, de 20 de julho de 1961**. Dispõe sobre competições desportivas, disciplina a participação dos atletas nas partidas de futebol e dá outras providências. Disponível em <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1960-1969/decreto-51008-20-julho-1961-390632-publicacaooriginal-1-pe.html>> Acesso em 05 nov. 2020.

_____. Presidência da República. **Decreto nº 53.820, de 24 de março de 1964**. Dispõe sobre a profissão de atleta de futebol, disciplina sua participação nas partidas e dá outras providências. Disponível em <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1960-1969/decreto-53820-24-marco-1964-393794-publicacaooriginal-1-pe.html>> Acesso em 28 out. 2020.

_____. Presidência da República. **Decreto-lei nº 3.199, 14 de abril de 1941**. Estabelece as bases de organização dos desportos em todo o país. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/1937-1946/Del3199.htm>. Acesso em 12 out 2020.

_____. Presidência da República. **Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008**. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das

Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm> Acesso em 20 out. 2020.

_____. Presidência da República. **Lei nº 12.395, de 16 de março de 2011.** Altera as Leis nºs 9.615, de 24 de março de 1998, que institui normas gerais sobre desporto, e 10.891, de 9 de julho de 2004, que institui a Bolsa-Atleta; cria os Programas Atleta Pódio e Cidade Esportiva; revoga a Lei nº 6.354, de 2 de setembro de 1976; e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112395.htm> Acesso em 30 out. 2020.

_____. Presidência da República. **Lei nº 13.155, de 4 de agosto de 2015.** Estabelece princípios e práticas de responsabilidade fiscal e financeira e de gestão transparente e democrática para entidades desportivas profissionais de futebol; institui parcelamentos especiais para recuperação de dívidas pela União, cria a Autoridade Pública de Governança do Futebol - APFUT; dispõe sobre a gestão temerária no âmbito das entidades desportivas profissionais; cria a Loteria Exclusiva - LOTEX; altera as Leis nº 9.615, de 24 de março de 1998, 8.212, de 24 de julho de 1991, 10.671, de 15 de maio de 2003, 10.891, de 9 de julho de 2004, 11.345, de 14 de setembro de 2006, e 11.438, de 29 de dezembro de 2006, e os Decretos-Leis nº 3.688, de 3 de outubro de 1941, e 204, de 27 de fevereiro de 1967; revoga a Medida Provisória nº 669, de 26 de fevereiro de 2015; cria programa de iniciação esportiva escolar; e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113155.htm> Acesso em 03 nov. 2020.

_____. Presidência da República. **Lei nº 6.269, de 24 de novembro de 1975.** Institui sistema de assistência complementar ao Atleta Profissional e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/16269.htm> Acesso em 28 out. 2020.

_____. Presidência da República. **Lei nº 6.354, de 2 de setembro de 1976.** Dispõe sobre as relações de trabalho do atleta profissional de futebol e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16354.htm> Acesso em 28 out. 2020.

_____. Presidência da República. **Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.** Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18036consol.htm> Acesso em 20 out. 2020.

_____. Presidência da República. **Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18212orig.htm> Acesso em 20 out. 2020.

_____. Presidência da República. **Lei nº 9.615/1998, de 24 de março de 1998**. Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9615consol.htm>. Acesso em 12 out 2020.

_____. Presidência da República. **Lei nº 9.981, de 14 de julho de 2000**. Altera dispositivos da Lei nº 9.615, de 24 de março de 1988 e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9981.htm> Acesso em 30 out. 2020.

_____. Presidência da República. **Medida Provisória nº 984, de 18 de junho de 2020**. Altera a Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998, que institui normas gerais sobre desporto, e a Lei nº 10.671, de 15 de maio de 2003, que dispõe sobre o Estatuto de Defesa do Torcedor, e dá outras providências, em razão da emergência de saúde pública de importância internacional de corrente da pandemia da covid-19, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv984.htm> Acesso em 30 out. 2020.

CANHEDO, Ana. **Futebol Feminino: Corinthians opta por profissionalizar vínculo de todas as suas atletas; entenda**. GloboEsporte.com. São Paulo, 16.01.2020. Disponível em <<https://globoesporte.globo.com/futebol/times/corinthians/noticia/futebol-feminino-corinthians-opta-por-profissionalizar-vinculo-de-todas-as-suas-atletas-entenda.ghtml>> Acesso em 04 nov. 2020.

CENTRO DE REFERÊNCIA DO FUTEBOL BRASILEIRO. Maio, 2019. Disponível em <<https://medium.com/museu-do-futebol/quem-ser%C3%A1-esse-senhor-jos%C3%A9-fuzeira-220218b2254e>>. Acesso em 12 out. 2020.

COMITÊ OLÍMPICO INTERNACIONAL. **Carta Olímpica**. 2019. Disponível em: <<https://stillmed.olympic.org/media/Document%20Library/OlympicOrg/General/ES-Olympic-Charter.pdf>> Acesso em 12 out. 2020.

CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE FUTEBOL. **Regulamento Nacional de Registros e Transferências dos Atletas de Futebol**. Disponível em <https://conteudo.cbf.com.br/cdn/202001/20200109152750_761.pdf> Acesso em 31 out. 2020.

CONFEDERAÇÃO SUL-AMERICANA DE FUTEBOL. **Regulamento de Licença de Clubes**. Disponível em <<http://www.conmebol.com/sites/default/files/reglamento-de-licencia-de-clubes-portugues.pdf>> Acesso em 04 nov. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE DESPORTOS. **Deliberação nº 7**. 07 ago 1965. Disponível em <<http://cev.org.br/biblioteca/deliberacao-n-7-2-agosto-1965>> Acesso em 12 out 2020.

CONTRA-ATAQUE! As mulheres do futebol. **As cartas**. Disponível em <<https://contraataque.museudofutebol.org.br/as-cartas/>> Acesso em 12 out 2020.

DAMATTA, Roberto. **Esporte na sociedade: um ensaio sobre o futebol brasileiro**. In: DaMATTA, R. e outros. Universo do futebol: esporte e sociedade brasileira. Rio de Janeiro: Pinakotheke, 1982. Disponível em <<https://comunicacaoesporte.files.wordpress.com/2010/10/damattauniversoaula.pdf>> Acesso em 10 de out. 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores** – Mauricio Godinho Delgado. – 18. ed. – São Paulo : LTr, 2019.

Dicionário Houaiss de Língua Portuguesa, Rio de Janeiro: Objetiva, 2001, p. 2743.

FACHADA, Rafael Terreiro. **O direito desportivo enquanto uma disciplina autônoma**. Orientador: Doutor Paulo Sérgio Feuz. 2016. 143 f. Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC-SP, 2016. Disponível em <<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/19325/2/Rafael%20Terreiro%20Fachada.pdf>> Acesso em 04 nov. 2020.

FIFA. **Estatutos de la FIFA. Edición abril de 2016**. Disponível em <<https://img.fifa.com/image/upload/holroshjtvutd4dhxdmk.pdf>> Acesso em 03 nov. 2020.

_____. **Regulations on the Status and Transfers of Players 2015 (english)/ Reglamento sobre el Estatuto y la Transferência de Jugadores 2015 (español)**. Zúrich, FIFA, 2014, p. 7.

FILHO, Álvaro Melo. **Nova Lei Pelé: avanços e impactos**. 1. ed. Rio de Janeiro: Maquinaria, 2011.

GOELLNER, Silvana. Vilodre. **MULHER E ESPORTE NO BRASIL: ENTRE INCENTIVOS E INTERDIÇÕES ELAS FAZEM HISTÓRIA**. Pensar a Prática, v. 8, n. 1, p. 85-100, 15 nov. 2006. Disponível em <<https://www.revistas.ufg.br/fef/article/view/106/2275>> Acesso em 10 nov. 2020.

KAMPFF, Andrei. **“CBF obrigou e grandes clubes passaram a investir em futebol feminino”**. Lei em Campo, 27.04.2019. Disponível em <<https://leiemcampo.blogosfera.uol.com.br/2019/04/27/por-que-nao-ter-time-de-futebol-feminino-pode-tirar-clubes-da-serie-a/>> Acesso em 20 out. 2020.

LYRA, Rafael Fernandes. **O contrato de trabalho desportivo e seus elementos**. In: VARGAS, Angelo. Direito desportivo. Temas transversais. Rio de Janeiro: Autografia, 2017. P. 172.

MARCONDES, Luiz Fernando Aleixo. **Direitos econômicos de jogadores de futebol: Lex Sportiva e Lex Publica. Alternativa jurídica às restrições de compra e venda de direitos sobre o jogador.**/ Luiz Fernando Aleixo Marcondes./ Curitiba: Juruá, 2016.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Instrução Normativa nº 1, de 12 de outubro de 1988.** Disponível em <http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080812BD96D6A012BDA649F59102F/in_19881012_01.pdf> Acesso em 22 out. 2020.

MOURA, Eriberto José Lessa de. **As relações entre lazer, futebol e gênero**. Orientador: Heloisa Helena Baldy dos Reis. 2003. 125 f. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Educação Física, Universidade Estadual de Campinas, UNICAMP, Campinas, 2003. Disponível em <http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/274928/1/Moura_EribertoJoseLessade_M.pdf> Acesso em 12 out. 2020.

NUNES, Rita. **As mulheres nos Jogos Olímpicos**. In: CONSTANTINO, José Manuel; MACHADO, Maria. Desporto, Gênero e Sexualidade. Azinhaga dos Ulmeiros: Visão e Contextos, 2018. p. 121-148.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de direito civil / Atual**. Maria Celina Bodin de Moraes. – 29. ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense, 2016.

PUBLICIS SPORT & ENTERTAINMENT. **FIFA Women’s World Cup France 2019. Global Broadcast and Audience Report.** Disponível em <<https://img.fifa.com/image/upload/rvgxekduqpeo1ptbgcng.pdf>> Acesso em 03 nov. 2020.

PUBLICIS SPORT & ENTERTAINMENT. **FIFA Women’s World Cup France 2019. Global Broadcast and Audience Report.** Disponível em <<https://img.fifa.com/image/upload/rvgxekduqpeo1ptbgcng.pdf>> Acesso em 03 nov. 2020.

REDAÇÃO DO GE. **“São Paulo faz 29 a 0, e capitã do Taboão desabafa: ‘Nem uniforme de treino a gente tem’**. Tricolor aplica goleada pela segunda rodada do Campeonato Paulista Feminino”. São Paulo, 21.10.2020. Disponível em <<https://globoesporte.globo.com/futebol/times/sao-paulo/noticia/sao-paulo-faz-29-a-0-no-taboao-capita-desabafa-nem-uniforme-de-treino-a-gente-tem.ghtml>> Acesso em 05 nov. 2020.

RODRIGUES, F. X. F. **O fim do passe e a modernização conservadora no futebol brasileiro (2001-2006)** / Francisco Xavier Freire Rodrigues. – Porto Alegre, 2007. Disponível em <

<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/11434/000611188.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Acesso em 30 out. 2020.

RUBIO, Katia; SIMÕES, Antônio Carlos. **De espectadoras a protagonistas: a conquista do espaço esportivo pelas mulheres.** Movimento – Ano V – nº 11 – 1999/2. p. 50. Disponível em < <https://seer.ufrgs.br/Movimento/article/view/2484/1134>> Acesso em 12 out. 2020.

SCHPUN, Mônica Raísa. **Beleza em jogo: cultura física e comportamento em São Paulo nos anos 20.** São Paulo: Boitempo Editorial e Senac, 2001. p. 254-256. Disponível em < <https://www.scielo.br/pdf/ref/v10n1/11651.pdf>> Acesso em 12 out. 2020.

SENADO FEDERAL. **Decreto-Lei nº 1.056, de 19 de janeiro de 1939.** Institue a Comissão Nacional de Desportos. Disponível em <<https://legis.senado.leg.br/norma/524734/publicacao/156128022>> Acesso em 28 out. 2020.

SEVERO, Roberta; PIETROBON, Letícia; MACHADO, Tibério; RIBEIRO, Rhyan Matheus Santos. **O fomento de futebol feminino através do regulamento de licença de clubes da CBF de 2017.** IN: JuSportivus: Revista do Grupo de Estudos de Direito Desportivo da Faculdade Nacional de Direito. Autografia; Edição nº 4: julho-dezembro de 2020.

SOSA, Emília; PORFÍRIO, Amanda. **“Se entregarem o dinheiro às meninas, me avisem né, pra eu não precisar pagá-las”. O descaso de Paulo Carneiro com o Futebol Feminino do E.C. Vitória.** Fut das Minas, 19.07.2020. Disponível em <<https://futdasminas.com.br/se-entregarem-o-dinheiro-as-meninas-me-avisem-ne-para-eu-nao-precisar-paga-las-o-descaso-de-paulo-carneiro-com-o-futebol-feminino-do-e-c-vitoria/>> Acesso em 04 nov. 2020.

TUBINO, Manoel José Gomes. **Dimensões sociais do esporte.** 2ª ed. Revista – São Paulo, Cortez, 2001 – (Coleções Questões da Nossa Época; v. 11).

VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da. **Manual de Direito do Trabalho Desportivo : atualizado com a Lei 13.467/2017 e com a Lei n. 54/2017, de Portugal /** Mauricio de Figueiredo Corrêa da Veiga. – 3. ed. – São Paulo : LTr, 2020.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 1998.