

Data enia

Revista Jurídica Digital

6 
Novembro 2016



Particularidades do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol

NO DIREITO PORTUGUÊS E NO DIREITO BRASILEIRO

André Augusto Duarte Monção

Professor

Bacharel em Direito

Mestrando em Ciências Jurídicas

RESUMO: O presente artigo pretende realizar uma breve abordagem sobre algumas questões relacionadas com o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, fazendo uma sucinta comparação entre o direito português e o brasileiro.

Palavras-Chave: Atleta – Futebol – Contrato - Trabalho

ABSTRACT: This article intends to hold a brief discussion on some issues related to the employment contract of professional soccer athlete, making a brief comparison between the Portuguese and Brazilian law.

Keywords: Athlete – Soccer – Contract - Work

Particularidades do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol

NO DIREITO PORTUGUÊS E NO DIREITO BRASILEIRO

André Augusto Duarte Monção

Professor

Bacharel em Direito

Mestrando em Ciências Jurídicas

Sumário: 1. Introdução. 2. Contrato de trabalho do atleta profissional de futebol: conceito e particulares. 3. Rescisão do contrato e órgão competente para a solução de litígios. 4. Remuneração. 5. Conclusão. 6. Referências bibliográficas.

1. Introdução

A história dos esportes está intimamente ligada com a evolução humana, inclusive, há historiadores que citam que, depois da alimentação, a mais antiga forma de atividade humana é o esporte.

Os primeiros “passos” do desporto foram dados na antiga Babilônia, onde escavações recentes comprovam a existência de monumentos ligados a vários tipos de esportes, como lutas, jogos com bolas e natação. Entretanto, foi apenas na Grécia Antiga que o esporte passou a ocupar a um lugar de destaque na sociedade. O esporte, diferentemente do trabalho – que cabia aos escravos – conferia prestígio ao cidadão.

A evolução deste fenômeno mundial chamado esporte - e de seu vasto significado para o ser humano - deve ser compreendido historicamente como uma das primeiras manifestações de Direito, ainda que ligada fortemente a elementos como a Religião (atividades motivadas pelo culto aos deuses) e o Militarismo (exercícios de capacitação para a guerra). A figura atlética retratada no ideal grego e a lista de regalias que eram concedidas aos atletas romanos servem, também, para ilustrar perfeitamente a relevância das

manifestações esportivas, que, já nestas sociedades antigas, ostentavam também finalidades sociais e políticas, tais como o entretenimento da população e a valorização pessoal dos organizadores e dos vitoriosos.

Nos dias atuais, nos esportes de alto rendimento, percebe-se o avanço da lógica mercantilista. As equipes esportivas são espécies de grandes companhias artísticas com atletas milionários e “shows” que mobilizam a mídia e o público. Nos grandes clubes de futebol europeu, grande partes das finanças são provenientes das ações de *marketing* dos clubes em todo o mundo. Tal fato tem como decorrência a contratação de atletas “estrelas”, não apenas para a prática do esporte, mas, principalmente, com o objetivo da utilização de sua imagem em propagandas e vendas de camisas, que geram receitas milionárias para os clubes empregadores.

Diante do supracitado cenário, tornou-se necessária a criação de uma legislação para regulamentar os contratos dos atletas profissionais de futebol, os quais possuem particularidades a eles inerentes, tais como o seu caráter temporário e a existência de algumas verbas específicas que são pagas no momento de sua rescisão.

2. Contrato de trabalho do atleta profissional de futebol: conceitos e particularidades

Domingos Sávio Zainaghi conceitua de forma precisa o contrato de trabalho do atleta profissional do futebol:

(...) é aquele avençado entre atleta (empregado) e entidade de prática desportiva (empregador), através de um pacto formal, no qual resta claro o caráter de subordinação do primeiro em relação a este último, mediante remuneração e trabalho prestado de maneira não eventual. Deve-se entender por formal como sendo o contrato de natureza escrita.¹

¹ ZAINAGHI, Domingos Sávio - **Nova legislação desportiva: aspectos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2004. p.17.

No Brasil, a Lei n.º 9.615/98, conhecida como “Lei Pelé”,² regula essas relações, não sendo a única, pois ela mesma prevê para os contratos dos atletas profissionais a aplicação subsidiária da CLT e da legislação previdenciária. É o que se observa no seu artigo 28, § 4º, que prevê:

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:

(...)

§ 4º Aplicam-se ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista e da Seguridade Social, ressalvadas as peculiaridades constantes desta Lei.

Conforme dispõe Sá Filho:

Em relação a esse contrato de trabalho especial destaca-se a aplicação dos seguintes princípios gerais do contrato de trabalho, quais sejam, onerosidade, subordinação, habitualidade e a pessoalidade. (...) Deixando de haver qualquer um desses elementos, descaracterizado estará o vínculo de emprego entre o atleta profissional.³

O mesmo ocorre em Portugal, onde a principal lei reguladora desses contratos de trabalho é a Lei n.º 28/98, de 26 de Junho, doravante denominada LCTD (Lei do Contrato de Trabalho Desportivo), sendo que o texto da própria lei permite a aplicação de outras leis trabalhistas de forma subsidiária:

Artigo 3.º - Às relações emergentes do contrato de trabalho desportivo aplicam-se, subsidiariamente, as regras aplicáveis ao contrato de trabalho.

² Tal denominação se deu em virtude de ter sido a norma em comento aprovada quando o ex-jogador de futebol Edson Arantes do Nascimento (Pelé) era Ministro do Desporto e Presidente do Conselho do INDESP (Instituto Nacional de Desenvolvimento do Desporto).

³ SÁ FILHO, Fábio Menezes de - **Contrato de trabalho desportivo**: revolução conceitual de atleta profissional de futebol. São Paulo: LTr, 2010. p. 45-47.

Uma característica marcante desse contrato de trabalho é a sua determinação temporal de validade. Ao contrário da regra-geral, que prevê que os contratos de trabalho são firmados para vigorarem por tempo indeterminado, no contrato firmado entre a agremiação e o atleta, a própria legislação determina o seu tempo máximo de duração. Eis a disposição do artigo 30, *caput*, da Lei Pelé:

Art. 30. O contrato de trabalho do atleta profissional terá prazo determinado, com vigência nunca inferior a três meses nem superior a cinco anos.

Parágrafo único. Não se aplica ao contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional o disposto nos arts. 445 e 451 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Como visto, o próprio parágrafo único já exclui para aquelas relações trabalhistas a aplicação do artigo 445 da CLT, o qual determina que os contratos de trabalho por tempo determinado não poderão ultrapassar 2 (dois) anos.

É o que ocorre também no direito lusitano, no qual, como sabemos, o modelo do contrato laboral comum assenta na regra da contratação por tempo indeterminado, nos termos do artigo 129.º do CT, que é excepcionado para a atividade laboral desportiva, onde, atendendo à sua natureza e carácter temporário, a regra é a da contratação a termo. Nas palavras de Albino Baptista, no âmbito do fenómeno desportivo profissional, o contrato de trabalho a termo “*é mesmo a única categoria contratual admitida na relação laboral do praticante desportivo*”.⁴

Pode-se destacar, também, o carácter formal desse tipo contrato. A CLT, baseada no princípio da informalidade, prevê a possibilidade de os contratos de trabalho, em geral, serem feitos na forma verbal ou escrita. No entanto, nos

⁴ BAPTISTA, Albino Mendes - **Estudos Sobre o Contrato de Trabalho Desportivo**. Coimbra: Coimbra Editora, 2006. p. 17.

contratos do atleta profissional a situação é outra. É que o contrato do atleta profissional só pode ser pactuado por meio de contrato escrito, por expressa disposição do art. 28, *caput*, da Lei Pelé, *in 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:

(...)

Ademais, cumpre registrar que, no Brasil, o contrato de trabalho de atleta profissional possui dois elementos obrigatórios em seu corpo, quais sejam, remuneração e cláusula penal.

Em outro diapasão, é necessário notar que o art. 28 da Lei n.º 9.615/98 aplica-se com obrigatoriedade exclusivamente para os atletas e entidades de prática profissional do futebol, sendo facultada a sua utilização às demais modalidades desportivas a sua adoção, de acordo com o artigo 94 da citada lei.

Portanto, tão somente pelo determinado no diploma legal retro citado, não restam dúvidas que a relação existente entre clube e atleta é de emprego.

No tocante aos sujeitos da relação, empregador e empregado, é mister citarmos o entendimento de Domingos Sávio Zainagh sobre quem poderá configurar como parte da relação:

Vê-se, pois que empregador só poderá ser uma pessoa jurídica, ou seja, uma associação. E esta, como entidade de prática esportiva, deverá revestir-se das formalidades exigidas na legislação específica, como, por exemplo, seu registro na Federação Estadual e na Confederação Brasileira de Futebol.⁵

Mais adiante, prossegue:

Quanto ao empregado, diz a lei em seu art. 2º: Considera-se empregado, para os efeitos desta Lei, o atleta que praticar o futebol, sob a subordinação de empregador, como tal definido no artigo 1º mediante remuneração e contrato,

⁵ ZAINAGHI, Domingos Sávio - **Nova legislação desportiva**: aspectos trabalhistas. São Paulo: LTr, 2004. p.17.

na forma do artigo seguinte. Imprecisa a definição legal face ao que prevê a CLT em seu art. 3º. Falta ao artigo supratranscrito a não eventualidade que é prevista no texto consolidado. A subordinação por si só, não caracteriza a existência de vínculo de emprego, uma vez que se pode imaginar um atleta que jogue apenas uma par t ida, tendo de obedecer às determinações do técnico (empregado do clube) e não se estará diante de um contrato de trabalho.⁶

Ainda acerca caracterização do atleta profissional, é importante colacionarmos a opinião de Ralph Cândia:

A nosso ver, deverá ser considerada igualmente, como condição substancial, a prática continuada do futebol, por parte do atleta, afastando-se a possibilidade de participação eventual que, embora remunerada, não configure um contrato, ainda que o jogador se apresente, de forma intermitente, num prazo mínimo de três meses, aludido no art. 3º. A subordinação, no caso de esporádicas competições, desapareceria por completo, e a contratação para apresentações em uma ou algumas partidas afigurar-se-ia ajuste com nítido caráter de autonomia, regido pelas regras do direito civil. A reiterada participação nos jogos, a serviço do empregador, afigura-se, pois, requisito fundamental para o surgimento da imagem do empregado pelo disciplinamento sob estudo.⁷

Tal como ocorre no Brasil, a doutrina portuguesa também se reporta ao *contrato especial de trabalho*, ou *regime jurídico especial*, ao tratar do contrato de trabalho dos futebolistas profissionais, também possuindo legislação especial para regulá-la, sendo uma das principais a Lei n.º 28/98, de 26 de Junho, doravante denominada LCTD (Lei do Contrato de Trabalho Desportivo).

O n.º 2 do artigo 5.º da referida lei, assim como na legislação brasileira, determina que o contrato de trabalho do praticante desportivo em Portugal é

⁶ ZAINAGHI, Domingos Sávio - **Os atletas de Futebol no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998. p. 59.

⁷ CÂNDIA, Ralph - **Comentários aos Contratos Trabalhistas Especiais**. São Paulo: LTr, 1987. p. 12.

um contrato formal, ou seja, só é válido se for celebrado por escrito e assinado por ambas as partes.

Artigo 5.º - Forma

(...)

2 – O contrato de trabalho desportivo só é válido se for celebrado por escrito e assinado por ambas as partes, dele devendo constar:

- a) A identificação das partes, incluindo a nacionalidade e a data de nascimento do praticante;
- b) A actividade desportiva que o praticante se obriga a prestar;
- c) O montante de retribuição;
- d) A data de início de produção de efeitos do contrato;
- e) O termo de vigência do contrato;
- f) A data de celebração.

A falta de observância desta formalidade é geradora de nulidade, nos termos do artigo 220.º do Código Civil, *ex vi* do artigo 3.º da LCTD; no entanto, trata-se de uma nulidade atípica, na medida em que os seus efeitos não são retroativos, operando apenas *ex nunc*, em virtude do disposto no n.º 1 do artigo 115.º do Código do Trabalho.⁸

3. Rescisão do contrato e órgão competente para a solução de litígios

No contrato de trabalho desportivo em Portugal, o atleta/empregado não pode romper o contrato *ante tempus, nem ad nutum*. A rescisão, ou melhor, a demissão terá de ser com justa causa para o efeito, nos termos do artigo 26.º, n.º 1, alínea “d” da LCTD, contrariamente do que acontece nas relações laborais comuns, nas quais o trabalhador poderá rescindir o contrato com ou sem justa causa (artigos 441.º e 447.º do CT).

⁸ Aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, alterado pela Lei n.º 9/2007, de 20 de Março e pela Lei n.º 59/2007, de 4 de Setembro. Doravante simplesmente designado por CT.

A justa causa, no contrato de trabalho comum, legitima o trabalhador a fazer cessar, imediatamente, o contrato, sendo dispensado o correspondente aviso prévio à entidade empregadora (artigo 441.º, n.º 1 do CT); no contrato de trabalho desportivo, a justa causa habilita o praticante desportivo a fazer cessar, licitamente, o contrato (artigo 26.º, n.º 1, alínea “d” da LCTD).⁹

Para compreendermos melhor o problema da extinção da relação laboral, deveremos abordar o problema na perspectiva da parte afetada com tal decisão extintiva. Assim, no âmbito do contrato de trabalho comum, o fim da relação laboral por iniciativa do empregador – despedimento – provoca no trabalhador, não raro, efeitos trágicos com a perda de emprego que, na maior parte das vezes, consiste no seu único meio de subsistência; já na relação laboral desportiva, a demissão do praticante desportivo conduz, por vezes, a problemas vários para o seu empregador, quer de índole orgânico desportivo – perda de um jogador influente no rendimento da equipe – quer de índole patrimonial, pois, no fenómeno desportivo os praticantes são ativos patrimoniais que os clubes possuem e, não raras vezes, vão valorizando em função da evolução da sua performance.¹⁰

O contrato de trabalho do praticante desportivo é um contrato sujeito a *termo estabilizador*, o que obsta a faculdade de denúncia antecipada do mesmo, sendo ilícita caso aconteça.¹¹

No entanto, como já foi referido, o direito laboral desportivo permite a demissão do praticante desportivo com justa causa, independentemente do termo do contrato – artigo 26.º, n.º 1, alínea “d” da LCTD.

De forma clara, Jorge Miguel Acosta Soares explica a situação inicial, no Brasil, relativa à competência para o julgamento das controvérsias contratuais trabalhistas que envolvessem os atletas e as agremiações. Aduz o citado autor

⁹ AMADO, João Leal - **Vinculação versus Liberdade**: O Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo. Coimbra: Coimbra Editora, 2002. p. 254-257.

¹⁰ AMADO, João leal – **Op. Cit.** p. 256.

¹¹ Contudo, o contrato de formação desportiva, regulado nos artigos 31.º a 40.º da LCTD, já pode ser rescindido livremente pelo formando, bastando, para o efeito, que a “vontade de rescindir seja comunicada, por escrito, à entidade formadora com a antecedência mínima de oito dias”, nos termos do artigo 28.º do Decreto Lei n.º 205/96, de 25 de Outubro, *ex vi* do artigo 39.º, n.º 1 da LCTD.

que, até o ano de 1976, todos os conflitos dessa natureza eram resolvidos ou na Justiça Comum ou na Justiça Desportiva, não havendo a possibilidade de os profissionais recorrerem aos órgãos judiciais trabalhistas, já que, até aquela data, o entendimento era de que as suas atividades não eram regidas pela CLT.

Com a entrada em vigor da Lei n.º 6.354/76, a situação mudou parcialmente, já que essa norma previa a Justiça do Trabalho como competente para o julgamento das lides entre os atletas e os clubes, ainda que em caráter residual. Eis o que dispunha o art. 29 da referida legislação:

Art. 29. Somente serão admitidas reclamações à Justiça do Trabalho depois de esgotadas as instâncias da Justiça Desportiva, a que se refere o item III do artigo 42 da Lei n.º 6.251, de 8 de outubro de 1975, que proferirá decisão final no prazo máximo de 60 (sessenta) dias contados da instauração do processo.

Foi a partir do advento da Constituição Federal de 1988 que esse panorama começou a ser alterado. Primeiro, essa norma maior, por meio de seu art. 5º, XXXV, *in verbis*, deu caráter constitucional ao princípio da inafastabilidade da jurisdição, o que afastou de vez qualquer tentativa de interpretação que visasse a restringir a competência judicial em detrimento de órgãos administrativos.

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:

(...)

XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;

(...)

A celeuma foi finalizada cerca de dez anos após a promulgação da Constituição de 1988, com a entrada em vigor da Lei n.º 9.615/98 (Lei Pelé), que restringiu a competência da Justiça Desportiva ao julgamento das

infrações disciplinares ocorridas nas competições desportivas. Eis o que dispõe o art. 50 da Lei Pelé:

Art. 50. A organização, o funcionamento e as atribuições da Justiça Desportiva, limitadas ao processo e julgamento das infrações disciplinares e às competições desportivas, serão definidos nos Códigos de Justiça Desportiva, facultando-se às ligas constituir seus próprios órgãos judicantes desportivos, com atuação restrita às suas competições.

4. Remuneração

O art. 457 da CLT assim dispõe:

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.

Em relação à atividade desportiva, remuneração corresponde a todas as verbas pagas ao atleta diretamente pelo clube enquanto empregado deste no desempenho das atividades desportivas, ou seja, os ganhos de natureza salarial, mais as gorjetas, que são pagas por terceiros e apenas repassada pelo empregador aos jogadores de futebol.

Entretanto, no Brasil, não podemos deixar de pontuar a questão das verbas que são pagas aos atletas profissionais - especialmente os jogadores de futebol - sob a especificação de “direito de imagem”, como se fossem oriundas de um contrato de cessão de imagem do atleta, mas que, na verdade, não passam de uma verba de natureza trabalhista paga “por fora”, com o único objetivo de burlar obrigações trabalhistas e fiscais.

Essa artimanha, infelizmente, tem sido generalizada entre a maioria dos clubes de futebol de Brasil, tornando-se comum entre praticamente todos os jogadores de futebol brasileiros a simulação do verdadeiro objeto do “contrato de imagem”.

Ocorre que, enquanto em vigor os contratos de trabalho e o de imagem, o atleta (empregado) não se insurge contra o fato de ter pactuado o dito contrato de natureza civil, com feições de natureza trabalhista. Somente quando da rescisão do contrato laboral é que o atleta pleiteia perante a Justiça do Trabalho, e não a Justiça Comum, por meio da ação própria, a integração da verba percebida, “mascaradamente”, a título de direito de imagem, ao cálculo do montante das verbas rescisórias.

Os tribunais trabalhistas brasileiros, ao enfrentarem essas demandas, surgidas principalmente após o advento da Lei Pelé, solidificaram o entendimento de que, em se constatando tal fraude no caso concreto, o contrato teria o caráter trabalhista, e não cível, tendo as verbas advindas do mesmo, natureza salarial. Nesse sentido:

EMENTA: DA INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Enquadra-se a presente demanda no fixado pelo art. 114 da CF/88, restando pacífica a competência desta Justiça Especializada para o deslinde da questão. Recurso desprovido. JOGADOR DE FUTEBOL. DIREITO DE IMAGEM. INTEGRAÇÃO AO SALÁRIO. O direito tutelado pelo art. 5º, X, da CF/88 diz respeito unicamente à imagem do indivíduo. O montante objeto de contrato que a vincula à prestação de serviços do trabalhador ao empregador, pago em quantias mensais fixas independentemente do efetivo uso da imagem, possui nítido caráter salarial, devendo integrar o cálculo das demais parcelas. Recurso do reclamado a que se nega provimento. (TRT da 4ª Região, 5272520105040014/RS 0000527-25.2010.5.04.0014, Relator: ANA ROSA PEREIRA ZAGO SAGRILO, Data do Julgamento: 02/06/2011, 14ª Vara do Trabalho de Porto Alegre - RS).

SALÁRIO “POR FORA” - JOGADOR DE FUTEBOL - DIREITO DE IMAGEM - NATUREZA SALARIAL - REFLEXOS – Mostra-se violadora dos direitos conferidos pela legislação trabalhista, nos termos do art. 9º da CLT, a conduta empresária de ajustar com o obreiro elevadas parcelas a título de “direito de imagem”, por meio de empresa por este constituída exclusivamente para esse fim. Impõe-se, no caso, o reflexo dos valores nas demais verbas trabalhistas, em face da natureza salarial destas parcelas. (TRT da 3.ª Região; Processo: RO - 4564/06; (Data de Publicação: 06/05/2006; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relator: Convocado Danilo Siqueira de C.Faria; Revisor: Jose Murilo de Moraes; Divulgação: DJMG . Página 23).

ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. DIREITO DE IMAGEM. INTEGRAÇÃO AO SALÁRIO. O pagamento de valores ao atleta profissional de futebol a título de exploração de imagem, através de firma individual instituída para este fim, constitui nítida manobra do clube empregador para reduzir encargos sociais e fraudar direitos trabalhistas (artigo 9º, da CLT). Tratando-se de parcelas pagas pela prestação de serviços, merecem integrar o salário do jogador, para todos os efeitos legais. 2. Rescisão antecipada pelo empregador do contrato a termo, sem justo motivo. Equivalência à dispensa imotivada atraindo o direito concomitante da multa do FGTS e da indenização do art. 479 da CLT. Considera-se devida a indenização do art. 479 da CLT cumulativamente com a multa do FGTS, nos termos do Regulamento Normativo (art. 14 do Decreto 99.684-90), na hipótese da rescisão antecipada, sem justa causa, pelo empregador, do contrato a termo, e, também, porque tais verbas não são compensáveis, eis que atendem a objetivos diversos. (TRT-PR-19049-2002-014-09-00-0-ACO-07040- 2005. Relator: LUIZ EDUARDO GUNTHER, Publicado no DJPR em 29-03-2005).

No direito português, a remuneração (retribuição) é determinada pelo artigo 14.º da LCTD, com aplicação subsidiária das normas gerais do Código de Trabalho no que tange ao tema:

Artigo 14.º - Retribuição

1 – Compreendem-se na retribuição todas as prestações patrimoniais que, nos termos das regras aplicáveis ao contrato de trabalho, a entidade empregadora realize a favor do praticante desportivo profissional pelo exercício da sua actividade ou com fundamento nos resultados nela obtidos.

2 – É válida a cláusula constante de contrato de trabalho desportivo que determine o aumento ou a diminuição da retribuição em caso de subida ou descida de escalão competitivo em que esteja integrada a entidade empregadora desportiva.

3 – Quando a retribuição compreenda uma parte correspondente aos resultados desportivos obtidos, esta considera-se vencida, salvo acordo em contrário, com a remuneração do mês seguinte àquele em que esses resultados se verificarem.

5. Conclusão

O presente trabalho teve como escopo o breve tratamento de algumas questões relacionadas com o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol.

Pôde-se observar que o futebol, embora tenha se iniciado como um esporte elitista, uma vez que se popularizou, reuniu os elementos necessários para a sua profissionalização e conseqüente estabelecimento de relações de trabalho.

Essas relações, embora regidas pelos princípios do direito do trabalho, guardam suas peculiaridades, como a sua estipulação por prazo determinado e a forma de sua rescisão; e ainda, no direito brasileiro, são permeadas por institutos do direito civil que diretamente as atingem, de que é exemplo o direito de imagem, o qual, como visto, é utilizado por alguns clubes com o único intuito de reduzir gastos trabalhistas e tributários, por meio de fraude à lei, o que vem sendo rechaçado pela Justiça Brasileira.

6. Referências bibliográficas

AMADO, João Leal - Rescisão do contrato de jogador de futebol. *In: Questões laborais*. Lisboa, A. 2, n.º 4, 1995, p. 50-56.

AMADO, João Leal - **Vinculação versus Liberdade: O Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo**. Coimbra: Coimbra Editora, 2002.

BAPTISTA, Albino Mendes - **Estudos Sobre o Contrato de Trabalho Desportivo**. Coimbra: Coimbra Editora, 2006.

CÂNDIA, Ralph - **Comentários aos Contratos Trabalhistas Especiais**. São Paulo: LTr, 1987.

MESQUITA, M. Henrique; LEITE, Jorge; AMADO, João Leal – Liberdade de trabalho e transferência de futebolistas profissionais. *In: Questões laborais*. Coimbra, A. 3, n.º 7, 1996, p. 72-94.

SÁ FILHO, Fábio Menezes de - **Contrato de trabalho desportivo: revolução conceitual de atleta profissional de futebol.** São Paulo: LTr, 2010.

SOARES, Jorge Miguel Acosta - **Direito de imagem e direito de arena no contrato de futebol.** 2.^a ed. São Paulo: LTr, 2012.

ZAINAGHI, Domingos Sávio - **Nova legislação desportiva: aspectos trabalhistas.** São Paulo: LTr, 2004.

ZAINAGHI, Domingos Sávio - **Os atletas de Futebol no Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 1998.

André Augusto Duarte Monção

Professor

Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito do Recife - UFPE

Pós-Graduado em Direito Público

Especialista em Gestão do Esporte e Direito Desportivo

Mestrando em Ciências Jurídicas pela Universidade Autónoma de Lisboa

Data  **enia**

Revista Jurídica Digital

ISSN 2182-6242

Ano 4 • N.º 06 • Novembro 2016

