

Rua Jaguaribe, 571  
CEP 01224-003  
São Paulo, SP — Brasil  
Fone (11) 2167-1101  
www.ltr.com.br  
Junho, 2017

Produção Gráfica e Editoração Eletrônica: R. P. TIEZZI  
Projeto de Capa: FABIO GIGLIO  
Impressão: GRÁFICA SANTUÁRIO

Versão impressa — LTr 5793.4 — ISBN 978-85-361-9269-7  
Versão digital — LTr 9184.9 — ISBN 978-85-361-9307-6

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

---

Veiga, Mauricio Figueiredo Corrêa da

Manual de direito do trabalho desportivo / Mauricio Figueiredo Corrêa da Veiga. — 2. ed. — São Paulo : LTr, 2017.

Bibliografia

1. Atleta profissional — Brasil 2. Contratos de trabalho  
3. Esportes — Leis e legislação I. Título.

---

17-04236

CDU-34:796.06(81)

---

Índice para catálogo sistemático:

1. Direito do trabalho desportivo : Direito desportivo 34:796.06(81)

## 8. DIREITOS TRABALHISTAS DO ATLETA PROFISSIONAL

### 8.1. Jornada de Trabalho

No capítulo em que foram tratados os princípios de Direito do Trabalho com aplicação restrita no campo do Direito Desportivo, a doutrina de Arnaldo Süssekind de Rui Barbosa foi citada, pois converge no sentido de que essa limitação da carga horária é de natureza biológica na medida em que visa à preservação da higidez física e mental do trabalhador.

Na lição do Ministro Mauricio Godinho Delgado<sup>(164)</sup>, “Jornada de trabalho é o lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato. É, desse modo, a medida principal do tempo diário de disponibilidade do obreiro em face de seu empregador como resultado do cumprimento do contrato de trabalho que os vincula”.

Trata-se de direito fundamental assegurado pela Constituição da República Federativa do Brasil e se constitui na principal obrigação do trabalhador, no caso, a própria prestação dos serviços, mas também configura na principal vantagem do empregador, que colherá os frutos do trabalho prestado.

A jornada de trabalho está diretamente ligada às normas de proteção e saúde do trabalhador.

Quando se trata do trabalhador comum, não há a menor dúvida no tocante à aplicação do preceito constitucional. Porém, em razão das peculiaridades que envolvem o atleta profissional de futebol, a questão está envolvida por uma certa polêmica, principalmente em razão das frequentes alterações legislativas ocorridas nas últimas décadas.

O art. 6º da Lei n. 6.354/1976 estabelecia que, *verbis*:

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.

A Constituição Federal de 1988 prevê em seu art. 7º, inciso XIII, que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, *verbis*:

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.

A Lei n. 9.615/1998 revogou expressamente a disposição contida no art. 6º da Lei n. 6.354/1976, deixando aberta a questão referente à jornada de trabalho, em que pese a previsão constitucional supratranscrita.

(164) DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2004. p. 830.



Desde o ano de 2001, parte da doutrina e da Jurisprudência havia firmado posicionamento no sentido de que a limitação de jornada para o atleta não seria possível em razão das peculiaridades inerentes ao trabalho do desportista.

Alice Monteiro de Barros afirmava que embora a previsão constitucional seja no sentido de assegurar a jornada de 8 (oito) horas diárias para trabalhadores urbanos e rurais, as normas referentes à limitação de horas semanais não eram aplicadas ao profissional do futebol a partir de 26.3.2001, pois até esta data prevalecia a disposição contida no art. 6º da Lei n. 6.354/1976.<sup>(165)</sup>

Com muita propriedade, afirmava a magistrada mineira que “o tratamento diferenciado a respeito das relações trabalhistas comuns se justifica em face da natureza especial dessa prestação de serviços, que consiste em uma peculiar distribuição da jornada entre partidas, treinos e excursões”. Desta forma, em relação ao atleta, é de ser levado em consideração os contratos individuais de trabalho e as normas coletivas.

Contudo a Lei n. 12.395/2011 acrescentou à Lei Pelé o art. 28, VI<sup>(166)</sup>, que passou a disciplinar que a jornada desportiva normal do atleta é de 44 (quarenta e quatro) horas semanais o que demonstra que a novel alteração legislativa “se adequou” ao Diploma Constitucional e estipulou a limitação, o que nos parece um retrocesso dadas as já propagadas especificidades que envolvem este contrato especial.

Porém, a alteração legislativa limita a duração semanal de horário, mas permanece silente no que diz respeito ao limite diário, nada obstante o fato de “jornada” significar dia e a alteração legal falar em duração semanal do trabalho.

Com efeito, em que pese a referida expressão, nos parece que a previsão legislativa tem a intenção de limitar a duração semanal do trabalho do atleta, tendo em vista a ausência de expressa limitação da duração diária de trabalho, valendo destacar, nesse sentido, o artigo doutrinário do desembargador Ricardo Tavares Gehling<sup>(167)</sup>, no qual aponta que “Não há dúvida, porém, que pretendeu estabelecer limite apenas para a duração semanal do trabalho, face à expressa referência a 44 horas por semana. A primeira indagação, assim, renova de certa forma o debate anterior, pois se poderá cogitar da aplicabilidade direta do art. 7º, XIII, da Constituição da República no que diz respeito à limitação diária”.

Insta salientar que a corrente majoritária não tem dúvidas quanto à necessidade de limitação de jornada de trabalho para o atleta profissional, tendo em vista se tratar de preceito fundamental garantido pela Constituição Federal.

Nesse sentido é a doutrina de Jean Marcel Mariano de Oliveira<sup>(168)</sup>, 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 deste regime, como é o caso do próprio empregado doméstico, conforme entende parte da doutrina acerca da matéria”.

Dessa forma, a alteração da Lei Pelé introduzida pela Lei n. 12.395/2011 fortaleceu a corrente que já era predominante ao pacificar a questão da jornada de trabalho do atleta.

O período de jogos e de treinos deve ser computado na jornada de trabalho do atleta, na medida em que é considerado tempo à disposição do empregador (art. 4º da CLT).

As obrigações do clube estão previstas no art. 34 da Lei n. 9.615/1998, enquanto os deveres do atleta estão estampados no art. 35 do mesmo diploma legal.<sup>(169)</sup>

(165) BARROS. *Contratos e regulamentações especiais de trabalho*, 2008. p. 126.

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

(167) GEHLING, Ricardo Tavares. *Atleta profissional. Natureza jurídica do contrato. Duração do trabalho e acréscimos remuneratórios*. *Revista LTr*, 75-09/1093, set. 2012.

(168) OLIVEIRA, Jean M. Mariano. *O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol*. São Paulo: LTr, 2009. p. 75.

(169) Art. 34. São deveres da entidade de prática desportiva empregadora, em especial:

I. registrar o contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional na entidade de administração da respectiva modalidade desportiva;

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



O clube deve proporcionar aos atletas profissionais as condições necessárias para a participação nas competições desportivas, treinos e demais atividades preparatórias ou instrumentais, enquanto que o atleta deve, dentre outros, participar dos jogos, treinos, estágios e outras sessões preparatórias de competições com a aplicação e dedicação correspondentes às suas condições psicofísicas e técnicas.

## 8.2. Viagens

O período em que o atleta está viajando para defender ou representar o clube faz parte do contrato de trabalho, devendo ser ressaltado que este período não é considerado como hora extraordinária, pois trata-se de uma característica peculiar e inerente a sua profissão.

Também não há que se falar em pagamento de adicional de transferência durante este período, em razão dos mesmos fundamentos explicitados acima.

Com efeito, o atleta não pode se recusar a viajar para participar de competições ou amistosos dentro ou fora do país.

Por outro lado, deverá o empregador efetuar o pagamento de todas as verbas estipuladas em contrato durante o período das excursões, incluídos aí os acréscimos remuneratórios devidos nesse período quando houver previsão contratual, o que é uma prática habitual.

Dispõe o art. 28, § 4º, III, da Lei Pelé, *verbis*:

§ 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:

[...]

III — acréscimos remuneratórios em razão de períodos de concentração, viagens, pré-temporada e participação do atleta em partida, prova ou equivalente, conforme previsão contratual; (Redação dada pela Lei n. 12.395, de 2011).

Ao discorrer acerca do período referente às viagens, Sergio Pinto Martins<sup>(170)</sup> relembra a disposição da revogada Lei n. 6.354/1976. *Verbis*:

“Prevía o parágrafo único do art. 8º da Lei n. 6.354/76 que o prazo de excursões ao exterior não poderá, em hipótese alguma, ser superior a 70 dias. Essa regra também não era um limite ou proteção à vida familiar do jogador, pois a excursão poderia ser feita por período muito maior do que 70 dias, o que seria excessivo. O limite de 70 dias poderia ocorrer também para participação em torneio internacional. Normalmente, os torneios internacionais não levam tanto tempo. Hoje não existe mais esse limite expresso em lei.”

Para o atleta fazer jus aos acréscimos remuneratórios mencionados pela lei supratranscrita, é imprescindível que tal disposição conste, expressamente, do contrato de trabalho do atleta.

## 8.3. Adicional Noturno

A Constituição Federal de 1988 prevê em seu art. 7º, inciso IX, que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, *verbis*:

---

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

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

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

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

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

(170) MARTINS. *Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol*. São Paulo: Atlas, p. 77.



IX — remuneração do trabalho noturno superior à do diurno.

A Consolidação das Leis Trabalhistas estabelece que é devido o adicional noturno ao trabalhador que desempenhar o seu ofício entre as 22 e 5 horas do dia seguinte.

A Jurisprudência trabalhista não é uníssona, pois há aqueles que defendem a ausência de previsão legal para a aplicação desse dispositivo ao atleta, valendo citar, *verbis*:

“As condições peculiares do contrato do atleta profissional de futebol não toleram incursão no adicional noturno, em louvor dos critérios universalmente consagrados na exibição profissional do atleta. Esse tipo de prestação noturna participa visceralmente do contrato e se há de tê-la como abrangida na remuneração estipulada.”

(TST — 1ª Turma — RR 3.866/82 — 16.12.1983 — Rel. Min. Ildélio Martins)

Com efeito, nada obstante a época em que a decisão foi proferida, compartilhamos desse entendimento. Conforme já mencionado anteriormente, o atleta profissional não pode ser tratado como um trabalhador comum. Sua atividade é específica e clama por uma atenção especial.

Decisão mais moderna foi proferida nesse sentido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Verbis*:

#### ATLETA PROFISSIONAL.

Em face das peculiaridades que envolvem a profissão de atleta, este não se beneficia das normas da CLT e daquelas extravagantes, que regulamentam a dobra dos domingos trabalhados sem a folga compensatória e nem o trabalho no horário noturno.

(TRT — 4ª Região — RO 11400-51.2008.5.04.0662 — Rel. João Alfredo Borges Antunes de Miranda — 29.7.2009)

É indene de dúvidas que o empregador do atleta (o clube de futebol) não vai querer, nunca, que o seu atleta participe de jogos que varem a madrugada, aumentando o risco de graves lesões em razão de fadiga e de grandes esforços.

Contudo, em determinadas situações, a participação em jogos após as 22 horas decorre de exigência das empresas que transmitem o espetáculo, não cabendo ao empregador alterar esta programação. É claro que para isso haverá uma compensação remuneratória, devendo ser ressaltado que o atleta será exposto a um público considerável de telespectadores.

Porém prevalece na doutrina e na Jurisprudência a corrente que entende devido o adicional noturno ao atleta profissional de futebol.

O magistério de Alice Monteiro de Barros<sup>(171)</sup> é esclarecedor. *Verbis*:

“Segundo os especialistas em ergonomia, a razão pela qual se confere tratamento especial ao trabalho noturno em relação ao diurno reside no fato de que o primeiro ocasiona maior fadiga do que aquele realizado durante o dia, pois há uma coincidência entre a ativação biológica e o horário de trabalho e entre a desativação cerebral e o sono. Logo, quem trabalha em estado de desativação noturna desenvolve esforço maior para a execução do mesmo trabalho e, por outro lado, o sono, em estado de ativação cerebral, é menos reparador. Em consequência, surge a fadiga, que poderá gerar redução do rendimento profissional e aumento da gravidade de acidentes do trabalho. Na hipótese de a fadiga tornar-se crônica, provoca, muitas vezes, enfermidade psicossomática, que se expressa por uma síndrome neurótica ou por uma úlcera no aparelho digestivo. Quanto do trabalho noturno é alternado, poderá provocar transtornos digestivos capazes de evoluir independentemente ou de combinar-se com a enfermidade psicossomática.

(171) BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e regulamentações especiais de trabalho*, 2008. p. 127.



Portanto, do ponto de vista médico, afirmam os especialistas que o trabalho noturno deveria ser proibido, em geral. Entretanto há situações em que o trabalho à noite é inevitável; para essas circunstâncias sugere-se reduzir a sua duração e torná-lo oneroso, com o objetivo de desestimular sua exigência.

Considerando que o esporte profissional, fundado na competição, é por demais desgastante, sob o aspecto físico e psíquico, entendemos recomendável a concessão do adicional noturno e a redução da respectiva hora, com aplicação supletiva do art. 73 da CLT, exatamente para desestimular sua prática à noite e tutelar a saúde do atleta.”

Portanto, por se tratar de norma que diz respeito à saúde e higidez física e mental do atleta, a jurisprudência trabalhista tem se firmado no sentido de que é devido o adicional noturno também para o atleta profissional.

#### 8.4. Períodos de Concentração

Uma das peculiaridades do contrato do atleta é o do período destinado à concentração.

Apesar de ser definido como sendo tempo à disposição do empregador, não há que se falar, neste caso, em pagamento de horas extras.

O período destinado à “concentração” é de extrema e fundamental importância, pois se traduz em uma obrigação do atleta, inerente ao contrato especial de trabalho, consistindo na permanência do atleta em um local determinado pelo clube antes da realização de uma partida, com o objetivo de preparar o atleta física e psicologicamente para a disputa.

Para Alice Monteiro de Barros este período é inerente ao contrato do atleta, não gerando o pagamento de horas extras.

Na definição de Álvaro Melo Filho<sup>(172)</sup>, “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”.

Contudo este período não poderá ser superior a três dias consecutivos por semana.

Estas assertivas decorrem de imperativo legal, pois os incisos I, II e III, § 4º do art. 28 da Lei Pelé são categóricos. *Verbis*:

Art. 28. A atividade do atleta profissional é caracterizada por remuneração pactuada em contrato especial de trabalho desportivo, firmado com entidade de prática desportiva, no qual deverá constar, obrigatoriamente: (Redação dada pela Lei n. 12.395, de 2011).

[...]

§ 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: (Redação dada pela Lei n. 12.395, de 2011).

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; (Redação dada pela Lei n. 12.395, de 2011).

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; (Redação dada pela Lei n. 12.395, de 2011).

(172) FILHO, Álvaro Melo. *Nova lei Pelé: avanços e impactos*, 2011. p. 201.



III — acréscimos remuneratórios em razão de períodos de concentração, viagens, pré-temporada e participação do atleta em partida, prova ou equivalente, conforme previsão contratual; (Redação dada pela Lei n. 12.395, de 2011).

Este dispositivo merece destaque na medida em que afirma, de forma expressa, que por se tratar de norma especial esta deverá prevalecer sobre a norma geral. Portanto ao atleta será aplicada a legislação trabalhista e previdenciária somente quando a lei especial for omissa, tendo em vista as especificidades inerentes ao atleta profissional.

### 8.5. Repouso Semanal Remunerado

O repouso semanal remunerado é uma garantia constitucional prevista no art. 7º, XV, da Constituição Federal.

O artigo primeiro da Lei n. 605/1949 prevê que “todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de 24 horas consecutivas, preferencialmente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local”.

Além disso, a própria *lex desportiva* contempla o direito ao repouso semanal remunerado ao atleta profissional. Contudo, não poderá ser “preferencialmente aos domingos”, pois neste dia, quase invariavelmente, são disputadas partidas de futebol. Não se trata de uma exclusividade nacional, mas sim de um hábito mundial, pois é neste dia que as pessoas comparecem aos estádios e, principalmente, assistem às partidas em suas residências.

O inciso IV do art. 28 da Lei n. 9.615/1998 é expresso. *Verbis*:

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. (Redação dada pela Lei n. 12.395, de 2011)

Geralmente, o repouso semanal remunerado é concedido na data imediatamente posterior à disputa da partida, nos termos previstos na legislação especial.

A Lei n. 12.544/2011 alterou o art. 12 da Lei n. 605/1949 para estabelecer sanções pecuniárias quando do descumprimento da imposição legal.<sup>(173)</sup>

### 8.6. Férias

No livro *Mundo do Trabalho*<sup>(174)</sup>, editado em homenagem ao Ministro Arnaldo Süssekind, tive a oportunidade de discorrer acerca das férias anuais remuneradas.

É natural que após um ano contínuo de trabalho o organismo do trabalhador não funcione com capacidade plena e vigor absoluto em razão do acúmulo de toxinas, cansaço físico e mental, além de fadiga.

Os repouso semanais remunerados e os intervalos interjornada são apenas medidas paliativas que visam à recuperação imediata do trabalhador, não sendo suficientes para recuperar, de forma integral, a saúde física daquele empregado.

Com efeito, nestes curtos períodos de descanso o trabalhador não terá tempo hábil para se dedicar à atividade distinta do ofício desempenhado em seu trabalho e também não terá como se afastar do local em que a prestação habitual dos seus serviços ocorreu. Por esta razão é que, de acordo com espe-

(173) Art. 12. As infrações ao disposto nesta Lei serão punidas, com multa de R\$ 40,25 (quarenta reais e vinte e cinco centavos) a R\$ 4.025,33 (quatro mil e vinte e cinco reais e trinta e três centavos), segundo a natureza da infração, sua extensão e a intenção de quem a praticou, aplicada em dobro no caso de reincidência e oposição à fiscalização ou desacato à autoridade.

(174) VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa da. Férias anuais remuneradas. In: ÁVILA, Any; RODRIGUES, Douglas Alencar; CASTILHO, José Luciano de Castilho (orgs.). *Mundo do trabalho*. 1. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 221-229.



cialistas em medicina, as férias anuais são o melhor remédio para a recuperação física e intelectual do empregado.

Segundo o Ministro Sússekind<sup>(175)</sup>, as férias anuais remuneradas têm uma abrangência e importância que transcendem ao bem-estar do trabalhador, na medida em que “*têm em mira o progresso ético, social e econômico do próprio povo*” e não se limitam “*apenas à saúde do trabalhador ou à sua produtividade*”.

A importância desta matéria é inclusive enaltecida pelo Poder Judiciário nacional, valendo destacar a notícia publicada no sítio<sup>(176)</sup> do Tribunal Superior do Trabalho no dia 14 de janeiro de 2013, na qual se afirma que as decisões daquele órgão mostram a preocupação com as férias dos trabalhadores, pois apesar de se constituírem em garantia prevista na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o tema em questão ainda gera muitos conflitos entre empregado e empregador, o que provoca a intervenção da Justiça do Trabalho.

Com efeito, as férias não representam um prêmio que deva ser concedido ao empregado quando este completa um ano de serviços prestados, mas, ao contrário, correspondem a um direito legalmente assegurado pelo Estado.

É contundente a lição de Octavio Bueno Magano<sup>(177)</sup> ao afirmar que “*O instituto das férias insere-se no âmbito do direito tutelar do trabalho porque, tal como o repouso semanal remunerado, visa a assegurar a incolumidade física e mental do trabalhador*”.

O Código do Trabalho de Portugal também atribui significativa importância às férias e prevê no n. 4 do art. 237º que este direito deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural. Além disso, o referido diploma afirma ser irrenunciável o direito ao período mínimo de férias (no caso, 20 dias), e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que haja concordância do trabalhador.<sup>(178)</sup>

Ao citar Cesarino Junior, Arnaldo Sússekind<sup>(179)</sup> afirma que “*a natureza jurídica das férias anuais remuneradas é dupla: a) para o empregador, constitui uma obrigação de fazer e de dar: de fazer consentindo no afastamento do empregado durante o período mínimo fixado pela lei, e de dar, pagando-lhe o salário equivalente; b) para o empregado é, ao mesmo tempo, um direito de exigir o cumprimento das mencionadas obrigações do empregador, e uma obrigação, a de abster-se de trabalhar durante o período de férias. É lógico que, desta obrigação (a de não trabalhar nas férias), surge para o empregador um direito, que é o de exigir seu cumprimento*”.

### 8.6.1. Antecedentes Históricos

A história revela que, desde os tempos da Roma Antiga, havia as *nundinas*, que nada mais eram do que uma prática da população que morava no campo e interrompia o trabalho a cada nove dias para se dirigir a Roma no intuito de fazer compras e ir buscar informações acerca de regulamentos públicos. Naquele período, o povo comemorava com jogos, sacrifícios e banquetes o início e o fim das colheitas e alguns aniversários. Contudo esta interrupção dos trabalhos correspondia ao que atualmente denominamos de feriado, e não às férias anuais.

(175) SÚSSEKIND, Arnaldo Lopes. *Instituições de direito do trabalho*. 9. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1984. v. II, p. 755.

(176) Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/home/-/asset\\_publisher/nD3Q/content/decisoes-mostram-preocupacao-do-tst-com-ferias-dos-trabalhadores?redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fhome%3Fp\\_p\\_id%3D101\\_INSTANCE\\_nD-3Q%26p\\_p\\_lifecycle%3D0%26p\\_p\\_state%3Dnormal%26p\\_p\\_mode%3Dview%26p\\_p\\_col\\_id%3Dcolumn-3%26p\\_p\\_col\\_pos%3D1%26p\\_p\\_col\\_count%3D5](http://www.tst.jus.br/home/-/asset_publisher/nD3Q/content/decisoes-mostram-preocupacao-do-tst-com-ferias-dos-trabalhadores?redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fhome%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_nD-3Q%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-3%26p_p_col_pos%3D1%26p_p_col_count%3D5)>.

(177) MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1987. v. IV, p. 62.

(178) “O dever de conceder férias decorrente da lei para o empregador e o direito irrenunciável do trabalhador ao seu gozo efectivo revestem-se de um carácter por tal forma vinculativo que nem aquele pode deixar de providenciar no sentido de que este efectivamente as usufrua, nem o segundo pode renunciar a elas, continuando a prestar trabalho àquele (Ac. STJ, de 9.3.1989: TJ, 1º T. 149)”. NETO, Abílio. *Novo código do trabalho e legislação complementar anotados*. 1. ed. Lisboa: Ediforum, maio 2009.

(179) *Apud* CESARINO JUNIOR; SÚSSEKIND, Arnaldo Lopes. *Op. cit.*, p. 755.



Acerca desta pesquisa histórica, o Ministro Arnaldo Süssekind<sup>(180)</sup> explica que, com a organização dos serviços administrativos do Estado, os funcionários públicos conquistaram o direito às férias anuais remuneradas, sendo que tal prática pouco a pouco passou a ser adotada por grandes empresas e principalmente para os empregados mais antigos e que ocupassem cargos mais elevados. Contudo, até quase o final do século XIX, não havia lei que determinasse a concessão de férias ao trabalhador operário.

Foi apenas a partir do Tratado de Versalhes que poucos países possibilitaram ao operário usufruir férias, apenas como medida excepcional e mesmo assim durante poucos pares de dias por ano.

A primeira lei promulgada disciplinando o tema ocorreu na Inglaterra em 1872, concedendo o direito às férias aos operários da indústria. Depois desta lei algumas empresas em diversos países adotaram a concessão do regime de férias, na maioria das vezes mediante negociação coletiva. Porém somente em 30 de julho de 1919 é que a Áustria sancionou a primeira lei concedendo o direito às férias remuneradas a todos os trabalhadores assalariados.

Curioso destacar que antes mesmo da promulgação da lei austríaca o Brasil já havia determinado a concessão de férias anuais remuneradas de 15 dias a todos os funcionários do Ministério da Agricultura, Comércio e Obras Públicas, mediante a publicação do Aviso Ministerial de 18 de dezembro de 1889, sendo que tal determinação foi estendida aos operários diaristas e aos ferroviários da Estrada de Ferro Central do Brasil.<sup>(181)</sup>

A Lei n. 4.982 de 24 de dezembro de 1925 pode ser considerada como a pioneira em nosso país a tratar das férias para mais de uma categoria de trabalhadores.<sup>(182)</sup>

O direito às férias foi elevado à categoria de garantia constitucional em países como Brasil, Bulgária, Costa Rica, Cuba, Equador, Guatemala, Itália, Haiti, Nicarágua, Panamá, Romênia, El Salvador e Venezuela, e foi reconhecido pela Declaração Universal dos Direitos do Homem, art. 24: "Toda pessoa tem direito ao descanso e à recreação, especialmente a uma limitação racional das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas".

As férias foram objeto de deliberação durante a Conferência Internacional do Trabalho de 1936, que adotou a Convenção n. 52 e a Recomendação n. 47, sendo que no mesmo ano foi aprovada a Convenção n. 54, relativa às férias dos marítimos, posteriormente revista, e em 1952, a de n. 101, referente aos trabalhadores agrícolas.<sup>(183)</sup> Já em 1954, foi adotada a Recomendação n. 98, que eleva para duas semanas o período mínimo de férias, devido após 12 meses de trabalho.

No ano de 1970 foi aprovada a Convenção n. 132, que reviu as de 1936 e 1952 e não se limitava aos trabalhadores marítimos, disciplinava questões referentes a feriados, fracionamentos, além de estabelecer que as férias anuais remuneradas deveriam corresponder a pelo menos três semanas de trabalho por ano de serviço e assegurar a concessão de férias proporcionais.<sup>(184)</sup>

Insta ressaltar que a referida Convenção é alvo de críticas, na medida em que chega a apresentar maior número de regras menos favoráveis, como, por exemplo, prazo mínimo de férias inferior a 30 dias, prazo de gozo de 18 meses, além de ser suscetível de flexibilização mediante pactuação bilateral.<sup>(185)</sup>

(180) SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. *Direito constitucional do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 757

(181) Arnaldo Süssekind foi Ministro da Agricultura de 6 a 15 de abril de 1964.

(182) Art. 1º A empregados e operários de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários e de instituições de caridade e beneficência no Distrito Federal e nos Estados, serão anualmente concedidos quinze dias de férias, sem prejuízo dos respectivos ordenados, diárias, vencimentos e gratificações.

§ 1º A concessão poderá ser feita de uma só vez, pelo prazo acima fixado, ou parceladamente, até que se complete o tempo de férias indicado nesta lei.

§ 2º Compreendem-se nas disposições da presente lei os empregados de todas as secções das empresas jornalísticas.

Art. 2º Fica o Poder Executivo autorizado a regulamentar a presente lei, estabelecendo multa aos infratores até a importância de 2.000\$000.

(183) As Convenções ns. 52 e 101 foram ratificadas pelo Brasil em 1938 e 1957.

(184) A Convenção n. 132 da OIT foi promulgada pelo Decreto n. 3.197, de 5 de outubro de 1999.

(185) Neste sentido, DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004. p. 951.



A primeira Constituição Brasileira a assegurar o direito às férias anuais remuneradas foi a de 1934, cuja previsão estava no art. 121, <sup>f<sup>(186)</sup></sup>, sendo mantida nos Estatutos Políticos subsequentes (1937, 1946, 1967 e 1988).

### 8.6.2. Férias do Atleta Profissional

Conforme foi visto, a finalidade das férias é fazer com que o empregado possa recompor as suas energias depois de um período de doze meses de prestação de serviços para o empregador. As férias estão fundadas em conceitos relacionados ao bem-estar social e à saúde pública.

Já estabelecia o art. 6º do Decreto n. 53.820/1964 que “o período compreendido entre 13 de dezembro a 7 de janeiro, inclusive, será considerado de recesso obrigatório para todos os atletas profissionais de futebol vinculados às associações desportivas sediadas no País, sendo vedadas, no seu decurso, a realização de treinos, a disputa de partidas esportivas e quaisquer outras atividades equivalentes inclusive ao embarque de delegações para o exterior”.

O atleta profissional tem direito ao gozo de 30 dias de férias anuais, remuneradas e acrescidas do terço constitucional. *Verbis*:

V — férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, acrescidas do abono de férias, coincidentes com o recesso das atividades desportivas; (*Incluído pela Lei n. 12.395, de 2011*).

A diferença para o trabalhador ordinário é que as férias do atleta devem coincidir com o recesso das atividades desportivas, que, via de regra, ocorre entre a segunda metade do mês de dezembro de um ano e a primeira metade de janeiro do ano seguinte.

Nota-se, portanto, que nesta hipótese não é o empregador que detém a prerrogativa de escolher o período em que o empregado vai gozar férias.

Por essa razão se pode dizer que o art. 136 da CLT<sup>(187)</sup> não é aplicado ao atleta profissional de futebol.

Além disso, para o atleta não é exigido o requisito do período aquisitivo para a concessão das férias, sendo que estas serão gozadas em dias corridos e não em dias úteis e, por este motivo, pouco importa se o atleta teve faltas injustificadas no decorrer do ano, não sendo aplicado ao atleta o art. 130 da CLT<sup>(188)</sup>, cuja redação estabelece a proporcionalidade dos dias de férias de acordo com as faltas que ele teve durante o período aquisitivo.

Dessa forma, mesmo que o atleta tenha sido contratado no meio do ano, terá direito a 30 dias de férias assim que iniciado o recesso das atividades desportivas.

Na medida em que as férias serão de 30 dias, o jogador não poderá vender 10 dias de férias, razão pela qual não se aplica ao atleta a disposição constante no art. 143 da CLT.<sup>(189)</sup>

(186) “Art. 121. A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.

§ 1º A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador: (...)

f) férias anuais remuneradas.”

POLETTI, Ronaldo. *Constituições brasileiras. A Constituição de 1934*. Senado Federal, 2003. v. III, p. 162-163.

(187) Art. 136. A época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do empregador.

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

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

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

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

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

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



Também não se aplica ao atleta a regra constante do art. 139 da CLT<sup>(190)</sup>, pois a *lex desportiva* é taxativa ao afirmar que as férias serão concedidas durante o recesso das atividades desportivas, sendo que este só ocorre uma vez por ano.

Durante as férias o jogador receberá a mesma remuneração que perceberia se em atividade estivesse, pois assim é a dicção do art. 142 da CLT.<sup>(191)</sup> Na remuneração devem estar compreendidas as verbas recebidas no decorrer do ano (luvas, bicho, gratificações), cujo cálculo será obtido por meio da média remuneratória destas rubricas.

O atleta terá direito a férias proporcionais “quando o contrato especial de trabalho desportivo for por prazo inferior a 12 (doze) meses”, sendo que, neste caso, o atleta terá direito, “por ocasião da rescisão contratual por culpa da entidade de prática desportiva empregadora, a tantos doze avos da remuneração mensal quantos forem os meses da vigência do contrato, referentes a férias, abono de férias e 13º (décimo terceiro) salário”, pois esta é a dicção do § 9º do art. 28 da Lei Pelé.

Deve ser ressaltado que a lei fala expressamente da garantia das férias proporcionais quando o contrato tiver vigência por período inferior a doze meses, havendo culpa da entidade de prática desportiva pela ruptura do vínculo empregatício. Todavia nada é abordado acerca do contrato de trabalho de vigência superior a doze meses, mas que é rescindido antes de seu término. Nesse caso, o jogador faria jus às férias proporcionais?

Trata-se de uma situação interessante, pois, se o atleta é desligado de uma agremiação esportiva em outubro de um determinado ano, após dois anos contínuos de prestação de serviços, fará jus às verbas rescisórias, inclusive às férias proporcionais. Contudo, se for contratado, em seguida, por outro clube, gozará o período de férias já na segunda quinzena de dezembro (leia-se, recesso desportivo).

Entendemos que as férias proporcionais são devidas até mesmo na ocorrência da presente hipótese, porque não há como garantir que o atleta profissional conseguirá, de imediato, recolocação no mercado de trabalho. Por esta razão é aplicável ao atleta a disposição contida no art. 146 da CLT.<sup>(192)</sup>

Além disso, a Lei Pelé não faz nenhuma restrição expressa acerca das férias proporcionais, desta forma, aplica-se a legislação ordinária e o entendimento no qual as férias proporcionais são devidas quando extinto o contrato de trabalho no curso do período aquisitivo das férias.

Em Portugal, semelhante diretriz é traçada no Convênio Coletivo de Trabalho firmado entre a Liga Profissional de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol, cujo item 3 do art. 25 estabelece que “cessando o contrato de trabalho antes do termo inicialmente previsto, o jogador terá direito a receber retribuição e o subsídio correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviços prestado na própria época da cessação, excepto no caso de despedimento com justa causa”.

### 8.7. Décimo Terceiro Salário

O décimo terceiro salário “é a gratificação de Natal compulsória, instituída pela Lei n. 4.090, de 13 de julho de 1962. Corresponde à remuneração de um mês não trabalhado. O seu valor baseia-se na remuneração auferida em dezembro, salvo se o ganho do empregado é variável, quando então deve guardar equivalência com a média obtida durante o ano” (MAGANO, p. 194).<sup>(193)</sup>

O 13º salário é devido ao atleta profissional de futebol e também será devido de forma proporcional, nos exatos termos do art. 28, § 8º, da Lei Pelé.

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

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

(192) Art. 146. Na cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, será devida ao empregado a remuneração simples ou em dobro, conforme o caso, correspondente ao período de férias cujo direito tenha adquirido.

(193) MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1980. v. II, p. 194.



## 8.8. FGTS

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço visa assegurar a compensação do tempo de serviço prestado pelo empregado. Octavio Bueno Magano<sup>(194)</sup> define o instituto como sendo “o conjunto de contas e valores, cuja finalidade consiste em assegurar a compensação do tempo de serviço prestado pelo trabalhador a uma ou mais empresas e propiciar recursos ao Banco Nacional de Habitação, para a realização da política habitacional do governo”.

Portanto, trata-se de uma modalidade de compensação e não de um instituto que assegure a permanência no emprego.

O FGTS é regido pela Lei n. 8.036/90, que por sua vez foi regulamentada pelo Decreto n. 99.684/1990, cujo art. 3º estabelece. *Verbis*:

“a partir de 5 outubro de 1988, o direito ao regime do FGTS, é assegurado aos trabalhadores urbanos e rurais, exceto aos domésticos, independente de opção.”

O atleta profissional também está abrangido pelo sistema do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, pois se assim não o fosse a legislação desportiva necessariamente deveria fazer a ressalva, o que não ocorre. Muito pelo contrário! A lei especial estabelece que a mora contumaz em relação à ausência de recolhimento de FGTS é motivo de rescisão contratual, fazendo jus o atleta, nesta hipótese, em postular a cláusula compensatória desportiva, os haveres contratuais devidos, bem como ter assegurada a liberdade para contratar com outra agremiação desportiva nacional ou estrangeira, nos exatos termos previstos no art. 31, *caput*, e § 2º da Lei Pelé.

Portanto o atleta tem direito ao depósito em conta vinculada do percentual de 8% incidente sobre todas as parcelas que compõem a remuneração, desde que pagas com habitualidade e que efetivamente tenham natureza remuneratória, conforme será explicitado em capítulo próprio.

Reside na doutrina e na jurisprudência a controvérsia no tocante à incidência da multa de 40% do FGTS em caso de demissão do atleta profissional de futebol antes do término do período contratual, na medida em que este, por imperativo legal, é por prazo determinado.

Na lição de Jean Marcel Mariano de Oliveira<sup>(195)</sup>, constata-se a dupla corrente, esclarecendo o referido autor que, “Para uma parte da doutrina a resposta é negativa, incidindo apenas a indenização prevista no art. 479 da CLT, ou seja, metade da remuneração que o atleta teria direito até o término regular do contrato. Para uma segunda corrente, não há incompatibilidade entre a multa do art. 479 da CLT e a multa de 40% do FGTS, sendo perfeitamente possível a cumulação de ambas”.

O referido autor se filia à primeira corrente, fazendo coro a Eduardo Gabriel Saad e Mauricio Godinho Delgado, entendendo ser possível a cumulação da indenização de 40% do FGTS com a indenização prevista no art. 479 da CLT, pois esta teria o condão de punir a rescisão unilateral, por parte do empregador, do contrato por prazo determinado antes de seu término natural, enquanto a indenização de 40% puniria a demissão sem justa causa.

Antes de tecer comentários acerca do tema, faz-se necessária a compreensão do art. 479 da CLT, que assim estabelece, *verbis*:

Art. 479. Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

Parágrafo único. Para a execução do que dispõe o presente artigo, o cálculo da parte variável ou incerta dos salários será feito de acordo com o prescrito para o cálculo da indenização referente à rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

(194) MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1980. v. II, p. 314.

(195) OLIVEIRA, Jean M. Mariano. *O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol*. São Paulo: LTr, 2009. p. 71-72.



Nota-se, portanto, que a Consolidação das Leis do Trabalho é expressa em fixar o pagamento de uma indenização pela ruptura prematura do contrato de trabalho fixado por tempo determinado.

Entendemos, neste caso, que a condenação da entidade de prática desportiva no pagamento da indenização de 40% quando do rompimento antecipado do contrato do atleta profissional de futebol importaria em dupla penalidade, tendo como origem o mesmo fato gerador.

Nesse sentido foi a decisão proferida pelo TRT da 4ª Região, cuja ementa do acórdão segue abaixo transcrita. *Verbis*:

FGTS. MULTA DE 40%. JOGADOR DE FUTEBOL. RESCISÃO ANTECIPADA DO CONTRATO DE TRABALHO A TERMO. A multa de 40% do FGTS é incabível na hipótese de rescisão antecipada do contrato de trabalho a termo (art. 18, § 1º, da Lei n. 8.036/90). Desprovido o recurso do reclamante.

(TRT — 4ª Região — RO 17100-85.2007.5.04.0001 — Rel. Des. Marçal Henri dos Santos Figueiredo — 7ª Turma — Publicado em 29.9.2011)

Também são merecedores de destaque os fundamentos contidos no corpo daquela decisão. *Verbis*:

“A Lei n. 8.036/90, que disciplina o assunto em comento, é clara ao determinar, no art. 18, § 1º: ‘Na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, depositará este, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros’. Como, no caso, o que houve foi rescisão antecipada do contrato de trabalho a termo, a multa não é devida, ainda que o Decreto n. 99.684/90 (nos arts. 9º, § 1º, e 14), extrapolando os limites do diploma que veio a regulamentar, tenha equiparado, de forma manifestamente irregular, essas duas situações, tornando inválidas tais normas na medida de seu excesso.

Afinal, como o decreto, por força do dever jurídico de subordinação normativa (art. 84, IV, da CF), presta-se senão à regulamentação detalhada da lei, não pode ir além dela, desservindo à ampliação de seus contornos, sob pena de vício de legalidade. Portanto, se a Lei n. 8.036/90, no art. 18, § 1º, estabelece o cabimento da multa de 40% do FGTS apenas quando houver dispensa imotivada, não é dado ao Decreto n. 99.684/90, nos arts. 9º, § 1º, e 14, a possibilidade de, desrespeitando os parâmetros definidos pelo legislador, aumentar o alcance desse dispositivo para abranger diferentes modalidades de término da relação de emprego, ou seja, criar direito novo.

Nesse sentido, aliás, já decidido no Processo n. 00281-2007-023-04-00-7, relatado pela Desembargadora Maria Inês Cunha Dornelles, em 12.11.2008, bem como a 6ª Turma deste TRT, em 5.5.2010, no Processo n. 0143100-12.2008.5.04.0029, relatado pela Juíza Convocada Maria Madalena Telesca.”

Portanto o atleta profissional de futebol não faz jus à indenização de 40% do FGTS, pois quando findo o contrato de trabalho antes de seu término natural o empregador terá de pagar a indenização prevista na cláusula compensatória, tendo em vista a expressa previsão de não aplicação do art. 479 da CLT, nos termos do art. 28, V, § 10, da Lei Pelé.<sup>(196)</sup>

### 8.9. Salário e Remuneração

Remuneração e salário são conceituados por Mauricio Godinho Delgado<sup>(197)</sup> como o “conjunto de parcelas contraprestativas recebidas pelo empregado, no contexto da relação de emprego; denunciadoras do caráter oneroso do contrato de trabalho pactuado”.

(196) § 10. Não se aplicam ao contrato especial de trabalho desportivo os arts. 479 e 480 da Consolidação das Leis do Trabalho. CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. (Incluído pela Lei n. 12.395, de 2011)

(197) DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2004. p. 681.



Em que pese a origem comum, remuneração e salário, em hipótese alguma, são sinônimos, na medida em que o primeiro pode ser considerado como o *gênero* de contraprestações devidas e pagas ao empregado em razão da relação de emprego existente, enquanto o salário é *espécie*, paga pelo empregador e traduzindo-se na mais importante parcela contraprestativa.

A própria Lei n. 9.615/1998 estabelece diferenciação entre remuneração e salário. À guisa de exemplo, vale citar a configuração da rescisão indireta do contrato de trabalho, tipificada no art. 31 e no § 1º<sup>(198)</sup>, onde há expressa assertiva na qual deve ser entendido como salário o décimo terceiro, o abono de férias, as gratificações e demais verbas do contrato de trabalho.

Em acórdão proferido nos autos do RR 60800-81.2007.5.04.0011, publicado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho em 13.5.2011, o eminente Ministro Vieira de Mello Filho afirmou que

Entende-se por salário a contraprestação diretamente paga pelo empregador ao empregado, em decorrência dos serviços que o último disponibiliza ao primeiro, independentemente do rótulo que se confira à parcela. Excluem-se, a toda evidência, do mencionado conceito os valores indenizatórios percebidos pelo trabalhador, porquanto destinados a compensar desfalque em seu patrimônio, oriundo dos serviços prestados àquele que assume os riscos da atividade econômica.

O Ministro Alexandre Agra Belmonte<sup>(199)</sup> leciona que “a remuneração do atleta profissional é formada por parte fixa, consistente no salário mensal, e por parte variável, composta com as gratificações, os prêmios e as demais parcelas proporcionadas pelo contrato. As parcelas de cunho retributivo são consideradas para todos os efeitos salariais e remuneratórios, e as parcelas pagas por terceiros em função do contrato, ainda que indiretamente pelo empregador, repercutem apenas no FGTS, nas gratificações natalinas e nas férias, a exemplo das gorjetas. Parcelas de natureza indenizatória, como ajuda de custo e diárias para viagens, não compõem nem o salário, nem a remuneração”.

Contudo, veremos que a questão não é simples, sendo que são distintas as interpretações no tocante à natureza jurídica das luvas, dos bichos, do direito de imagem e do direito de arena.

## 8.10. Luvas

No célebre estudo elaborado no final da década de 1960, o jurista baiano José Martins Catharino<sup>(200)</sup> definiu as “luvas” como “o valor devido a atleta quando da assinatura de um contrato de emprego desportivo. Podem ser convencionais e imperativos”.

No intuito de viabilizar maior compreensão da parcela denominada “luvas”, torna-se imprescindível uma superficial análise do instituto à luz da doutrina e da legislação atinentes ao Direito Comercial.

As luvas estão intrinsecamente vinculadas ao “ponto comercial”, originário do contrato de locação. Segundo Fábio Ulhoa Coelho<sup>(201)</sup>:

*“Dentre os elementos do estabelecimento empresarial, figura o chamado ‘ponto’, que compreende o local específico em que ele se encontra. Em função do ramo da atividade explorado pelo empresário, a localização do estabelecimento empresarial pode importar acréscimo, por vezes substantivo, no seu valor. Se o*

(198) Art. 31. A entidade de prática desportiva empregadora que estiver com pagamento de salário de atleta profissional em atraso, no todo ou em parte, por período igual ou superior a 3 (três) meses, terá o contrato especial de trabalho desportivo daquele atleta rescindido, ficando o atleta livre para se transferir para qualquer outra entidade de prática desportiva de mesma modalidade, nacional ou internacional, e exigir a cláusula compensatória desportiva e os haveres devidos. (Redação dada pela Lei n. 12.395, de 2011).

§ 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 incluídas no contrato de trabalho.

(199) BELMONTE, Alexandre Agra. Direito desportivo, justiça desportiva e principais aspectos jurídico-trabalhistas da relação de trabalho do atleta profissional. *Revista do TRT* 1ª R., p. 85.

(200) CATHARINO, José Martins. *Contrato de emprego desportivo no direito brasileiro*. São Paulo: LTr, 1969. p. 34.

(201) COELHO, Fábio Ulhoa. *Curso de direito comercial*. São Paulo: Saraiva, 2005. v. 1, p. 109-110.



*empresário se encontra estabelecido em imóvel de sua propriedade, a proteção jurídica deste valor se faz pelas normas ordinárias de tutela da propriedade imobiliária do direito civil. Já, se está estabelecendo em imóvel alheio, que locou, a proteção jurídica do valor agregado pelo estabelecimento seguirá a disciplina da locação não residencial caracterizada pelo art. 51 da Lei n. 8.245/91."*

O "ponto", portanto, é composto de fatores intangíveis, que a ajudam a obter lucros, tais como reputação, localização, fidelidade de sua clientela, contratos de exclusividade, tecnologia de produção, venda ou distribuição, marca, etc.

O atleta profissional também possui ativos intangíveis que influenciam diretamente em sua contratação, tanto os relacionados ao desempenho técnico quanto aos afetos à sua personalidade.

Daí decorre forte concorrência pela sua contratação, cabendo aos clubes interessados mensurar os ativos intangíveis e oferecer importâncias pecuniárias e/ou outros benefícios que entenderem suficientes ao convencimento do profissional em assinar o contrato.

Portanto, as luvas são importes pagos pelo clube aos jogadores como forma de incentivo para assinatura do contrato de trabalho, em virtude da qualidade e da eficiência do próprio jogador antes mesmo de ser contratado.

O art. 12 da Lei n. 6.354/1976 traz uma definição para luvas:

Art. 12. Entende-se por luvas a importância paga pelo empregador ao atleta, na forma do que for convencionado, pela assinatura do contrato.

No âmbito da Justiça do Trabalho, a controvérsia instaurou-se em definir a natureza salarial das luvas conforme ilustram as decisões abaixo transcritas:

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. LUVAS. INTEGRAÇÕES. As luvas pagas ao atleta profissional de futebol pela assinatura do contrato (art. 12 da Lei n. 6.354/76) **não possuem natureza salarial**, razão pela qual descabida a integração dos valores respectivos nos 13º salários, férias, repousos semanais remunerados e FGTS. Recurso ordinário do reclamante desprovido.

(TRT 4ª Região — RO 0112600-53.1995.5.04.0017 — Relator: Carlos Alberto Robinson — Data: 27.7.2000) (grifou-se)

EMENTA: "LUVAS" — BANCO SAFRA E SAFRA DE EMPREGADOS ALTAMENTE QUALIFICADOS, "TOP DE LINHA", RECRUTADOS NO MERCADO MEDIANTE PROMESSA DE PAGAMENTO DE DETERMINADA IMPORTÂNCIA PECUNIÁRIA — "LUVA(S)" E "MÃO(S)" — METÁFORA, HIPÉRBOLE, EUFEMISMO, ANALOGIA E ETIMOLOGIA — NATUREZA JURÍDICA DA PARCELA — PROMESSA DE PAGAMENTO — QUITAÇÃO PARCIAL — PROVA INDICIÁRIA E A SUA IMPORTÂNCIA NA PÓS-MODERNIDADE — O acervo probatório, em seus claros e escuros, certezas e dúvidas, com grande margem de segurança, revelou que o Banco Safra recrutava alguns profissionais mais qualificados e em destaque no mercado financeiro, para atuar em setores importantes, oferecendo vantagem pecuniária para a celebração de contrato de trabalho, pagando uma espécie de "luvas" para que o profissional rescindisse o contrato de trabalho com a instituição financeira para a qual prestava serviços, e ajustasse nova avença empregatícia, assumindo o compromisso de manter o novo vínculo por, no mínimo, quatro anos. Para o recebimento das "luvas", o empregado tinha de assinar um contrato fictício de abertura de crédito e emitir uma nota promissória, logo após a admissão, deixando entrever um simulacro de transação comercial, com o fito de descaracterizar a verdadeira natureza jurídico-trabalhista da parcela. Mais se robustece a configuração da simulação, passível de conversão substancial, quando se verifica que uma pessoa altamente qualificada, ligada ao setor econômico-financeiro, contraiu um empréstimo para aplicar o respectivo valor em um fundo de investimento que rendeu valores inferiores àqueles gastos com os juros e os demais encargos do negócio. Ademais, não há nenhuma referência nos recibos salariais acerca de parcelas do aludido empréstimo, adensando ainda mais a nuvem de verossimilhança sobre a fraude trabalhista, que se caracteriza pelo simples



desvirtuamento quanto à aplicação dos preceitos constantes da CLT, consoante art. 9º. A prova indiciária, que a cada dia ganha maior importância, tendo em vista a complexidade das relações sociais e jurídicas, aliada aos avanços tecnológicos e ao comportamento das pessoas, cujos valores morais já não têm a importância do passado, compreende todo e qualquer rastro, vestígio ou circunstância relacionada com um fato devidamente comprovado, suscetível de levar, por inferência, ao conhecimento de outro fato, até então ligeira ou profundamente obscuro. A inferência indiciária, simples ou complexa, é um raciocínio lógico-formal, apoiado em uma operação mental, que, em elos sequenciais ou intermitentes, nos permite encontrar vínculo, semelhança, diferença, causalidade, sucessão ou coexistência entre os fatos que circundam a lide, em seus pontos de controvérsia, a fim de formar a convicção do julgador, que, antes de magistrado, é uma pessoa comum, atento ao que ordinariamente ocorre. **As “luvas” foram introduzidas em nosso ordenamento jurídico pelo Decreto n. 24.150/34 para disciplinar as relações de locação comercial e, com o passar dos anos, a expressão se estendeu para outros setores, em especial para os atletas profissionais de futebol**, nada impedindo, por metáfora, hipérbole, ou eufemismo que a expressão seja apropriada, pelo Direito do Trabalho, aplicando-se-lhe os princípios para todo e qualquer empregado, inclusive por analogia. A palavra “luva”, no singular, significa peça de vestuário para proteção ou enfeite e, segundo se sabe, um tapa de luva de pelica simboliza, sutilmente, uma falta... No plural, a sua acepção é bem diferente; é jurídica; é um pouco menos figurativa, mais real, ainda que marcada por leve eufemismo, já que o respectivo valor é pago em dinheiro, na palma da mão, assim como ocorre até hoje com as gorjetas espontâneas, também abonadas em palma ou em salva. Sob a ótica contratual, o “aperto” de mãos representa a conclusão de uma avença, que acarreta consequências jurídicas, independentemente da vontade do dador, apesar de, em certas ocasiões, ainda se pretender que a luva seja “uma sociedade secreta que ajuda a esconder a mão” [...] (MURILO MENDES). O simbolismo em torno destas duas palavras é tão grande que Machado de Assis escreveu deliciosa novela, segundo o autor para ser lida “de um trago”, intitulada “A Mão e a Luva”. Seja como for, por simbolismo, por metáfora, por etimologia, por metáfora, por hipérbole, por eufemismo, ou por analogia, juridicamente não há outra saída: o valor pecuniário recebido pelo empregado, às claras ou por subterfúgios contábeis, em mãos ou em conta corrente bancária (nunca, porém, em meias ou em peças íntimas, sob pena de configuração de propina) a título de “luvas”, para que o trabalhador se desligue da empregadora para a qual presta serviços, celebrando contrato de trabalho com outra empresa, **possui inegável natureza justrabalhista, de cunho salarial.**

(TRT 3ª Região — RO 01542-2008-113-03-00-3 — 4ª Turma — Relator: Des. Luiz Otavio Linhares Renault — fonte: DEJT 1º.2.2010) (grifou-se)

O Ministro do TST Maurício Godinho Delgado classifica as parcelas de natureza indenizatória em dois tipos, as decorrentes do ressarcimento de despesas reais (diárias para viagem, ajuda de custo, etc.) e as originárias da reparação de direitos trabalhistas não honrados em sua integralidade (férias não gozadas, aviso-prévio, etc.).

Em sendo as luvas a importância paga pelo empregador ao atleta, na forma do que for convencionalizado, pela assinatura do contrato, não nos parece que se enquadre no conceito de parcela indenizatória, seja em razão de não configurar ressarcimento de despesa, seja em razão do momento em que é ajustada a parcela afastar qualquer possibilidade de adimplir eventual descumprimento de direito trabalhista.

A saudosa jurista Alice Monteiro de Barros<sup>(202)</sup> também compartilha o entendimento no qual as luvas pagas aos atletas profissionais têm natureza salarial:

“As luvas traduzem importância paga ao atleta pelo seu empregador, ‘na forma que for convencionalizada, pela assinatura do contrato’; compõem a sua remuneração para todos os efeitos legais (art. 12 da Lei n. 6.354, de 1976 e art. 31, § 1º, da Lei n. 9.615, de 1998).”

(202) BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências*. São Paulo: LTr, 2001. p. 68.



Apesar de não tratar especificamente das “luvas”, o mesmo raciocínio pode ser extraído do art. 31, § 1º, da Lei Pelé:

Art. 31. A entidade de prática desportiva empregadora que estiver com pagamento de salário de atleta profissional em atraso, no todo ou em parte, por período igual ou superior a 3 (três) meses, terá o contrato especial de trabalho desportivo daquele atleta rescindido, ficando o atleta livre para se transferir para qualquer outra entidade de prática desportiva de mesma modalidade, nacional ou internacional, e exigir a cláusula compensatória desportiva e os haveres devidos.

§ 1º São entendidos como salário, para efeitos do previsto no *caput*, o abono de férias, o décimo terceiro salário, as gratificações, **os prêmios e demais verbas inclusas no contrato de trabalho.** (grifou-se)

§ 2º A mora contumaz será considerada também pelo não recolhimento do FGTS e das contribuições previdenciárias.

Esse também é o magistério de Domingos Sávio Zainaghi<sup>(203)</sup>, com o destaque para o fato de que as luvas não necessariamente são pagas, exclusivamente em pecúnia:

“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.

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

No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, é pacífico o entendimento no sentido do reconhecimento da natureza salarial das luvas:

RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI N. 13.015/2014. 1) PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. 2) HORAS EXTRAS DECORRENTES DA SUPRESSÃO DO INTERVALO DO ART. 384 DA CLT. PROTEÇÃO ESPECIAL, MEDIANTE LEI, AO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER (ART. 7º, XX, CF), SEM CONFIGURAR AFRONTA À ISONOMIA (ART. 5º, CAPUT E I, CF). 3) HORAS EXTRAS. BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA N. 126/TST. 4) DIVISOR DE HORAS EXTRAS. BANCÁRIO. NORMA COLETIVA. PREVISÃO DO SÁBADO COMO DIA DE REPOUSO REMUNERADO PARA EFEITO DE REFLEXOS DE HORAS EXTRAS. 5) MULTA NORMATIVA. Não há como alterar o acórdão recorrido, tendo em vista que, de seu detido cotejo com as razões de recurso, conclui-se não haver a demonstração de jurisprudência dissonante específica sobre o tema, de interpretação divergente de normas regulamentares ou de violação direta de dispositivo de lei federal ou da Constituição da República, nos moldes das alíneas *a*, *b* e *c* do art. 896 da CLT. Recurso de revista não conhecido nos temas. 6) BANCÁRIO. SIMULAÇÃO DE EMPRÉSTIMO. PARCELA PAGA COMO INCENTIVO À CONTRATAÇÃO. EQUIPARAÇÃO ÀS LUVAS. NATUREZA JURÍDICA SALARIAL. REFLEXOS. O Tribunal Regional assinalou que o Banco Reclamado pagou à Reclamante o valor de R\$ 325.000,00 (trezentos e vinte e cinco mil reais), como forma de incentivo e atrativo para a contratação, para a manutenção do vínculo que pretendia formar e como uma recompensa ou bônus por ter se desligado do anterior emprego em outra instituição financeira. Reconheceu que se tratava, em verdade, de estímulo à contratação e manutenção no emprego por um período previamente ajustado. **A parcela ‘luvas’, nos moldes em que foi legislativamente prevista, consiste na retribuição material paga pela entidade empregadora ao atleta profissional, em vista da celebração de seu**

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



contrato de trabalho, seja originalmente, seja por renovação. Tem sua natureza salarial reconhecida pelo Direito Brasileiro, tanto no art. 12 da antiga Lei n. 6.354/76 (revogada pela Lei n. 12.395/2011) como no art. 31, § 1º, da Lei n. 9.615/98. Com efeito, essa diretriz que se aplica ao atleta profissional, em relação a quem a parcela 'luvas' foi originalmente destinada, também incide nos demais casos em que, sob a simulação de pagamento de outra verba, em verdade configura-se um estímulo e incentivo à contratação, por reconhecimento das habilidades profissionais de determinado empregado. Logo, considerando que o pagamento se deu 'em razão do contrato de trabalho', é inconteste a natureza salarial de que se reveste. Releva ponderar que a parcela, no caso sob exame, não teve por escopo compensar ou ressarcir a Reclamante, na medida em que foi paga no momento de sua admissão. Logo, por todos os ângulos que se analise a controvérsia, resulta afastado o caráter indenizatório e evidenciada a natureza contraprestativa, salarial, sendo devidos, portanto, os seus reflexos, nos limites da lei (no caso, reflexos em FGTS). É bem verdade que, sem embargo da inconteste natureza salarial dessa verba, que é paga 'pelo trabalho', é certo que a forma de pagamento pode afetar, na prática, o seu critério de integração salarial. É que, se as luvas forem pagas de maneira diluída no contrato de trabalho, elas serão integradas plenamente no salário, à semelhança das gratificações habituais, periodicamente entregues, com óbvios reflexos, por exemplo, em 13º salários, férias com 1/3 e FGTS. Entretanto, se as 'luvas' forem pagas em uma única parcela, como na hipótese dos autos, seu reflexo se esgotará no tempo. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido no aspecto."

(TST-RR — 1158-24.2013.5.03.0003, Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, Publicação: DEJT 4.9.2015)

I — AGRAVO DE INSTRUMENTO — COMPANHIA BOTAFOGO S.A. — RESPONSABILIDADE — GRUPO ECONÔMICO. A Corte de origem entendeu pela existência de grupo econômico entre os Reclamados, nos termos do art. 2º, § 2º, da CLT, razão pela qual manteve a condenação solidária. A partir desse quadro fático, imutável ante o óbice da Súmula n. 126 desta Corte. Agravo de Instrumento a que se nega provimento. II — AGRAVO DE INSTRUMENTO DO BOTAFOGO DE FUTEBOL E REGATAS — PRESCRIÇÃO BIENAL — UNICIDADE CONTRATUAL. Consignou o acórdão regional a unicidade contratual, razão pela qual aplicou a Súmula n. 156 do TST. Entendimento em sentido contrário, na forma requerida pelo Reclamado, demandaria reexame de fatos e provas, procedimento vedado pela Súmula n. 126 do TST. DIREITO DE IMAGEM — NATUREZA SALARIAL. O atual entendimento do Eg. TST é no sentido de ser salarial a renda auferida pelo atleta profissional de futebol a título de direito de imagem, por tratar-se de verba paga por força do contrato de emprego. Precedentes. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO — MULTA PREVISTA NO ART. 477, § 8º, DA CLT. A jurisprudência desta Corte firmou o entendimento de que a multa do art. 477, § 8º, da CLT é aplicável no caso de rescisão de contrato por prazo determinado. DIREITO DE ARENA — PERCENTUAL — NATUREZA JURÍDICA 1. O Tribunal Regional consignou que não houve comprovação de que o Reclamante era filiado ao Sindicato e que estaria abarcado pelo acordo homologado em Juízo que previa o pagamento de 5% (cinco por cento) e não de 20% (vinte por cento). A alteração desse entendimento esbarra no óbice da Súmula n. 126 do TST. 2. O direito de arena do atleta profissional, conquanto configure parcela paga por terceiros, relaciona-se à própria prestação de serviços, possuindo natureza salarial. 3. Conforme consignado no acórdão recorrido, o contrato de trabalho extinguiu-se em 31.12.2008. Não se lhe aplica, assim, a redação conferida pela Lei n. 12.395/2011 ao art. 42, § 1º, da Lei n. 9.615/98. Precedentes. 'LUVAS' — NATUREZA JURÍDICA. As 'luvas' constituem importância paga pelo clube ao atleta, pela assinatura do contrato. Têm caráter salarial, integrando a remuneração para todos os efeitos legais. Precedentes. Agravo de Instrumento a que se nega provimento.

(TST-AIRR- 1235-73.2010.5.01.0074, Relator: Desembargador Convocado João Pedro Silvestrin, 8ª Turma, Publicação: DEJT 13.3.2015)

"RECURSO DE REVISTA. CONTRATO DE MÚTUO. — LUVAS. NATUREZA JURÍDICA. Registrou o Tribunal Regional que o contrato de empréstimo realizado entre as partes serviu para



camuflar o pagamento de 'luvas'. Esta Corte vem entendendo que os empréstimos efetuados visando a aceitação da pessoa ao emprego equiparam-se às 'luvas' do atleta profissional, que possui natureza salarial. Decisão do Tribunal Regional em consonância com o referido entendimento. BANCÁRIO. HORAS EXTRAORDINÁRIAS. PRÉ-CONTRATAÇÃO. Estabelecida a premissa de que, restou evidente que houve contratação prévia de horas extraordinárias desde a admissão, constata-se que o acórdão regional se encontra em perfeita conformidade com a Súmula n. 199, I, do TST, de seguinte teor: 'A contratação do serviço suplementar, quando da admissão do trabalhador bancário é nula. Os valores assim ajustados apenas remuneram a jornada normal, sendo devidas as horas extras com adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento), as quais não configuram pré-contratação, se pactuadas após a admissão do bancário'. HORAS EXTRAS. TRABALHO EXTERNO. O Tribunal Regional, soberano na análise do conjunto probatório, deliberou que o Reclamante, apesar de ter exercido trabalho externo, estava sujeito à carga horária, estando vinculado ao período de funcionamento da Concessionária. Nesse contexto, não se há de falar em violação do art. 62, I, da CLT, em razão do deferimento de horas extras ao autor. O exame da tese recursal, no sentido de que não havia controle da jornada, esbarra no teor da Súmula n. 126 desta Corte, pois implica o revolvimento dos fatos e da prova da demanda, o que é vedado em sede de Recurso de Revista. DESCONTOS FISCAIS. CRITÉRIO DE APURAÇÃO. REGIME DE COMPETÊNCIA. A apuração dos valores devidos a título de imposto de renda deve observar o regime do mês de competência, conforme a Instrução Normativa n. 1.127/2010 da Receita Federal e do art. 12-A da Lei n. 7.713/88, com a redação dada pela Lei n. 12.350/2010. Inteligência do item II da Súmula n. 368 do TST. Óbice do art. 896, § 5º, da CLT. Recurso de revista de que não se conhece."

(TST — RR — 927500-34.2008.5.09.0010, Relator: Ministro Pedro Paulo Manus, 7ª Turma, Publicação: DEJT 5.10.2012)

"LUVAS. NATUREZA JURÍDICA DA VERBA. Nos casos que envolvem atletas profissionais, esta Corte vem decidindo que a parcela denominada 'luvas' possui nítido caráter salarial. Verifica-se não ser difícil a transposição de tal entendimento à hipótese em análise, mormente quando se leva em consideração a assertiva do acórdão recorrido quanto ao incentivo à permanência no emprego de profissional com grande prestígio no meio financeiro. As 'luvas' remetem a período anterior à contratação do empregado, equivalendo a desempenho já demonstrado em sua trajetória profissional, possuindo natureza jurídica de salário por antecipação. Assim, há de ser reconhecida a natureza salarial da verba em análise, com a sua integração à remuneração do autor e reflexos, observando-se a proporção do período trabalhado. Recurso de revista conhecido e provido."

(TST-RR-900-16.2007.5.04.0029, Relator: Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 1ª Turma, DEJT 30.11.2012.)

PAGOS A TÍTULO DE EMPRÉSTIMO. LUVAS. NATUREZA SALARIAL. Evidenciada a figura equiparada às "luvas" do atleta profissional, paga pelo empregador com o objetivo de tornar mais atraente o ingresso da Reclamante em seu quadro funcional, é de se concluir que as parcelas concedidas ostentam nítida natureza salarial, razão pela qual devem integrar o salário para todos os efeitos legais. Nesse sentido, precedentes desta Corte. Agravo de Instrumento não provido.

(TST-AIRR-164-75.2010.5.03.0043, Relatora: Ministra Maria de Assis Calsing, 4ª Turma, DEJT 15.6.2012)

ATLETA PROFISSIONAL. CONTRATO DE TRABALHO. PRAZO DETERMINADO. PRORROGAÇÃO. REDUÇÃO SALARIAL. O contrato de trabalho celebrado entre o clube e o atleta profissional é sempre por prazo determinado, consoante exigência do art. 30, parágrafo único, da Lei n. 9.615/1998, que revogou o disposto no art. 3º, II, da Lei n. 6.354/76, e, por isso, ainda que celebrados vários contratos sucessivamente, não podem ser tomados de forma unificada. Os arts. 451 e 452 da Consolidação das Leis do Trabalho não se aplicam ao atleta profissional do futebol, porquanto incompatíveis com as disposições especiais previstas para esse trabalhador.



Não há falar, tampouco, em redução salarial, porquanto não fora configurada a hipótese de unicidade contratual. Recurso de revista não conhecido. LUVAS DESPORTIVAS. NATUREZA JURÍDICA. Nos termos do art. 12 da Lei n. 6.354/76, entende-se por 'luvas' a importância paga pelo empregador ao atleta, na forma do que for convencionado, pela assinatura do contrato. As 'luvas' são pagas em razão do contrato de trabalho, levando-se em consideração o desempenho do atleta ao longo de sua carreira. Reveste-se, portanto, a parcela, de natureza salarial. Recurso de revista conhecido e provido.

(RR — 660130-20.2000.5.03.5555, Relator Ministro: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 8.11.2006, 1ª Turma, Data de Publicação: 24.11.2006)

EMENTA: I. RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. BICHOS DESPORTIVOS. REFLEXOS NA REMUNERAÇÃO DOS REPOUSOS SEMANAIS E FERIADOS. DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL. INESPECIFICIDADE DOS ARESTOS PARADIGMAS. ADMISSIBILIDADE INVIÁVEL. Não se conhece do recurso de revista calcado em divergência jurisprudencial, quando os arestos trazidos ao cotejo não evidenciam a existência de teses divergentes a respeito do tema controvertido. Inteligência do Enunciado n. 296. LUVAS DESPORTIVAS. NATUREZA JURÍDICA. INTEGRAÇÃO SALARIAL. CONHECIMENTO. Nos termos do art. 12 da Lei n. 6.354/1976, as luvas desportivas são pagas em razão do contrato de trabalho, tomando-se em consideração o desempenho do atleta profissional de futebol ao longo de sua carreira, consoante prelecionam José Martins Catharino e Alice Monteiro de Barros. Trata-se, portanto, de verba de natureza eminentemente salarial na medida em que caracteriza uma modalidade de contraprestação paga pelo empregador ao empregado. Robustece esta convicção o fato de o art. 3º, inciso III, da Lei n. 6.354/1976 incluir as luvas desportivas no rol de parcelas que compõem a remuneração do atleta profissional de futebol, estabelecendo, inclusive, que tal valor deve estar expressamente especificado no contrato de trabalho, se previamente convencionado. Recurso conhecido, por divergência jurisprudencial, e parcialmente provido. (...)

(RR — 467125-74.1998.5.04.5555, Relator Juiz Convocado: Altino Pedrozo dos Santos, Data de Julgamento: 2.6.2004, 1ª Turma, Data de Publicação: 9.7.2004)

CONTRATO DESPORTIVO. ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. LUVAS. NATUREZA JURÍDICA. As luvas, cujo termo em sentido figurado não é exclusivo do direito desportivo, mas também do Direito Comercial — locação comercial —, instituto com o qual também guarda semelhança inclusive no tocante à sua finalidade, pois nesta o valor do ponto; (fundo de comércio) aproxima-se do valor da propriedade do imóvel, implica em dizer que em certo sentido, as luvas desportivas importam reconhecimento de um fundo de trabalho, isto é, o valor do trabalho desportivo já demonstrado pelo atleta que determinada associação contratar, tudo consoante lição do mestre José Martins Catharino. A verba luvas, portanto, não se reveste de natureza indenizatória, porquanto é sabido que a indenização tem como pressuposto básico o ressarcimento, a reparação ou a compensação de um direito lesado, em síntese, compensa uma perda, de que na hipótese não se trata, na medida em que a verba recebida a título de luvas tem origem justamente na aquisição de um direito em face do desempenho personalíssimo do atleta, ou seja, o seu valor é previamente convencionado na assinatura do contrato, tendo por base a atuação do atleta na sua modalidade desportiva. Recurso de Revista conhecido e provido. (E-RR — 418392-77.1998.5.04.5555, Relator Juiz Convocado: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 26.6.2002, 1ª Turma, Data de Publicação: 9.8.2002)

RECURSO DE EMBARGOS. ATLETA PROFISSIONAL. NATUREZA JURÍDICA DAS LUVAS. LEI DE DESPORTOS. O art. 12 da Lei n. 6.354/76 conceitua as luvas como a importância paga pelo empregador ao atleta, na forma do que for convencionado, pela assinatura do contrato. Não viola a literalidade do dispositivo indicado decisão que reconhece a natureza salarial das luvas, matéria que demanda discussão doutrinária e jurisprudencial. Inexistente indicação de dissenso



jurisprudencial sobre o tema, inviável o conhecimento dos embargos. RECURSO DE EMBARGOS ADESIVO DO RECLAMANTE. Recurso de embargos adesivo de que não se conhece, em face do não conhecimento do recurso principal, nos termos do art. 500 do CPC. (E-RR — 418392-77.1998.5.04.5555, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 28.5.2007, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 15.6.2007)

Portanto, de acordo com a iterativa e notória jurisprudência do TST, as “luvas” detêm natureza salarial e têm a sua origem na aquisição de um direito em face do desempenho personalíssimo do atleta, ou seja, o seu valor é previamente estabelecido e definido quando na assinatura do contrato especial de trabalho desportivo e tem por base a atuação do atleta na sua modalidade desportiva.

### 8.11. “Bicho”

O “bicho” é um prêmio pago ao atleta (empregado) por entidade desportiva (empregadora), que pode estar estabelecida, ou não, em contrato de trabalho do qual são partes. 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, sujeito a fatores, às vezes, alheios à vontade do atleta, como sorte ou azar.<sup>(204)</sup>

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 um empate.

Encontra sua origem pela conduta dos torcedores do Clube de Regatas Vasco da Gama, Rio de Janeiro. Em 1923, o Vasco da Gama estreou e foi campeão da Liga Metropolitana, o campeonato carioca da época. Os torcedores, eufóricos com o time, tinham o hábito de apostar na vitória do Vasco. E, como quase sempre ganhavam, começaram a dividir o lucro com os jogadores.<sup>(205)</sup>

Todavia os jogadores de futebol eram amadores, o que os impedia de receber remuneração pela prática do esporte. Para ilustrar o cenário em que inseridos os atletas, destaca-se abaixo trecho do livro de Floriano Peixoto (*Grandezas e misérias do nosso futebol*, 1193, p. 137) citado por Jorge Miguel Acosta Soares:<sup>(206)</sup>

*“Durante meses os dirigentes contrários e a favor trocaram farpas e impropérios pessoalmente e pela imprensa. Caldas, op. cit., p. 74, citando novamente Floriano Peixoto (Grandezas e misérias do nosso futebol, 1193, p. 137), transcreve uma declaração do presidente do Clube de Regatas do Flamengo, José Bastos Padilha: ‘Eu considero o jogador que quer se profissionalizar como o gigolô que explora prostituta. O Clube lhe dá todo o material necessário para jogar e se divertir com a pelota e ainda quer dinheiro? Isso eu não permitirei no Flamengo. O profissionalismo avilta o homem’.”*

Criou-se então uma espécie de tabela do bicho. De acordo com a importância dos adversários, os jogadores recebiam um animal. Ia desde um coelho até uma vaca. Uma vitória contra o América, campeão do ano anterior, valia uma vaca. Já ganhar do Fluminense resultava em duas ovelhas e um porco. Criou-se então o bicho.<sup>(207)</sup>

A profissionalização do futebol não acarretou na extinção do pagamento do “bicho”. Recentemente, na Copa do Mundo de Futebol de 2014, a Confederação Brasileira de Futebol declarou reserva de R\$ 24.000.000,00<sup>(208)</sup> (vinte e quatro milhões de reais) — R\$ 1.000.000,00 para cada jogador e para o treinador), para premiação dos atletas na hipótese de conquista do título.

(204) Nesse sentido conferir CATHARINO, José Martins. *Contrato de emprego desportivo no direito brasileiro*. São Paulo: LTr, 1969. p. 32.

(205) Disponível em: <<http://wp.clicrbs.com.br/protofutebol/2011/10/13/vasco-instituiu-o-bicho-no-futebol-brasileiro/?topo=2,1,1,,2>>. Acesso em: 28.10.2011

(206) SOARES, Jorge Miguel Acosta. *Direito de imagem e direito de arena no contrato de trabalho do atleta profissional*. São Paulo: LTr, 2008. p. 34.

(207) Disponível em: <<http://wp.clicrbs.com.br/protofutebol/2011/10/13/vasco-instituiu-o-bicho-no-futebol-brasileiro/?topo=2,1,1,,2>>. Acesso em 28.10.2011.

(208) Disponível em: <<http://www.estadao.com.br/noticias/esportes,cbf-define-premio-de-r-1-milhao-pelo-titulo-da-copa,558028,0.htm>>. Acesso em: 22.10.2011.



No mesmo diapasão, em explanação sobre o tema, José Martins Catharino<sup>(209)</sup> destaca a evolução das formas de pagamento do prêmio:

“Também, às vezes, o bicho assume formas complexas, intensificando-se sua finalidade de estimular a produção atlética, mais atraente e espetacular. Seu valor passa a ser intrinsecamente variável, em função do saldo de tentos, obtido entre os feitos e os tomados.

Essa variabilidade, aliás, é comum, mas descontínua. Os prêmios são fixos e proporcionais, por vitórias e por empates. Excepcionalmente, maiores em função de resultados importantes e decisivos (jogos-chaves); por campeonato, etc., verdadeiros ‘superbichos’.”

Constatada a manutenção da prática pelos clubes, surge o questionamento inerente à natureza jurídica da parcela, se salarial ou indenizatória.

O art. 457, § 1º, da CLT preceitua que integram a remuneração do empregado as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

Valentin Carrion, em obra atualizada por Eduardo Carrion<sup>(210)</sup>, ao comentar o referido preceito consolidado, elucida que a gratificação ajustada é autêntico salário, enquanto o prêmio, vantagem paga, em dinheiro ou não, caso certo empregado ou qualquer um dos que compõem um grupo atinja certo nível de produção ou observe determinada conduta, só integrará o salário se pago habitualmente, ou seja, o prêmio esporádico não integra a remuneração do empregado.

A Lei n. 9.615/1998 não trata expressamente da parcela, porém, em seu art. 31, § 1º, preceitua:

“Art. 31. A entidade de prática desportiva empregadora que estiver com pagamento de salário de atleta profissional em atraso, no todo ou em parte, por período igual ou superior a três (3) meses, terá o contrato especial de trabalho desportivo daquele atleta rescindido, ficando o atleta livre para se transferir para qualquer outra entidade de prática desportiva de mesma modalidade, nacional ou internacional, e exigir a cláusula compensatória desportiva e os haveres devidos.

§ 1º São entendidos como salário, para efeitos do previsto no *caput*, o abono de férias, o décimo terceiro salário, as gratificações, os prêmios e demais verbas inclusas no contrato de trabalho.”

O preceito legal, a nosso ver, corrobora a doutrina de Valentin Carrion. A previsão contratual do prêmio retira o caráter eventual e/ou aleatório necessário para afastar a natureza salarial da parcela.

Logo, a natureza jurídica do “bicho” pago aos atletas profissionais está condicionada à forma pela qual é estabelecida. Nesse particular destacamos decisão proferida pela 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região:

EMENTA: DO RECURSO ADESIVO DO RECLAMANTE. ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. NATUREZA JURÍDICA E REPERCUSSÃO DOS PRÊMIOS (“BICHOS”) PAGOS NO MÊS DE JULHO DE 1999. No âmbito diferenciado do contrato de trabalho do atleta profissional, “bicho” trata-se de uma espécie de prêmio *sui generis* condicionado ao êxito em partidas de futebol — vitórias ou empates —, representando recompensa ao jogador por cumprir satisfatoriamente as obrigações para as quais foi contratado. Os “bichos” possuem natureza salarial somente quando forem estipulados expressamente entre as partes nesse contrato de trabalho especial, na inteligência do inciso VI do § 3º do art. 32 do Decreto n. 2.574/98, Regulamento da Lei n. 9.615/98 (Lei Pelé). Desse modo, não há que se falar em ajuste tácito ou presumido. Recurso não provido.

(209) CATHARINO, José Martins. *Contrato de emprego desportivo no direito brasileiro*. São Paulo: LTr, 1969. p. 33.

(210) CARRION, Valentin. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 34. ed. atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 313.



(TRT 4ª Região — 0055100-04.2001.5.04.0022 — RO — Redatora: Des. Beatriz Brun Goldschmidt — 8ª Turma — Data: 11.9.2002)

Todavia, cabe esclarecer que a maioria das decisões sobre o tema declaram o caráter salarial da parcela paga a título de “bicho”, independente da previsão contratual:

EMENTA: ATLETA PROFISSIONAL. BICHOS. NATUREZA JURÍDICA. Em geral, o salário do atleta profissional de futebol compõe-se de inúmeras parcelas, com denominações variadas. Aquela denominada Bicho, pela sua natureza retributiva, possui índole salarial, a teor do disposto no § 1º do art. 457 da CLT. Na sua origem, os Bichos, que constituem uma das espécies do gênero prêmios, são pagos pela entidade de prática desportiva empregadora, em decorrência do contrato de trabalho e tem por objetivo estimular e incentivar o atleta individualmente e a equipe como um todo a obter determinado resultado que seja positivo para o clube. No seu âmago e essência, os Bichos se inserem no estuário contraprestacional dos serviços prestados pelo atleta, por isso compõem o salário para todos os efeitos legais.

(TRT 3ª Região — RO 01285-2001-019-03-00-3 — 4ª Turma — Relator: Des. Luiz Otavio Linhares Renault — fonte: DJMG 20.4.2002)

EMENTA: DA NATUREZA SALARIAL DOS BICHOS E LUVAS. ATLETA DE FUTEBOL. Os denominados bichos e luvas constituem-se em importâncias pagas pelo empregador ao atleta de futebol de modo que possuem nítida natureza salarial, integrando a remuneração para todos os efeitos legais. Recurso provido.

(TRT 4ª Região — RO 0105200-07.1998.5.04.0009 — Redatora: Des. Carmen Gonzales — 8ª Turma — Data: 2.4.2003)

EMENTA — BICHO — NATUREZA JURÍDICA SALARIAL — A parcela “bicho” paga aos atletas, por ocasião das vitórias ou dos empates, com o objetivo de compensá-los e estimulá-los nas competições, possui natureza jurídica de prêmio individual retributivo, decorrente do esforço coletivo da equipe e, em razão da habitualidade e periodicidade em que é paga, assume caráter salarial, ante o caráter sinalagmático e comutativo do contrato de trabalho, integrando a remuneração do atleta profissional (art. 31, § 1º, da Lei Pelé e 457, § 1º, da CLT).

(TRT 9ª Região — 16077-2007-001-09-00-3-ACO-07881-2009 — 2ª Turma — Relatora: Rosemarie Diedrichs Pimpão — Publicado no DJPR em 20.3.2009)

Há uma modalidade peculiar de “bicho” popularmente denominada de “mala preta”. Trata-se de importância financeira paga por terceiro, entidade desportiva ou não (torcedor e/ou patrocinador de outra entidade desportiva, por exemplo), como incentivo para o alcance de determinado resultado, seja para o alcance do título pelo Clube do interessado, seja para que tal conquista não seja alcançada pelo Clube rival.

Sem adentrar na polêmica ética e moral que envolve o tema, é possível adentrar no exame da natureza jurídica de tal parcela.

Destaca-se, preliminarmente, a impossibilidade de previsão contratual, dado ser a fonte pagadora terceiro estranho à relação empregatícia.

No mesmo diapasão, em não sendo tal parcela paga pelo empregador, não aplicáveis ao caso concreto os arts. 457, § 1º, da CLT e 31, § 1º, da Lei n. 9.615/1998.

Em adição, irrefutável o caráter aleatório e extraordinário de sua ocorrência, o que, a nosso ver, afasta eventual comparação com as denominadas “gueltas”, cuja natureza jurídica foi equiparada à da gorjeta pelo Tribunal Superior do Trabalho:

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. GUELTAS. NATUREZA JURÍDICA. INTEGRAÇÃO. REFLEXOS. 1. A parcela denominada guelta, paga por terceiros — fornecedores — em



decorrência da venda de seus produtos pelo empregado, durante a execução do seu contrato de trabalho com o empregador, tem natureza jurídica salarial, semelhante às gorjetas, e, como tal, deve integrar a remuneração para todos os efeitos legais, nos termos do art. 457 da CLT, aplicando-lhes, por analogia, o entendimento da Súmula n. 354, não servindo de base apenas para cálculo do aviso-prévio, do adicional noturno, das horas extras e do repouso semanal remunerado. Precedentes." (RR-923/2006-043-03-00.7, Ac. 7ª Turma, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, data de publicação 15.5.2009)

Trata-se, portanto, de questão há muito pacificada pela jurisprudência trabalhista.