

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
PUC-SP**

Luis Guilherme Krenek Zainaghi

A Formação Desportiva no Ordenamento Jurídico Brasileiro

MESTRADO EM DIREITO

**São Paulo
2019**

Luis Guilherme Krenek Zainaghi

A Formação Desportiva no Ordenamento Jurídico Brasileiro

MESTRADO EM DIREITO

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de MESTRE em Direito do Trabalho, sob a orientação do Prof. Dr. Adalberto Martins.

SÃO PAULO

2019

Autorizo exclusivamente para fins acadêmicos e científicos a reprodução total ou parcial desta Dissertação de mestrado por processos de fotocopiadoras ou eletrônicos.

Assinatura: _____

Data: 05/09/2019

E-mail: luisguilherme@zainaghi.com.br

Z21

Zainaghi, Luis Guilherme Krenek

A Formação Desportiva no Ordenamento Jurídico Brasileiro. – São Paulo: [s.n.], 2019.

167 f. ; 30 cm.

Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) -- Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Programa de Estudos Pós-graduados em Direito, 2019.

Orientador: Prof. Dr. Adalberto Martins.

1. Crianças. 2. Adolescentes. 3. Trabalho infantil. 4. Formação Desportiva. 5. Direito ao lazer I. Martins, Adalberto. II. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Programa de Estudos Pós-graduados em Direito. III. Título.

CDD 340

Luis Guilherme Krenek Zainaghi

A Formação Desportiva No Ordenamento Jurídico Brasileiro

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de MESTRE em Direito do Trabalho, sob a orientação do Prof. Dr. Adalberto Martins.

Aprovado em: __/__/__

BANCA EXAMINADORA

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por ter me dado força nos momentos difíceis de realização deste trabalho.

Aos meus pais, Walter e Ana, por toda a compreensão nos momentos de ausência e pelo esforço em concluirmos juntos mais essa etapa.

A toda a minha família, Orlando, Elisa, Ana Luisa, Paula, Kristian, Adriana, Eduardo, Flaviana, Victor e Patrícia, por proporcionarem toda a base familiar que me permite sonhar longe.

À minha irmã, Larissa, e meus primos Letícia, Rodrigo e Tiago, como forma de incentivo ao estudo.

Aos meus tios Domingos e Cristina, doutores por essa instituição, que sempre compartilharam comigo as dificuldades do mestrado, contribuindo com a realização deste trabalho.

Aos meus avôs e avós Guiomar, Orlando (*in memoriam*), José (*in memoriam*) e Maria Flora (*in memoriam*) por serem a base da minha formação pessoal e mesmo na saudade seu carinho se mantêm.

Ao meu orientador, Professor Dr. Adalberto Martins, por todo o ensinamento e paciência constante, demonstrando todo o carinho com que se dedica à orientação.

A todos os professores da PUC-SP que, em aula, contribuíram direta ou indiretamente com a realização desse trabalho.

Aos professores Edson Knippel e Luiz Fernando Almeida Guilherme, pelo auxílio e incentivo na realização do mestrado, quando ainda estava na graduação, no Mackenzie.

Aos novos e invencíveis amigos e colegas da PUC, que compartilharam das dificuldades e dos debates durante o curso.

Aos amigos de longa data, sempre me apoiando nas minhas realizações.

“A arte e o esporte têm o poder de mudar o mundo, de unir pessoas e podem criar esperança onde antes só havia desespero. São instrumentos de paz muito mais poderosos do que governos”. (Nelson Mandela).

“Pagar uma criança para chutar uma bola não é diferente de pagar a criança para trabalhar em uma linha de produção. Ambos equivalem a explorar o trabalho infantil” (Michel Platini, em discurso como presidente da UEFA, 2009).

Zainaghi, Luis Guilherme Krenek. *A Formação Desportiva no Ordenamento Jurídico Brasileiro*. 2019. 167 f. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2019.

RESUMO

O presente trabalho estudará a formação desportiva no Brasil. Não raro se depara com situação de atletas ainda jovens (em torno de 16 a 18 anos), disputando competições em alto nível. Assim, objetiva-se entender a relação jurídica desses atletas (em especial os de futebol) com seus clubes, pois, em alguns casos, a formação desportiva ultrapassa os limites legais e se torna uma verdadeira forma de trabalho infantil. Para isso, estudou-se, neste trabalho, a origem do esporte, bem como do trabalho da criança e do adolescente na sociedade, passando-se a analisar a legislação atual sobre o tema e, por fim, comparando a formação desportiva no Brasil com outros países. Toda a pesquisa foi realizada utilizando-se de análise da legislação, doutrina e jurisprudência.

Palavras-chave: Criança; Adolescente; Trabalho Infantil; Formação Desportiva; Direito ao Lazer.

Zainaghi, Luis Guilherme Krenek. *Sports Training in the Brazilian Legal System*. 2019. 167 s. Dissertation (Master's degree in Labour Law). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2019.

ABSTRACT

This dissertation will study sports formation in Brazil. Not infrequently, young athletes (around 16 to 18 years old) compete in high-level competitions. Thus, it aims to understand the legal relationship of these athletes (especially soccer) with their clubs, because in some cases, sports formation goes beyond legal limits and becomes a true form of child labor. In order to do so, we studied the origin of the sports, as well as the work of children and adolescents in society, and analyzed the current legislation on the subject, and finally, comparing sports formation in Brazil with other countries. All research was carried out using analysis of legislation, doctrine and jurisprudence,

Keywords: Child; Adolescent; Child Labor; Sports Formation; Right to Leisure.

LISTA DE SIGLAS

CBF	Confederação Brasileira de Futebol
CDC	<i>Centers for Disease Control</i>
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CONAETI	Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
FIFA	Federação Internacional de Futebol
INDESP	Instituto Nacional do Desenvolvimento do Desporto
NCAA	National Collegiate Athletic Association
NFHS	National Federation of State High School Associations
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
TIP	Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil
UEFA	União das Federações Europeias de Futebol

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
CAPÍTULO 1 - EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO ESPORTE	14
1.1. História do Esporte.....	14
1.2. Evolução legislativa do esporte no Brasil.....	18
1.3. Evolução histórica do trabalho da criança e do adolescente.....	21
1.4. Histórico das normas de proteção do trabalho da criança e do adolescente.....	25
CAPÍTULO 2 - REGRAS DE PROTEÇÃO À CRIANÇA E AO ADOLESCENTE NO BRASIL	29
2.1 Evolução da proteção nas Constituições da República.....	30
2.2 Proteção na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).....	35
2.2.1. Contrato de Aprendizagem	36
2.3 Proteção no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA)	40
2.4 Trabalho Noturno	41
2.5 Trabalho Insalubre e Perigoso	43
CAPÍTULO 3 - REGRAS DE PROTEÇÃO À CRIANÇA E AO ADOLESCENTE NO DIREITO INTERNACIONAL	46
3.1 Convenção 138 da Organização Internacional do Trabalho de 1973 (Convenção sobre a Idade Mínima)- Decreto nº 4.134/2002).....	46
3.2 Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho de 1999 (Convenção sobre as piores formas de trabalho infantil)- Decreto 3597/2000. .	48
3.3 Convenção sobre os Direitos da Criança.....	50
CAPÍTULO 4 - A FORMAÇÃO DESPORTIVA NO BRASIL	52
4.1 Conceituação do termo “Desporto”.	52
4.2 Conceituação dos termos “Criança”, “Adolescente” e “Menor”.	54
4.3 Organização desportiva.	55
4.4 A prática desportiva na Constituição da República	58
4.5 O desporto de formação na Lei nº 9.615/1998 (Lei Pelé)	60
4.6 Contrato de formação desportiva	62
4.7 Formação Desportiva: Lazer versus Trabalho.	69

4.8	Natureza Jurídica Do Contrato De Formação Desportiva	76
4.8.1	Relação de Trabalho <i>versus</i> Relação de Emprego.....	78
4.8.2	Contrato de Formação <i>versus</i> Contrato de aprendizagem	85
4.9	Do Atleta Autônomo	94
4.10	Federação Internacional de Futebol (FIFA).....	94
4.11	Confederação Brasileira de Futebol (CBF)	96
4.12	Duração do Trabalho do Atleta em formação.....	97
4.13	Férias do Atleta em formação	101
4.14	Poder disciplinar.....	102
4.15	Remuneração.....	104
 CAPÍTULO 5 - A FORMAÇÃO DESPORTIVA NO DIREITO ESTRANGEIRO ..		106
5.1	Portugal.....	106
5.2	Argentina.....	111
5.3	Estados Unidos	113
 CAPÍTULO 6 - PROTEÇÃO À SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO DESPORTIVO.....		116
6.1	Responsabilidade por doenças e acidente.....	116
 CONCLUSÃO		127
REFERÊNCIAS.....		132
ANEXOS		142

INTRODUÇÃO

A criança e o adolescente possuem grande importância na sociedade, pois serão os grandes responsáveis pelo futuro do país, razão pela qual, numa sociedade onde se pleiteiam mudanças, estas devem começar pelos jovens para que sejam perpetuadas.

Imaginar que crianças e adolescentes possam trabalhar de forma contrária à legislação deve ser considerado uma grande tristeza para todos, uma vez que essas crianças ou adolescentes abrem mão de seu tempo livre, que deveria ser dedicado ao lazer e ao estudo, para um trabalho.

A sociedade evoluiu muito nas últimas décadas quando se fala de trabalho infantil. Antigamente, a exploração de meninos e meninas em fábricas acentuava, inclusive, a mortalidade destes, expondo essas crianças e jovens a grande risco.

Em que pese essa situação tenha tido grande modificação, ainda se verificam casos de trabalho infantil. Numa sociedade com poucas oportunidades àqueles mais necessitados, o esporte surge como uma grande chance de ascensão social.

A formação desportiva, como regra, se inicia muito cedo, fazendo com que crianças e adolescentes mudem a sua rotina em busca de um sonho. Muitas vezes, essas carreiras esportivas têm o seu fim antecipado por lesões ou acidentes de trabalho que deixam sequelas permanentes no jovem esportista.

No caso do futebol, notoriamente, o principal esporte do Brasil, a formação profissional se inicia aos quatorze anos, ainda que exista uma formação “amadora” antes mesmo dessa idade.

Entretanto, nem sempre essa formação obedece às disposições previstas na legislação vigente, e neste trabalho analisamos os regramentos que tratam da formação esportiva no Brasil, apontando os problemas que devem ser corrigidos.

O estudo se inicia na parte histórica, trazendo toda a evolução do esporte, tanto em seu carácter normativo, como no seu aspecto de criação e evolutivo, verificando, principalmente, como surgiu o esporte no mundo. Além disso, também abordamos a história do trabalho da criança e do adolescente, traçando um paralelo com a evolução econômica da sociedade, bem como uma análise das legislações que trataram da proteção ao trabalho da criança e do adolescente ao longo dos anos.

Após essa análise histórica, estudamos as normas internacionais que versam sobre o trabalho da criança e do adolescente, em especial as Convenções 138 e 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), bem como a Convenção sobre os Direitos da Criança, elaborada pela Organização das Nações Unidas (ONU).

Em seguida, analisamos a legislação nacional sobre as normas de proteção da criança e do adolescente, trazendo uma síntese da evolução desse tema nas Constituições da República, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA).

Adentrando na legislação desportiva, refletimos sobre a formação desportiva no Brasil, iniciando o estudo com conceitos que serão utilizados no presente trabalho, e analisamos o contrato de formação desportiva, previsto na Lei n. 9.615/1998, que com todas as suas peculiaridades pode (ou não) aproximar-se do Direito do Trabalho, em especial ao contrato de aprendizagem, numa discussão se existe ou não vínculo empregatício entre o atleta em formação e o clube; quais seriam os seus direitos trabalhistas nessa relação, como por exemplo, a duração do trabalho, as formas de remuneração, o poder disciplinar e as férias, e ainda se esses atletas praticam esporte por lazer, ou acaba sendo uma espécie de trabalho infantil.

Fizemos, também, uma análise na *lex sportiva*, em que verificamos se a Federação Internacional do Futebol (FIFA) e Confederação Brasileira de Futebol (CBF) possuem alguma forma de proteção aos atletas em formação nos seus regulamentos.

Comparamos a formação desportiva do Brasil com a de outros países, quais sejam, Portugal, Argentina e Estados Unidos, oportunidade em

que analisamos algumas peculiaridades e diferenças na legislação desses países.

Por fim, estudamos algumas normas de proteção à saúde e segurança da criança e do adolescente durante a sua formação esportiva, justamente em razão de o esportista estar mais exposto a riscos de sua saúde, e quais consequências jurídicas de eventuais doenças e acidentes de trabalho.

O estudo foi realizado utilizando-se de pesquisa bibliográfica e jurisprudencial, bem como baseado na análise e interpretação de dispositivos legais, com a utilização do método dedutivo e levando em consideração, também, a realidade cultural e social do país.

CAPÍTULO 1 - EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO ESPORTE

Neste primeiro capítulo, estudaremos a evolução histórica do esporte, demonstrando como o desenvolvimento do homem como ser individual e coletivo contribuiu para a propagação dos desportos até os dias de hoje, passando, principalmente, pela retomada dos Jogos Olímpicos, em meados do século XX.

Ademais, estudaremos, também, o desenvolvimento da sociedade sob o ponto de vista laboral, abordando os momentos de ingresso da criança e do adolescente no mercado de trabalho, bem como a evolução legislativa pertinente a este tema.

1.1. História do Esporte

A história do esporte se mistura com a própria história da humanidade. Durante o período do nomadismo, ainda na época das cavernas, o homem vivia em constante busca por recursos essenciais. Inicialmente eram da caça as principais fontes de alimentos e outros insumos. Posteriormente, foi desenvolvendo novas técnicas, que o levaram à pesca.

Essa constante evolução da humanidade levou o homem a se fixar num mesmo local, acabando com o seu nomadismo. Isso permitiu um maior desenvolvimento social, pois o homem, que até então vivia em constante busca por recursos essenciais, passou a gozar de tempo livre e, com isso, se dedicar aos grandes mistérios que o cercavam¹.

Dignas de menção são as palavras de João Lyra Filho:

À caça e à pesca juntaram-se a agricultura e a pecuária. O homem passou a plantar e a criar. O trabalho nasceria socialmente na permuta dos bens vindos em excesso com a plantação e a criação. O sentimento da vida talvez tivesse crescido no íntimo do homem que, por isto, pensaria em

¹ “Muito tempo se juntaria para esparecer-lhe as sombras do espírito e aguçar-lhe a imaginação. A filosofia então nascente passou a explicar-lhe. Por intuição ou adivinhação as interrogações que a ciência tentaria aclarar depois”. (LYRA FILHO, João. *Introdução à sociologia do desporto*. Rio de Janeiro: Editora Bloch, 1973, p. 149).

mulher, prole, morada, alimento, utensílios, móveis ou em tudo quanto se prestasse à sua ventura. A mulher e os filhos criariam, depois, o direito de família; os bens móveis, imóveis e semoventes, o direito das coisas; a permuta, o empréstimo, a compra e a alienação, o direito de obrigações; o destino das coisas, o direito de sucessão. Seria o tempo da organização da sociedade, de ordem política e das definições jurídicas. Mas a horda e a tribo, sucessivamente, anteriores à organização de família, ainda haveriam de assenhorear-se da vida humana durante tempos prolongados. A força física haveria de estar presente, pois dela dependiam a busca do alimento, o combate às feras e as guerrilhas contra os inimigos².

Nesse contexto, a sociedade sedentária buscava formas de manter o condicionamento físico, com exercícios do corpo, com vistas a manter suas habilidades que lhes garantiam o sucesso. Corridas, caminhadas, nado, pesca, montaria, eram algumas das atividades realizadas, sempre objetivando a obtenção de recursos e a defesa de sua sociedade perante os inimigos e feras que assolavam as redondezas.

O homem que antes era treinado para a luta com animais, agora passa a ter que se preparar para uma luta constante contra outros homens em disputas por territórios e poder. Os mais fortes passam a liderar o grupo, enquanto os mais fracos e as mulheres trabalham na lavoura.

No tempo livre, poderiam ocupar-se de jogos, festas, dança e religião. Esses primeiros, como dito, sempre em busca do aprimoramento do homem com seu corpo.

Em todo o mundo, existem relatos de atividades físicas que se assemelham ao esporte. Na China, milhares de anos antes de Cristo, era comum a prática do *kung-fu* para o desenvolvimento físico e psíquico. Os japoneses desenvolveram o *jiu-jitsu*, com a mesma finalidade. Na Europa, também existiam práticas de atividades físicas atléticas, assim como na América, nos povos indígenas, algumas delas já com a utilização de objetos como “bolas”³.

No Brasil, existem diversos relatos de que os índios se destacavam com suas habilidades no arco e flecha e na canoagem, bem como eram

² LYRA FILHO, João, p. 149.

³ Ibid., p. 150.

exímios nadadores, utilizando esses atributos como forma de conseguir recursos, de combate e defesa⁴.

Em outras culturas, como a grega, e das civilizações maias, por exemplo, o esporte passou a ser utilizado como forma de religião, com o objetivo de reverência aos deuses, agradecendo-os por benefícios alcançados, ou mesmo para pedir-lhes favores. Os jogos, nesse contexto, eram uma forma de “entretenimento” aos deuses⁵.

Não temos como passar pela evolução do esporte no mundo sem estudarmos a Grécia Antiga. Notoriamente uma das regiões mais desenvolvidas da época, onde houve uma importante modificação na forma de pensar e de agir.

O povo grego passou a unir ainda mais atividades do espírito e do corpo. Visavam a uma educação aos jovens, a fim de formar grandes cidadãos. Além disso, viam em qualquer oportunidade o desejo de competição.

Com essa filosofia, os gregos sempre praticavam esportes de atletismo, que os auxiliava na manutenção da forma física, e os preparavam para combates. Assim, em 776 a.C., os gregos deram início aos “Jogos Olímpicos” da Antiguidade. Atribui-se a sua criação a Herakles.⁶

Esses jogos eram praticados na cidade de Olímpia, na Grécia, e eram organizados com diversas regras para sua prática. Durante o período dos jogos era estabelecido um tempo de paz entre as cidades gregas, chamado de “Trégua-Sagrada” ou “Trégua-Olímpica”, sendo oportuna as referências trazidas por Alexandre Miguel Mestre:

Os jogos tinham um caráter essencialmente religioso. Instituídos na Grécia desde os tempos heroicos, tinham como objetivo apaziguar a cólera dos deuses, pedir-lhes um favor ou agradecer-lhe um benefício alcançado. A razão dos jogos era simples: como as divindades eram movidas por paixões, elas poderiam ser comovidas pelo prazer e pelos divertimentos. Com isso, os humanos multiplicavam seus esforços e despendiam todos os seus talentos nas atividades agonísticas

⁴ LYRA FILHO, João, p. 159..

⁵ VARGAS, Ângelo Luís de Sousa. *Desporto: Fenômeno Social*. Rio de Janeiro: Editora Sprint, 1995, p. 11.

⁶ MESTRE, Alexandre Miguel. *Direitos e jogos olímpicos*. Coimbra: Editora Almedina, 2008, p. 18.

[...]

Todos os atletas se submetiam ao veredicto dos árbitros, os *hellanodikes*, expressão que em latim quer significar “juízes dos gregos”. Estes magistrados dispunham de um prazo de dez meses para se prepararem exaustivamente para o evento, nomeadamente para o estudo das normas aplicáveis, que, segundo Heródoto, foram herdadas dos sábios egípcios. Para além desta preparação técnica, também havia uma preparação espiritual. Num período inicial eram escolhidos de entre as famílias ricas de Élis, mas a partir de 580 a.c. passaram a ser sorteados, um em cada cidade”⁷.

Após a invasão da Grécia pelos Romanos, muito da cultura foi misturada, mas não se pode falar que isto ocorreu com o esporte, tanto que o imperador romano Teodósio I, pôs fim aos Jogos Olímpicos em 393 d.C. O Império Romano em nada aproveitou o legado grego das competições e sua organização. Pelo contrário, organizavam eventos e lutas entre gladiadores em sua política de “pão e circo”.⁸

Com a queda de Roma e seu Império, inicia-se a Idade Média, período em que a igreja possuía forte influência, razão pela qual não houve muito desenvolvimento esportivo. O mesmo ocorreu com a Idade Moderna, onde a sociedade estava passando por relevante transição social e econômica, restando pouco interesse pelo esporte.

Importante esclarecer que nesse período continuou existindo a prática esportiva, mas esta não possuiu uma relevância ou uma evolução significativa. Sendo a esgrima e a luta os esportes de maior destaque desse período.

Foi mesmo após a Revolução Industrial, na Inglaterra, que o esporte voltou a ser praticado com a ênfase e a organização grega. A prática esportiva passou a fazer parte da educação das crianças nas escolas e universidades. Além disso, a sociedade começou a se agrupar em grandes centros urbanos, e o esporte ressurgiu como forma de lazer e disciplina para os praticantes. O desporto se torna um “fato social”.⁹

⁷ MESTRE, Alexandre Miguel, 2008, p. 18.

⁸ LYRA FILHO, João, 1973, p. 36.

⁹ LYRA FILHO, João. *Introdução ao Direito Desportivo*. Rio de Janeiro: Pongetti, 1952, p. 18.

Até a Revolução Industrial, o sistema de produção era basicamente artesanal. Com o surgimento da máquina, a sociedade iniciou uma busca por emprego nessas indústrias.

Ainda que laborassem em jornadas extensas, sobrava tempo para o lazer, e mesmo assim, diversas pessoas estavam desempregadas. Com isso, estas puderam praticar esportes, com certa frequência.

Em 1894, o Barão francês Pierre de Coubertin, um pedagogo e historiador, iniciou a retomada pelos Jogos Olímpicos. Dois anos depois, ele conseguiu realizar os primeiros Jogos Olímpicos da Era Moderna, na cidade de Atenas.

Após a virada de século, o esporte começou a se organizar de forma mais profissional. Em 1908, o Barão de Coubertin criou o Comitê Olímpico Internacional (COI), para organizar e regulamentar os Jogos Olímpicos. Nessa época também começaram a surgir as primeiras Federações e Confederações, sempre com vistas a organizar as competições de suas modalidades e regulamentar os esportes praticados.

Essa organização perdura até os dias atuais. A relevância do esporte pode ser percebida quando analisamos o número de membros das entidades de organização. A Federação Internacional de Futebol (FIFA) possui atualmente 211 filiados, sendo a segunda maior organização mundial; por sua vez, a Associação Internacional de Federações de Atletismo (IAAF) possui 214 filiados, estando no topo da lista. Para termos uma ideia dos números, o Comitê Olímpico Internacional (COI) possui 206 filiados, e a Organização das Nações Unidas (ONU) 193 países-membros.

1.2. Evolução legislativa do esporte no Brasil

No Brasil, as primeiras legislações sobre esportes surgem no período do Brasil-Império, uma vez que no Brasil-Colônia a prática esportiva era destinada à sobrevivência dos nativos. Numa situação similar ao início do esporte na humanidade, como fora anteriormente narrado.

Contudo, no período imperial tivemos vários decretos determinando a prática esportiva nas escolas militares:

- “Decreto nº 2.116, de 11/03/1858- Incluiu esgrima e natação nos cursos de Infantaria e Cavalaria da Escola Militar. No mesmo ano, a esgrima, a ginástica e a natação tornam-se obrigatórias na Escola da Marinha.
- Decreto nº 3.705, de 22/09/1866- Determinou a prática de ginástica, natação e esgrima nos cursos preparatórios à Escola Militar.
- Decreto nº 3.705, de 22/04/1871- Baixou o regulamento da Escola da Marinha, mantendo a obrigatoriedade de prática da esgrima, da ginástica e da natação em seus cursos.
- Decreto nº 5.529, de 17/01/1874- Baixou o regulamento da Escola Militar, incluindo a obrigatoriedade da ginástica, da esgrima, da equitação e da natação.
- Decreto nº 9.251, de 16/06/1884- Incluiu a ginástica, a natação, a equitação e a esgrima como obrigatórias na Escola Militar do Rio Grande do Sul.
- Decreto nº 1.020, de 09/03/1889- Criou o Imperial Colégio Militar, com a obrigatoriedade de programas de natação, ginástica, tiro ao alvo e esgrima.”¹⁰

Esses decretos versavam sobre as principais modalidades praticadas na época, em especial aquelas voltadas para a prática militar, que poderiam desenvolver essas habilidades nos cidadãos, quais sejam a esgrima, natação, tiro ao alvo e equitação.

Já no início do período da República, acompanhando a tendência mundial, a prática esportiva no Brasil começou a se expandir, principalmente com a proliferação dos clubes de remo, principal esporte à época. Outras modalidades como basquetebol, tênis, futebol, natação e esgrima também começaram a se desenvolver, sendo as duas últimas uma continuação no desenvolvimento, pois já praticadas.

Alguns outros decretos foram publicados, mas praticamente reiterando os do período anterior:

- “Decreto nº 330, de 12/04/1890- Tornou obrigatório o ensino da natação em todas as escolas militares da capital federal e do Rio Grande do Sul.

¹⁰ TUBINO, Manoel José Gomes. *500 anos de legislação esportiva brasileira: Do Brasil-Colônia ao início do século XXI*. Rio de Janeiro: Shape, 2002, p. 19.

- Decreto nº 1.256, de 10/01/1891- Estruturou o curso prévio da Escola Naval, incluindo a natação e a ginástica como ensinamentos acessórios.
- Decreto nº 784, de 27/04/1921- Aprovou o “Regulamento de Instituição Física Militar”, destinado a todas as armas.
- Portaria do Ministério da Guerra de 10/01/1922- Criou o Centro Militar de Educação Física, destinado a dirigir, coordenar e difundir o novo método de Educação Física e suas aplicações esportivas.¹¹

Nesse período, os decretos apenas ratificavam os anteriores, demonstrando a importância da Educação Física nas escolas militares à época. Quanto aos esportes, repetiam-se os do decreto anterior, por serem esportes de cunho militar.

No início da década de 1930, o esporte avançava em sua prática (principalmente o futebol), sendo que era extremamente desorganizado. Isso levou o então presidente, Getúlio Vargas, a regulamentar e normatizar o esporte brasileiro.

Influenciado pelo modelo Alemão e Italiano do período¹², Vargas expediu entre 1938 e 1945 quase vinte decretos-leis que tratavam do esporte, sendo que o mais importante foi o Decreto-Lei n. 3.199/1941 com normas gerais sobre o desporto.

Esse documento tinha cunho eminentemente centralizador, de modo a burocratizar e trazer o esporte para controle do Estado.

O Decreto-Lei n. 3.199/1941 vigorou por décadas, sendo sempre complementado por deliberações do Conselho Nacional de Desportos (CND). Essas deliberações também tinham cunho centralizador e com vistas a estatizar o esporte.

Entretanto, esse Decreto-Lei foi substituído pela Lei n. 6.251/1975, que manteve o seu caráter estatal e centralizador. Outros decretos também foram expedidos nos anos seguintes, tratando da prática esportiva universitária e militar.

¹¹ TUBINO, Manoel José Gomes, 2002, p. 20.

¹² Nesse período, a Itália era governada por Mussolini e seu governo fascista; e a Alemanha passava pelo governo nazista, de Hitler.

Já no final dos anos 1980 e início dos anos 1990, o Brasil, viveu o período da redemocratização. A Constituição Federal de 1988 foi a primeira que tratou de esporte.

No ano seguinte à promulgação da Constituição, foi publicada uma lei de incentivos fiscais em favor dos clubes esportivos, mas que foi logo suspensa pelo presidente Fernando Collor em 1990.

Seguindo a década de 1990, já no governo de Itamar Franco, foi regulamentada a profissão de treinador profissional de futebol (Lei n. 8.650/1993) e foi publicada a chamada “Lei Zico” (Lei n. 8.672/1993) para regulamentar o esporte no Brasil.

A Lei Zico foi inovadora no que tange ao seu conteúdo. Foi uma lei progressista, que modificou a estrutura até então estatal e centralizadora do esporte. Essa lei visou a uma modernização do esporte profissional, ampliando as formas de recursos para o esporte, bem como ampliando as formas de gestão esportiva.

Esta lei foi substituída em 1998 pela “Lei Pelé” (Lei n. 9.615/1998), a nova “Lei Geral do Esporte”, que manteve a estrutura base trazida pela Lei Zico, com mudanças pontuais na organização desportiva, alterou algumas formas de receitas para o esporte, e extinguiu o “passe”, dentre outras modificações.

A Lei n. 9.615/1998 continua vigente até os dias de hoje, mas são poucos os dispositivos restantes da versão original, pois diversas alterações foram realizadas ao longo dos anos.

1.3. Evolução histórica do trabalho da criança e do adolescente.

O trabalho da criança e do adolescente sempre existiu nas sociedades desde a antiguidade, seja em tarefas domésticas, seja como escravos.

O Código de Hamurabi trazia norma sobre essa relação de trabalho da criança como aprendiz nos artigos 188 e 189:¹³

188- Se o membro de uma corporação operária, (operário) toma para criar um menino e lhe ensina o seu ofício, este não pode mais ser reclamado.

189- Se ele não lhe ensinou o seu ofício, o adotado pode voltar à sua casa paterna.

Além disso, podemos extrair do art. 117 desse diploma que a mão de obra de crianças e adolescentes poderia ser utilizada como contraprestação para o pagamento de dívidas contraídas por seus pais:

117- Se alguém tem um débito vencido e vende por dinheiro a mulher, o filho e a filha, ou lhe concedem descontar com trabalho o débito, aqueles deverão trabalhar três anos na casa do comprador ou do senhor, no quarto ano este deverá libertá-los.¹⁴

A bem da verdade, essas normas não são de proteção ao trabalho da criança e do adolescente. Não se buscava uma verdadeira regulamentação da mão de obra infantil nesse período, uma vez que esta era pouco explorada para fins econômicos, pois como dito, prevalecia sua utilização em pequenas atividades familiares e domésticas, ou na forma de escravidão.

No Egito, Roma e Grécia antigas, também era comum a utilização da mão de obra infantil. No primeiro, todas as pessoas eram obrigadas a trabalhar (inclusive crianças), já nos outros dois era mais frequente a exploração do trabalho de crianças filhas de escravos.¹⁵

O período seguinte foi marcado pelas corporações de ofício. Aqui as crianças com idade média de 12 anos eram entregues ao “mestre” -aquele que possuía as técnicas de produção-, para aprenderem o ofício. As crianças eram verdadeiros aprendizes de determinada atividade. Em contrapartida, auxiliavam os seus mestres em tarefas, inclusive domésticas, mas que não existia o pagamento de qualquer salário, pelo contrário, poderia até ser cobrado pelo

¹³ HAMURABI. *Código de Hamurabi*. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/anthist/hamurabi.htm>. Acesso em: 27 fev. 2019.

¹⁴ Ibid.

¹⁵ SUSSEKIND, Arnando; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. *Instituições de direito do Trabalho*. 19. ed. Vol. I. São Paulo: LTr, 2000, p. 27.

ensinamento. A formação demorava em média cinco anos, quando o aprendiz passava a companheiro ou oficial. O aprendiz só poderia trabalhar para o respectivo mestre para alcançar este posto.

Talvez o período de maior relevância quando se trata não só do trabalho da criança e adolescente, mas do Direito do Trabalho como um todo seja a Revolução Industrial, período em que surgiram importantes leis de proteção do trabalhador¹⁶.

A Revolução Industrial teve início no século XVIII com a invenção da máquina a vapor, e com isso várias empresas foram sendo criadas. Os meios de produção até então eram manuais, realizados pelo próprio trabalhador.

Já na Revolução Industrial, foram desenvolvidas indústrias que admitiam um maior número de trabalhadores. Os empresários detinham os meios de produção, de modo que “não era mais a pessoa humana o que importava, já que passava a ser mera guardiã e assistente do aparelho mecânico”¹⁷

Com isso, os empresários ditavam o valor do salário. Como a mão-de-obra era abundante, em razão da movimentação de pessoas do campo para esses novos centros urbanos, conseguiam que pessoas aceitassem trabalhos em condições indignas e por valores ínfimos, com um Estado, até então pouco intervencionista.

Para complementar a renda familiar, foi necessário que as mulheres e as crianças ingressassem no mercado de trabalho, desequilibrando ainda mais a balança econômica em desfavor dos trabalhadores, pois aumentavam ainda mais a disputa pelos postos de trabalho,¹⁸ entendimento este corroborado por Ronaldo Lima dos Santos, quando destaca:

¹⁶ É importante destacar que nos períodos anteriores à Revolução Industrial, não existiam normas de proteção ao trabalhador, uma vez que as relações de trabalho eram precárias, conforme fora narrado.

¹⁷ MORAES FILHO, Evaristo; MORAES, Antônio Carlos Flores. *Introdução ao direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 67.

¹⁸ SUSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. 2. ed. ampl. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 15.

O desenvolvimento industrial, conjugado com a filosofia do liberalismo econômico, cujos princípios da liberdade contratual e da não-interferência estatal nas relações privadas, abriu espaço, não somente para a utilização do trabalho da criança e adolescentes, como também para uma gritante exploração da miséria destes trabalhadores mirins. Não havia leis que disciplinassem a utilização da mão-de-obra infanto-juvenil e a da mulher¹⁹.

Na Itália, no início do século XIX, um relato do Ministro Edmundo Lins, descreve o trabalho nas minas da Sicília:

Em descer e subir esta escada 14 vezes por dia sob um peso esmagador, é que são empregados meninos, assalariados às famílias mais pobres pela avença de 50 a 100 liras, e que devem trabalhar até que seja paga a soma, o que raríssimo sucede.

Tangidos pelo chicote do feitor, os pobrezinhos surgem à superfície da mina, estafados, arquejados, curvados sob o peso enorme, soluçando de desespero, e, mal atiram à terra a carga descomunal, recomeçam a horrorosa tarefa²⁰.

No Brasil a situação não era diferente. Passou-se pelo período da escravidão de crianças, até chegar na era da industrialização, no começo dos anos de 1900. Nesta época, crianças laboravam nas indústrias como “aprendizes” a partir dos 8 anos.

Como descrito por Deodato Maia em 1912:

As crianças ali vivem na mais detestável promiscuidade; são ocupadas nas indústrias insalubres e nas classificadas perigosas; faltam-lhes ar e luz; o menino operário, raquítico e doentinho, deixa estampar na fisionomia e aquela palidez cadavérica e aquele olhar sem brilho- que denunciam o grande cansaço e a perda gradativa da saúde. No comércio de secos e molhados, a impressão não é menos desoladora: meninos de 8 a 10 anos carregam pesos enormes e são mal-alimentados; dormem promiscuamente no mesmo compartimento estreito dos adultos; sobre as tábuas do balcão e sobre esteiras também estendidas no soalho infecto das vendas. Eles começam a faina às 5 horas da manhã e trabalham, continuamente, até às 10 horas ou meia-noite, sem intervalo para descansos²¹.

¹⁹ FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues de. *Direito do Trabalho e Direitos Humanos*. São Paulo: BH Editora e Distribuidora de Livros, 2006, p. 551.

²⁰ LINS, Edmundo apud SUSSEKIND, Arnando; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. *Instituições de direito do Trabalho*. 22. ed. Vol. II. São Paulo: LTr, 2005, p. 1009.

²¹ MAIA, Deodato apud SUSSEKIND, Arnando; TEIXEIRA FILHO, João de Lima, 2005, p. 1010.

Percebemos, portanto, que a situação da criança e do adolescente não era fácil no mundo todo. Em qualquer local a mão de obra infantil era explorada em razão de seu baixo custo e a necessidade das famílias em complementarem a sua renda.

1.4. Histórico das normas de proteção do trabalho da criança e do adolescente

Passaremos agora a analisar a legislação mundial e brasileira de proteção ao trabalho da criança e do adolescente. Como já visto, as condições de trabalho eram indignas, e até então não existiam normas que regulamentasse esse tema.

As primeiras normas de proteção ao trabalho na época tiveram justamente como destinatários as crianças e adolescentes. Em 1802 na Inglaterra foi expedido o “*Moral and Health Act*” pela iniciativa de Robert Peel. Essa lei estabelecia as condições de trabalho para as crianças:

Continha, em primeiro lugar, prescrições sanitárias. As paredes e os tetos das oficinas deviam ser branqueados com cal duas vezes ao ano. Cada oficina devia ter janelas bastante grandes para assegurar ventilação conveniente. Cada aprendiz devia receber duas vestimentas completas, renovadas à razão de uma por ano, ao menos. Dormitórios separados deviam acomodar os menores de sexos diferentes, com número de camas suficiente para que não fossem colocadas nunca mais de dois menores em uma cama. As jornadas de trabalho nunca deviam ultrapassar de (sic) 12 horas, excluídos os intervalos de refeição. O trabalho não podia nunca prolongar-se após as 21 horas nem começar antes das 6 horas. A instrução era declarada obrigatória durante os primeiros quatro anos de aprendizagem: todos os aprendizes deviam aprender a ler, a escrever e a contar, sendo subtraído das horas de trabalho o tempo consagrado às lições diárias. A instrução religiosa, igualmente obrigatória, devia ser ministrada todos os domingos, conduzindo-se os aprendizes a um ofício celebrado, fora ou na fábrica²².

Entretanto o “*Moral and health Act*” não teve plena eficácia prática. Tanto que num inquérito realizado em 1814, foi constatado que existiam

²² MARTINS, Adalberto. *A proteção constitucional ao trabalho de crianças e adolescentes*. São Paulo: LTr, 2002, p. 26.

menores com idade entre cinco e seis anos trabalhando nas fábricas em jornadas de 10 a 12 horas, além das condições precárias de trabalho.²³

Ainda na Inglaterra, foi mesmo em meados de 1813, com a publicação do livro “A New View of Society” de Robert Owen, que a situação dos trabalhadores (entre eles as crianças) começou a mudar.²⁴

Robert Owen implantou diversas ideias inovadoras em sua fábrica de tecidos na Escócia e incentivou sua aplicação por toda a região. Ainda, colaborou, junto com Robert Peel, para que em 1819 fosse aprovada uma nova lei de proteção sobre o trabalho da criança. Essa nova lei restringia o trabalho de crianças menores de nove anos e limitou a jornada dos menores de dezesseis anos a doze horas nas atividades algodoceiras.²⁵

Na França, em 1813, foi editada uma norma que proibia o trabalho dos menores de idade em minas de subsolo e dos menores de oito anos em qualquer localidade. Já no ano seguinte, foi proibido o trabalho em domingos e feriados.²⁶

Em 1833 na Inglaterra, foi editada nova lei que proibia o trabalho do menor de nove anos, e limitava em nove horas o trabalho do menor de treze anos. Além disso, também limitou a doze horas a jornada do menor de dezoito anos. Houve, ainda, a distinção entre crianças, sendo estas as que possuíam de nove a treze anos, e adolescentes, os que possuíam de treze a dezoito anos.²⁷

Ainda, na França, em 1841, a jornada de trabalho do menor de doze anos foi limitada a oito horas, e para os menores de dezesseis anos, o limite passou a ser de doze horas.²⁸

Seguindo essa linha protetiva que se difundia por toda a Europa, a Alemanha em 1839 também proibiu o trabalho do menor de nove anos, e fixou a jornada de trabalho do menor de dezesseis anos em dez horas.²⁹

²³ SUSSEKIND, Arnaldo; TEIXEIRA FILHO, João de Lima, 2005, p. 1008.

²⁴ SUSSEKIND, Arnaldo, 2004, p. 16.

²⁵ MARTINS, Adalberto, 2002, p. 26.

²⁶ Ibid.

²⁷ Ibid., p. 27.

²⁸ Ibid.

A Inglaterra, em 1870, promulgou o “Ato de Educação Elementar”, que obrigava as crianças a frequentarem a escola. Esse documento foi peça chave no combate ao trabalho infantil.³⁰

Já na Itália, foi apenas em 1886 que foi editada uma lei em proteção ao trabalho da criança e do adolescente. Essa lei limitou a jornada de trabalho para oito horas das crianças entre oito e doze anos.³¹

Pouco tempo depois, em 1891, a Igreja Católica lançou um de seus mais importantes documentos em favor da proteção dos trabalhadores, a *Encíclica Rerum Novarum*.

Este documento não deixou de lado a proteção ao trabalho da criança e do adolescente, trazendo em seu item 26 a seguinte disposição:

Enfim, o que um homem válido e na força da idade pode fazer, não será equitativo exigir-lo duma mulher ou duma criança. Especialmente a infância — e isto deve ser estritamente observado — não deve entrar na oficina senão quando a sua idade tenha suficientemente desenvolvido nela as forças físicas, intelectuais e morais: de contrário, como uma planta ainda tenra, ver-se-á murchar com um trabalho demasiado precoce, e dar-se-á cabo da sua educação. Trabalhos há também que se não adaptam tanto à mulher, a qual a natureza destina de preferência aos arranjos domésticos, que, por outro lado, salvaguardam admiravelmente a honestidade do sexo, e correspondem melhor, pela sua natureza, ao que pede a boa educação dos filhos e a prosperidade da família. Em geral, a duração do descanso deve medir-se pelo dispêndio das forças que ele deve restituir. O direito ao descanso de cada dia assim como à cessação do trabalho no dia do Senhor, deve ser a condição expressa ou tácita de todo o contrato feito entre patrões e operários. Onde esta condição não entrar, o contrato não será justo, pois ninguém pode exigir ou prometer a violação dos deveres do homem para com Deus e para consigo mesmo.³²

A solidariedade em torno do trabalho foi fator importante na busca de melhores condições de vida, devendo esta sempre estar presente onde

²⁹ Ibid., p. 26

³⁰ FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues de, 2006, p. 552.

³¹ Ibid., p. 553.

³² PAPA LEÃO XIII. *Encíclica Rerum Novarum*. Disponível em: http://w2.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html acessado em 27/02/19. Acesso em: 10 mar. 2019.

existir degradação social do homem ou quando ocorrer a exploração dos trabalhadores³³

Na virada de século, foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT) por meio do Tratado de Versalhes no ano de 1919, que passou a legislar em âmbito internacional, por meio de suas Convenções, buscando promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade.

Por fim, em 1948 a Declaração Universal dos Direitos Humanos reforça a proteção da criança e do adolescente.

Diante do exposto, pudemos analisar toda a evolução histórica do esporte da inclusão da criança e do adolescente no mercado do trabalho, bem como a evolução das normas de proteção no Brasil e no mundo.

Com isso, percebe-se que o desporto acompanhou o desenvolvimento da sociedade, tornando-se inequivocamente um fenômeno social, pois com ele muito se aprende sobre as mais diversas culturas da humanidade, assim como a participação de cada indivíduo na sociedade a sua época. O desporto se concretiza no grupo de seres humanos, reafirma o domínio corporal do homem, e seu domínio pela natureza.

Tudo isso faz com o que desporto possua relevância social e que pode servir como instrumento de mudança, principalmente para as crianças e jovens, escopo principal do presente estudo.

³³ FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. *História do Trabalho, Do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998, p. 27.

CAPÍTULO 2 - REGRAS DE PROTEÇÃO À CRIANÇA E AO ADOLESCENTE NO BRASIL

A história do Brasil é muito mais recente se comparada com a europeia, o que se reflete em sua legislação.

Nosso país teve um longo período escravocrata. Nessa época, podemos destacar a primeira legislação para “proteger” a criança. Em 1871, entrou em vigor a chamada “Lei do Ventre Livre”, segundo a qual os filhos dos escravos já nasciam livres. Ainda que de modo indireto, essa lei visava claramente a eliminar o trabalho escravo das crianças³⁴.

Posteriormente, foi editado o Decreto 1.313/1891. Sobre ele, assim nos ensina Evaristo de Moraes³⁵:

Que os menores do sexo feminino de 12 a 15 anos e os do sexo masculino de 12 a 14 anos só poderiam trabalhar, no máximo, sete horas por dia, não consecutivas, de modo que nunca exceda de quatro horas o trabalho contínuo; e os do sexo masculino de 14 a 15 anos, até nove horas por dia, nas mesmas condições. Os menores aprendizes- que nas fábricas de tecidos poderiam ser admitidos desde 8 anos- só trabalhavam três horas.

Essa lei não teve muita eficácia prática, pois a situação das crianças continuava a ser preocupante nas grandes fábricas. As leis até então editadas serviam mais para mostrar aos outros países que o Brasil estava tomando uma atitude, mas na prática pouco se fazia³⁶.

Já em 1923, tivemos a edição do Decreto n. 16.300. Esse documento limitava a jornada de trabalho do adolescente menor de 18 anos em 6 horas. Sendo que o dispositivo que tratava do tema foi mantido na Lei n. 5.083/1926.

³⁴ FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues de, 2006, p. 558.

³⁵ MORAES FILHO, Evaristo; MORAES, Antônio Carlos Flores, 2000, p. 556.

³⁶ “E ainda como acentuou Deodato Maia, referindo-se ao Decreto n. 1.313, ‘muitas leis naquele período serviam mais para uma espécie de uso externo, a fim de provar ao mundo que nosso povo estava apto para receber a democracia nascente. Verdade é que esse decreto nunca teve execução prática”. (MAIA, Deodato apud SUSSEKIND, Arnaldo; TEIXEIRA FILHO, João de Lima, 2005, p. 1010).

Entretanto, foi em 1927, com a edição do Código de Menores (Decreto nº 17.943-A, de 12 de outubro de 1927), que o trabalho da criança e do adolescente passou a ter maior atenção. Esse documento regulamentava todos os aspectos da assistência e proteção ao menor, seja na esfera civil, criminal ou trabalhista.

Para o Direito do Trabalho, o “Código de Menores” trouxe um capítulo específico sobre o trabalho da criança e do adolescente com 24 artigos dispondo, dentre outros temas, sobre a proibição do trabalho dos menores de doze anos, a possibilidade do labor realizado por crianças entre treze e quatorze anos, desde que tivessem completado o estudo, e a proibição do trabalho noturno aos menores de dezoito anos, bem como aqueles que fossem perigosos à vida, à saúde ou à moralidade.

Pouco depois de assumir o poder, Getúlio Vargas começa a sua importante regulamentação do Direito do Trabalho. Em 1932, edita o Decreto n. 22.042, que estabelece as condições de trabalho dos menores na indústria.

Dentre as inovações trazidas por esse diploma, temos o aumento da idade mínima para o trabalho, que, em regra, passa a ser de quatorze anos. Foi mantida a proibição de labor dos menores de 18 anos em jornada noturna, definindo esta como sendo das 22h às 5h. Trouxe, ainda, um rol que estabelecia os trabalhos proibidos para os menores, bem como a necessidade de apresentação de documentação dos trabalhadores crianças e adolescentes e, ainda, a possibilidade de fiscalização pelo órgão competente.

2.1 Evolução da proteção nas Constituições da República

No Brasil, ainda sob o Governo de Getúlio Vargas foi promulgada a Constituição da República de 1934.

Essa Constituição é reconhecida como a primeira a dispor sobre o Direito do Trabalho e proteção do trabalhador. Sem olvidar da proteção das crianças e adolescentes trouxe no §1º, alínea “d” do art. 121 a seguinte disposição:

d) proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16 e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres.

A Constituição seguinte outorgada no ano de 1937, também no Governo getulista, novamente trouxe norma de proteção ao trabalho da criança e do adolescente em seu art. 137:

Art. 137 - A legislação do trabalho observará, além de outros, os seguintes preceitos:

[...]

k) proibição de trabalho a menores de catorze anos; de trabalho noturno a menores de dezesseis, e, em indústrias insalubres, a menores de dezoito anos e a mulheres.

Insta destacar que todo art. 137 fora suspenso pelo Decreto n. 10.358/1942, que declarou estado de guerra em todo o território nacional, em razão da transição política que vivia o país.

Em seguida, no ano de 1946, foi promulgada nova Constituição, e esta também trouxe disposições acerca do trabalho da criança e do adolescente, no inciso IX do art. 157:

Art. 157 - A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão nos seguintes preceitos, além de outros que visem a melhoria da condição dos trabalhadores:

IX - proibição de trabalho a menores de quatorze anos; em indústrias insalubres, a mulheres e a menores, de dezoito anos; e de trabalho noturno a menores de dezoito anos, respeitadas, em qualquer caso, as condições estabelecidas em lei e as exceções admitidas pelo Juiz competente.

Já a Constituição Federal de 1967 trouxe uma importante modificação. Em razão da edição do Decreto-Lei n. 5.452/43 (CLT), que definiu a idade mínima para o trabalho em doze anos, a norma constitucional passou a harmonizar com o Decreto-Lei, conforme se verifica abaixo:

Art. 158 - A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria, de sua condição social:

X - proibição de trabalho a menores de doze anos e de trabalho noturno a menores de dezoito anos, em indústrias insalubres a estes e às mulheres.

A Emenda Constitucional nº 1, de 1969, publicada durante o regime militar, também trouxe disposições sobre o trabalho da criança e do adolescente, como pode ser verificado abaixo. Entretanto, é importante destacar que essa norma não se trata propriamente de uma Emenda Constitucional, como o nome pode sugerir, mas sim de uma nova Constituição que fora imposta pelo Governo, durante a vigência do Ato Institucional n. 05 (AI-5).

Art. 165. A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria de sua condição social:

X - proibição de trabalho, em indústrias insalubres, a mulheres e menores de dezoito anos, de trabalho noturno a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de doze anos.

Por fim, chegamos à Constituição Federal de 1988, que traz os Direitos Trabalhistas insculpidos em seu art. 7º, e no inciso XXXIII, que dispõe sobre a proteção ao trabalho da criança e do adolescente, cuja redação original era a seguinte:

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

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz.

Essa redação foi modificada em 1998, dez anos após a promulgação da Constituição Federal, pela Emenda n. 20/98, a fim de ampliar ainda mais a proteção da criança e do adolescente:

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

Podemos observar pela leitura das normas, que a redação original da Constituição Federal de 1988 possibilitava o trabalho da criança e do adolescente a partir dos quatorze anos, em qualquer atividade, desde que não fosse em local perigoso ou insalubre, tampouco em jornada noturna. Ainda, a norma constitucional permitia o trabalho aos menores de quatorze anos, se fossem feitas na condição de aprendiz.

Importante destacar que a CLT impunha o limite mínimo para qualquer trabalho como sendo de doze anos, conforme veremos adiante. Destacamos que a redação original da Constituição Federal de 1988 estabeleceu a idade mínima para o trabalho como sendo quatorze anos. Entretanto, na condição de aprendiz, a idade poderia ser abaixo desta, sendo que a Constituição Federal não trouxe a limitação para estes casos. Assim, era necessária a análise conjunta da CLT para obter a conclusão de que para aprendizagem o limite era de doze anos.

Entendemos ser benéfica essa alteração, pois amplia a proteção da criança e do adolescente. Em que pese o Art. 60, §4º, inciso IV da Constituição Federal disponha que as Emendas Constitucionais não poderão suprimir direitos individuais, e neste caso podemos destacar o direito individual ao trabalho, *data venia*, não entendemos ser contrária à Constituição Federal.

Neste sentido, temos João de Lima Teixeira Filho que critica a edição dessa Emenda Constitucional, assim fundamentando as suas conclusões:

De plano, registre-se que a Emenda violentou o art. 60, §4º, IV da Constituição. O Título II da Constituição- “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”- encapsula o Capítulo dos Direitos Sociais. E, nele, suprimiu-se o direito ao trabalho do menor entre 14 e 16 anos, inclusive na condição de aprendiz, este a partir dos 12 anos de idade. E essa providência ocorre num momento em que a delinquência juvenil adquire proporções alarmantes. Nesse quadro patológico grave, o trabalho do menor, sob variadas formas, é um lenitivo da maior importância, mas que foi descartado como se aí residisse algum mal, capaz de comprometer o equilíbrio das finanças da previdência [...]. A reedição de Constituições atualizadas não pode jogar ao esquecimento o fato de que a vedação do trabalho do menor de 16 anos adveio de uma Emenda destinada a reformular o sistema previdenciário³⁷.

Do ponto de vista social, é indiscutível o aumento da participação de crianças e adolescentes na criminalidade nos últimos anos. Por outro lado, segundo levantamento realizado pelo Conselho Nacional de Justiça, a participação de crianças entre doze e treze anos é muito menor comparada

³⁷ SUSSEKIND, Arnaldo; TEIXEIRA FILHO, João de Lima, 2005, p. 1015.

com as outras idades, tendo o ápice de participação com dezoito anos, seguido de dezessete³⁸.

Num primeiro momento essa Emenda aparenta retirar o direito individual do trabalho da pessoa entre doze e quatorze anos. Entretanto, se trata de uma verdadeira conquista social, insculpida no art. 6º da Constituição Federal, que visa a proteger a infância, bem como o art. 227³⁹.

Aumentar a idade mínima de trabalho não pode ser considerado uma supressão de direitos individuais, justamente por ser uma conquista social. Além disso, como pontua Adalberto Martins: “o menor de dezesseis anos ainda não reúne condições físicas e psíquicas para o trabalho”⁴⁰.

A justificativa trazida na proposta que deu origem à Emenda Constitucional n. 20/98 dispõe que:

Tal como já comentamos na Emenda n. 130, o substitutivo, ao estabelecer a idade mínima como requisito de obtenção do benefício de aposentadoria, consagrará uma injustiça, se continuar permitindo o ingresso no mercado de trabalho formal a partir de quatorze anos, ou como aprendiz, a partir de 12 anos (com repercussões previdenciárias, conforme dispõe o art. 65 da Lei n. 8.069/90, se maior de quatorze). Assim, aqueles que são obrigados a trabalhar mais cedo para melhorar a renda familiar teriam necessidade de laborar por mais tempo antes de se aposentarem. Contribuindo mais tempo, sustentariam quem pode ingressar no mercado de trabalho em idade utilizada como patamar de cálculo, para fixação da idade mínima no relatório. Isso não tem outro nome, senão iniquidade, o que não pode ser atributo de um sistema que se pretende ver modificado, para supressão de privilégios. Note-se que nossa subemenda não é radical, no sentido de fixar o piso de ingresso no mercado de trabalho a partir de 18 anos, o que seria aconselhável, mas já é suficiente para reduzir a injustiça constante do relatório, diminuir os índices de desemprego, por redução de oferta de mão-de-obra, e, ainda,

³⁸ Tráfico de drogas é o crime mais cometido pelos menores infratores, 25/11/2016. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/84034-traffic-de-drogas-e-o-crime-mais-cometido-pelos-menores-infratores>. Acesso em: 27 fev. 2019.

³⁹ Redação original à época da EC 20/98: Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

⁴⁰ MARTINS, Adalberto, 2002, p. 80.

indução à elevação do nível de escolaridade, requisito de maior competitividade macro-econômica”⁴¹.

O Direito do Trabalho é um ramo que privilegia as conquistas sociais, de forma que é uma conquista social -e não uma supressão de direitos- o aumento da idade mínima para o trabalho.

Por fim, a própria OIT, no preâmbulo da Recomendação n. 146, dispõe que é positiva a progressiva elevação da idade mínima de admissão ao trabalho:

Reconhecendo que a abolição efetiva do trabalho das crianças e a progressiva elevação da idade mínima de admissão ao emprego constituem apenas um aspecto da proteção e da promoção das crianças e dos adolescentes”⁴².

2.2 Proteção na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

Até aqui estudamos as normas da Constituição Federal que tratam da proteção da criança e do adolescente. Veremos agora o que as normas infraconstitucionais nos trazem sobre este tema.

Com relação à idade mínima para o trabalho, o assunto já foi amplamente abordado, entretanto, mister se faz estudar os dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho que disciplinam essa questão.

A CLT traz o capítulo IV para tratar da “Proteção do Trabalho do Menor”, sem prejuízo de outras disposições esparsas por todo este diploma. Conforme estudaremos no capítulo 4.2., a nomenclatura “menor” remete à época da sua publicação em 1943.

O art. 402 teve sua redação alterada ao longo dos anos, e define a idade mínima para o labor da criança e do adolescente.

A redação original dispunha que o capítulo IV da CLT iria regulamentar o trabalho do menor de dezoito anos, salvo nos casos em que o

⁴¹ MARTINS, Adalberto, 2002, p. 79.

⁴² Recomendação 146 OI. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/2237892/0/Recomendação+146+da+OIT+Idade+mínima+de+a+dmissão+ao+emprego>. Acesso em: 27 fev. 2019.

menor labore em oficinas familiares, bem como nas atividades rurais de iguais características. Esse dispositivo vinha acompanhado do seguinte que proibia o trabalho do menor de quatorze anos.

Em 1967, com a finalidade de acompanhar a nova Constituição Federal, o dispositivo foi alterado para considerar como “menor” o trabalhador entre doze e dezoito anos, e ficou proibido o trabalho do menor de doze anos, salvo nos casos de ensino profissional. E, para as crianças de doze a quatorze anos, era permitido o trabalho, com algumas restrições.

Essas disposições vigoraram até o ano 2000, quando foi substituída pela redação atual, por meio da Lei nº 10.097/2000 que alterou a CLT. Insta destacar que o parágrafo único continuou intacto desde 1967, (quando excetuou a aplicação desse dispositivo nos casos em que a criança trabalhe em oficina familiar) (hoje podemos entender, também, como empresa), caso em que não haverá limitação etária, pelo dever de colaboração da família:

Art. 402. Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos.

Parágrafo único - O trabalho do menor reger-se-á pelas disposições do presente Capítulo, exceto no serviço em oficinas em que trabalhem exclusivamente pessoas da família do menor e esteja este sob a direção do pai, mãe ou tutor, observado, entretanto, o disposto nos arts. 404, 405 e na Seção II.

Art. 403. É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos.

Parágrafo único. O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

a) revogada;

b) revogada.

2.2.1. Contrato de Aprendizagem

Ao longo deste trabalho, citamos por diversas vezes o contrato de aprendizagem, mencionando que a criança e o adolescente poderão prestar esse serviço a partir dos quatorze anos.

Sobre esse contrato, assim nos ensina Sussekind:

A aprendizagem é o processo de formação técnico-profissional a que se submete o menor, por prazo certo, objetivando qualificar-se para posteriormente disputar uma colocação no mercado de trabalho. A aprendizagem, portanto, desenvolve uma aptidão profissional no menor, sem prejuízo de sua formação escolar básica. É uma mescla de transmissão de ensinamentos metódicos especializados com a concomitante ou subsequente atividade prática no próprio mister escolhido, com vistas à futura obtenção de emprego, sem a precariedade e as condicionantes inerentes ao processo de aprendizagem⁴³.

Importante destacar a definição trazida por Cesarino Junior:

O contrato de aprendizagem é um duplo contrato. De um lado, da parte do aprendiz, é contrato de trabalho, pois ele troca o ensino que lhe é ministrado, com o trabalho que presta a favor do mestre. E do lado deste é empreitada, pois ele, com plena autonomia, se obriga a realizar um trabalho determinado, que é a instrução do aprendiz, recebendo como preço o trabalho que o aprendiz é obrigado a prestar-lhe. Seria, pois, um contrato misto⁴⁴.

No contrato de aprendizagem, o principal objeto é o ensinamento do ofício ao aprendiz, para que este possa se capacitar e obter os conhecimentos necessários para realizar a atividade. Sua função social é a de dividir e partilhar conhecimentos. Esse contrato não deve ser utilizado como forma de busca de uma mão de obra mais barata, pois o ensino é parte inerente a essa modalidade contratual.

Neste sentido, importante destacar a definição de aprendizagem permanente trazida pela Recomendação 195 da OIT: “a expressão “aprendizagem permanente” abrange todas as atividades de aprendizagem realizadas ao longo da vida, com a finalidade de se desenvolverem competências e qualificações⁴⁵”.

O Contrato de Trabalho de aprendizagem está definido no art. 428 da CLT:

⁴³ SUSSEKIND, Arnaldo; TEIXEIRA FILHO, João de Lima, 2005, p. 1021.

⁴⁴ CESARINO JUNIOR, Antônio Ferreira. *Direito social*. São Paulo: Ltr, 1980, p. 205.

⁴⁵ Recomendação 195 da OIT. Disponível em: http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242765/lang-pt/index.htm. Acesso em: 27 fev. 2019.

Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

O salário do aprendiz é pago proporcionalmente ao número de horas laboradas, tendo como base o salário mínimo, salvo disposição mais vantajosa. Além disso, deve haver o registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do aprendiz.

O contrato de aprendizagem é um contrato por prazo determinado, conforme se conclui pelo §3º do art. 428 da CLT, que limita em dois anos a sua fixação. No passado, houve discussão sobre a sua natureza jurídica, mas com a redação dada pela Lei n. 10.097/2000, esse debate foi encerrado⁴⁶, mantendo-se uníssono até a presente data.

Quanto à forma de extinção, esse contrato poderá ser encerrado quando chegar no seu termo final, ou quando o aprendiz completar vinte e quatro anos de idade e não for pessoa com deficiência.

Ademais, o contrato também poderá ser rescindido de forma antecipada por vontade das partes, sem justo motivo, como qualquer contrato por prazo determinado, aplicando-se o disposto nos art. 479 e 480 da CLT.

Por fim, além das formas já mencionadas, a rescisão também poderá ser feita diante das circunstâncias previstas nos incisos do art. 433, quais sejam: a) desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz; b) falta disciplinar grave; c) ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; d) a pedido do aprendiz. Nestes casos, não será aplicada a disposição do art. 479 da CLT. Por outro lado, o aprendiz receberá o 13º salário, férias proporcionais e levantamento do FGTS, salvo na hipótese da falta disciplinar grave, pois se enquadra como “justa causa”.

⁴⁶ MARTINS, Adalberto, 2002, p. 89.

Importante destacar, também, que, nos termos do art. 429 da CLT, a contratação de aprendizes é uma obrigatoriedade para as empresas, que contratarão aprendizes no percentual entre 5% e 15% do seu número de empregados.

E mais, esses aprendizes deverão ser matriculados em cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem, podendo ser substituída, se for o caso, pelas Escolas Técnicas de Educação, entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente e entidades de práticas desportivas.⁴⁷

O aprendiz possui vínculo empregatício, tendo a sua carteira de trabalho anotada. Terá, também, direito a férias, vale transporte, remuneração (não inferior ao salário mínimo-hora), e jornada de trabalho não superior a seis horas diárias (para aprendizes com ensino fundamental concluído), já incluindo a formação teórica.

A aprendizagem insculpida na CLT passou a ter uma importante relação com a formação desportiva após a edição da Lei nº 13.420/2017, que alterou alguns dispositivos da CLT sobre a aprendizagem, merecendo destaque especial, a inclusão do parágrafo 1º-B ao art. 429, que diz:

§ 1º-B Os estabelecimentos a que se refere o **caput** poderão destinar o equivalente a até 10% (dez por cento) de sua cota de aprendizes à formação técnico-profissional metódica em áreas relacionadas a práticas de atividades desportivas, à prestação de serviços relacionados à infraestrutura, incluindo as atividades de construção, ampliação, recuperação e

⁴⁷ Art. 430. Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, a saber: (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 2000)

I – Escolas Técnicas de Educação; (Incluído pela Lei nº 10.097, de 2000).

II – Entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 2000).

III - Entidades de prática desportiva das diversas modalidades filiadas ao Sistema Nacional do Desporto e aos Sistemas de Desporto dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. (Incluído pela Lei nº 13.420, de 2017).

manutenção de instalações esportivas e à organização e promoção de eventos esportivos.

Assim, a alteração legislativa visa a propiciar a um pequeno grupo de aprendizes (10% da cota), uma formação voltada para o esporte, seja como atleta, ou em atividades relacionadas à organização e promoção de eventos esportivos.

2.3 Proteção no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA)

O Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei n. 8.069/1990) é uma lei bastante ampla, tratando de vários aspectos, tanto no âmbito do Direito Civil, Penal, mas também questões relacionadas ao trabalho e à prática esportiva, dispondo que é direito da criança e do adolescente a liberdade de prática esportiva:

Art. 15. A criança e o adolescente têm direito à liberdade, ao respeito e à dignidade como pessoas humanas em processo de desenvolvimento e como sujeitos de direitos civis, humanos e sociais garantidos na Constituição e nas leis.

Art. 16. O direito à liberdade compreende os seguintes aspectos:

[...]

IV - brincar, praticar esportes e divertir-se.

Já sobre o Direito do Trabalho, o ECA dedica um capítulo inteiro para disciplinar a matéria. Nesse capítulo, em suma, a legislação acaba por repetir proibições insculpidas no diploma consolidado, bem como na Constituição Federal.

Como exemplo, temos a idade mínima para o trabalho, repisada no art. 60 do Estatuto da Criança e do Adolescente. Já sobre aprendizagem, o ECA remete à legislação especial, mas indica que deverão ser garantidos os direitos trabalhistas e previdenciários aos aprendizes, e que a aprendizagem deverá respeitar a frequência escolar.

Como um todo, o trabalho da criança e do adolescente deve respeitar a condição peculiar da pessoa em desenvolvimento e capacitá-la profissionalmente para o mercado de trabalho.

Ademais, a legislação prevê que o trabalho realizado por adolescente deve priorizar o aprendizado, sendo aquele como uma forma de desenvolver habilidades técnicas sobre determinada atividade.

2.4 Trabalho Noturno

O empregado que trabalha no horário noturno sempre teve uma proteção especial do Direito do Trabalho, justamente por ser esta mais desgastante ao trabalhador.

Como nos ensina Maurício Godinho Delgado⁴⁸:

De fato, o trabalho noturno provoca no indivíduo agressão física e psicológica intensas, por supor o máximo de dedicação de suas forças físicas e mentais em período em que o ambiente físico externo induz ao repouso. Somado a isso, ele também tende a agredir, com substantiva intensidade, a inserção pessoal familiar e social do indivíduo nas micros e macrocomunidades em que convive, tornando especialmente penosa para o obreiro a transferência de energia que procede em benefício do empregador.

Conforme previsão da CLT, o trabalho noturno é aquele executado entre as 22h de um dia e as 5h do dia seguinte (no caso de trabalho urbano)⁴⁹. Esse trabalho é remunerado com um adicional de, no mínimo, 20% sobre o período diurno.⁵⁰

⁴⁸ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 913.

⁴⁹ O trabalho noturno agrícola é das 21h às 5h, e o da pecuária das 20h às 4h, conforme Lei n. 5.889/1973.

⁵⁰ Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

§ 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos;

§ 2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e às 5 horas do dia seguinte.

É proibido o trabalho do menor de dezoito anos em horário noturno, conforme se extrai da própria norma constitucional:

Art. 7 [...]

XXXIII - **proibição de trabalho noturno**, perigoso ou insalubre **a menores de dezoito** e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; **(grifo nosso)**

Além disso, o próprio ECA estabelece essa proibição:

Art. 67. Ao adolescente empregado, aprendiz, em regime familiar de trabalho, aluno de escola técnica, assistido em entidade governamental ou não-governamental, é vedado trabalho:

I - noturno, realizado entre as vinte e duas horas de um dia e às cinco horas do dia seguinte;

Por fim, a CLT também repete os preceitos acima transcritos:

Art. 404 - Ao menor de 18 (dezoito) anos é vedado o trabalho noturno, considerado este o que for executado no período compreendido entre as 22 (vinte e duas) e as 5 (cinco) horas.

Não restam dúvidas, portanto, quanto à proibição do trabalho noturno por menores de dezoito anos.

Adalberto Martins faz um esclarecimento quanto ao conflito de horários no que tange ao trabalho noturno do adolescente na lavoura e pecuária:

Em relação ao menor que trabalha na lavoura, não temos dúvida em afirmar que deve ser aplicada a Lei n. 5.889/73, visto ser mais favorável ao adolescente. Afinal de contas, nem seria lógico supor que para o trabalhador adulto o período noturno fosse computado a partir das vinte e uma horas, enquanto o adolescente poderia trabalhar das vinte e uma às vinte e duas horas sem nenhuma restrição legal.

§ 3º O acréscimo, a que se refere o presente artigo, em se tratando de empresas que não mantêm, pela natureza de suas atividades, trabalho noturno habitual, será feito, tendo em vista os quantitativos pagos por trabalhos diurnos de natureza semelhante. Em relação às empresas cujo trabalho noturno decorra da natureza de suas atividades, o aumento será calculado sobre o salário mínimo geral vigente na região, não sendo devido quando exceder desse limite, já acrescido da percentagem;

§ 4º Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos;

§ 5º Às prorrogações do trabalho noturno aplica-se o disposto neste capítulo.

Entretanto, quanto ao trabalho na pecuária, o problema não é de fácil solução, sendo difícil aferir qual seria o dispositivo legal mais favorável (aquele que dispõe sobre o horário das vinte e duas às cinco horas- ECA, ou aquele que consagra o horário das vinte às quatro horas – Lei n. 5.889/73).

[...]

Impõe-se, destarte, a conclusão que, na pecuária, o menor de dezoito anos não pode trabalhar após as vinte horas (art. 7º da Lei n. 5.889/73) e também não poderá fazê-lo antes das cinco horas (art. 67, I, do ECA)⁵¹.

Já Erotilde Minharro diz o contrário:

Em sentido oposto, pronuncia-se Minharro que para a solução da antinomia ora em comento, deve-se proceder a uma comparação entre as normas disponíveis, optando pela aplicação integral de um ou outro, levando-se em consideração todas as variáveis pertinentes à matéria, de modo mais benéfico aos adolescentes⁵².

Não buscamos esgotar a discussão sobre esse tema, mas *permissa venia*, concordamos com as conclusões de Adalberto Martins, de que, na pecuária, a criança e o adolescente não poderão trabalhar após as 20h e antes das 5h.

2.5 Trabalho Insalubre e Perigoso

No passado, existia pouca preocupação com as condições de trabalho dos empregados. Como pode ser visto nos relatos históricos, os trabalhadores estavam diante das piores condições de trabalho, e isso resultava em diversos acidentes e doenças.

Nesse contexto, a medicina e a segurança do trabalho surgem com vistas a proteger a saúde do empregado. Sobre esse tema, assim nos ensina Sussekind:

⁵¹ MARTINS, Adalberto, 2002, p. 113-116.

⁵² MINHARRO, Erotilde apud SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da; FONSECA, Maria Hemília. A Proteção Jurídica da Criança e do Adolescente: Caminhos para Erradicação do Trabalho Infantil. In: CUÉLLAR, Martha Elisa Monsalve; SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da; PIERDONÁ, Zélia Luiza (Coord.). *Impacto das Normas Internacionais da OIT no Direito do Trabalho e da Seguridade Social: homenagem ao professor doutor Cássio de Mesquita Barros Júnior*. São Paulo: LTr, 2018, p. 156.

Não basta evidentemente, assegurar uma indenização ou proventos mensais ao trabalhador vitimado por acidente do trabalho ou doença profissional. Nesse sentido não podem ser esquecidas as palavras do saudoso Ministro Alexandre Marcondes Filho, ressaltando o lado profundamente humano da segurança e medicina do trabalho: ‘A vida humana tem, certamente, um valor econômico. É um capital que produz e os atuários e matemáticos podem avaliá-lo. Mas a vida do homem possui, também, um imenso valor afetivo e um valor espiritual inestimável, que não se podem pagar com todo o dinheiro do mundo. Nisto consiste, sobretudo, o valor da prevenção em que evita a perda irreparável de um pai, de um marido, de um filho, enfim, daquele que sustenta o lar proletário e preside os destinos de sua família. A prevenção é como a saúde. Um bem no qual só reparamos quando o acidente e a moléstia chegam’⁵³.

Conforme citado anteriormente, as normas brasileiras proíbem o trabalho do menor de dezoito anos em ambiente insalubre e perigoso.

Já a insalubridade, nas palavras de Luciano Martinez:

Nos termos do art. 189 da CLT: ‘serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que por sua **natureza condições** ou **métodos de trabalho**, exponham os empregados a agentes nocivos á saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos’ (destaques não constantes do original).

A identificação do agente nocivo, a indicação da natureza, das condições e dos métodos nocivos e do estabelecimento dos limites de tolerância cabem, por força de lei (art.155, I, da CLT), ao Ministério do Trabalho e Emprego. É ele quem aprova, mediante atos administrativos, o quadro indicativo de atividades e de operações insalubres, sendo também, o responsável pela adoção de normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade. Os limites de tolerância aos agentes agressivos, os meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes.⁵⁴.

Por sua vez, o mesmo autor assim dispõe sobre a periculosidade:

Conforme o art. 193 CLT, “são consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua **natureza** ou **métodos de trabalho**, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado”. Além do citado artigo da CLT, a Lei n. 7.369/85 (**energia elétrica do sistema de potência**) e a portaria do Ministério do

⁵³ SUSSEKIND, Arnaldo; TEIXEIRA FILHO, João de Lima, 2005, p. 922.

⁵⁴ MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito Do Trabalho*: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 256.

Trabalho n.º 518, de 7-4-2003 (**radiação ionizante radioatividade**), definem a sistemática de concessão do adicional de periculosidade, conforme expandido nas próximas linhas⁵⁵.

Desse modo, o empregado menor de dezoito anos não poderá trabalhar nesses ambientes, independentemente da efetiva utilização dos EPIs para proteção e neutralização dos riscos, uma vez que o trabalho em ambiente insalubre e perigoso por si só já é considerado proibido, não importando a análise quantitativa ou qualitativa da insalubridade, por exemplo.

Ao longo deste capítulo, vimos que no ordenamento jurídico nacional existem várias regras de proteção à criança e ao adolescente, a começar pela Constituição Federal, passando pelas normas infraconstitucionais que regulam e aprofundam as disposições constitucionais, incluindo as regras de proteção sobre o trabalho noturno, insalubre e perigoso.

Além disso, pudemos perceber que recentemente a CLT sofreu modificação no capítulo que trata do contrato de aprendizagem, em que passou a ter uma pequena relação com o desporto.

Por fim, verificamos que o Estatuto da Criança e do Adolescente também possui algumas disposições de proteção ao trabalho, mas de um modo geral não trouxe inovações sobre as normas já previstas na CLT.

⁵⁵ MARTINEZ, Luciano, 2011, p. 262.

CAPÍTULO 3 - REGRAS DE PROTEÇÃO À CRIANÇA E AO ADOLESCENTE NO DIREITO INTERNACIONAL

Como estudado no final do primeiro capítulo, a OIT foi criada em 1919, e a partir de então passou a editar diversas Convenções para regulamentar as regras de proteção ao trabalho em âmbito mundial. Muitas delas foram ratificadas pelo Brasil, e passaram a integrar o nosso ordenamento jurídico.

São várias as Convenções que tratam ou trataram, ao longo dos anos, sobre a proteção ao trabalho da criança e do adolescente. Essas normas foram sendo atualizadas com o passar dos anos, conforme a sociedade foi evoluindo, justamente para ampliar a proteção às crianças e aos adolescentes. Dentre elas, merece um estudo mais aprofundado as Convenções 138 e 182 da OIT ante a sua relevância e, também, por serem as normas internacionais mais recentes de proteção ao trabalho da criança e do adolescente, até porque a Convenção 138 veio, de forma progressiva, substituir as outras anteriores a ela.

3.1 Convenção 138 da Organização Internacional do Trabalho de 1973 (Convenção sobre a Idade Mínima)- Decreto nº 4.134/2002

A Convenção 138 da OIT não estabelece de forma precisa uma idade mínima para admissão do trabalho da criança e do adolescente, deixando a critério de cada signatário sua fixação. Por outro lado, estabelece que a idade fixada não deverá ser inferior à idade em que cessa o ensino fundamental, desde que não seja inferior a quinze anos.

Entretanto, como exceção, faculta ao Estado Membro que não tenha a economia e sistema de educação plenamente desenvolvido a fixação da idade em quatorze anos. Neste caso, deverá consultar os órgãos sindicais competentes e justificar à OIT o motivo de estabelecer a idade abaixo do mínimo legal, por meio de relatórios anuais, e prever o momento em que

poderão fixar a idade mínima de trabalho dentro do patamar exigido pela entidade.

Essa Convenção não é aplicada nos casos de “propriedades familiares e de pequeno porte que produzam para o consumo local e não empreguem regularmente mão de obra remunerada.”⁵⁶, bem como nos casos de trabalho com finalidade educativa, ou seja, realizados por crianças e adolescentes para complementar a formação profissional ou técnica, em locais educativos próprios para tanto⁵⁷.

Ademais, é feita outra exceção para os “serviços leves”, caso em que será admitido o trabalho de pessoa entre treze e quinze anos. Com sua ratificação, o Brasil realizou a alteração da Constituição Federal, por meio da Emenda Constitucional n. 20/1998, para que fosse estabelecido o limite etário para trabalho em dezesseis anos, permitido o labor a partir de quatorze anos na condição de aprendiz.

Também é dada permissão, em caráter excepcional, conforme o art. 8º desta Convenção, para o labor de crianças e adolescentes em representações artísticas, estabelecendo que essas permissões deverão limitar a jornada de trabalho e as condições de trabalho⁵⁸.

É importante destacarmos a Recomendação n. 146 da OIT, que também trata da idade mínima, sendo uma forma de implementação desta Convenção da OIT, trazendo diretrizes e parâmetros para tanto.

Como destacam Luciana Aboim e Maria Hemília Fonseca:

⁵⁶ Vide art. 5º da Convenção 138 da OIT. Disponível em: http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235872/lang--pt/index.htm. Acesso em: 27 fev. 2019.

⁵⁷ Vide art. 6º da Convenção 138 da OIT. Disponível em: http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235872/lang--pt/index.htm. Acesso em: 27 fev. 2019.

⁵⁸ Art. 8º - 1. A autoridade competente, após consulta com as organizações de empregadores de trabalhadores concernentes, se as houver, poderá, mediante licenças concedidas em casos individuais, permitir exceções para a proibição de emprego ou trabalho provida no Artigo 2º desta Convenção, para finalidades como a participação em representações artísticas. 2. Licenças dessa natureza limitarão o número de horas de duração do emprego ou trabalho e estabelecerão as condições em que é permitido.

Por sua vez, a Recomendação n. 146 da OIT enfatiza, entre outros, os seguintes pontos: a adoção de políticas nacionais que conduzam ao primeiro emprego e ao acesso da criança ao ensino obrigatório, com ênfase da garantia da frequência escolar até a idade mínima para a admissão em emprego; a promoção de medidas com o fulcro de atenuar a pobreza, diminuindo a necessidade das famílias de se valer do trabalho infantil; o desenvolvimento de programas de seguridade social e bem-estar da família; por fim, estipulou como meta a elevação gradual da idade mínima para o ingresso em qualquer emprego ou trabalho para os indivíduos com 16 (dezesesseis) anos.⁵⁹

Com isso, percebemos o incessante combate ao trabalho infantil por parte da OIT, justamente com o intuito de manter essas crianças e adolescentes no seu âmbito familiar e de lazer, pois o labor precoce é notoriamente prejudicial ao seu desenvolvimento.

Assim, a OIT busca estabelecer uma idade mínima para o trabalho, mas ciente de que cada país possui sua peculiaridade política, social e econômica, buscando, portanto, harmonizar suas normas com as condições locais.

3.2 Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho de 1999 (Convenção sobre as piores formas de trabalho infantil)- Decreto 3597/2000.

A Convenção 182 da OIT trata da proteção ao trabalho infantil, considerando para este fim o menor de dezoito anos. Dentre os tipos de trabalho que são definidos como piores formas de trabalho infantil, temos a previsão do art. 3º:

- a) todas as formas de escravidão ou práticas análogas à escravidão, como venda e tráfico de crianças, sujeição por dívida, servidão, trabalho forçado ou compulsório, inclusive recrutamento forçado ou obrigatório de crianças para serem utilizadas em conflitos armados;
- b) utilização, demanda e oferta de criança para fins de prostituição, produção de pornografia ou atuações

⁵⁹ SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da; FONSECA, Maria Hemília, 2018, p. 152.

pornográficas;

c) utilização, recrutamento e oferta de criança para atividades ilícitas, particularmente para a produção e tráfico de entorpecentes conforme definidos nos tratados internacionais pertinentes;

d) trabalhos que, por sua natureza ou pelas circunstâncias em que são executados, são suscetíveis de prejudicar a saúde, a segurança e a moral da criança.⁶⁰

Seguindo a previsão do art. 4º, que prevê a necessidade de edição de uma norma pelos países signatários, estabelecendo as diretrizes da lista de piores formas de trabalho infantil, o Brasil editou o Decreto n. 6.481/2008, conhecido como “Lista TIP” (Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil), que teve como base a portaria n. 20, de 13 de setembro de 2001, editada pelo Ministério do Trabalho-MTB⁶¹.

A Lista TIP brasileira é fruto de uma subcomissão criada em 2005 chamada CONAETI (Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil), que também deverá reexaminá-la periodicamente. A lista trouxe a descrição de 93 atividades que são proibidas, seja por ser prejudicial à moralidade ou à saúde e à segurança.

Aqui também é importante destacar a regulamentação trazida pela Recomendação n. 190 da OIT, que estabelece a importância de dispensar especial atenção: a) às crianças menores; b) às meninas; c) pede atenção ao trabalho oculto, nos quais as meninas estão expostas a maior risco; d) a outros grupos de crianças com vulnerabilidade e necessidades especiais; e) dispõe sobre o trabalho perigoso, trazendo um rol exemplificativo.

⁶⁰Vide Convenção 182 da OIT. Disponível em: http://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236696/lang--pt/index.htm. Acesso em: 27 fev. 2019.

⁶¹ SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da; FONSECA, Maria Hemília, 2018, p. 152.

3.3 Convenção sobre os Direitos da Criança

Além das Convenções da OIT mencionadas, podemos destacar a Convenção sobre os Direitos da Criança, elaborada pela Organização das Nações Unidas, em 1990, o que reforça a tendência mundial de sua proteção.

Como nos ensina Ronaldo Lima dos Santos:

Esse documento “é o primeiro instrumento jurídico internacional a discorrer sobre os principais aspectos relativos à vida das crianças: não-discriminação, interesse superior pela pessoa da criança, nome e nacionalidade, proteção da identidade, reagregamento da família deslocamento e retornos não ilícitos ao estrangeiro, direito de opinião, direito de liberdade de expressão, direito de liberdade de pensamento, de consciência e de religião, liberdade de associação, proteção da vida privada, direito de acesso a uma formação adequada, responsabilidade dos pais, proteção contra os maus-tratos, proteção da criança que foi privada do meio familiar, direitos da criança refugiada, proteção das crianças deficientes, direito à saúde e serviços médicos, previdência social, nível de vida, direito à educação, direito das crianças componentes de minorias e populações autóctones, direito ao lazer, direito ao trabalho, proteção contra o consumo e ao tráfico de drogas, proteção contra a exploração sexual, proteção em caso de conflitos armados, readaptação e reinserção social de crianças vítimas de diversas formas de violência e tratamentos desumanos, direito a um julgamento justo.”⁶²

A Convenção sobre os Direitos da Criança foi promulgada pelo Brasil, também no ano de 1990, pelo Decreto nº 99.710/1990, que fez essa convenção integrar o ordenamento jurídico nacional.

Ainda sobre esse documento, vale destacar o seu art. 32 que trata da proteção ao trabalho da criança e do adolescente:

Artigo 32

1. Os Estados Partes reconhecem o direito da criança de estar protegida contra a exploração econômica e contra o desempenho de qualquer trabalho que possa ser perigoso ou interferir em sua educação, ou que seja nocivo para sua saúde ou para seu desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral ou social.

⁶²FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues de, 2006, p. 554.

2. Os Estados Partes adotarão medidas legislativas, administrativas, sociais e educacionais com vistas a assegurar a aplicação do presente artigo. Com tal propósito, e levando em consideração as disposições pertinentes de outros instrumentos internacionais, os Estados Partes, deverão, em particular:

- a) estabelecer uma idade ou idades mínimas para a admissão em empregos;
- b) estabelecer regulamentação apropriada relativa a horários e condições de emprego;
- c) estabelecer penalidades ou outras sanções apropriadas a fim de assegurar o cumprimento efetivo do presente artigo.

Assim, conforme pode ser analisado, esse documento acaba sendo mais genérico, atuando como forma de orientar o país signatário o modo de agir para proteger as crianças e os adolescentes.

Diferentemente das Convenções da OIT, este diploma não versa apenas sobre o Direito do Trabalho, mas sobre a proteção integral das crianças. Entretanto, do ponto de vista laboral, apenas impõe que os países deverão estabelecer as idades mínimas, regulamentação própria e fixação de jornada de trabalho, bem como estabelecer sanções, mas não positiva quais deverão ser cada um destes itens, deixando a critério do país membro.

Com isso, percebemos as várias formas de proteção à criança e ao adolescente no âmbito internacional, sendo que todas têm em comum a constante busca pela erradicação o trabalho infantil, propiciando uma infância digna e justa em todo o mundo.

CAPÍTULO 4 - A FORMAÇÃO DESPORTIVA NO BRASIL

Neste capítulo, analisaremos os aspectos jurídicos da formação desportiva no Brasil. Iniciaremos o nosso estudo, com alguns conceitos comumente confundíveis, mas que tecnicamente podem (ou não) ter diferenças entre si.

Na sequência, verificaremos se a formação desportiva no Brasil está em conformidade com a legislação trabalhista, visto que envolve atletas crianças e adolescentes.

Por fim, veremos as medidas puramente de “direito desportivo” que regem e disciplinam o tema.

4.1 Conceituação do termo “Desporto”.

Após o estudo da legislação pertinente ao tema, mister se faz a análise e conceituação de determinados termos técnicos, para o prosseguimento do presente estudo.

Um questionamento sempre presente diz respeito à utilização do termo “desporto” e o termo “esporte”. Afinal, praticamos esporte, mas o ramo do direito que o estuda é o direito desportivo; a Justiça é Desportiva, mas a Secretaria (antigo Ministério) é a do Esporte.

Também não é uníssona a sua origem, tendo como base as mais diversas culturas.

Rafael Fachada⁶³ traz que a origem do termo se dá na região da França, no século XII, quando se utilizava o termo *deport*, cujo significado era “divertimento”. Posteriormente, passou-se a verificar a utilização do termo *disport*, pelos ingleses, em meados do século XIV, com o significado de

⁶³ FACHADA, Rafael Terreiro. *Direito desportivo: uma disciplina autônoma*. 1. ed. Rio de Janeiro: Autografia, 2017, p. 9.

“recreação” ou “passatempo”, que foi substituído tempos depois pelo termo *sport*, que é, atualmente, o mais utilizado.

A importância desses países no cenário mundial influenciou os demais países europeus, e estes agregaram ao seu vocabulário as variações desses termos, que, em Portugal, se converteu em “desporto” e no espanhol, “deporte”.

Assim, a utilização do termo “desporto”, no Brasil, vem de sua origem lusitana que até hoje também se utiliza dessa nomenclatura.

No direito brasileiro, a Constituição Federal atual positiva em seu art. 217 o termo “desporto”, que já vinha sendo utilizado anteriormente nos Decretos e nas Constituições anteriores. Ademais, esse termo remonta à antiga Confederação Brasileira de Desportos, criada em 1914.

Sobre o tema, João Lyra Filho assim nos ensina, citando conversa com Antenor Nascentes:

Desporto, sport ou esporte? Pedi uma resposta ao saudoso mestre Antenor Nascentes, que se manifestou assim: --‘Nem desporto nem sport, esporte. Desporto é um arcaísmo que Coelho Neto procurou reviver quando se criou a respectiva Confederação. Coelho Neto era muito amante de neologismos. Haja vista o ‘paredro’. A palavra inglesa há muito tempo está aportuguesada e bem aportuguesada; é usada por toda a gente. Devemos usar a linguagem de todos, para nos singularizarmos.’ [...] Não desconheço a influência do goto popular e estimo deveras as dominantes da literatura oral. Mas, indo às origens do nosso vernáculo, identifico o uso da palavra desporto nas letras e na boca de Portugal. Não só nos quinhentistas, inclusive Sá de Miranda, empregavam desporto. Não tem havido outra opção no escrever e no falar dos portugueses. A palavra desport já era de uso no francês antigo, significando prazer, descanso, esparecimento, recreio; com este sentido, figura em poesias de Chaucer. Os ingleses a tomaram por empréstimo, convertendo-a, depois, no vocábulo sport. Uma nova razão faz-me permanecer adepto do vocábulo arcaico: ele foi atraído à própria Constituição desta nossa República Federativa. [...] Não desejo ser denunciado como infrator da nossa Carta Magna... Mas a denúncia pode prosperar, com mudança de acusado, pois não são raras, na legislação do país, as vezes em que os autores dos respectivos textos oficializam o vocábulo esporte.⁶⁴

⁶⁴ LYRA FILHO, João, 1973, p. 13.

Por outro lado, Domingos Sávio Zainaghi⁶⁵ traz uma outra origem para a utilização desse termo em nosso território:

O termo *esporte* tem origem no século XIV com os marinheiros que utilizavam as expressões *fazer esporte*, *desportar-se* ou *estar de portu*, referindo-se a diversões do confronto entre suas habilidades físicas.

Percebemos, portanto, que a origem desse termo pode estar ligada ao fato de seus praticantes, muitos deles marinheiros, estarem no porto, ou no solo, para que fosse possível a prática esportiva.

Atualmente, vive-se uma onda de unificação desse termo, justamente a fim de aproximá-lo da fala popular, “modernizando-o”, reiterando-se a utilização desses termos como sinônimos.

Entretanto, apesar de concordarmos que o direito não deve se afastar da população, entendemos que a utilização do termo popular “esporte”, não obsta a utilização do termo formal “desporto”, ainda que como sinônimos, sendo este último preservado em nossos diplomas jurídicos, tendo, portanto, especial relevância no direito, seguindo, assim, as conclusões de João Lyra Filho, a fim de manter alinhado à Constituição Federal.

4.2 Conceituação dos termos “Criança”, “Adolescente” e “Menor”

A fim de melhor conceituarmos termos que serão utilizados adiante, entendemos ser necessário o esclarecimento sobre a correta utilização dos termos “criança”, “adolescente” e “menor”.

Quando dispõe sobre o trabalho desempenhado pelo menor de dezoito anos, a CLT utiliza o termo “trabalho do menor”. Ocorre que, com a publicação do Estatuto da Criança e do Adolescente, essa nomenclatura

⁶⁵ ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr. 2018, p. 26.

passou a ser considerada ultrapassada, já que esse termo foi substituído por “criança e adolescente”.

Por sua vez, o ECA assim diferencia a criança e o adolescente:

Art. 2º Considera-se criança, para os efeitos desta Lei, a pessoa até doze anos de idade incompletos, e adolescente aquela entre doze e dezoito anos de idade.

Portanto, nosso estudo versa, principalmente, sobre o trabalho do adolescente e sua regulamentação no âmbito esportivo. No entanto, também analisaremos a atividade esportiva praticada por criança que pode se tornar um trabalho proibido.

4.3 Organização desportiva

Com a finalidade de se autorregular, o desporto possui uma organização peculiar com vários instrumentos jurídicos emanados de órgãos distintos.

Durante toda a história mundial, muitos governos utilizavam o esporte como forma de propaganda positiva para a sociedade. No entanto, a organização desportiva como é atualmente visa justamente a afastar o esporte das mãos de um determinado governo, permitindo que o esporte seja de toda a sociedade, via entidades de administração do desporto.

Cada país tem competência para legislar sobre desporto em seu território, mas existem entidades privadas internacionais de administração do desporto que também possuem competência para legislar e suas normativas valem para todos os países a elas filiados.

Sobre o tema, assim nos ensina Rafael Teixeira Ramos⁶⁶:

⁶⁶ RAMOS, Rafael Teixeira. *Direito Desportivo Trabalhista: a fluência do ordenamento do desporto na relação laboral desportiva e seus poderes disciplinares*. São Paulo: Quartier Latin, 2010, p. 40.

Entendemos que a autonomia e a originalidade do Direito do Desporto se entrelaçam às raízes ordenamentais das entidades supraestatais do esporte, conjecturando estas uma ordem original, porquanto montaram seus ordenamentos sobre matérias desportivas, as quais o Estado não se interessou em organizar, partindo sempre da iniciativa privada, conquistadora de sólidas proporções associativas nas sociedades civis.

No entanto, o poder estatal tenta adentrar no ramo, porém percebe a força da organização esportiva e reconhece a elas a competência para cuidar das áreas estritamente desportivas. Inferimos que, diante de vários problemas hodiernos, o Estado apenas se ocupa das questões esportivas diretamente interessantes ao desenvolvimento político-econômico e social, o que nem poderia ser diverso, tendo em observância o desinteresse público em derruir o movimento desportivo ao admitir a sua importância no progresso da sociedade.

Assim, temos que o Direito Desportivo possui fontes advindas da *lex publica*, bem como outros diplomas que podem ser publicados por entidades privadas, a chamada *lex sportiva*.

Sobre a autonomia desportiva e a interferência estatal, assim nos ensina Rafael Fachada:

Logo, quando falamos de autonomia, estamos a tratar do direito de autogoverno que determinada instituição possui. O seu direito de se organizar e administrar internamente, assim como representar aqueles que assim desejarem. Esse direito impõe um dever negativo ao Estado, ou seja, um direito de não interferência neste âmbito interno, sem excluir a necessidade de existência de uma forma básica para qualquer instituição, em proteção à segurança jurídica.⁶⁷

A autonomia de organização desportiva não pressupõe uma total ingerência do Estado, mas apenas uma não-interferência deste na gestão desportiva. Entendemos que ao Estado cabe criar os meios de desenvolvimento desportivo, e fiscalizar o seu cumprimento, deixando o Sistema Desportivo livre quanto ao modo de trabalho.

Essa autonomia de que goza o desporto, recai, também, numa “autonomia legislativa”, visando, especialmente, ao desporto de rendimento. A autonomia em legislar consiste na possibilidade de entidades desportivas editarem normativas que vincularão os seus membros.

⁶⁷ FACHADA, Rafael Terreiro, 2017, p. 93.

Os responsáveis pela edição da *lex sportiva* são as entidades de administração do desporto. Elas podem ser constituídas em nível internacional e nacional. Destacamos que, no Brasil, temos, inclusive, em nível estadual.

Essas entidades são autônomas em sua organização e funcionamento, podendo criar normas e regras a serem seguidas por todos os seus membros, que é uma das suas funções positivadas pela Carta Olímpica.

Além das entidades de administração do desporto, temos a figura do Comitê Olímpico, também em nível internacional e nacional. Esse órgão se denomina em seu estatuto como uma organização internacional não governamental, sendo responsável pelo Movimento Olímpico⁶⁸.

Como o esporte ultrapassa fronteiras territoriais, deve existir uma regulamentação única a fim de garantir segurança jurídica a seus praticantes, consolidando normas próprias, diante da diferenciação inerente ao esporte. No nível internacional, Vinicius Calixto assim define a *lex sportiva*:

Uma ordem jurídica transnacional construída por meio da diferenciação funcional do esporte mediante a consolidação de arcabouço normativo-institucional próprio e a pretensão contínua de afirmação e autonomia.⁶⁹

Como em todos os ordenamentos jurídicos, podem existir conflitos entre si, neste caso não é diferente. Não raro nos deparamos com conflitos entre a *lex publica* e a *lex sportiva*, sendo que a forma adotada para solucionar essas questões deve respeitar a soberania Estatal.

Assim, a forma de solução desse conflito de normas é feita da seguinte maneira: a) se o conflito for apenas interno (lei pública de um país *versus* lei desportiva emanada por um ente interno) em regra prevalece a lei pública. Entretanto, se o conflito for internacional, ou seja, envolver partes de Estados distintos, em regra, aplica-se a *lex sportiva*, rejeitando-se a lei local.

⁶⁸ O Movimento Olímpico tem como objetivo contribuir para a construção de um mundo melhor e pacífico através da educação dos jovens por via do desporto, praticado de acordo com o Olimpismo e os seus valores. (art. 1.1.1. da Carta Olímpica). Disponível em: http://www.fadu.pt/files/protocolos-contratos/PNED_publica_CartaOlimpica.pdf. Acesso em: 22 jun. 2019.

⁶⁹ CALIXTO, Vinicius. *Lex Sportiva e Direitos Humanos - Entrelaçamentos Transconstitucionais e aprendizados recíprocos*. Belo Horizonte: Editora: D'Plácido, 2017, p. 53.

Com isso, percebemos que podem existir dificuldades em conciliar todas as legislações desportivas, considerando, inclusive, as diversas modalidades existentes.

4.4A prática desportiva na Constituição da República

A Constituição Federal de 1988 trouxe um artigo que trata especialmente do Desporto:

Art. 217. É dever do Estado fomentar práticas desportivas formais e não-formais, como direito de cada um, observados:

I - a autonomia das entidades desportivas dirigentes e associações, quanto a sua organização e funcionamento;

II - a destinação de recursos públicos para a promoção prioritária do desporto educacional e, em casos específicos, para a do desporto de alto rendimento;

III - o tratamento diferenciado para o desporto profissional e o não-profissional;

IV - a proteção e o incentivo às manifestações desportivas de criação nacional.

§ 1º O Poder Judiciário só admitirá ações relativas à disciplina e às competições desportivas após esgotarem-se as instâncias da justiça desportiva, regulada em lei.

§ 2º A justiça desportiva terá o prazo máximo de sessenta dias, contados da instauração do processo, para proferir decisão final.

§ 3º O Poder Público incentivará o lazer, como forma de promoção social.

Esse dispositivo dispõe que Estado deve incentivar a prática desportiva formal e não-formal. Contudo, a nomenclatura não é das mais precisas, isto porque o desporto formal é aquele praticado de modo profissional com vistas ao melhor desempenho e resultado esportivo, sendo regulamentado pela entidade desportiva competente. Já o desporto não-formal é aquele em que não existe uma busca pelo rendimento, mas tão somente a sua prática lúdica, ou seja, a prática educacional ou de participação.

A Lei Pelé disciplina melhor essa divisão em seus artigos iniciais. Com isso, temos que a prática desportiva formal pode ser dividida em desporto

de rendimento e de formação. Por sua vez, a prática desportiva não-formal é dividida em desporto educacional e de participação⁷⁰.

A prática desportiva por crianças e adolescentes, tema que mais nos interessa, pode vir insculpida nas duas modalidades, pois será lúdica (não-formal) aquela atividade que fomenta apenas o lazer, e formal quando vinculada a um aprendizado/formação desportiva.

Destacamos sobre o texto constitucional que os recursos públicos deverão ser destinados, prioritariamente, ao desporto educacional, isto é, nas duas formas acima descritas, em comparação com o desporto de participação e de rendimento.

Entretanto, na prática, verifica-se uma maior destinação de recursos públicos para o desporto de rendimento, ficando as outras formas de desporto num segundo plano em várias oportunidades.⁷¹

Sobre a importância social do desporto educacional, assim nos ensina Álvaro Melo Filho⁷²:

⁷⁰ Art. 3º O desporto pode ser reconhecido em qualquer das seguintes manifestações:
I - desporto educacional, praticado nos sistemas de ensino e em formas assistemáticas de educação, evitando-se a seletividade, a hipercompetitividade de seus praticantes, com a finalidade de alcançar o desenvolvimento integral do indivíduo e a sua formação para o exercício da cidadania e a prática do lazer;
II - desporto de participação, de modo voluntário, compreendendo as modalidades desportivas praticadas com a finalidade de contribuir para a integração dos praticantes na plenitude da vida social, na promoção da saúde e educação e na preservação do meio ambiente;
III - desporto de rendimento, praticado segundo normas gerais desta Lei e regras de prática desportiva, nacionais e internacionais, com a finalidade de obter resultados e integrar pessoas e comunidades do País e estas com as de outras nações.
IV - desporto de formação, caracterizado pelo fomento e aquisição inicial dos conhecimentos desportivos que garantam competência técnica na intervenção desportiva, com o objetivo de promover o aperfeiçoamento qualitativo e quantitativo da prática desportiva em termos recreativos, competitivos ou de alta competição.

§ 1º O desporto de rendimento pode ser organizado e praticado:

I - de modo profissional, caracterizado pela remuneração pactuada em contrato formal de trabalho entre o atleta e a entidade de prática desportiva;
II - de modo não-profissional, identificado pela liberdade de prática e pela inexistência de contrato de trabalho, sendo permitido o recebimento de incentivos materiais e de patrocínio.

⁷¹ Informações coletadas do site www.portaltransparencia.gov.br, analisando-se os anos de 2015 a 2018.

⁷² MELO FILHO, Álvaro. *Nova Lei Pelé: avanços e impactos*. Rio de Janeiro: Maquinária, 2011, p. 51.

Observa-se que o apoio ou aporte de tais recursos públicos para o desporto educacional, consorciado com o suporte financeiro às seleções brasileiras participes de competições internacionais, afigura-se, sobretudo, como investimento, e não como custo do Estado, na medida em que irá favorecer a construção de novas mentalidades em que 'a positividade do lúdico solidário prevaleça sobre o agonístico exacerbado', abrindo novas perspectivas para a 'desportivização' da sociedade brasileira, ou seja, para a multiplicação e diversificação das ações desportivas em todo o País.

Com isso, concordamos com o autor supramencionado no sentido de que a destinação de recursos para o desporto não é um custo ao Estado, quando realizado de forma correta, qual seja, como incentivo ao desporto educacional, justamente para incentivar as mais diversas formas de práticas desportivas na sociedade e, com isso, gerar oportunidades às crianças e jovens do nosso país, que vivem numa profunda desigualdade social. Além disso, é benéfico ao próprio país, pois o colocará num elevado patamar quando das competições internacionais, ampliando o seu conceito internacional perante os demais países.

4.5 O desporto de formação na Lei nº 9.615/1998 (Lei Pelé)

O principal diploma legal que trata do esporte é a Lei n. 9.615/1998, a chamada "Lei Pelé". Essa lei sofreu diversas alterações em todo o seu corpo, estando totalmente modificada de seu conceito original.

Sem prejuízo da diferenciação entre desporto formal e não-formal já estudada e repetida na Lei n. 9.615/1998, temos, ainda, a divisão prevista no art. 3º, que o divide em: a) educacional; b) de participação; c) de rendimento; d) de formação, que assim define cada uma dessas formas de desporto:

Art. 3º O desporto pode ser reconhecido em qualquer das seguintes manifestações:

I - desporto educacional, praticado nos sistemas de ensino e em formas assistemáticas de educação, evitando-se a seletividade, a hipercompetitividade de seus praticantes, com a finalidade de alcançar o desenvolvimento integral do indivíduo e a sua formação para o exercício da cidadania e a prática do lazer;

II - desporto de participação, de modo voluntário, compreendendo as modalidades desportivas praticadas com a finalidade de contribuir para a integração dos praticantes na plenitude da vida social, na promoção da saúde e educação e na preservação do meio ambiente;

III - desporto de rendimento, praticado segundo normas gerais desta Lei e regras de prática desportiva, nacionais e internacionais, com a finalidade de obter resultados e integrar pessoas e comunidades do País e estas com as de outras nações.

IV - desporto de formação, caracterizado pelo fomento e aquisição inicial dos conhecimentos desportivos que garantam competência técnica na intervenção desportiva, com o objetivo de promover o aperfeiçoamento qualitativo e quantitativo da prática desportiva em termos recreativos, competitivos ou de alta competição.

§ 1º O desporto de rendimento pode ser organizado e praticado:

I - de modo profissional, caracterizado pela remuneração pactuada em contrato formal de trabalho entre o atleta e a entidade de prática desportiva;

II - de modo não-profissional, identificado pela liberdade de prática e pela inexistência de contrato de trabalho, sendo permitido o recebimento de incentivos materiais e de patrocínio.

Assim, o desporto educacional, como o próprio nome sugere, é aquele que possui como objetivo educar os seus participantes. A forma de desporto que visa a propiciar aos praticantes interação com os demais indivíduos, respeitando-os e propiciando o exercício de cidadania e de lazer, tendo como exemplo, os campeonatos escolares.

Já o desporto de participação é aquele praticado como forma de propiciar um lazer aos seus praticantes, para garantir a saúde da população, bem como a integração entre indivíduos, tendo como exemplo, as competições de “corrida de rua”, que buscam incentivar a prática esportiva em todas as idades, como forma de interação e de saúde.

Por sua vez, o desporto de rendimento é aquele praticado seguindo à risca as regras da modalidade, e visa à obtenção de um título ou um resultado que garanta uma premiação ao competidor. Não é uma mera participação, mas a busca pelo resultado.

Nos termos do parágrafo primeiro, é profissional o atleta de rendimento que possui contrato de trabalho com entidade de prática desportiva.

Entretanto, é não-profissional o atleta que não possui contrato de trabalho desportivo, ainda que pratique o desporto na forma de rendimento.

Por fim, o desporto de formação foi recentemente incluído na Lei Pelé (em 2015). Essa forma acaba por ser uma mistura do desporto educacional e de rendimento, pois busca propiciar às crianças e adolescentes um desenvolvimento de suas habilidades esportivas, para que um dia possam disputar o desporto de rendimento, ainda que, neste momento, misturem a disputa em grau recreativo até ao de alta competição.

Como pode ser visto, o adolescente pode praticar qualquer uma dessas modalidades de desporto. Já a criança apenas não pode praticar o desporto de rendimento profissional, pois a ela é incompatível em razão da idade para celebração de contratos, por se tratar de pessoa absolutamente incapaz, nos termos do art. 3º do Código Civil.

Essa diferenciação se mostra relevante quando se analisa a destinação de recursos para o esporte, bem como o tipo de incentivo e tratamento que o participante daquela modalidade exige, lembrando que os recursos devem ser destinados, prioritariamente, ao desporto educacional.

4.6 Contrato de formação desportiva

É inegável que a contratação de um atleta em formação deve possuir um regramento próprio quando comparada com a contratação de um atleta profissional. Além disso, não podemos deixar de lado a importância que os jovens atletas têm no esporte, principalmente quando se busca uma constante renovação desses atletas.

Essa diferenciação não é vista apenas na Lei Pelé. A Lei n. 6.354/1976 assim dispunha sobre a contratação de atletas “menores” no esporte:

Art. 5º- Ao menor de 16 (dezesseis) anos é vedada a celebração de contrato, sendo permitido ao maior de 16 (dezesseis) anos e menor de 21 (vinte e um) anos, somente com o prévio e expresse assentimento de seu representante legal.

Parágrafo único- Após 18 (dezoito) anos completos, na falta ou negativa do assentimento do responsável legal, o contrato poderá ser celebrado mediante suprimento judicial.

Por sua vez, a Lei n. 8.672/1993 não trazia qualquer dispositivo específico sobre a idade dos atletas em formação, limitando-se ao seguinte:

Art. 23- O contrato de trabalho do atleta profissional terá prazo determinado, com vigência não inferior a 3 (três) meses e não superior a 36 (trinta e seis) meses.

Parágrafo único. De modo excepcional, o prazo do primeiro contrato poderá ser de até 48 (quarenta e oito) meses, no caso de atleta em formação, não-profissional, vinculado à entidade de prática, na qual venha exercendo a mesma atividade pelo menos durante 24 (vinte e quatro) meses.

Em razão dessa lacuna, a Resolução n. 1, de 17 de outubro de 1996, editada pelo INDESP⁷³, regulamentou o trabalho do atleta “menor”:

Art.1º- O atleta de futebol, maior de dezesseis anos, será considerado profissional, quando sua atividade estiver caracterizada por subordinação e remuneração pactuada em contrato de trabalho próprio, com empregador pessoa Jurídica de direito privado, e devidamente registrado na entidade federal de administração do desporto.

1º - O atleta de futebol maior de dezesseis anos e menor de vinte anos, será considerado semi-profissional sempre que sua atividade estiver caracterizada por subordinação e contrato específico de condicionamento físico e formação técnica e atlética, com incentivos materiais, firmado com entidade de prática desportiva, pessoa jurídica de direito privado, e devidamente registrado na entidade federal de administração desporto.

2º O atleta de futebol, menor de dezesseis anos, é amador nos termos do parágrafo único, II, b do art,3º da Lei n. 8.672/93, sendo livre para se transferir para outra entidade de prática desportiva do mesmo gênero, observado o término da validade de sua inscrição no último torneio ou campeonato.

3º O atleta de futebol maior de dezesseis anos, que não mantiver vínculo contratual como semi-profissional ou profissional é livre para se transferir para outra entidade de prática desportiva do mesmo gênero, observando o término da validade de sua inscrição no último torneio ou campeonato.⁷⁴

⁷³ INDESP era o Instituto Nacional de Desenvolvimento do Desporto, ligado ao Ministério do Esporte.

⁷⁴ ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998, p. 209-210.

Já a redação original trazida pela Lei n. 9.615/1998 caracterizava o atleta “menor” como sendo semiprofissional, determinando a assinatura de um “Contrato de Estágio Desportivo”, que deveria seguir o modelo “padrão” do Contrato Especial de Trabalho Desportivo:

Art. 36. A atividade do atleta semiprofissional é caracterizada pela existência de incentivos materiais que não caracterizem remuneração derivada de contrato de trabalho, pactuado em contrato formal de estágio firmado com entidade de prática desportiva, pessoa jurídica de direito privado, que deverá conter, obrigatoriamente, cláusula penal para as hipóteses de descumprimento, rompimento ou rescisão unilateral.

§ 1º Estão compreendidos na categoria dos semiprofissionais os atletas com idade entre quatorze e dezoito anos completos.

§ 2º Só poderão participar de competição entre profissionais os atletas semiprofissionais com idade superior a dezesseis anos.

§ 3º Ao completar dezoito anos de idade, o atleta semiprofissional deverá ser obrigatoriamente profissionalizado, sob pena de, não o fazendo, voltar à condição de amador, ficando impedido de participar em competições entre profissionais.

§ 4º A entidade de prática detentora do primeiro contrato de trabalho do atleta por ela profissionalizado terá direito de preferência para a primeira renovação deste contrato, sendo facultada a cessão deste direito a terceiros, de forma remunerada ou não.

§ 5º Do disposto neste artigo estão excluídos os desportos individuais e coletivos olímpicos, exceto o futebol de campo.

[...]

Art. 37. O contrato de estágio do atleta semiprofissional obedecerá a modelo padrão, constante da regulamentação desta Lei.

A formação desportiva é um tema de constante modificação pela Lei Pelé, pois os clubes sempre estão buscando a manutenção do vínculo contratual com seus atletas em formação, para que não percam o investimento realizado.

Aqui já podemos perceber uma natural relação entre dois contratos distintos, quais sejam, o contrato de estágio e o contrato de trabalho desportivo, ainda que totalmente diverso, mas já demonstra uma preocupação do legislador em estabelecer a natureza jurídica da formação desportiva.

Após as diversas alterações trazidas, chegamos à redação atual sobre o tema, disposta no art. 29 da Lei Pelé (Lei n. 9.615/1998), atribuído pela Lei n. 12.395/2011.

O caput desse artigo dispõe que o clube formador poderá assinar o primeiro contrato de trabalho desportivo com o atleta a partir dos dezesseis anos, sendo que o seu prazo não poderá ser superior a cinco anos.

No caso do futebol, temos um conflito entre esta norma e a norma da FIFA, pois esta última dispõe em seu seu "*Regulations on the Status and Transfer of Players*" que o primeiro contrato de trabalho assinado pelo atleta não poderá ser superior a três anos. Entretanto, em território nacional, vale a disposição da Lei Pelé, valendo a da FIFA quando envolver clubes ou atletas do exterior.

O parágrafo segundo do artigo 29 traz os requisitos cumulativos para que um clube seja considerado formador de um atleta. que são: a) fornecer aos atletas programas de treinamento nas categorias de base e complementação educacional; b) estar o atleta em formação inscrito por ela na respectiva entidade regional de administração do desporto há, pelo menos, 1 (um) ano; b) comprovar que, efetivamente, o atleta em formação está inscrito em competições oficiais; c) garantir assistência educacional, psicológica, médica e odontológica, assim como alimentação, transporte e convivência familiar; d) manter alojamento e instalações desportivas adequados, sobretudo em matéria de alimentação, higiene, segurança e salubridade; e) manter corpo de profissionais especializados em formação técnicodesportiva; f) ajustar o tempo destinado à efetiva atividade de formação do atleta, não superior a 4 (quatro) horas por dia, aos horários do currículo escolar ou de curso profissionalizante, além de propiciar-lhe a matrícula escolar, com exigência de frequência e satisfatório aproveitamento; g) ser a formação do atleta gratuita e às expensas da entidade de prática desportiva; h) comprovar que participa anualmente de competições organizadas por entidade de administração do desporto em, pelo menos, 2 (duas) categorias da respectiva modalidade desportiva; e i) garantir que o período de seleção não coincida com os horários escolares.

Caso o clube preencha todos os requisitos, a entidade nacional de administração do desporto certificará o clube como formador, por meio de certidão que deverá ser renovada periodicamente.

O atleta em formação não recebe salário pelo treinamento que lhe é dado, mas é uma faculdade do clube pagar uma bolsa de aprendizagem, mediante contrato formal, sem que tal fato configure vínculo empregatício entre as partes. Assunto este que retomaremos adiante.

O contrato de formação desportiva deverá ser assinado por atleta maior de quatorze anos e menor de vinte anos e conterá como requisitos objetivos de validade (sob pena de ser considerado nulo): a identificação das partes e dos representantes legais, a duração deste contrato, dentro dos limites já citados, os direitos e deveres das partes, a especificação dos itens gastos para fins de cálculo da indenização pela formação desportiva e a contratação de seguro de vida e acidentes pessoais em favor do atleta.

O clube formador terá direito de preferência na assinatura do primeiro contrato de trabalho desportivo com o atleta por ele formado. Entretanto, na hipótese de o atleta recusar-se assinar o contrato de trabalho ou transferir-se para outra equipe sem autorização expressa da entidade formadora, esta terá jus a uma indenização limitada a duzentas vezes os gastos comprovados com a formação do atleta, ou seja, todas as despesas previstas no parágrafo segundo do artigo 29, bem como eventuais valores pagos a título de bolsa de aprendizagem. Destacamos que a lei impõe essa indenização nos casos em que a impossibilidade se dá por vontade do atleta, ou seja, se o clube dispensar o atleta ou mesmo se este não estiver regularmente registrado no clube, a indenização é indevida.

Esse montante indenizatório não poderá ser cobrado do atleta, mas apenas de um outro clube que este venha a se inscrever, tendo a nova equipe o prazo de quinze dias para pagar a dívida, para que seja aprovada a inscrição do atleta junto à entidade de administração do desporto. O registro do contrato de formação da entidade de administração do desporto competente é um dos requisitos essenciais para aquisição dos direitos aqui mencionados, pois só com o registro desportivo é que se tem publicidade sobre a contratação do atleta.

Estabelece a Lei Pelé que a contratação de atleta em formação deverá ser feita diretamente entre clubes, sendo vedada a sua contratação por

meio de terceiros, ou seja, a lei busca afastar a figura do empresário desportivo dos atletas em formação, algo que na prática não teve êxito. Ainda, o contrato de trabalho desportivo deverá ser registrado na entidade de administração do desporto.

Além da preferência na assinatura do primeiro contrato de trabalho, a entidade desportiva tem igual direito na renovação deste, cujo prazo renovatório não poderá ser superior a três anos, salvo se para equiparação de proposta de terceiro e deverá respeitar os seguintes procedimentos previstos em lei:

§ 8º Para assegurar seu direito de preferência, a entidade de prática desportiva formadora e detentora do primeiro contrato especial de trabalho desportivo deverá apresentar, até 45 (quarenta e cinco) dias antes do término do contrato em curso, proposta ao atleta, de cujo teor deverá ser cientificada a correspondente entidade regional de administração do desporto, indicando as novas condições contratuais e os salários ofertados, devendo o atleta apresentar resposta à entidade de prática desportiva formadora, de cujo teor deverá ser notificada a referida entidade de administração, no prazo de 15 (quinze) dias contados da data do recebimento da proposta, sob pena de aceitação tácita.

§ 9º Na hipótese de outra entidade de prática desportiva resolver oferecer proposta mais vantajosa a atleta vinculado à entidade de prática desportiva que o formou, deve-se observar o seguinte:

I - a entidade proponente deverá apresentar à entidade de prática desportiva formadora proposta, fazendo dela constar todas as condições remuneratórias;

II - a entidade proponente deverá dar conhecimento da proposta à correspondente entidade regional de administração; e

III - a entidade de prática desportiva formadora poderá, no prazo máximo de 15 (quinze) dias, a contar do recebimento da proposta, comunicar se exercerá o direito de preferência de que trata o § 7º, nas mesmas condições oferecidas.

§ 10. A entidade de administração do desporto deverá publicar o recebimento das propostas de que tratam os §§ 7º e 8º, nos seus meios oficiais de divulgação, no prazo de 5 (cinco) dias contados da data do recebimento.

§ 11. Caso a entidade de prática desportiva formadora ofereça as mesmas condições, e, ainda assim, o atleta se oponha à renovação do primeiro contrato especial de trabalho desportivo, ela poderá exigir da nova entidade de prática desportiva contratante o valor indenizatório correspondente a, no máximo, 200 (duzentas) vezes o valor do salário mensal constante da proposta.

O art. 29 da Lei Pelé é basicamente o único que trata da formação desportiva, trazendo requisitos e deveres das partes para a sua plena constituição.

Como se percebe, esse dispositivo tem como uma de suas principais funções garantir aos clubes direitos sobre os atletas por eles formados. Trata-se, portanto, de um artigo voltado muito mais para a proteção dos clubes do que dos próprios atletas adolescentes.

Interessante mencionar sobre este tema em especial, a exposição de motivos da Lei nº 10.672/2003 uma das principais alterações da Lei Pelé que tratou de positivar a formação desportiva, ampliando o direito dos clubes sobre os atletas formados:

6. Há, ainda, a questão da falta de regulamentação da atividade de formação de atletas. Assim, após o fim da chamada "Lei do Passe", os clubes que preparavam os atletas para a prática profissional e que tinham nessa atividade uma fonte de lucro, passaram a ficar cada vez mais vulneráveis no momento da transferência desses atletas para outros clubes.

7. Como atividade econômica que é, a formação de atletas pelas entidades desportivas requer urgente regulamentação para proteger aqueles que investem nessa atividade.

8. Mais do que isso, a transferência de atletas menores de dezoito anos para o exterior aumentou consideravelmente nos últimos anos. As consequências são graves, pois esse fato reduz a possibilidade de os melhores atletas permanecerem no país de modo a gerar campeonatos mais interessantes para o público brasileiro.

9. Outrossim, é de fundamental importância o estabelecimento dos valores de ressarcimento para as entidades nacionais responsáveis pela formação do atleta. Assim é possível criar barreiras para a saída de nossos novos talentos, fortalecendo o esporte interno e impedindo a exploração de jovens brasileiros que, pelo que é sabido, muitas vezes são excluídos dos times para que foram enviados e acabam por ficar em países estranhos sem condições para retornar ao Brasil.⁷⁵

Diante de todo o exposto, verificamos que existiu uma evolução na legislação sobre a formação desportiva, uma vez que em determinado momento sequer trouxe qualquer previsão sobre este contrato.

⁷⁵ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Exm/2002/49-MET-02.htm. Acesso em: 27 fev. 2019.

A atual redação da Lei Pelé, ao tratar do desporto de formação, acaba priorizando os clubes em detrimento dos atletas, vez que garante formas de ressarcimento nas hipóteses de descumprimento do contrato de formação. Todavia, como veremos adiante, esse contrato merece uma especial atenção do legislador, a fim de ampliar direitos aos atletas.

Mister se faz, ainda, esclarecer que este dispositivo que trata do contrato de formação desportiva aplica-se obrigatoriamente apenas para a modalidade do futebol, sendo facultada a sua aplicação para as demais modalidades, nos termos do art. 94 da Lei n. 9.615/1998⁷⁶, o que coloca esses outros atleta numa insegurança jurídica ainda maior.

4.7 Formação Desportiva: Lazer versus Trabalho

Como já exposto, a prática esportiva possui uma importante finalidade como meio de lazer, de promoção da saúde e desenvolvimento pessoal de toda a criança e adolescente, sendo a criança incentivada desde os bancos escolares a praticar esportes. Com frequência, essas crianças são matriculadas nas chamadas “escolinhas” ou em clubes onde praticarão seus esportes preferidos. Todavia, caso seja extrapolado, esse lazer poderá ser considerado como forma de trabalho, o que é vedado à criança pelo nosso ordenamento jurídico.

A Constituição Federal traz em seu art. 6º, dentre os direitos sociais, o direito ao lazer:

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

⁷⁶ Art. 94. O disposto nos arts. 27, 27-A, 28, 29, 29-A, 30, 39, 43, 45 e no § 1º do art. 41 desta Lei será obrigatório exclusivamente para atletas e entidades de prática profissional da modalidade de futebol. Parágrafo único. É facultado às demais modalidades desportivas adotar os preceitos constantes dos dispositivos referidos no *caput* deste artigo.

De forma mais específica, temos o art. 227 que trata dos direitos da criança e do adolescente:

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

Sobre o direito ao lazer, assim dispõe o sociólogo francês Joffre Dumazedier⁷⁷:

Lazer é um conjunto de ocupações às quais o indivíduo pode entregar-se de livre vontade, seja para repousar, seja para divertir-se, recrear-se e entreter-se, ou ainda para desenvolver sua informação ou formação desinteressada, sua participação social voluntária ou sua livre capacidade criadora após livrar-se ou desembaraçar-se das obrigações profissionais, familiares e sociais.

E sobre o mesmo tema, verificamos a contribuição de José Cretella Jr.⁷⁸:

Lazer é, assim, o direito social, ou faculdade de exigir por parte de quem trabalha, sendo, desse modo, a prestação que o empregador deve ao empregado, em decorrência do vínculo empregatício, tanto assim que o 'salário mínimo fixado em lei deverá ser capaz de atender às necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família e, entre estas, o lazer (art. 7º, IV, da Carta Política de 1988). O lazer é, no contexto constitucional, necessidade vital básica do trabalhador e de sua família.

Uma das vertentes do direito ao lazer revela o direito ao esporte, ou seja, o direito de assistir e praticar o esporte.

Neste sentido traz Sandra Foglia:

O artigo 217, §3º, da Constituição Federal, do título da Ordem Social, capítulo que trata da Educação, da Cultura e do Desporto, se relaciona com os artigos 6º e 7º, inciso IV, pois o lazer é colocado como integrante do desporto informal, o qual

⁷⁷ DUMAZIDIER, Joffre apud FOGLIA, Sandra Regina Pavani. *Lazer e trabalho: um enfoque sob a ótica dos direitos fundamentais*. 1. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 101.

⁷⁸ CRETELLA JUNIOR, José. *Comentários à Constituição brasileira de 1988*. Rio de Janeiro: Forense. 1994, p. 889.

abriga atividades físicas exercidas livremente em clubes, escolas, empresas, parques. Consta, também, que o poder público incentivará o lazer como forma de promoção social.

[...]

No tocante ao *caput* do artigo 227, deve-se considerar que a oportunidade de práticas esportivas possui o condão de afastar as pessoas das drogas, da marginalidade, integrando minorias carentes. No entanto, o ideal seria unir tudo isto, levando esporte, lazer e cultura 'como práticas sociais integrantes do patrimônio cultural e da cultura corporal humana da sociedade contemporânea, práticas essas ligadas diretamente à melhoria da qualidade de vida de todas as pessoas.⁷⁹

A prática do esporte inclui-se no direito do lazer, tanto do trabalhador como da criança. Além disso, o esporte possui uma grande importância no desenvolvimento físico, social e psíquico da criança.

Sobre isso, nos ensina Ângelo Luis de Sousa Vargas:

O jogo sempre poderá ser considerado como uma tarefa útil, pois através dele as crianças treinam para imitar os adultos. O jogo tem seu componente educacional, pois tem um sentido axiológico e cultural, que se concretiza nas regras e comportamentos gestuais⁸⁰.

Todavia, o que era para ser considerado lazer, muitas vezes, acaba se tornando trabalho. Sobre esse tema, vale trazer trecho do discurso de Michel Platini, então presidente da UEFA, ao Parlamento Europeu, em 2009:

Todo mundo fica bastante chocado quando descobre que as crianças estão empregadas em uma fábrica que produz bolas de futebol. Mas quando, no dia seguinte, um programa de televisão mostra jovens prodígios de nove anos driblando como Garrincha em um gramado empoeirado no Brasil e explica que grandes clubes europeus estão preparados para convidar um desses garotos a assinar um contrato, ninguém se choca. Este é um exemplo típico de padrões duplos.

Pagar uma criança para chutar uma bola não é diferente de pagar a criança para trabalhar em uma linha de produção. Ambos equivalem a explorar o trabalho infantil. E quando você paga para as crianças ou seus pais viajarem para o exterior, quando você as arranca do ambiente doméstico, quando as deixa emocionalmente desorientadas, eu chamo isso de "tráfico de crianças". Esta é uma espécie de aquisição para fins de esporte!

⁷⁹ FOGLIA, Sandra Regina Pavani, 2013, p. 107.

⁸⁰ VARGAS, Ângelo Luís de Sousa, 1995, p. 7.

A maioria dos jovens que são trazidos para a Europa a partir de países do terceiro mundo não se tornam Ronaldinhos ou Eto'os. Muitas vezes atraídos por um agente obscuro, eles ficam estagnados por alguns anos em um clube semiprofissional no leste ou sul da Europa, geralmente terminando com qualificações, no futuro em esportes e em documentos de identidade, fazendo trabalhos estranhos por salários insignificantes. (tradução livre)⁸¹

A prática esportiva deve ser bem distinguida entre o desporto como forma de lazer e este em sua modalidade profissional (“de formação”). Sobre o tema, importante destacarmos os ensinamentos de Rafael Teixeira Ramos:

A prática desportiva de menores, exercida nas categorias de base, não se confunde com a atividade de formação desportiva, realizada por meio de contrato de formação e somente a partir dos quatorze anos de idade. Essa distinção é importante, pois em pertinência ao redigido alhures, a idade mínima para a prática esportiva do desporto em clubes inicia bem mais cedo, entre os nove e doze anos de idade.⁸²

Assim, em hipótese alguma pode existir trabalho antes dos quatorze anos. Esses atletas, como já estudado, não podem firmar contrato de formação desportiva, sendo assim, também não poderão receber qualquer contrapartida financeira em razão de sua prática desportiva.

Vale dizer, o atleta de até quatorze anos pratica, obrigatoriamente desporto educacional, seja num clube ou numa “escolinha”, não podendo estes firmarem qualquer tipo de contrato com a criança ou seus representantes legais, uma vez que o objeto do contrato (qual seja, a “mão de obra desportiva” da criança) é vedado por lei, consubstanciando, portanto, um objeto ilícito (art.

⁸¹ Everyone is quite rightly shocked when they find out that children are employed in a factory that makes footballs. But when, the next day, a television programme shows young nine-year-old prodigies dribbling like Garrincha on a dusty pitch in Brazil and explains that big European clubs are prepared to invite one of these whizz kids to sign a contract, nobody seems to bat an eyelid. This is a typical example of double standards. Paying a child to kick a ball is not that different from paying a child to work on a production line. Both amount to exploiting child labour. And when you pay a child or their parents to travel overseas, when you uproot them from their home environment, when you make them emotionally disorientated, I call that child trafficking. This is a sort of procuring for the purposes of sport! Most youngsters who are brought to Europe from third-world countries do not become Ronaldinhos or Eto'os. Often enticed by a shady agent, they stagnate for a few years in a semi-professional club in eastern or southern Europe, usually ending up with no qualifications, no future in sport and no identity papers, doing odd jobs for paltry wages. Disponível em: <https://pt.uefa.com/insideuefa/about-uefa/president/news/newsid=801494.html>. Acesso em: 27 mar. 2019.

⁸² RAMOS, Rafael Teixeira. A prática desportiva de menores e o “contrato de trabalho de formação desportiva”. *Revista Amatra XV*, Campinas, n. 8, p. 95-111, 2017, p. 99.

104, II do Código Civil⁸³), o que acarreta a nulidade do contrato, mesmo que seja, um contrato verbal.

Ocorre que no universo trabalhista, não se pode apenas declarar nulo os efeitos do contrato, visto que existiu uma prestação de serviços ainda que proibida. Sobre as consequências do trabalho infantil proibido, assim nos ensinam Luciana Aboim e Maria Hemília:

Essas situações de trabalho infantil proibido dão ensejo ao recebimento pelas crianças de todos os direitos trabalhistas, como se adultos fossem, pois não tem como devolver a energia despendida pelo trabalho, além de uma indenização pelos danos causados ao seu desenvolvimento físico e psíquico, que, a nosso ver, deve ser em montante financeiro alto⁸⁴.

Neste sentido, o Ministério Público do Trabalho deve estar atento a uma eventual alta competitividade nas categorias amadoras, consideradas “de lazer”, pois, caso o clube esteja exigindo demasiadamente desses atletas, ou estejam remunerando esses atletas para que disputem partidas em seu favor, estaremos diante de uma situação de trabalho proibido.

O Ministério Público do Trabalho ingressou com uma Ação Civil Pública, no Rio de Janeiro, em face do Clube de Regatas Vasco da Gama, cuja ementa do julgado é a seguinte:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA- ATLETAS EM FORMAÇÃO-FUTEBOL DE CATEGORIAS EM BASE- DESPORTO DE RENDIMENTO- RELAÇÃO DE TRABALHO I- O ponto central a ser dirimido na presente demanda alude ao fato de estar, ou não, evidenciada uma relação de Trabalho entre o Club de Regatas Vasco da Gama e os menores que frequentam suas categorias de base, destinadas a formação de futuros atletas profissionais. Para tanto deve-se perquirir em qual modalidade de prática desportiva estão enquadrados, os menores que treinam nas categorias de base do clube recorrente. II- É certo que os menores das categorias de base do Club de Regatas Vasco da Gama estão inseridos na modalidade de desporto de rendimento, organizado e praticado de modo não-profissional, que pressupõe a ausência da relação de emprego, mas não afasta a existência de uma verdadeira relação de trabalho entre os jovens atletas e o clube réu. Afinal de contas, aqueles- ao

⁸³ Art. 104. A validade do negócio jurídico requer:

I - agente capaz;

II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável;

III - forma prescrita ou não defesa em lei.

⁸⁴ SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da; FONSECA, Maria Hemília, 2018, p. 157.

mesmo tempo que usufruem de benefícios oferecidos pelo clube, como moradia, educação, alimentação acompanhamento médico, fisioterápico, odontológico e psicológico entre outros obrigam-se ao treinamento e participações em torneios, visando ao aperfeiçoamento na prática do esporte e a profissionalização. Dessa forma, a entidade desportiva possui a prerrogativa de exigir que os jovens atletas treinem e participem de competições oficiais, objetivando encontrar e lapidar talentos para, futuramente, auferir lucros. Diante da constatação de existência de relação de trabalho devem incidir, no caso, as normas contidas nos artigos. 7º, XXXIII, 227, 3º, I, da C/R 88, e 403, da CLT que proíbem expressamente o trabalho a menores de 14 anos. III- Nesse contexto, não se pode conceber que o clube réu admita menores com idade inferior a 14 anos para integrar suas categorias de base com objetivo de formação profissional, e menos ainda que eles sejam mantidos em regime de alojamento, sem convivência familiar e comunitária, tal como ocorreu, efetivamente, nas dependências do clube reclamado, conforme se infere dos documentos anexados à inicial. IV- De outro giro, saliente-se que a Lei nº 9.615/98 dispõe que o primeiro contrato profissional entre clube e atleta pode ser assinado a partir de 16 anos de idade, com duração máxima de 5 anos (artigo 29, caput). Ainda de acordo com Lei Pelé, o atleta não profissional em formação (14 a 21 anos)- poderá receber auxílio financeiro de entidade de pratica desportiva formadora, sob a forma de bolsa de aprendizagem livremente pactuada mediante contrato formal, sem que seja gerado vínculo empregatício entre as partes- (artigo 29, 4º). E estando vedado pela Constituição da República e pela CLT, o exercício de qualquer trabalho em menores de 14 a 16 anos, exceto na condição de aprendiz, a conclusão a que se chega é a de que o atleta não profissional em formação detém condição similar ao aprendiz. Nesse passo restou corretamente exposto na r. sentença que o vínculo jurídico, no caso do atleta não profissional em formação não é de emprego, é de aprendizagem (relação de trabalho). O menor entre 14 a 16 anos somente pode estar vinculado ao clube por meio de contrato de aprendizagem. Tanto é assim que na própria Lei Pelé há disposição no sentido de que o primeiro contrato profissional só será assinado apenas após 16 anos de idade. E tratando-se de uma modalidade especial de contrato de aprendizagem que deve ser celebrado entre a entidade desportiva e os atletas não profissionais em formação, incidem não só as regras próprias do desporto, como também, em caráter subsidiário, as disposições alusivas ao contrato de aprendizagem contidas na CLT, no que forem compatíveis. Recurso Ordinário da parte ré a que se nega provimento. (TRT-1- RO: 00011882520125010076 RJ, Data de Julgamento: 15/03/2016, Quinta turma. Data de Publicação: 28/03/2016.⁸⁵

⁸⁵Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/322850929/recurso-ordinario-ro-11882520125010076-rj?ref=juris-tabs>. Acesso em: 27 fev. 2019.

Entendemos que a exigência demasiada, citada anteriormente, é aquela que obriga o atleta a se afastar de suas atividades escolares ou familiares para que se dedique em favor do clube e sua formação esportiva.

Ora, o lazer pressupõe uma forma de entretenimento afora das obrigações. Todavia, o esporte como lazer pode se tornar trabalho quando vira obrigação da criança ou do adolescente, exigindo-se, portanto, um comprometimento excessivo por parte do praticante.

Em muitos esportes, são frequentes os relatos dessa hipercompetividade precoce, o que é prejudicial para a formação física e psíquica dos atletas, pois pode acarretar uma série de lesões, com consequências para toda a vida, bem como pode desestimular a prática esportiva na juventude, ocasionando no abandono precoce do esporte⁸⁶.

Destacamos, sobre esse assunto, o fato de que a atleta mais jovem a disputar a Olimpíada no Rio de Janeiro, em 2016, foi a nadadora nepalesa Gaurika Singh, de apenas 13 anos⁸⁷. Além disso, um ano antes, a atleta Alzain Tareq disputou o Mundial de Natação, em Kazan, com apenas 10 anos⁸⁸.

Percebemos, assim, a alta competitividade que atinge o esporte mesmo entre as crianças, que modifica a sua rotina para conquistar resultados promissores em suas modalidades.

⁸⁶ Sobre este tema, a Universidade de São Paulo já realizou um estudo que a pesquisadora Michele Carbinatto, professora da Escola de Educação Física e Esporte (EEFE) da USP, concluiu que uma das principais causas de abandono esportivo no Brasil é a especialização esportiva precoce. O estudo foi além e percebeu que as crianças estavam submetidas a uma carga de exercícios de adulto, quando deveriam estar submetidas a atividades lúdicas. Tudo isso com vistas a uma preparação de campeonatos “pré-infantis” (aqueles com idade mínima de nove anos). Como consequência desses fatos, a pesquisadora observou que as crianças estavam sendo submetidas a uma pressão psicológica em momento inadequado, e com isso, quando chegavam à adolescência (por volta de catorze e quinze anos) num período em que a preparação esportiva poderia ter um melhor desempenho, pois os atletas já estão com mais maturidade, estes estão saturados e não veem o esporte como uma prática prazerosa. Disponível em: <https://jornal.usp.br/ciencias/cedo-demais-especializacao-esportiva-precoce-desestimula-continuidade-na-carreira-de-ginastas/>. Acesso em: 27 fev. 2019.

⁸⁷ Atleta mais jovem dos jogos do Rio-2016 é nepalesa de 13 anos. De 01/08/2016. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/esportes/atleta-mais-jovem-dos-jogos-do-rio-2016-nepalesa-de-13-anos-19828487>. Acesso em: 27 fev. 2019.

⁸⁸ Com 10 anos, Alzain Tareq é a atleta mais jovem da natação em Kazan. De: 07/08/2015. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/esportes/olimpiada/noticia/2015/08/com-10-anos-alzain-tareq-e-a-atleta-mais-jovem-da-natacao-em-kazan-4819774.html>. Acesso em: 27 fev. 2019.

Desse modo, a fim de estabelecer um marco temporal para essa divisão, concluímos que existe a transição entre esporte por lazer e esporte como trabalho, quando existe a hipercompetitividade entre os seus praticantes, que se caracteriza quando a criança passa a se dedicar mais ao esporte e menos a outras atividades, inclusive escolares, sendo o esporte uma obrigação e não mais uma atividade lúdica; ou, também, quando dentro deste contexto as crianças estejam sendo remuneradas (antes dos quatorze anos), para a prática esportiva.

4.8 Natureza Jurídica Do Contrato De Formação Desportiva

O contrato de formação desportiva possui características peculiares. Como já estudado, o clube remunera o atleta pela prestação de serviços desportivos, mas não existe a formação de um vínculo empregatício, conforme expressamente prevê o parágrafo 4º do art. 29 da Lei Pelé, tema que desperta controvérsia que será aqui analisada. Com isso, analisaremos agora a natureza jurídica desse contrato.

Primeiramente, vamos ao estudo dos contratos gerais, sendo este tema assim definido por Carlos Roberto Gonçalves:

O contrato é uma espécie de *negócio jurídico* que depende, para a sua formação, da participação de pelo menos duas partes. É, portanto, negócio jurídico bilateral ou plurilateral. Com efeito, distinguem-se, na teoria dos negócios jurídicos, os *unilaterais*, que se aperfeiçoam pela manifestação de vontade de apenas uma das partes, e os *bilaterais*, que resultam de uma composição de interesses. Os últimos, ou seja, os negócios bilaterais, que decorrem de mútuo consenso, constituem os contratos. Contrato é, portanto, como dito, uma espécie do gênero negócio jurídico.⁸⁹

O Código Civil consagra uma série de espécies contratuais, e as regula, tais como o contrato de compra e venda (arts. 481 e ss), Contrato de Empréstimo (arts. 579 e ss) etc. Esses são os chamados contratos típicos.

⁸⁹ GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito civil brasileiro. Vol. 3: *contratos e atos unilaterais*. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 22.

O contrato de formação não está previsto no diploma civilista, mas apenas na legislação especial desportiva.

Para um contrato ser formado, é necessária a manifestação da vontade de pelo menos duas partes que vão celebrá-lo. Novamente retomamos as lições de Carlos Roberto Gonçalves: “O contrato é um acordo de vontades que tem por fim criar, modificar ou extinguir direitos. Constitui o mais expressivo modelo de negócio jurídico bilateral”⁹⁰.

Além disso, os requisitos para a celebração do contrato se dividem em três, os objetivos, os subjetivos e os formais, nos termos do art. 104, do Código Civil.

Os requisitos subjetivos são aqueles relacionados à capacidade, assim temos que para ser realizado um contrato são necessárias duas ou mais pessoas com capacidade genérica para praticar os atos da vida civil (art. 3º ao 5º do Código Civil), com a aptidão especial para contratar (se for o caso) e o consentimento destes sobre a contratação⁹¹.

Por sua vez, os requisitos objetivos dizem respeito ao objeto do contrato. Recaem, portanto, sobre a licitude do objeto do contrato; a possibilidade física ou jurídica desse objeto; e que este objeto seja determinado ou determinável⁹².

Por fim, as partes devem cumprir os requisitos formais, caso a lei assim determine. Em regra, as partes são livres para contratar da forma que desejarem. Contudo, em determinadas situações, a lei pode exigir uma forma específica que as partes deverão cumprir⁹³.

⁹⁰ GONÇALVES, Carlos Roberto, 2012, p. 72.

⁹¹ Ibid., p. 33.

⁹² GUILHERME, Luiz Fernando do Vale de Almeida. *Manual de direito civil: tabela com resumo e questões de concursos e da ordem*. Barueri, SP: Manole, 2016, p. 143.

⁹³ GONÇALVES, Carlos Roberto, 2012, p. 39.

4.8.1 Relação de Trabalho *versus* Relação de Emprego

No Direito do Trabalho, o contrato de trabalho, segundo Maurício Godinho Delgado, é o “negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não-eventual, subordinada e onerosa de serviços”⁹⁴.

Essa definição proposta pelo autor mencionado decorre da previsão legal, insculpida no art. 442 da CLT⁹⁵, ou seja, apenas existirá contrato de trabalho, caso exista relação de emprego.

Por sua vez, o contrato de trabalho desportivo, segundo José Martins Catharino, é “aquele pelo qual uma (ou mais) pessoa natural se obriga, mediante remuneração, a prestar serviços desportivos à outra (natural ou jurídica), sob a direção desta”⁹⁶.

Ainda, mister se faz diferenciar a relação de trabalho da relação de emprego, para que possamos definir a natureza jurídica do contrato de formação.

Maurício Godinho Delgado assim diferencia essas duas formas de relações:

A primeira expressão [Relação de Trabalho] tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual.⁹⁷

⁹⁴ DELGADO, Maurício Godinho, 2008, p. 491.

⁹⁵ Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

⁹⁶ CATHARINO, José Martins apud ZAINAGHI, Domingos Sávio, 2018, p. 44.

⁹⁷ DELGADO, Maurício Godinho, 2008, p. 285.

Desse modo, a relação de trabalho é gênero, da qual a relação de emprego é espécie, sendo esta última aquela decorrente do preenchimento dos requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT⁹⁸ para sua formação.

Esses elementos são, portanto, o trabalho não-eventual, prestado por pessoa física, de modo pessoal, em situação de subordinação e mediante onerosidade.

Diante dessas definições, passamos agora a analisar se o contrato de formação caracteriza ou não o vínculo empregatício com a entidade de prática desportiva.

Relembramos que a legislação trabalhista prevê que o adolescente, a partir de quatorze anos, pode possuir vínculo empregatício na condição de aprendiz.

Como também já mencionado, o §4º do art. 29 da Lei Pelé dispõe que é possível a contratação de atletas menores de vinte anos, e maiores de quatorze anos por meio de contrato de formação, sem que seja formado vínculo empregatício entre as partes.

Assim, diante da previsão expressa da lei, que afasta o reconhecimento de vínculo empregatício entre as partes, concluímos que o contrato de formação desportiva constitui relação de trabalho entre as partes, mas não relação de emprego.

Todavia, essa regra comporta algumas exceções, que passamos a analisar. Em primeiro lugar tratemos de verificar a relação da entidade de

⁹⁸ Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

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

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

prática desportiva com o atleta em formação, tendo por base os requisitos dos já mencionados arts. 2º e 3º da CLT.

O atleta é pessoa física; presta seu trabalho ao clube de forma não-eventual, pois os treinos são marcados com alta frequência semanal (em muitos casos, quase diariamente); os atletas cumprem ordens passadas pelos treinadores e diretores da modalidade, existindo, portanto, a subordinação jurídica; não podem se fazer substituir por terceiros nos treinos ou nas disputas de partidas; a onerosidade é facultativa no caso do contrato de formação, sendo este um dos principais requisitos que pode afastar o vínculo. Assim, passando o atleta a receber a sua bolsa-aprendizagem, o requisito da onerosidade estará cumprido.

Com isso, numa análise preliminar à luz do Direito do Trabalho, o atleta em formação desportiva preenche todas as condições para a caracterização do vínculo empregatício. Contudo, o vínculo empregatício fica afastado quando da ausência de um destes requisitos, em especial a onerosidade, mas principalmente pela determinação legal, como já exposto.

Além disso, para que o contrato de formação desportiva seja amplamente válido, o §6º do art. 29 da Lei Pelé⁹⁹ prevê requisitos formais que deverão ser preenchidos. Assim, ausentes um desses requisitos, o contrato de formação poderá ser declarado nulo, nos termos do art. 166, IV do Código Civil¹⁰⁰, e art 9º da CLT¹⁰¹, fazendo com que a consequência jurídica desse fato seja o reconhecimento do vínculo empregatício com a entidade desportiva.

Destacamos que a lei tem o condão de afastar o vínculo empregatício quando o contrato for devidamente celebrado, respeitando todas

⁹⁹ § 6º O contrato de formação desportiva a que se refere o § 4o deste artigo deverá incluir obrigatoriamente:

I - identificação das partes e dos seus representantes legais; II - duração do contrato; III - direitos e deveres das partes contratantes, inclusive garantia de seguro de vida e de acidentes pessoais para cobrir as atividades do atleta contratado; e IV - especificação dos itens de gasto para fins de cálculo da indenização com a formação desportiva.

¹⁰⁰ Art. 166. É nulo o negócio jurídico quando:

[...]

IV - não revestir a forma prescrita em lei;

¹⁰¹ Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

as formalidades legais, mas caso seja desvirtuado, deverá existir a formação do vínculo empregatício.

Situação análoga no Direito do Trabalho é a do Estagiário, conforme art. 3º da Lei nº 11.788/2008: “O estágio, tanto na hipótese do § 1º do art. 2º desta Lei quanto na prevista no § 2º do mesmo dispositivo, não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, observados os seguintes requisitos”.

Entretanto, a jurisprudência já vem reconhecendo o vínculo empregatício dos estagiários quando descumpridos os requisitos legais:

1. ESTÁGIO. DESCARACTERIZAÇÃO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. A finalidade do estágio é propiciar ao estudante uma experiência prática que seja compatível com o seu currículo escolar. Do contrário, haverá desvirtuamento do instituto que implicará o reconhecimento do vínculo de emprego, tal como dispõe o § 2º do art. 3º da Lei 11.788/2008 [...]. (TST. AgR-AIRR-1122-42.2013.5.10.0017. Rel: HUGO CARLOS SCHEUERMANN. Dje: 22/06/2016).

Entendemos que o mesmo raciocínio vale para o contrato de formação desportiva, que deve fomentar o desenvolvimento profissional do atleta, bem como devem ser seguidas as formalidades legais, sob pena de nulidade deste e reconhecimento do vínculo empregatício.

Neste sentido, vale destacar as lições de Konrad Saraiva Mota:

Ocorre que o atleta em formação não é desportista de rendimento, permanecendo imune às exigências de hipercompetitividade passíveis de lhe prejudicar o desenvolvimento psicológico e educacional. Acaso desvirtuado, o processo de formação acabará resultando em uma relação de emprego (por aplicação do art. 9º da CLT), submetida aos limites impostos pela Lei Trabalhista e pela Constituição Federal, especialmente no que tange à idade mínima para o trabalho.¹⁰²

Ademais, é sabido que um dos mais importantes princípios do Direito do Trabalho é o da primazia da realidade. Sobre o tema, assim define Plá Rodriguez:

¹⁰² MOTA, Konrad Saraiva. A Aprendizagem no Desporto e Cumprimento do Artigo 429 da CLT pelas Entidades Desportivas. *Revista Síntese Direito Desportivo*, São Paulo IOB, v. 4, n. 22, p. 109-115, dez./jan., 2015, p. 111.

O princípio da primazia da realidade significa que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documento ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos.¹⁰³

Um pouco adiante, esse mesmo autor leciona que no Direito do Trabalho o que vale é a realidade fática, diferenciando o contrato da relação de trabalho, e cita Molitor¹⁰⁴:

Existe, por conseguinte, uma diferença essencial entre o contrato de trabalho e os contratos de direito civil. Nestes, a produção dos efeitos jurídicos e a aplicação do direito somente dependem do acordo de vontades, enquanto no de trabalho é necessário o cumprimento mesmo da obrigação contraída; donde se deduz que no direito civil o contrato não está ligado a seu cumprimento, enquanto que no do trabalho não fica completo senão através de sua execução.

Essa diferença explica a necessidade de distinguir o contrato da relação de trabalho e que o primeiro, ou seja, o simples acordo de vontades para a prestação de um serviço, não a condição que o trabalhador, como disse Molitor, fique vinculado na empresa do patrão, vínculo que, por sua vez, determina a formação da relação de trabalho e, conseqüentemente, a produção dos efeitos normais que o Direito do Trabalho atribuiu, menos ao contrato do que à prestação de serviços.

Dessa forma, sendo a primazia da realidade um dos princípios basilares do Direito do Trabalho, não deve ser analisado apenas o contrato, ou sua formalidade legal, mas também o tipo de relação que ocorre na prática, se relação civil, relação de trabalho ou relação de emprego.

Merece ainda mais atenção o tema, quando analisadas a realidade dos clubes de futebol no Brasil. Segundo dados fornecidos pela CBF¹⁰⁵, em 2017, tínhamos 722 clubes profissionais, sendo que destes apenas 43 eram considerados clubes formadores, ou seja, clubes que preenchem todas as exigências do art. 29 da Lei Pelé.

¹⁰³ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 339.

¹⁰⁴ MOLITOR apud PLÁ RODRIGUEZ, Américo, 2000, p. 339.

¹⁰⁵ Raio-X 2017: R\$ 81 milhões em transações nacionais De. 17/01/2018. Disponível em: <https://www.cbf.com.br/a-cbf/informes/index/transacoes-nacionais-movimentaram-r-81-Milhoes>. Acesso em: 27 fev. 2019.

Os demais clubes ou não se dedicam à formação desportiva, ou o fazem, mas em desconformidade com a lei e, por isso, não são reconhecidos como formadores, como determina o §3º do art. 29 da Lei Pelé¹⁰⁶.

Essa realidade deve ser observada, pois coloca em risco os atletas que ali atuam, bem como os próprios clubes que deveriam, mas não estão cumprindo a lei.

Assim, entendemos que o contrato de formação desportiva, preenchidas as suas formalidades legais, constitui uma espécie de relação de trabalho entre atleta e clube.

Neste sentido, vale destacar as conclusões de Rafael Teixeira Ramos¹⁰⁷:

O contrato de formação desportiva, enlace de natureza trabalhista desportiva que não enseja vínculo empregatício, constitui-se uma relação formal para um possível e futuro contrato especial de trabalho desportivo. Embora sua completa realização não tenha como finalidade absoluta apresentar somente a opção de profissionalização no desporto, esta é a meta central, tendo laços aprofundados com a atividade laboral desportiva.

Por fim, definida a natureza jurídica desse contrato como sendo uma espécie de relação de trabalho, ainda que sem relação de emprego, inafastável a Justiça do Trabalho para dirimir questões relativas a esse contrato, nos termos do art. 114 da Constituição Federal:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:
I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

Este é o entendimento mais recente do Tribunal Superior do Trabalho, ao julgar uma Ação Civil Pública sobre o tema, movida em face do Cruzeiro Esporte Clube, cuja ementa é a seguinte:

¹⁰⁶ § 3º A entidade nacional de administração do desporto certificará como entidade de prática desportiva formadora aquela que comprovadamente preencha os requisitos estabelecidos nesta Lei.

¹⁰⁷ RAMOS, Rafael Teixeira, 2017, p. 107.

RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELA LEI Nº 13.015/2014. COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA AJUIZADA EM FACE DE CLUBE DE FUTEBOL. CONTRARIEDADE À SÚMULA 126 DO TST. CARACTERIZAÇÃO. 1. A Eg. 5ª Turma conheceu do recurso de revista interposto por CRUZEIRO ESPORTE CLUBE, por violação dos artigos 114, I, da Constituição Federal e 148, IV, da Lei nº 8.069/1990 (ECA), e, no mérito, deu-lhe provimento para, afastada a competência da Justiça do Trabalho, determinar a remessa dos autos à Justiça Comum do Estado de Minas Gerais – Vara da Infância e Juventude -, para proceder ao julgamento do feito como se entender de direito. 2. O v. acórdão embargado foi publicado sob a vigência da Lei nº 13.015/2014, que imprimiu nova redação ao art. 894, II, da CLT, no sentido de que somente é cabível o recurso de embargos quando demonstrada divergência jurisprudencial entre Turmas do TST (OJ 95/SBDI-1) ou destas com as decisões proferidas pela Seção de Dissídios Individuais ou contrariedade a súmula ou orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho ou súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal. 3. Quanto à alegada contrariedade da Súmula 126 do TST, a SBDI-1 firmou jurisprudência no sentido de que, dada a sua função exclusivamente uniformizadora, não é possível conhecer do recurso de embargos por contrariedade a súmula de natureza processual, salvo se a afirmação dissonante da compreensão fixada no verbete apontado for aferível na própria decisão embargada, situação materializada no presente caso. 4. Na hipótese, Eg. 5ª Turma, com base em premissas que não compuseram a moldura fática delineada pelo TRT de origem, nos acórdãos proferidos, e que são contrárias àquelas neles lançadas pelo TRT da 3ª Região, assim alterando os limites objetivos da lide, concluiu pela existência de afronta aos arts. 114, I, da CF e 148, IV, da Lei nº 8.069/1990 (ECA) e, conseqüentemente, afastou a competência da Justiça do Trabalho e determinou a remessa dos autos à Justiça Comum do Estado de Minas Gerais – Vara da Infância e Juventude, para proceder ao julgamento do feito como se entender de direito, em contrariedade à Súmula 126 do TST, que veda não somente o revolvimento de fatos e provas, mas também a modificação do contexto factual revelado nos acórdãos recorridos (e, no caso sob exame, evidenciado, também, no recurso de revista do réu). Recurso de embargos conhecido e provido. (Processo: [E-ED-RR-165100-65.2009.5.03.0007](#); SDI-1 TST; Ministro Relator: Alberto Bresciani).

Merece destaque, que, apesar de a SDI-I julgar a demanda em face da afronta à Súmula 116 do C. TST definiu a competência da Justiça do Trabalho, pois entendeu a Turma do Tribunal Superior que reanalisou fatos e provas quando determinou a incompetência da Justiça do Trabalho, o que não era cabível, determinando que julgasse novamente o processo, considerando a

decisão do Tribunal Regional, que acolheu a competência da Justiça do Trabalho.

Outro não é o entendimento de Diego Petacci quando trata dos Acidentes de Trabalho envolvendo atletas em formação:

E, como já destacado, a matéria envolve relação e trabalho, ainda que com finalidade educacional e profissionalizante, o que atrairá a competência da Justiça do Trabalho, nos termos do art. 114, I da CF/88.¹⁰⁸

Diante do exposto, concluímos que o Contrato de Formação Desportiva não caracteriza vínculo empregatício entre atleta e clube, quando respeitadas todas as formalidades legais, consubstanciando, em regra, numa relação de trabalho entre as partes.

Todavia, se desrespeitadas as formalidades legais, a consequência é a nulidade desse contrato e o reconhecimento do vínculo empregatício entre o atleta em formação e o clube.

Importante ressaltar que essa conclusão aplica-se aos atletas praticantes do desporto de formação, uma vez que as crianças ou adolescentes praticantes do desporto educacional não possuem qualquer tipo de vínculo jurídico obrigacional com os clubes, consubstanciando apenas uma prática de lazer, conforme estudado anteriormente.

4.8.2 Contrato de Formação versus Contrato de aprendizagem

Outra recorrente discussão acerca do contrato de formação desportiva, é se este pode ser equiparado ao contrato de aprendizagem previsto na CLT. Em primeiro lugar, devemos analisar a constitucionalidade do contrato de formação desportiva, considerando a idade mínima para o trabalho.

¹⁰⁸ PETACCI, Diego. *Acidentes de Trabalho no Esporte Profissional*. São Paulo: LTr, 2016, p. 164.

A Constituição Federal permite em seu art. 7º, inciso XXXIII, apenas o trabalho do maior de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, que poderá ser a partir dos quatorze anos.

Existem diversos defensores da inconstitucionalidade do §4º do art. 29 da Lei Pelé, por ofensa à idade mínima de trabalho, a exemplo de Daniel Rodrigues Thomazelli:

Não obstante o final do 4.º do art.29 da Lei Pelé expressamente dispor que esse contrato não gera vínculo empregatício entre as partes, defendemos a posição de que esta disposição é manifestamente inconstitucional, pois:

‘Nos termos do art. 428 da CLT (com a redação dada pela Lei 11.180/2005, o contrato de aprendizagem é um contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz se compromete a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

Assim, embora especial, o contrato de aprendizagem profissional é um contrato de trabalho, gerando algumas consequências no âmbito do Direito laboral, como recolhimento do FGTS, ainda que uma alíquota mais favorável (2%).’

A inconstitucionalidade desse dispositivo também é defendida pelo Murillo José Digiácomo, Promotor de Justiça do Ministério Público do Paraná, Para ele:

‘Inexiste, a rigor, qualquer regulamentação relativa à criação de cursos ou programas de aprendizagem na área de futebol, sendo certo que o art. 29, 4º, da ‘Lei Pelé’ ao estabelecer que o ‘atleta não profissional em formação, maior de 14 anos e menor que 20 anos de idade’, mediante contrato formal, ‘poderá receber auxílio financeiro’ [...] ‘sob a forma de bolsa de aprendizagem livremente pactuada’, [...] ‘sem que seja vínculo empregatício entre as partes’, é manifestamente inconstitucional, por contrariar a Constituição da República, seja no que diz respeito à proteção especial (e integral) às crianças e aos adolescentes, seja no que diz respeito à garantia dos direitos trabalhistas e previdenciários, ex vi disposto no art. 227, 3º II c/c art. 7º, da citada carta Magna.’”¹⁰⁹

¹⁰⁹ THOMAZELLI, Daniel Rodrigues. A limitada efetivação da tutela dos Direitos Humanos da criança e do adolescente e o trabalho infantil nas categorias de base dos times de futebol de menor expressão do Estado do Rio de Janeiro. *Revista Brasileira de Direito Desportivo*, v. 25, p. 243-273, jan./jun, 2014, p. 256.

Entretanto, de modo contrário leciona Adalberto Martins¹¹⁰:

Além disso, não vislumbramos a mácula de inconstitucionalidade, pois o art. 7º, XXXIII, da Constituição da República consagra a possibilidade da aprendizagem a partir dos 14 (catorze) anos, mas não estabelece a obrigatoriedade de sua ocorrência sob o manto da legislação trabalhista.

De fato, a norma Constitucional não limita a aprendizagem àquela prevista na CLT, pois não há qualquer vedação expressa a outras formas de aprendizagem, tal qual se destaca a formação desportiva.

Sobre os métodos de interpretação, devemos lembrar que uma norma deve ter afastada a sua interpretação pela inconstitucionalidade, quando outra puder ser feita pela manutenção daquela norma¹¹¹.

Entendemos que o contrato de formação desportiva tem natureza de aprendizagem, ainda que não seja aquela aprendizagem típica prevista na Consolidação das Leis do Trabalho.

A formação desportiva deve propiciar ao atleta um ensinamento técnico para o desenvolvimento de habilidades desportivas, similar ao que ocorre na aprendizagem, onde o aprendiz também receberá ensinamento técnico-profissional.

Reiteramos nossa crítica sobre o afastamento do vínculo empregatício, pois seria uma grande conquista aos atletas a formação desse vínculo, como na aprendizagem comum, a fim de lhes garantir amplamente direitos trabalhistas e previdenciários.

Merece destaque, ainda, o critério de interpretação da norma a que versa sobre a formação desportiva. E sobre o tema, Adalberto Martins relata que “Trata-se de norma especial que rege a aprendizagem no âmbito do

¹¹⁰ MARTINS, Adalberto. Trabalho da criança e do adolescente e o esporte. In: ZAINAGHI, Luís Guilherme Krenek; SÁ FILHO, Fábio Menezes de (Coord.). *Relações de Trabalho no Desporto: estudos em homenagem ao prof. Domingos Sávio Zainaghi*. São Paulo: LTr, 2018, p. 113.

¹¹¹ GUERRA FILHO, Willis Santiago. *Teoria da ciência jurídica*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 179.

desporto em geral e prevalece sobre a regra geral que consagra o contrato de aprendizagem como contrato especial de trabalho”¹¹².

Neste sentido, revela-se oportuna a lição de Maria Helena Diniz:

Uma norma é especial se possuir em sua definição legal todos os elementos típicos da norma geral e mais alguns de natureza objetiva ou subjetiva, denominados especializantes. A norma especial acresce um elemento próprio à descrição legal do tipo previsto na norma geral, tendo prevalência sobre esta, afastando-se assim o *bis in idem*, pois o comportamento só se enquadrará na norma especial, embora também esteja previsto na geral.¹¹³

Assim, verificamos a aplicação do critério da especialidade sobre o critério da norma geral.

Existem, ainda, muitos defensores da teoria de que esse contrato de formação é incompatível com a aprendizagem prevista na CLT¹¹⁴. Sobre o tema Adalberto Martins assim explica:

A partir da inovação trazida pela Lei n. 13.125/2015 que introduziu a formação do atleta na condição de uma das manifestações do desporto, foi possível afastar a discussão da natureza trabalhista do contrato de formação desportiva, não obstante a possibilidade do recebimento de bolsa aprendizagem, pois o referido contrato não se confunde com a modalidade que emerge do art. 428 e seguintes da CLT, consoante se infere da precisa redação do art. 29, §4º, da Lei n. 9.615/1998.¹¹⁵

¹¹² MARTINS, Adalberto, 2018, p. 113.

¹¹³ DINIZ, Maria Helena. *Conflito de Normas*. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 52.

¹¹⁴ Assim nos ensina Flávio de Albuquerque Moura: “O desporto de formação tem conceitos próprios e características dispares do contrato de aprendizagem, não se revelando transmutativa de espécie e de nova roupagem dada aos arts. 429 a 431 da CLT, pela Lei n. 13.420/2017, permanecendo-se ainda vários pontos inconciliáveis entre os negócios jurídicos.

[...]

As condições de cada relação jurídica, seja o contrato de formação como o contrato de aprendizagem, possuem características próprias, com seus regramentos típicos, até por que, não há como se confundir a finalidade de prática do desporto de formação desportiva com a formação do contrato de aprendizagem.

[...]

O desporto de formação não se traduz em uma relação de trabalho, nem tampouco se equipara ao contrato de aprendizagem, pois ele é muito mais do que isso, é um instrumento de construção intelectual, inserção social e aperfeiçoamento físico-técnico, com o desiderato maior de formar um cidadão, e talvez um atleta de alto rendimento. (MOURA, Flávio de Albuquerque. Formação do atleta no regime jurídico brasileiro. In: ZAINAGHI, Luís Guilherme Krenek; SÁ FILHO, Fábio Menezes de (Coord.). *Relações de Trabalho no Desporto: estudos em homenagem ao prof. Domingos Sávio Zainaghi*. São Paulo: LTr, 2018, p. 124).

¹¹⁵ MARTINS, Adalberto, 2018, p. 117.

Idêntico é o entendimento de Maurício Corrêa da Veiga:

O jovem atleta não pode ser comparado a um aprendiz. Ele não exerce um ofício. Com efeito, o jovem atleta desempenha uma atividade, de caráter lúdico, mas que a prática reiterada não guardará ligação com o seu aprimoramento no futuro na medida em que o talento para a prática desportiva é algo inato ao atleta.¹¹⁶

Neste sentido, também já decidiu o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

ATLETA NÃO PROFISSIONAL DE FUTEBOL. LEI 9.615/98. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. ART 429 DA CLT. DISTINÇÃO. Não é possível equiparar o menor atleta não profissional de futebol ao aprendiz típico previsto na CLT e legislação complementar uma vez que o contrato especial de trabalho desportivo (art. 29 da Lei 9.615/98) apresenta peculiaridades que o diferenciam do contrato de aprendizagem (art. 429 da CLT), principalmente por que não assegura direitos trabalhistas e previdenciários ao atleta, além de não apresentar a relação triangular entre empregador, aprendiz e a entidade de formação técnico-profissional, como exigem o 1º do art. 428 e o caput do art. 429, ambos da CLT, o que demonstra, a não mais poder, a distinção entre a essência daquele contrato e o de aprendizagem. Nessa linha de atendimento, não há que se falar em vulneração do princípio constitucional da igualdade, quanto ao tratamento dispensados às entidades de prática desportiva, uma vez que a Lei 9.615/98 (Lei Pelé) regulamentou de forma singular este peculiar segmento social. Desse modo, conclui-se que as entidades de prática desportiva se encontram em uma situação *sui generis*, uma vez que a Lei 9.615/1998 permite que estas admitam, em suas categorias de base menores atletas em formação, sem a caracterização de vínculo de emprego, ou de típico contrato de aprendizagem, nos moldes previstos na CLT. Isto se dá por que finalidade primeira da lei em comento é fomentar a prática desportiva, como meio de estimular o desenvolvimento físico, psíquico e social da criança e do adolescente, proporcionando ao indivíduo em formação diversas benesses, como a garantia de educação e de alimentação de qualidade, além de assistência média, odontológica e psicológica, entre outras. (TRT- 3- RO: 0011557-43.2016.5.03.0089, Relator: Osvaldo Tadeu B. Guedes, Quinta turma. Publicado em 14/12/2017).¹¹⁷

¹¹⁶ VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa da. (In)Competência da Justiça do Trabalho em Ação que Envolve Categorias de Base do Cruzeiro Esporte Clube. *Revista Síntese Direito Desportivo*, São Paulo IOB, v. 8, n. 47, p. 9-16, mar./abr., 2019, p. 14

¹¹⁷ Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/532142621/recurso-ordinario-trabalhista-ro-115574320165030089-0011557-4320165030089>. Acesso em: 27 ago. 2019.

Tanto os autores citados, como o Acórdão transcrito dispõem que o atleta em formação não pode ser equiparado ao aprendiz, o que, *data venia*, criticamos, pois, se assim fosse, o trabalho prestado pelo atleta adolescente entre quatorze e dezesseis anos seria flagrantemente inconstitucional, pois, como dito, a única forma de uma criança de quatorze anos trabalhar em prol de terceiro é na condição de aprendiz.

Ademais, também não temos como falar em “costume” ou peculiaridade do direito desportivo como pretexto para atuar de forma contrária aos dizeres da Constituição Federal.

Assim, reiteremos o entendimento de que o contrato de formação é uma forma de aprendizagem, mas que não se enquadra naquela aprendizagem prevista na CLT. Reiterando, também, que esta só poder ter início a partir dos quatorze anos, de modo que antes desta idade, o atleta apenas poderá atuar na modalidade de lazer (desporto educacional).

O *parquet* trabalhista também já se manifestou sobre essa forma de trabalho no seguinte sentido:

Orientação n. 08, Ementa: Atletas, Aprendizagem Relação do Trabalho, Legitimidade do MPT. Ainda que a Lei Pelé mencione que a aprendizagem profissional no futebol do atleta se dará sem vínculo empregatício, está preservada a legitimidade do MPT, pois a natureza jurídica entre atleta e entidade formadora é de trabalho. (Orientação elaborada e aprovada à unanimidade com base em estudo da Coordinfância).

Orientação n. 13. Aprendizagem, Idade mínima: 14 anos. A idade mínima admissível para a aprendizagem profissional de atletas é 14 anos, de acordo com a interpretação sistemática do art. 29, 3º e 4º, da Lei Pelé c/c os art. 227, caput, e 7º, XXXIII, da CF/1998. Antes dessa idade o atleta pode praticar esportes apenas sob a modalidade de desporto educacional, prevista no art. 3º, I, da Lei Pelé, sem quaisquer restrições à liberdade de prática esportiva.¹¹⁸

Assim, em que pese o contrato de formação desportiva seja incontroversamente diferente do contrato de aprendizagem previsto no art. 428 da CLT, ante as formalidades legais deste último, exigidas em lei, como por exemplo, o vínculo empregatício e a necessidade de uma agência

¹¹⁸ THOMAZELLI, Daniel Rodrigues, 2014, p. 252.

intermediadora, não há como afastar a natureza jurídica de aprendizagem que o contrato de trabalho desportivo possui.

Ainda que não seja a aprendizagem idêntica àquela prevista na norma consolidada, se não possuísse a referida natureza jurídica, a formação esportiva do menor de dezesseis anos seria contrária à norma constitucional.

Ademais, conforme recente mudança na CLT, pela Lei n. 13.420/2017, que incluiu o já citado §1º-B ao art. 429 da CLT, o contrato de aprendizagem ficou ainda mais próximo da formação desportiva¹¹⁹. Esse dispositivo possibilita que empresas destinem até 10% de suas cotas de aprendizes para formação em áreas relacionadas ao desporto.

A alteração legislativa incluiu os clubes no rol de entidades que podem oferecer cursos de formação técnico-profissional metódica, caso os Serviços Nacionais de Aprendizagem não o façam, ou os realizem em número de vagas insuficientes, conforme se depreende da leitura do art. 430 da CLT:

Art. 430. Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, a saber: (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 2000)

I – Escolas Técnicas de Educação; (Incluído pela Lei nº 10.097, de 2000).

II – entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 2000).

III - entidades de prática desportiva das diversas modalidades filiadas ao Sistema Nacional do Desporto e aos Sistemas de Desporto dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. (Incluído pela Lei nº 13.420, de 2017).

§ 1º As entidades mencionadas neste artigo deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 2000).

§ 2º Aos aprendizes que concluírem os cursos de aprendizagem, com aproveitamento, será concedido certificado

¹¹⁹ § 1º-B Os estabelecimentos a que se refere o **caput** poderão destinar o equivalente a até 10% (dez por cento) de sua cota de aprendizes à formação técnico-profissional metódica em áreas relacionadas a práticas de atividades desportivas, à prestação de serviços relacionados à infraestrutura, incluindo as atividades de construção, ampliação, recuperação e manutenção de instalações esportivas e à organização e promoção de eventos esportivos.

de qualificação profissional. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 2000).

§ 3º O Ministério do Trabalho fixará normas para avaliação da competência das entidades mencionadas nos incisos II e III deste artigo. (Redação dada pela Lei nº 13.420, de 2017).

§ 4º As entidades mencionadas nos incisos II e III deste artigo deverão cadastrar seus cursos, turmas e aprendizes matriculados no Ministério do Trabalho. (Incluído pela Lei nº 13.420, de 2017)

§ 5º As entidades mencionadas neste artigo poderão firmar parcerias entre si para o desenvolvimento dos programas de aprendizagem, conforme regulamento.

Assim consta na exposição de motivos do então PL 742/2011, que realizou as referidas mudanças, justificando esta alteração na CLT:

Para que esses cursos recebam matrículas de empregadores, independente da área econômica a que estejam vinculados, e os mesmos tenham a garantia de que esses contratos serão considerados como parte de sua obrigação legal de contratação de aprendizes, foi incluído parágrafo ao artigo 429, permitindo que qualquer empresa possa destinar 10% da sua cota à formação de atletas e/ou de mão-de-obra qualificada para atividades de infra-estrutura, gestão, organização e promoção de eventos esportivos.¹²⁰

Diante dessa alteração, não existiria qualquer impeditivo legal para que uma empresa colocasse alguns de seus aprendizes (respeitando o limite de 10%) para receber uma formação desportiva num clube, a fim de que o aprendiz se torne um atleta profissional.

Ora, tal entendimento fica ainda mais evidente, considerando que a maioria os clubes não possui ensino técnico em outras áreas do desporto que não a formação de atletas, sendo que os demais profissionais do desporto (ex. preparadores físicos, gestores etc.) são formados em cursos especializados.

Konrad Saraiva Mota dizia que é impossível a existência de um atleta aprendiz, já que não estará matriculado em curso de formação técnico-profissional metódica compatível como sua condição, desnaturando o contrato

¹²⁰ Disponível em:

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=5BEDFBA82908CFA684EC6581406F95E5.proposicoesWebExterno1?codteor=849642&filename=PL+742/2011.

Acesso em: 21 jul. 2019.

de aprendizagem¹²¹. No entanto, atualmente, conforme exposto, os clubes são considerados responsáveis pela formação técnico-profissional metódica desportiva, de modo que se perfaz este requisito técnico abordado à época por Konrad Mota.

Neste caso, num mesmo campo de treinamento, poderíamos ter atletas cujo contrato é regido pela CLT (aprendizagem típica), e outros atletas cujo contrato é de formação, na forma da Lei Pelé.

Diante do exposto, considerando todas essas conclusões, percebemos que nas demais modalidades que não adotam o contrato de formação desportiva, ou mesmo os clubes de futebol que o adotam, mas não o cumprem integralmente, o trabalho do adolescente entre quatorze e dezesseis é considerado um trabalho proibido, devendo a entidade desportiva ser punida por essa conduta.

Além disso, mesmo com o maior de dezesseis anos, ainda que não considerado como trabalho proibido, a inexistência de um contrato de formação nos moldes legais pode ensejar a formação do vínculo empregatício.

Dessa forma, considerando todas as discussões, podemos definir que o contrato de formação desportiva é ligado ao Direito do Trabalho, e possui natureza jurídica de aprendizagem, ainda que seja uma aprendizagem *sui generis*, possuindo características próprias, mas que não deixa de ser uma forma de realizar um desenvolvimento ao atleta.

Contudo, ainda existem as diferenças entre essas formas de aprendizagem, já que a aprendizagem desportiva dispensa a entidade de formação técnico-profissional, prescinde de obrigatoriedade legal quanto ao número de aprendizes, e quando realizada em conformidade com a lei, não forma vínculo empregatício entre as partes.

¹²¹ MOTA, Konrad Saraiva. A Aprendizagem no Desporto e Cumprimento do Artigo 429 da CLT pelas Entidades Desportivas. *Revista Síntese Direito Desportivo*, São Paulo IOB, v. 4, n. 22, p. 109-115, dez./jan., 2015. p. 112.

4.9 Do Atleta Autônomo

A partir dos dezesseis anos, o atleta poderá firmar o contrato de trabalho desportivo, ou ainda poderá continuar na condição de atleta em formação até os vinte anos de idade.

Entretanto, a Lei n. 9.615/1998 considerou a possibilidade de colocá-lo como trabalhador autônomo:

Art. 28-A. Caracteriza-se como autônomo o atleta maior de 16 (dezesseis) anos que não mantém relação empregatícia com entidade de prática desportiva, auferindo rendimentos por conta e por meio de contrato de natureza civil.

§ 1º O vínculo desportivo do atleta autônomo com a entidade de prática desportiva resulta de inscrição para participar de competição e não implica reconhecimento de relação empregatícia.

§ 2º A filiação ou a vinculação de atleta autônomo a entidade de administração ou a sua integração a delegações brasileiras partícipes de competições internacionais não caracteriza vínculo empregatício.

§ 3º O disposto neste artigo não se aplica às modalidades desportivas coletivas.

Essa forma de contrato é exclusiva para atletas de modalidades individuais, que a título de exemplo temos o tênis e a natação.

A lei não exige qualquer outra formalidade legal para o atleta autônomo, apenas assegura a inexistência de vínculo empregatício, o que reiteramos ser uma presunção relativa, podendo ser contestada caso sejam preenchidos os requisitos legais para caracterização da relação de emprego.

4.10 Federação Internacional de Futebol (FIFA)

Em que pese o presente estudo seja voltado para todos os esportes, notoriamente o futebol é o esporte de maior relevância no Brasil, e faz com que o seu estudo mereça uma especial atenção.

A FIFA é a entidade máxima reguladora do futebol, e suas normativas devem ser seguidas por todos os seus filiados. Ela dedica um capítulo de seu *“Regulations on the Status and Transfer of Players”* para tratar

da transferência de atletas “menores”, e logo no primeiro artigo dispõe que é proibida a transferência internacional de menores de dezoito anos.

No artigo seguinte, menciona as exceções, que são: a) A família desse jogador se mudar para outro país, e conseqüentemente o atleta atuar num clube desse país; b) No caso de atleta entre 16 e 18 anos, mas exclusivamente no território da União Europeia, com algumas condições¹²²; c) O atleta more numa distância de 50 km da fronteira de seu país e o clube esteja a 50 km da fronteira desse outro país.

Com essas restrições, a FIFA visa a coibir um verdadeiro “tráfico infantil” ocasionado pelo esporte, mas nem sempre esses objetivos são alcançados, pois existem diversas brechas legais, como bem destaca Ricardo George Afonso Miguel:

Como artifício, emprega-se o pai do atleta, ocasionando mudança de domicílio. Isso atualmente é de extrema facilidade, pois há o interesse de investidores que são pessoas jurídicas não relacionadas diretamente com o futebol, que podem empregar o pai do atleta em qualquer função. O mesmo acontece com empresas patrocinadoras do clube de futebol, verdadeiras parceiras do negócio, ou ainda, com empresas cujos sócios majoritários são os verdadeiros donos de clubes de futebol, como ocorre exemplificativamente com alguns

¹²² The transfer takes place within the territory of the European Union (EU) or European Economic Area (EEA) and the player is aged between 16 and 18. In this case, the new club must fulfil the following minimum obligations:

- i. It shall provide the player with an adequate football education and/or training in line with the highest national standards.
- ii. It shall guarantee the player an academic and/or school and/or vocational education and/or training, in addition to his football education and/or training, which will allow the player to pursue a career other than football should he cease playing professional football.
- iii. It shall make all necessary arrangements to ensure that the player is looked after in the best possible way (optimum living standards with a host Family or in club accommodation, appointment of a mentor at the club, etc.).
- iv. It shall, on registration of such a player, provide the relevant association with proof that it is complying with the aforementioned obligations.

Traduzido livremente: A transferência ocorre dentro do território da União Europeia (UE) ou do Espaço Econômico Europeu (EEE) e o jogador tem idade entre 16 e 18 anos. Nesse caso, o novo clube deve cumprir as seguintes obrigações mínimas:

- i. Fornecerá ao jogador uma educação e / ou treinamento de futebol adequado, de acordo com os mais altos padrões nacionais.
- ii. Garantirá ao jogador uma formação e / ou treinamento acadêmico e / ou escolar e / ou profissionalizante, além de sua formação e / ou treinamento no futebol, o que permitirá ao jogador prosseguir uma carreira diferente do futebol caso ele pare de jogar futebol profissional..
- iii. Ela deve tomar todas as providências necessárias para assegurar que o jogador seja cuidado da melhor maneira possível (ótimos padrões de vida com uma família anfitriã ou alojamento em clubes, nomeação de um mentor no clube, etc.).
- iv. Deve, no registro de tal jogador, fornecer à associação pertinente a prova de que está cumprindo as obrigações acima mencionadas.

clubes italianos, ingleses e russos. Há ainda hipóteses de vistos de estudos para registro de transferência internacional, o que agride o regulamento da FIFA. Obviamente, essa não é apenas uma preocupação formal ou técnica-jurídica, mas também social: Há casos de abandono de jovens africanos na Europa, pois após uma tentativa malsucedida, não compensa financeiramente o retorno ou qualquer outro investimento.”¹²³

Essa situação de abandono de jovens, especialmente, africanos, na Europa, é algo de imensa preocupação e que merecia ainda mais atenção da FIFA e UEFA¹²⁴. Adotando-se uma legislação mais rígida e maior fiscalização sobre esse tipo de negociação.

4.11 Confederação Brasileira de Futebol (CBF)

Destacamos, que a Confederação Brasileira de Futebol (CBF) possui um diploma próprio que regulamenta outras questões referentes à contratação e registro de jogadores, o chamado “Regulamento Nacional de Registro e Transferência de Atletas de Futebol”.

Neste diploma, também encontramos artigos que tratam do registro de atletas crianças e adolescentes:

Art. 2º - O vínculo desportivo com atletas pode ocorrer a partir dos 14 (quatorze) anos de idade, cabendo ao clube apresentar a Ficha de Inscrição da CBF de atleta não profissional, com prazo de duração não excedente a 3 (três) anos e respeito às Normas de Conduta estabelecidas pelos clubes.

[...]

§2º - É vedado ao clube profissional o registro, na condição de não profissional, de atleta masculino de futebol de campo que possua 21 (vinte e um) anos de idade ou mais na data de início ou fim da vigência do vínculo.

Art. 3º - Ao atleta não profissional que atenda aos requisitos do §2º do Art. 1º é facultado:

I) firmar contrato para receber auxílio financeiro, sob a forma de bolsa de aprendizagem, sem que seja gerado vínculo empregatício com clube portador de Certificado de Clube Formador;

¹²³ MIGUEL, Ricardo Georges Affonso. A possibilidade de contratação do atleta menor de futebol. *LTr - Suplemento Trabalhista*, São Paulo, v. 46, n. 21, p. 81-86, 2010a, p. 83.

¹²⁴ Ao deus-dará: Jovens futebolistas africanos abandonados na Europa. De 09/04/2018. Disponível em: <https://www.dw.com/pt-002/ao-deus-dará-jovens-futebolistas-africanos-abandonados-na-europa/a-43288934>. Acesso em: 27 fev. 2019.

II) ser reembolsado por gastos em viagem, hospedagem, material esportivo e outros custos indispensáveis à sua atividade futebolística em partidas ou treinamento.

Art. 4º - É permitido ao clube inscrever adolescentes de 12 e 13 anos de idade para atividades de iniciação desportiva, com validade máxima até o final da respectiva temporada, para fins de inserção do seu nome no respectivo Passaporte Desportivo, devendo apresentar os mesmos documentos constantes do art. 2º, §1º.

Como pode ser observado, esses dispositivos acabam por repetir as determinações da lei nacional, bem como da entidade internacional, tentando harmonizar os dois diplomas.

4.12 Duração do Trabalho do Atleta em formação

Sabemos que o art. 7º, inciso XIII, da Constituição da República, assegura como direito dos trabalhadores a “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”.

Sobre este tema, mister se faz a definição de Evaristo de Moraes Filho¹²⁵:

A jornada normal, assim, é de oito horas, isto é, o tempo que deve transcorrer entre o início da prestação do serviço até o seu término no mesmo dia. Mas, para que se considere o trabalho como de serviço efetivo, não é necessário que o empregado esteja realmente exercendo sua atividade ou sua força de trabalho a favor do empregador: basta que fique à sua disposição, aguardando ordens. Desde que não possa dispor livremente do seu tempo, locomovendo-se para onde quiser e quando quiser, desde que à disposição do empregador, tal tempo é considerado ainda de serviço efetivo, para os efeitos da duração do trabalho.

No esporte, mantém-se essa máxima, conforme se extrai do disposto no art. 28, §4º, VI, da Lei n. 9.615/1998:

¹²⁵ MORAES FILHO, Evaristo; MORAES, Antônio Carlos Flores, 2000, p. 450.

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

[...]

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

Entendemos ser desnecessária a positivação da jornada de trabalho do atleta, pois esta é coincidente e, portanto, não diverge da jornada do trabalhador “comum”, de modo que se torna uma repetição que nada acrescenta à lei.

Além disso, a utilização do termo “jornada” neste dispositivo é incorreta, uma vez que “jornada” é o período diário do empregado à disposição do empregador, sendo tecnicamente incorreta a sua utilização como “semanal”¹²⁶.

A limitação da jornada de trabalho é fundamental para que o empregado desfrute de momentos de lazer e dedique-se à família, bem como realize qualquer outro tipo de tarefa. Já com relação à criança e ao adolescente, deve ser somada a isso a necessidade de dedicar-se aos estudos.

A CLT dispõe em seu art. 411 que a jornada de trabalho do “menor” será a mesma dos demais empregados, excetuando-se pelas regras de prorrogação de jornada, que deverá observar o disposto no art. 413¹²⁷.

Por sua vez, nas hipóteses de aprendizagem, aplica-se o disposto no art. 432 da CLT que diz:

¹²⁶ ZAINAGHI, Domingos Sávio, 2018, p. 74.

¹²⁷ Art. 413 - É vedado prorrogar a duração normal diária do trabalho do menor, salvo:

I - até mais 2 (duas) horas, independentemente de acréscimo salarial, mediante convenção ou acôrdo coletivo nos termos do Título VI desta Consolidação, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro, de modo a ser observado o limite máximo de 48 (quarenta e oito) horas semanais ou outro inferior legalmente fixada;

II - excepcionalmente, por motivo de força maior, até o máximo de 12 (doze) horas, com acréscimo salarial de, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) sôbre a hora normal e desde que o trabalho do menor seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento.

Parágrafo único. Aplica-se à prorrogação do trabalho do menor o disposto no art. 375, no parágrafo único do art. 376, no art. 378 e no art. 384 desta Consolidação.

Art. 432. A duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada.

§ 1º O limite previsto neste artigo poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

Assim, a norma consolidada, correspondente à jornada de oito horas, somente poderá ser aplicada para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, e se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

Dessa forma, concluímos que a regra referente à jornada de trabalho na aprendizagem é de no máximo seis horas diárias, tratando o parágrafo primeiro de uma exceção à regra.

Já com relação aos atletas que possuem contrato de formação devidamente firmado, a eles se aplica o art. 29, §2º, alínea “f”, da Lei n. 9.615/98, sendo a duração não superior a quatro horas diárias, ou seja, inferior àquela da aprendizagem consagrada na legislação trabalhista.

Com relação ao trabalho noturno da criança e do adolescente, vimos que a CLT proíbe o labor neste período. Todavia, existem defensores de que este dispositivo não se aplica nos casos de esportistas, a exemplo de Ricardo George Affonso Miguel:

Exemplificativamente, é o que ocorre com a proibição do trabalho noturno do menor. No caso de atleta profissional menor de 18 anos há espetáculos que iniciam aproximadamente às 22h. Nesses casos, não há razão para aplicação da norma trabalhista do art. 404 da CLT, que veda o labor do menor entre 22 horas de um dia 5 horas do dia seguinte, pois há situação específica do trabalho do atleta de futebol.

Na verdade, o atleta menor, assim como qualquer atleta, precisa de visibilidade. Precisa e quer jogar. Os jogos “noturnos” são muito assistidos. A disputa de torneios importantíssimos, nacionais e internacionais, ocorre durante a semana útil com jogos em horários noturnos. Proibir o atleta de jogar esses jogos é condená-los a uma carreira mais lenta e de menor expressão. Basta que haja autorização a ser dada pelo juiz da Vara da Infância e Juventude.

Portanto, com a formação se iniciando aos 14 anos e terminando aos 20 anos de idade, entendemos que a natureza jurídica dessa relação entre atleta menor e clube ou entidade

formadora, em que se inexistente a relação empregatícia, por vedação legal e constitucional, é de direito do trabalho, como contrato de aprendizagem (art. 428 da CLT), o que se conclui pela própria interpretação literal do dispositivo em comento. Fazemos a ressalva, contudo, que apesar da exclusão do vínculo de emprego feita na Lei Geral sobre o Desporto, que é específica, o contrato de aprendizagem é um tipo especial de contrato de trabalho. Prevalece, no caso, a excludente da Lei em virtude da especialidade da norma, pois essa se sobrepõe à norma genérica, no caso a CLT. Princípio da especificidade da *lex sportiva*, que no caso é lei especial frente à CLT”¹²⁸.

Com a devida *venia*, ousamos discordar do autor mencionado, pois é notório que a legislação desportiva comporta algumas exceções abrangidas pelas peculiaridades inerentes ao esporte, dentre elas temos que a inaplicabilidade do “Adicional Noturno” aos atletas de futebol, conforme nos ensina Domingos Sávio Zainaghi:

Conclui-se, portanto, que o adicional de 20% previsto na CLT não tem aplicação à atividade do atleta profissional de futebol, uma vez que não há previsão na Lei n. 9.615/98, e, ainda, pelo fato de ser uma atividade *sui generis*, não podendo, neste particular, ser equiparada a uma atividade normal de trabalho.¹²⁹

Ocorre que em se tratando de atletas com idade inferior a dezoito anos, não vemos como flexibilizar a norma constitucional, bem como aquela disposta no Estatuto da Criança e do Adolescente, utilizando-se como fulcro a especificidade do esporte.

Em que pese possamos nos valer da análise valorativa da norma, deixando-se, assim, o positivismo de lado, merece destaque a proibição expressa contida na própria Constituição Federal que em seu art. 7, inciso XXXIII, veda expressamente o trabalho noturno aos menores de dezoito anos:

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

¹²⁸ MIGUEL, Ricardo Georges Affonso. Trabalho Infantil no Esporte - Realmente um “Trabalho” Infantil? In: OLIVEIRA, Leonardo Andreotti Paulo de (Coord.). *Direito do Trabalho e Desporto*. Vol. II. São Paulo: Quartier Latin, 2015, p. 219.

¹²⁹ ZAINAGHI, Domingos Sávio, 2018, p. 86, p. 86.

Assim, entendemos que não se trata, *data venia*, de uma interpretação da norma em favor dos costumes esportivos, mas sim do descumprimento de uma norma federal e da própria Constituição da República.

Destaca-se, também, a diferenciação das normas que proíbem o trabalho noturno da criança e do adolescente daquelas que dispõem sobre o adicional noturno para os demais empregados.

De um lado, sabe-se dos malefícios do labor no período noturno, mas não existe proibição para os empregados maiores de dezoito anos, desde que ocorra o pagamento com um adicional, com o objetivo de compensar o mal grave a que o empregado se submete.

Por outro lado, a legislação veda o trabalho do menor de dezoito anos nessas circunstâncias, não tendo sequer a possibilidade de compensação com algum adicional, pois os efeitos desse labor para um jovem são mais gravosos.

Além disso, os efeitos físicos e psicológicos do labor em jornada noturna são os mesmos para um atleta de futebol, como para o trabalhador de uma fábrica. Assim, se é proibido o trabalho das crianças e dos adolescentes numa fábrica à noite, também deve ser proibido no ambiente esportivo.

4.13 Férias do Atleta em formação

A legislação desportiva é silente sobre as férias do atleta em formação. Em razão da ausência de previsão legal, bem como por ser este um contrato que afasta o vínculo empregatício entre as partes, o atleta não tem direito ao gozo de férias.

Ora, o capítulo IV da CLT, que dispõe sobre as férias, aplica-se apenas aos empregados, o que não é o caso do atleta em formação, pois não possui relação de emprego, mas sim relação de trabalho.

Ademais, a Lei Pelé, quando trata das férias e de outros direitos trabalhistas, os aplica exclusivamente aos atletas profissionais, ou seja, tal disposição não é aplicada aos atletas em formação.

Digna de críticas, essa ausência de previsão legal, pois os atletas em formação também mereceriam férias, sendo este um direito previsto na Constituição, mas que o legislador não estendeu ao contrato de formação desportiva.

Reiteramos as críticas a esse dispositivo, pois como todo trabalhador, os jovens em formação desportiva também necessitam desse descanso, o qual é suprimido pelo legislador.

4.14 Poder disciplinar

Sobre o poder disciplinar, em que pese a lei disponha que não existe vínculo empregatício, como já exposto, notadamente pode existir poder hierárquico do clube com seus atletas, inclusive os atletas em formação.

O atleta em formação subordina-se às orientações do clube, bem como recebe de seus treinadores e diretores ordens e ensinamentos com vistas a desenvolver o seu potencial esportivo.

Entendemos que o atleta em formação não poderá receber sanções do clube-empregador, em especial aquelas previstas na CLT. No entanto, não são raros os casos de clubes aplicando sanções aos seus atletas, mesmo aqueles em formação, como por exemplo, nas hipóteses de atrasos para treinos, ausências injustificadas, insubordinação etc., o que reforçaria a tese exposta no item 4.8.1, de que existe subordinação jurídica entre eles.

Questão relativa ao poder disciplinar, que merece destaque quando se fala de atletas crianças e adolescentes, é referente à forma de tratamento de seus treinadores com estes atletas.

Melhor nos explica sobre esse tema Firmino Alves Lima:

Não bastasse isso, a forma de tratamento é bastante diferenciada, com maior intensidade e pressão, a ponto de serem exigidas limitações inaceitáveis para qualquer contrato de trabalho comum. Tal qual o trabalho artístico, o desporto tem uma cultura própria, marcada pela alta pressão exigida em face da necessidade de resultados positivos. Acaba sendo exigida muito maior disciplina para alcançar o alto desempenho demandado, mesmo porque o espírito é competitivo por excelência, guardando muita similaridade com o ambiente militar. Com a contínua e, muitas vezes, desenfreada exigência de resultados positivos (antes por paixão, agora também por mercantilização do esporte), a tradição de tratamentos rudes da chefia da entidade desportiva para o atleta, infelizmente, acaba sendo muito comum. Muitos técnicos costumam se dirigir aos seus comandados aos gritos, com o uso de impropérios ou ofensas. Seriam condutas inaceitáveis em diversas atividades laborais, mas que a cultura do esporte aceita sem grandes controvérsias¹³⁰.

Esse tratamento rude ou ofensivo com os esportistas profissionais poderia claramente configurar uma forma de assédio, mesmo que inerente, ou não, à cultura do esporte, pois, novamente destacamos que não há como afastar a aplicação da lei, sob o fundamento das peculiaridades esportivas.

Assim, a CLT destaca que o trabalho da criança e do adolescente não deve ser realizado em lugar em que seja prejudicial à formação psíquica, moral e social¹³¹.

Ora, um ambiente tomado com termos ofensivos poderia facilmente expor a criança e o adolescente a situações constrangedoras, de modo a abalar o seu psicológico.

Sobre o tema, faz-se necessária a análise do psicólogo cubano Emílio Mira y Lopez, sobre a prática esportiva e cultural por crianças e adolescentes:

Infelizmente, em muitos casos, essas atividades não são bem orientadas e servem de pretexto para dissolver ou relaxar hábitos de estudo ou para aumentar o exibicionismo ou a vaidade, que para cultivar o acervo cultural, a expressividade

¹³⁰ LIMA, Firmino Alves. O Assédio Moral no Desporto. In: OLIVEIRA, Leonardo Andreotti Paulo de (Coord.). *Direito do Trabalho e Desporto*. São Paulo: Quartier Latin, 2014, p. 103.

¹³¹ Art. 403. É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos.

Parágrafo único. O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

ou sensibilidade artística de quem a elas se dedica. Por isso, é necessário que não sejam meramente confiadas a pessoas peritas em arte cênica e, sim, a conselhos técnicos nos quais figurem, também, psicólogos, psiquiatras, técnicos de educação e higienistas mentais, pois, se por um lado as atividades artísticas, bem conduzidas, podem ser psicoterápicas, por outro, desviadas de sua pureza, podem ser patógenas¹³².

Neste sentido, percebemos que o ambiente de trabalho do atleta em formação não deve ser prejudicial à saúde psicológica. A utilização de formas de tratamento rudes ou ofensivas deve ser abolida quando se trata de um atleta criança ou adolescente. Se para um atleta profissional, esse tratamento já pode configurar uma forma de assédio, para um atleta em formação, essa atitude é ainda mais prejudicial, e se comprovada, é passível de indenização.

4.15 Remuneração

A remuneração do atleta criança e adolescente consiste na bolsa de aprendizagem, nos termos do §4º do art. 29 da Lei 9.615/1998 que, consoante já firmado alhures, não é obrigatória.

Além disso, poderá o atleta pactuar livremente contrato de cessão de Direito de Imagem, para que o clube possa explorar sua imagem em campanhas publicitárias, da mesma forma que é feita com os atletas profissionais.

Destaca-se, também, que a referida remuneração não poderá ser superior ao montante de 40% do valor percebido pelo atleta a título de “bolsa aprendizagem”.

Ademais, poderá o atleta receber, também, valores constantes do “Direito de Arena”, em caso de transmissão por meio de televisão de uma partida no qual tenha atuado.

¹³² MIRA Y LOPEZ, Emilio. *Psicologia Evolutiva da criança e do adolescente*. Rio de Janeiro: Editoria Científica.1941, p. 196.

Claramente essa situação é um pouco mais rara, justamente pelo pouco interesse comercial de transmissão desse tipo de competição. Mas, caso ocorra, o atleta, ainda que não-profissional, deverá ser remunerado.

CAPÍTULO 5 - A FORMAÇÃO DESPORTIVA NO DIREITO ESTRANGEIRO

Como dito anteriormente, o direito desportivo ultrapassa as fronteiras dos países, e suas normas interferem em vários países distintos.

Além disso, existem países que se dedicam imensamente à formação desportiva, como os casos de Brasil e Argentina, no futebol, que são dois dos maiores reveladores de jogadores do mundo. Por isso, a escolha do país vizinho para a comparação da legislação referente à formação desportiva. Além do mais, a forma de legislar o desporto na Argentina é feita por meio de Convenção Coletiva, algo pouco usual no desporto brasileiro

Ainda, no Brasil, a legislação desportiva se espelha muito no modelo de Portugal, que passou por grande modificação legislativa recentemente, e consideramos oportuna a análise correspondente.

Por fim, o modelo americano de formação esportiva pode ser considerado um dos melhores de todo o mundo. Em que pese no futebol não tenha o destaque esperado, considerando todas as demais modalidades olímpicas, os Estados Unidos, há muitos anos, sempre despontam como favorito em qualquer torneio, sendo uma potência mundial em praticamente todos os esportes. Sendo assim, também entendemos que merece um estudo especial, a fim de entendemos a consolidação esportiva americana.

5.1 Portugal

Na legislação portuguesa, o contrato de formação desportiva começou a ser regulamentado a partir do Decreto-Lei nº 305/95 que aprovou o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo e do Contrato de Formação Desportiva. Posteriormente, este foi revogado pela Lei nº 28/98 que regulamentou o esporte desde então, até que foi aprovada a Lei nº 54/2017, revogando a lei anterior e passando a ser esta a lei que regulamenta o esporte nesse país.

Esta lei portuguesa traz algumas importantes definições. Em primeiro lugar, define o contrato de formação desportiva, como sendo “o contrato celebrado entre uma entidade formadora e um formando desportivo, nos termos do qual aquela se obriga a prestar a este a formação adequada ao desenvolvimento da sua capacidade técnica e à aquisição de conhecimentos necessários à prática de uma modalidade desportiva, ficando o formando desportivo obrigado a executar as tarefas inerentes a essa formação;” (art. 2º, b).

Destaca-se que não houve mudança na definição de Contrato de Formação Desportiva ao longo dos anos, sendo que o seu significado se manteve idêntico. Entretanto, não havia a definição expressa de “*formando desportivo*” na Lei nº 28/98, a qual esta era realizada pelos doutrinadores, com base na análise dos dispositivos legais¹³³.

Já a nova lei portuguesa (Lei nº 54/2017) define o “*formando desportivo*”, como sendo, o praticante que, tendo concluído a escolaridade obrigatória ou estando matriculado, a frequentar o nível básico ou secundário de educação, assine contrato de formação desportiva, com vista à aprendizagem ou aperfeiçoamento de uma modalidade desportiva (art. 2º, d).

A lei portuguesa também estabelece que o Contrato de Trabalho Desportivo somente poderá ser firmado com atleta maior de dezesseis anos¹³⁴.

Ainda assim, esse contrato firmado com menor não poderá ser superior a três épocas desportivas, mesmo a regra geral sendo que o contrato de trabalho desportivo poderá ser firmado com prazo máximo de cinco épocas desportivas.

Caso firme contrato de trabalho desportivo com menor de dezoito anos, o clube-empregador deverá proporcionar condições necessárias à conclusão da escolaridade obrigatória¹³⁵.

¹³³ NABAIS, Diogo. O contrato de formação Desportiva. *I Congresso Internacional sobre o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo*. Porto: Ed. Vida Económica, 2018, p. 13.

¹³⁴ Artigo 5.º Capacidade 1 — Só podem celebrar contratos de trabalho desportivo os menores que hajam completado 16 anos de idade e que reúnam os requisitos exigidos pela lei geral do trabalho. 2 — O contrato de trabalho desportivo celebrado por menor deve ser igualmente subscrito pelo seu representante legal. 3 — É anulável o contrato de trabalho desportivo celebrado com violação do disposto no número anterior.

A Lei nº 54/2017 dedica um capítulo inteiro para tratar exclusivamente da formação desportiva, o que é vantajoso, pois consegue trazer vários fundamentos e conceituações de forma mais técnica e precisa.

Verificamos, também, que o Contrato de Formação Desportiva não gera vínculo empregatício entre as partes, mas serve justamente como um contrato “antecessor” ao contrato de trabalho desportivo.

A lei exige a realização de exame médico para certificar a capacidade física e mental do atleta, bem como exige que a entidade formadora garanta “um ambiente de trabalho e meios humanos e técnicos adequados à formação desportiva a ministrar”.

Sobre este contrato, João Leal Amado assim nos ensina:

V. Em termos globais, pode dizer-se que da presente lei resulta uma mensagem normativa bastante clara naquilo que os jovens praticantes desportivos dizem respeito. Para a nossa lei, a prática desportiva realizada por crianças com idade inferior a 14 anos terá, forçosamente, de ser uma prática desportiva puramente recreativa e desinteressada, uma prática desportiva encarada, tão-só, como forma saudável de preenchimento dos tempos livres de criança. Diferentemente, o jovem entre os 14 e os 18 anos já poderá celebrar um contrato de formação desportiva, tendo por objeto a aprendizagem ou o aperfeiçoamento de uma modalidade desportiva, isto é, já poderá estabelecer uma relação para-laboral desportiva e percorrer uma via profissionalizante, tentando apurar as suas qualidades técnicas e atléticas em ordem a, num futuro próximo, vir a ser um autêntico profissional do desporto (entretanto, e como se disse em anotação ao art. 5.º, tal profissionalização poderá verificar-se logo aos 16 anos de idade, contanto que o respetivo contrato de trabalho desportivo seja subscrito, não apenas pelo menor, mas também pelo seu representante legal). Do jogo-diversão transita-se, pois, para o jogo-aprendizagem e, daí, para o jogo-trabalho, ao mesmo tempo que o jovem -criança se transforma num jovem -adolescente.¹³⁶

¹³⁵ Artigo 11.º Deveres da entidade empregadora desportiva Para além dos previstos em instrumento de regulamentação coletiva, são deveres da entidade empregadora desportiva, em especial: [...] e) Proporcionar aos praticantes desportivos menores as condições necessárias à conclusão da escolaridade obrigatória;

¹³⁶ AMADO, João Leal. *Contrato de Trabalho Desportivo: Lei n.º 54/2017*, de julho- anotada. Coimbra: Edições Almedina, 2017, p. 173.

Dispõe a lei que o contrato será assinado em três vias, bem como que o modelo do contrato deverá ser fornecido ou aprovado pela entidade federativa local.

A duração do contrato de formação não poderá ser superior a três épocas desportivas, nem inferior a uma época desportiva. Ademais, o contrato se encerra quando o atleta completar dezoito anos, salvo se, nesta data, prorrogar esse contrato por mais uma época desportiva.

A lei estabelece o rol de deveres de cada uma das partes:

Artigo 32. Deveres da entidade formadora. 1 — Constituem, em especial, deveres da entidade formadora: a) Proporcionar ao formando desportivo os conhecimentos necessários à prática da modalidade desportiva; b) Não exigir do formando desportivo tarefas que não se compreendam no objeto do contrato; c) Respeitar as condições de higiene e segurança e de ambiente compatíveis com a idade do formando desportivo; d) Informar regularmente o representante legal do formando desportivo sobre o desenvolvimento do processo de formação e, bem assim, prestar os esclarecimentos que lhe forem por aquele solicitados; e) Proporcionar ao formando desportivo a frequência e a prossecução dos seus estudos, garantindo a não sobreposição da formação com o horário escolar; f) Promover o respeito pelas regras da ética desportiva no desenvolvimento da atividade desportiva. 2 — A entidade formadora é responsável pela realização de um exame médico anual, se periodicidade mais curta não for exigida pelo desenvolvimento do processo de formação, por forma a assegurar que das atividades desenvolvidas no âmbito da formação não resulte perigo para a saúde e para o desenvolvimento físico e psíquico do formando desportivo.

Artigo 33.º Deveres do formando desportivo. Constituem, em especial, deveres do formando desportivo: a) Ser assíduo, pontual e realizar as suas tarefas com zelo e diligência; b) Observar as instruções das pessoas encarregadas da sua formação; c) Utilizar cuidadosamente e zelar pela boa conservação dos bens materiais que lhe sejam confiados; d) Conformer-se, no exercício da atividade desportiva, com as regras próprias da disciplina e da ética desportiva.

Assim, percebemos uma outra diferença para a legislação brasileira, pois esta não prevê o rol de deveres de cada uma das partes, algo trazido de forma bem detalhada pela lei estrangeira.

Também existe no direito português a chamada “compensação por formação”, que visa a ressarcir o clube formador caso fique impossibilitado de firmar com o atleta, formando o primeiro contrato de trabalho.

Sobre a jornada de trabalho, a legislação portuguesa equipara o atleta em formação ao atleta profissional, remetendo-se à previsão daquele capítulo, que dispõe que consideram-se “período normal de trabalho”, ou seja, aqueles computados dentro das oito horas diárias e quarenta e quatro semanais: “a) O tempo em que o praticante está sob as ordens e na dependência da entidade empregadora desportiva, com vista à participação nas provas desportivas em que possa vir a tomar parte; b) O tempo despendido em sessões de apuramento técnico, tático e físico e em outras sessões de treino, bem como em exames e tratamentos clínicos, com vista à preparação e recuperação do praticante para as provas desportivas; c) O tempo despendido em estágios de concentração e em viagens que precedam ou se sucedam à participação em provas desportivas”.

Destacamos que o período de concentração não é computado para o limite de tempo previsto na lei geral.

O atleta em formação também terá direito ao descanso semanal remunerado e férias, bem como ao gozo dos feriados obrigatórios.

Por fim, encerra o capítulo dispondo das formas de cessação do contrato de formação desportiva, que são:

a) Caducidade; b) Revogação por mútuo acordo; c) Resolução com justa causa, por qualquer das partes; d) Denúncia por iniciativa do formando desportivo, mediante declaração escrita com aviso prévio de 30 dias.

Após simples análise dos dispositivos, conclui Diogo Nabais, que o diploma português é mais protetor para o atleta do que o brasileiro¹³⁷.

Ainda outra importante diferença entre essas legislações é que se verifica uma forte menção às “convenções coletivas” em vários pontos desta lei portuguesa, dando ênfase à autonomia da vontade das partes, permitindo que estas negociem condições de trabalho, algo que não ocorre no Brasil.

¹³⁷NABAIS, Diogo, 2018, p. 23.

Na questão da formação desportiva, um dos exemplos é a possibilidade de ser criado um “contrato transitório”, entre o de formação desportiva e o profissional, para atletas de até vinte e um anos de idade.

Diante do exposto, percebemos várias diferenças entre a legislação brasileira e a lei portuguesa, sendo esta última um pouco mais protetora aos atletas, e a primeira mais protetiva aos clubes, assegurando a eles formas de manutenção dos contratos de formação, ou indenização em caso de rompimento.

Além disso, a lei portuguesa dedica um capítulo inteiro para tratar da formação desportiva, e o faz com mais precisão técnica, diferentemente da lei brasileira que possui apenas um artigo com diversos parágrafos, deixando de abarcar temas potencialmente relevantes, como por exemplo, definições e direitos e obrigações das partes.

5.2 Argentina

A Argentina foi um dos primeiros (se não o primeiro) país a incorporar as especificidades da relação laboral do desportista em sua legislação. Em 1973, foi promulgada a lei nº 20.160, o chamado “*Estatuto del Futbolista Profesional*”.

Como o próprio nome sugere, esta lei regula apenas a atividade do atleta profissional de futebol. Entretanto, por meio da jurisprudência, atletas de outras modalidades passaram a ser reconhecidos como profissionais, e mesmo assim, a eles era aplicada a legislação trabalhista comum.

À parte do futebol, apenas o Rúgbi, por meio de sua federação, reconhece a relação laboral do atleta profissional, sendo que existe uma peculiaridade de que esta é reconhecida apenas para os jogadores que celebram contrato de trabalho com a federação argentina (*Unión Argentina de Rugby*).

Já no futebol, o principal instrumento normativo que regula a sua atividade laboral é uma convenção coletiva (convenio colectivo n. 557/09), que foi firmada pela última vez, em 2009, sendo que vigora até a presente data.

Ricardo Frega Navia critica a forma de celebração desta convenção coletiva, pois ela foi firmada entre sindicato dos atletas de futebol (*Futbolistas Argentinos Agremiados*) e a entidade nacional de administração do desporto (*Asociación de Fútbol Argentino*). Todavia, é a *Asociación de Fútbol Argentino*, como entidade nacional, que regula o esporte no país, de modo que, apesar de firmar a Convenção Coletiva, é ela que aplica e resolve circunstâncias previstas na norma coletiva¹³⁸.

Essa referida norma coletiva também trata do trabalho da criança e do adolescente, sendo que para explicar-nos melhor essas previsões, vamos nos socorrer dos ensinamentos de Ricardo Frega Navia¹³⁹:

O Art. 5.1 do convenio regula o contrato promocional profissional, contemplando que ‘o clube de futebol com jogadores que tenham cumprido 16 anos ou mais, inscritos e registrados em seu favor ou incorporado por transferências do contrato ou por estarem sem contrato, poderão celebrar com os referidos jogadores contrato profissional por um ano de duração com as seguintes condições de prorrogação: 1) com jogadores que tenham 16 anos, um ano de duração com possível opção de prorrogação por mais um ou dos anos.’ (tradução livre).¹⁴⁰

Já o art. 5.2.1. do referido convênio coletivo assim dispõe:

5.2.1. O clube com jogadores que tenham 16 anos ou mais, inscritos no registro ou incorporados por contratação, poderão celebrar contratos de trabalho a prazo fixo sem prorrogação,

¹³⁸ NAVIA, Ricardo Frega. EL futbolista profesional en la Argentina: su régimen laboral. In: NAVIA, Ricardo Frega et al. El contrato de trabajo del futbolista profesional en Iberoamérica. 1. ed. Buenos Aires: Editora Ad. Hoc. 2013, p. 11

¹³⁹ NAVIA, Ricardo Daniel Omar Frega. El contrato de trabajo desportivo en Argentina. In: ZAINAGHI, Luís Guilherme Krenek; SÁ FILHO, Fábio Menezes (Coord.). *Relações do Trabalho no Desporto*. São Paulo: LTr. 2018, p. 41.

¹⁴⁰“El art. 5.1 del convenio regula el contrato profesional promocional, contemplando que ‘el club con futbolistas que hayan cumplido dieciséis (16) o más años de edad, inscriptos a su favor en el registro, o incorporados por transferencia de su contrato, o incorporados por libres de contratación, podrá celebrar con dichos futbolistas contrato promocional por (1) año de duración con las siguientes opciones de prorrogación: 1) con futbolistas que hayan cumplido 16 años, por un año de duración, con posible opción del club para prorrogarlo por uno o dos años más.” Libro colectivo, p. 41.

por um prazo de um a cinco anos. (art. 93 LCT). (tradução livre).¹⁴¹

Interessante destacar o fato de a regulamentação ser feita por meio de Convênio Coletivo, sendo que no Brasil, quase não existe a atuação sindical na esfera desportiva, quando no país vizinho este tem se mostrado um instrumento útil na regulamentação esportiva.

Ainda no Brasil, temos vários sindicatos para representar os interesses dos atletas, sendo que a maioria deles é de ampla representação, ou seja, representa todos os atletas e não apenas atletas de uma determinada modalidade. Entretanto, poucos sindicatos conseguem firmar uma Convenção ou Acordo Coletivo para representar a categoria, situação que seria mais útil do que as constantes reformas legislativas que alteram as normas desportivas.

A regulamentação desportiva, desta forma, poderia ser mais célere, justamente por não depender de constantes mudanças legislativas. Ademais, como dito, cada modalidade esportiva poderia realizar a sua convenção ou acordo coletivo, trazendo peculiaridades inerentes àquele esporte. Diferentemente da lei, que deve ser genérica e contemplar todos os esportes.

5.3 Estados Unidos

A formação desportiva americana é invejada em todo o mundo. Há muitos anos, os Estados Unidos são considerados uma potência esportiva e sempre estão entre os vencedores em quase todas as modalidades, por décadas, mostrando que estão em constante renovação e evolução esportiva.

Nos Estados Unidos, a organização esportiva é eminentemente privada, sendo que existe a organização em formas de ligas.

¹⁴¹ 5.2.1. El club, con futbolistas que hayan cumplido dieciséis (16) o más años de edad, inscriptos a su favor en el registro o incorporados por transferencia de su contrato o incorporados por ser libres de contratación, podrá celebrar contratos de trabajo a plazo fijo sin prórroga alguna, por un plazo mínimo de un (1d) año y máximo de cinco (5) años (art. 93 LCT). Disponível em: <http://estudiorodriguez.fullblog.com.ar/convenio-colectivo-5572009-futbolistas-profesiona-311242141241.html>. Acesso em: 14 abr. 2019.

No *High School* (Ensino Médio) o esporte é organizado principalmente pela *National Federation of State High School Associations (NFHS)*. Essa Liga é constituída desde 1920, sendo responsável pela promoção do esporte como meio de aprendizado e desenvolvimento do adolescente.

Para a prática esportiva nessa liga, o atleta deve ser aluno de uma escola a ela vinculada, sendo que atualmente são mais de 19 mil escolas¹⁴².

Um atleta que se destaque nesses programas de *High School* pode conseguir uma bolsa de estudos numa universidade e, com isso, concluir uma graduação sem qualquer despesa.

Em nível universitário, existem duas outras ligas, a maior delas é a *National Collegiate Athletic Association (NCAA)* que organiza campeonatos esportivos em nível universitário em mais de 20 modalidades diferentes, seja na categoria masculina ou feminina.

A NCAA possui, ainda, mais de mil universidades filiadas e divididas em três divisões de participação.¹⁴³ Muitos dos atletas que representam os Estados Unidos em competições internacionais são atletas que disputam os campeonatos universitários.

Para se tornarem profissionais, após a formação acadêmica, o atleta pode se declarar elegível para um clube profissional, onde pode ser escolhido para atuar por aquele clube. Essa “escolha” é o chamado *Draft*.

A regulamentação do *Draft* e de outros direitos trabalhistas dos atletas profissionais também é feita por meio de Convenção Coletiva. Já nos casos dos atletas universitários, não necessariamente estes são considerados empregados, mas possuem uma associação que representam os seus interesses junto à liga universitária. Sobre a questão do vínculo empregatício destes atletas, assim se pronuncia a associação:

¹⁴² Disponível em: <https://www.nfhs.org/who-we-are/aboutus>. Acesso em: 14 abr. 2019.

¹⁴³ Disponível em: <https://www.ncaa.org/about/resources/media-center/ncaa-101/what-ncaa>. Acesso em: 14 abr. 2019.

Os atletas universitários que recebem uma bolsa de estudos esportiva sob a condição de que pratiquem um esporte para a universidade são “pagos para jogar” e podem ser empregados, embora cada equipe provavelmente tenha que fazer seu caso individualmente. (tradução livre)¹⁴⁴

Assim, dificilmente um atleta universitário possuirá vínculo com sua universidade.

Diferentemente do Brasil, a formação desportiva americana não se dá em clubes, mas sim no ambiente escolar, como um incentivo ao estudante para concluir a sua educação básica. Os treinamentos são realizados dentro do ambiente escolar, sem qualquer relevância laboral.

Assim, percebemos a íntima ligação do esporte americano com a educação. O país sabe que a maioria desses atletas não chegará a nível profissional, mas os incentiva a estudar, para que possam obter um plano alternativo em suas carreiras.

¹⁴⁴ College athletes who receive an athletic scholarship on the condition that they play a sport for the university are “paid to play” and may be employees, though each team would likely have to make their case individually. <https://www.collegeathletespa.org/faq>

CAPÍTULO 6 - PROTEÇÃO À SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO DESPORTIVO

O Direito do Trabalho também trata das questões relativas à exposição do trabalhador a risco de saúde e segurança, razão pela qual são frequentes as fiscalizações sobre estes aspectos, bem como a edição de normas que regulamentam este assunto.

O risco de acidentes ou doenças é potencializado no esporte, pois em toda a modalidade esportiva, independentemente da idade, os seus participantes estão submetidos a uma série de riscos físicos, bem como contatos agressivos com adversários, ou mesmo um treinamento intenso que leva o corpo ao seu limite.

Sendo assim, mesmo nas categorias de idade mais baixas, o atleta está sujeito a lesões graves e que podem gerar consequências por toda a vida.

6.1 Responsabilidade por doenças e acidente

Qualquer modalidade esportiva ocasiona diversos riscos físicos aos seus praticantes, seja na partida ou mesmo no treinamento. Numa modalidade coletiva, como futebol, futebol americano e rúgbi, são comuns choques, entre os praticantes, que causam lesões¹⁴⁵.

No entanto, mesmo em esportes individuais, como ginástica, tênis de mesa, ou mesmo em esportes coletivos, não são raras as lesões

¹⁴⁵ Diego Petacci relata em seu livro uma “pesquisa elaborada por Elaine Cristina Rodrigues Farina acerca de incidência de lesões em atletas femininas das categorias de base de voleibol em São Paulo, entre 2003 e 2004. Foram entrevistadas por questionário 541 atletas femininas de voleibol de 11 a 19 anos (idade média de 14,78 anos), federadas e atuantes em São Paulo, distribuídas em 49 equipes, que participaram do campeonato da Federação paulista de Voleibol de 2004. Dessas, 212 (39%), no período entre 2003 e 2004, apresentaram lesões com afastamento de menos 01 dia. O estudo analisa a incidência das lesões, os tipos de lesões, o momento de sua ocorrência e os fatores de risco associados. Em se tratando de atletas das categorias de base, ao final da infância (11-12 anos) até o término da adolescência (18 anos), as lesões apresentam contornos traumáticos, pois podem ser de gravidade maior em razão do crescimento corporal do atleta, além de prejudicar sua formação física futura” (PETACCI, Diego, 2016, p. 115).

decorrentes de um infortúnio, como um movimento errado, ou um tropeço numa queda.

Essas lesões podem ser consideradas como acidente de trabalho. Sendo este conceituado no art. 19 da Lei n. 8.213/1991:

Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Além disso, em vários esportes, o movimento realizado de forma repetida pode causar lesões a longo prazo. São notórios relatos de ex-atletas que descrevem várias lesões após o encerramento de suas carreiras, que são causadas direta ou indiretamente pela prática esportiva.

Sobre a gravidade das lesões nos atletas nas categorias de base, assim nos ensina Diego Petacci:

Em se tratando de atletas de categorias de base, com menor tempo de carreira, o esforço repetitivo é em geral menor do que nos atletas profissionais de alto rendimento, já com mais tempo de profissão e maior quantidade de jogos e sessões de treinamento. Assim, para os atletas das categorias de base, justifica-se que a maioria das lesões seja aguda, até pela menor habilidade e pela fragilidade do corpo em relação a atletas adultos.¹⁴⁶

Algumas dessas lesões, inclusive tiveram relação com a morte de alguns atletas, é o que ocorre, por exemplo, nas concussões, decorrentes das repetidas lesões cerebrais. Enganam-se aqueles que pensam que essas lesões cerebrais ocorrem apenas onde existe contato direto na cabeça, como boxe ou outras lutas. Cientistas americanos identificaram diversos atletas de futebol americano com lesões cerebrais, sendo que alguns cometeram

¹⁴⁶ PETACCI, Diego, 2016, p. 117

suicídio¹⁴⁷ possivelmente em decorrência das concussões ao longo da carreira¹⁴⁸.

Dados do CDC (*Centers for Disease Control*) dos Estados Unidos estimam que cerca de 1,6 a 3,8 milhões de concussões ocorrem anualmente em decorrência da prática esportiva.¹⁴⁹ Além disso, também nos Estados Unidos, atletas menores de 10 anos estão proibidos, desde janeiro de 2016, de realizar cabeceios, e atletas entre 11 e 13 anos têm ações com o uso da cabeça limitadas. Regras estas que tiveram origem na preocupação dos pais em expor os seus filhos aos riscos das concussões¹⁵⁰.

Além disso, o pesquisador e neurologista da USP Renato Anghinah, identificou o primeiro caso de concussão no futebol brasileiro. Trata-se do atleta Hideraldo Luís Bellini, capitão da seleção brasileira de 1958, que faleceu em 2014, e foi diagnosticado com encefalopatia traumática crônica, a mesma doença que atingiu os atletas americanos, decorrentes das constantes lesões na cabeça¹⁵¹.

Essas doenças adquiridas em razão do trabalho são chamadas de doenças profissionais, assim definidas por Evaristo de Moraes Filho: “É entendida como aquela produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho

¹⁴⁷ Disponível em: <https://globoesporte.globo.com/sportv/blogs/o-cientista-do-esporte/post/uma-tragedia-anunciada-no-futebol-americano.ghtml>. Acesso em: 27 fev. 2019.

¹⁴⁸ Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2017/07/25/deportes/1501006756_294965.html. Acesso em: 27 mar. 2019.

¹⁴⁹ PAGURA, Jorge; ANGHINAH, Renato. *Concussão cerebral: mais que uma simples batida na cabeça!* Barueri, SP: Novo Século Editora, 2016, p. 66.

¹⁵⁰ Ibid., p. 74.

¹⁵¹ “[...] o zagueiro Hideraldo Luís Bellini, capitão da Seleção Brasileira de Futebol, campeão mundial de 1958, começou a apresentar falhas de memória em 1998, quando estava com a idade de 68 anos.

A doença, inicialmente diagnosticada como doença de Alzheimer, [...] teve sua evolução por cerca de 17 a 18 anos, levando nosso capitão à morte aos 83 anos [...].

Após a doação do cérebro de Bellini, parte do material foi analisada no Banco de Encéfalos da Faculdade de Medicina da USP em São Paulo (Gerolab) e parte seguiu para análise na Universidade de São Francisco, Califórnia, pela patologista Lea T. Grinberg.

[...]

A conclusão foi de que se tratava de um caso de encefalopatia traumática crônica, sendo o primeiro caso diagnosticado em um jogador de futebol no Brasil, e que até aquele momento apenas mais dois casos envolvendo jogadores de futebol haviam sido relatados no mundo.” (Ibid., p. 123).

peculiar a determinada atividade. Nesse caso, a doença é decorrente do desenvolvimento normal da atividade”¹⁵².

Mesmo na formação desportiva, o atleta está submetido aos riscos de um acidente, ou iniciar um desgaste físico que gerará consequências futuras.

O atleta de futebol, quando profissional, deverá ter um seguro obrigatório em seu favor, conforme disposto no art. 45 da Lei Pelé:

Art. 45. As entidades de prática desportiva são obrigadas a contratar seguro de vida e de acidentes pessoais, vinculado à atividade desportiva, para os atletas profissionais, com o objetivo de cobrir os riscos a que eles estão sujeitos.

Destaca-se que o disposto no art. 45 da Lei Pelé é obrigatório apenas para o futebol, sendo uma faculdade para as demais modalidades esportivas, conforme prevê o art. 94 da mesma lei:

Art. 94. O disposto nos arts. 27, 27-A, 28, 29, 29-A, 30, 39, 43, 45 e nº § 1º do art. 41 desta Lei será obrigatório exclusivamente para atletas e entidades de prática profissional da modalidade de futebol

Parágrafo único. É facultado às demais modalidades desportivas adotar os preceitos constantes dos dispositivos referidos no *caput* deste artigo.

Em que pese o atleta em formação deva ter seguro de vida em seu favor justamente para protegê-lo de eventuais lesões e danos causados pela atividade esportiva, conforme dispõe o art. 29, §6º, III da Lei Pelé, essa proteção acaba por ser insuficiente, justamente pelo fato de as lesões se perpetuarem por toda a vida do atleta, em face do acidente ocorrido ainda em sua juventude.

Além disso, se temos hoje centenas de atletas profissionais numa modalidade, o número de atletas em formação pode chegar a milhares, pois desse universo apenas uma pequena quantidade irá se profissionalizar. Desses milhares, o risco de ocorrer um acidente de trabalho é extremamente

¹⁵² MORAES FILHO, Evaristo; MORAES, Antônio Carlos Flores, 2000, p. 510.

elevado. Muitos deles, inclusive, podem ocasionar a morte da criança ou adolescente, tratando-se de uma perda inestimável.

Infelizmente, essas situações não são tão raras como podemos imaginar. São várias as situações de acidente de trabalho envolvendo crianças e adolescentes.

O mais recente e triste caso de acidente envolvendo atletas foi o incêndio no Centro de Treinamento do Clube de Regatas do Flamengo¹⁵³, em que 10 atletas da equipe de base morreram em um incêndio. O Ministério Público do Trabalho já ajuizou uma ação para fiscalizar o ocorrido. No entanto, as famílias das vítimas estão buscando indenizações, visto que os atletas estavam sob guarda da equipe do Rio de Janeiro¹⁵⁴.

Em um desses processos, inclusive, a família da vítima pleiteia a responsabilidade da Confederação Brasileira de Futebol (CBF), uma vez que esta certificou o Flamengo como um clube formador¹⁵⁵. Cabe esclarecer que nenhum processo possui um desfecho.

Na análise da responsabilidade civil¹⁵⁶ dos clubes por seus atletas em formação, devem ser verificados se estão presentes os elementos que a configuraram, quais sejam, o dano, o ato doloso ou culposo e o nexo causal.

Sobre o dano, assim nos ensina José Affonso Dellagrave Neto:

O dano constitui a essência da responsabilidade civil, máxime nos casos de responsabilidade objetiva. Sem dano pode até existir responsabilidade penal, mas jamais civil. A indenização quando dissociada do dano é locupletamento [...] Pode-se conceituar dano como lesão a interesses juridicamente

¹⁵³ O incêndio ocorreu no dormitório dos atletas, que aparentemente estava irregular.

¹⁵⁴ Disponível em: <https://globoesporte.globo.com/futebol/times/flamengo/noticia/bombeiros-dizem-que-10-pessoas-morreram-em-incendio-no-ninho-do-urubu.ghtml>. Acesso em: 10 mar. 2019.

¹⁵⁵ Disponível em: <https://oglobo.globo.com/esportes/flamengo-alvo-de-primeira-acao-na-justica-de-familia-de-vitima-de-incendio-no-ninho-23862192>. Acesso em: 27 fev. 2019.

¹⁵⁶ Em princípio, toda atividade que acarreta prejuízo gera responsabilidade ou dever de indenizar. Haverá, por vezes, excludentes, que impedem a indenização [...]. O termo responsabilidade é utilizado em qualquer situação na qual alguma pessoa, natural ou jurídica, deva arcar com as consequências de um ato, fato ou negócio danoso. Sob essa noção, toda atividade humana, portanto, pode acarretar o dever de indenizar. Desse modo, o estudo da responsabilidade civil abrange todo o conjunto de princípios e normas que regem a obrigação de indenizar. (VENOSA, Sílvio Salvo. Direito Civil. Vol. 2: *Obrigações e Responsabilidade Civil*. 18. ed. São Paulo: Atlas, 2018, p. 437. (Coleção Minha Biblioteca).

tuteláveis; é a ofensa ao patrimônio patrimonial ou extrapatrimonial de alguém.¹⁵⁷

De igual modo nos ensina Mauro Schiavi:

O dano é a lesão de um bem jurídico, material ou imaterial ou ainda moral, tutelado pelo Direito, que acarreta prejuízo à vítima.

Se o dano causa prejuízos no patrimônio da pessoa, ele é considerado material, e pode ser reparado por um montante em pecúnia para tornar indene o prejuízo sofrido, ressarcindo o lesado dos danos emergentes (imediatos e atuais) e lucros cessantes (mediatos e futuros), o que o lesado razoavelmente ganharia se não houvesse o dano sofrido.¹⁵⁸

Já a conduta lesiva do agente decorre de uma ação ou omissão praticada pelo agente causador do dano. Sobre o tema, merecem destaque as palavras de Carolina Tupinambá:

A ação é o meio de expressão mais usual da conduta, identificando-se como um fazer que viola o dever geral de abstenção, configurando-se, portanto, comportamento positivo. Já a omissão relaciona-se com a inatividade, com a abstenção de praticar uma conduta que seria devida, sendo importante a análise de sua causalidade. O ordenamento jurídico impõe, em algumas circunstâncias, o dever geral de agir, como no caso do dever de cuidado e proteção do empregador para com o empregado, como obrigação anexa derivada diretamente da incidência do princípio da boa-fé no contrato de trabalho. Significará, portanto, a omissão nesses termos, uma cooperação do agente na realização do dano, devendo ele ser responsabilizado.¹⁵⁹

Novamente retomamos aos ensinamos de José Affonso Dellagrave Neto para conceituarmos o ato ilícito, que em suas palavras é definido como:

A antijuridicidade oriunda da ação voluntária com culpa do agente. A ação voluntária do homem, em sentido amplo, decorre da manifestação de sua vontade em fazer ou deixar de fazer alguma coisa. Entretanto, não se pode confundir vontade com o querer intencional. Esta noção é necessária para diferenciar culpa de dolo, ambas pertencentes à “culpa *lato sensu*”. No dolo há uma tríplice coincidência entre vontade

¹⁵⁷ DELLAGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 142.

¹⁵⁸ SCHIAVI, Mauro. *Ações de reparação por Danos Morais Decorrentes da Relação de Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 25.

¹⁵⁹ TUPINAMBÁ, Carolina. *Danos Extrapatrimoniais Decorrentes das Relações de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2018, p. 63.

manifestada, intenção desejada e resultado obtido; na culpa o agente decide pela conduta praticada, sem desejar o resultado maléfico, o qual é, todavia, *previsível* devido à negligência, imprudência e imperícia praticadas.¹⁶⁰

Por fim, sobre o nexo causal, assim nos explica Maria Helena Diniz:

O vínculo entre o prejuízo e ação designa-se 'nexo causal', de modo que o fato lesivo deverá ser oriundo da ação, diretamente ou como sua consequência previsível. Todavia, não será necessário que o dano resulte apenas imediatamente do fato que o produziu. Bastará que se verifique que o dano não ocorreria se o fato não tivesse acontecido.¹⁶¹

Analisando esses elementos e os aplicando ao presente estudo, o dano resta configurado quando existe uma lesão ou doença nos atletas; o nexo causal fica comprovado uma vez que este dano decorreu da atividade física praticada pelo atleta.

No caso dos atletas em formação, entendemos que a análise da culpa e da responsabilidade do clube se enquadram na chamada "Teoria do Risco". Sobre esse tema, assim nos ensina Silvio Venosa:

Ao se analisar a teoria do risco, mais exatamente do chamado risco criado, nesta fase de responsabilidade civil de pós-modernidade, o que se leva em conta é a potencialidade de ocasionar danos; a atividade ou conduta do agente que resulta por si só na *exposição a um perigo*, noção introduzida pelo Código Civil italiano de 1942 (art. 2.050). Leva-se em conta o perigo da atividade do causador do dano por sua natureza e pela natureza dos meios adotados.¹⁶²

E continua:

A teoria do risco aparece na história do Direito, portanto, com base no exercício de uma atividade, dentro da ideia de que quem exerce determinada atividade e tira proveito direto ou indireto dela responde pelos danos que ela causar, independentemente de culpa sua ou de prepostos. O princípio da responsabilidade sem culpa ancora-se em um princípio de equidade: quem afeita os cômodos de uma situação deve também suportar os incômodos. O exercício de uma atividade que possa representar um risco obriga por si só a indenizar os danos causados por ela.¹⁶³

¹⁶⁰ DELLAGRAVE NETO, José Affonso, 2008, p. 135.

¹⁶¹ DINIZ, Maria Helena Diniz. *Manual de Direito Civil*. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 300.

¹⁶² VENOSA, Sílvio Salvo, 2018, p. 447.

¹⁶³ *Ibid.*

Assim, no caso de atletas em formação, em que pese não exista um contrato de trabalho entre as partes, aplica-se a teoria do risco corroborada pela existência de um contrato de formação firmado entre as partes, bem como pelo notório risco das atividades esportivas, as quais os clubes estão cientes.

Além disso, inegavelmente o clube possui um “proveito” na formação do atleta, em razão dos troféus e títulos que estes conquistam em seu favor. No caso do futebol, o proveito é até mais amplo, pois o clube poderá receber quantias em razão da formação do atleta, por meio do “mecanismo solidariedade”¹⁶⁴.

Novamente retomamos aos ensinamentos de Diego Petacci:

E, em se tratando de espetáculos desportivos, que movem diversas fontes de lucro, dentre espectadores, entidades midiáticas, consumidores de produtos, atletas, patrocinadores, clubes e organizadores de eventos esportivos, impossível negar que se trata, em última análise, de um negócio. Uma atividade econômica, portanto.¹⁶⁵

Concluindo adiante:

O fulcro econômico da atividade de formação de atletas por si só atrai a teoria do risco-proveito para justificar a responsabilidade objetiva da entidade formadora por eventuais acidentes ou doenças adquiridas pelo atleta em formação, em decorrência da prática desportiva.

E o acidente ou a doença adquirida em tais situações, embora não seja enquadrado, para fins previdenciários, como acidente de trabalho (figura atrelada ao trabalho subordinado, ou ao pequeno produtor rural, ou ao empregado doméstico), a responsabilidade civil da entidade formadora do atleta se mantém.¹⁶⁶

Ora, a formação desportiva não decorre de uma atividade filantrópica do clube que busca retirar os atletas de periferias, ou da condição de pobreza. Inegavelmente trata-se de uma atividade econômica.

Dessa forma, entendemos ser perfeitamente aplicável a teoria do risco-proveito aos contratos de formação desportiva, responsabilizando os

¹⁶⁴ O Mecanismo de Solidariedade está previsto na legislação FIFA, e no art. 29-A da CLT. Sempre que ocorrer a transferência onerosa, nacional ou internacional de um atleta, o clube que formou aquele atleta recebe até 5% do valor da transação, conforme critérios especificados em lei.

¹⁶⁵ PETACCI, Diego, 2016, p. 155.

¹⁶⁶ Ibid., p. 162.

clubes de forma objetiva pelos acidentes sofridos pelos atletas, bem como eventuais doenças ocupacionais com nexo causal ou concausal com as atividades realizadas.

Abaixo transcrevemos algumas ementas de julgados envolvendo acidentes relacionados à prática desportiva de formação:

AGRAVO EM RECURSO ESPECIAL Nº 1.221.840- SP (2017 - 0319275- 0) RELATORA: MINISTRA MARIA ISABEL GALLOTTI AGRAVANTE: PÃO DE AÇUCAR ESPORTE CLUBE ADVOGADOS: SÍLVIA ZEIGLER - SP 129611 ANDRÉ FERRARINI DE OLIVEIRA PIMENTEL - 185441 JULIANA DE SOUSA FELDMAN- SP 316806 AGRAVDO: MOISÉS DA SILVA PEREIRA ADVOGADO: FÁBIO LEONARDO DE SOUSA - 215759 DECISÃO, Trata-se de agravo contra decisão que negou seguimento a recurso especial interposto em face do acórdão assim ementado (e-STJ, fl . 528): **ATLETA AMADOR- CONTRATO DE FORMAÇÃO DE ATLETA DE FUTEBOL- ADOLESCENTE LESÃO OCORRIDA NA PRÁTICA DO DESPORTO, CLUBE QUE ARCA COM AS DESPESAS DE UMA PRIMEIRA CIRURGIA- LESÃO NÃO CURADA, QUE VOLTA A SE MANIFESTAR- NOVO AFASTAMENTO, COM TRATAMENTO FISIOTERÁPICO PRESTADO PELO CLUBE- CONTINUAÇÃO DA LESÃO- QUE FAZ O ATLETA SENTIR DORES NO JOELHO- DISPENSA POR MOTIVO TÉCNICO- INADMISSIBILIDADE, CIRCUNSTÂNCIAS QUE EVIDENCIAM A NATUREZA MÉDICA DA DISPENSA- NECESSIDADE DE NOVA CIRURGIA, REALIZADA APÓS A DISPENSA, POR CONTA DO EX- ATLETA-CONTRATO QUE OBRIGA O CLUBE A PRESTAR TODO AUXÍLIO MÉDICO E PSICOLÓGICO AO ATLETA LESIONADO- SENTENÇA QUE CONDENA O CLUBE NO PAGAMENTO DA BOLSA AUXÍLIO ATÉ O TERMO FINAL DO CONTRATO, ALÉM DO RESSARCIMENTO DAS DESPESAS MÉDICAS POR ELE SUPOSTADAS E INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS FIXADAS EM R\$ 12.000,00- INCONFORMISMO REJEITADO- SENTENÇA MANTIDA.**

Nas razões do recurso especial, alega a agravante violação dos artigos: 422, 884, 944 e 950 do Código Civil de 2002.

Sustenta violação dos princípios de boa-fé objetiva e pacta sunt servanda, de modo que não é devido a bolsa auxílio, uma vez que foi paga por mera liberalidade. Alega que a indenização a título de dano moral é exorbitante, uma vez que não observa os critérios da razoabilidade e proporcionalidade. Contrarrazões apresentadas às fls. 559/572 (e-STJ). O recurso não foi admitido na origem, dos termos da decisão de fls. 574-574 (e-STJ). Assim delimitada a controvérsia, passo a decidir. Sem razão a agravante consta do acórdão recorrido que há previsão legal e contratual quanto á obrigação da bolsa auxílio, nos seguintes termos: [...] termos da Lei nº 9.615/98 com as alterações das Leis nº 9.981/2000 e 10.672/2003. Combinada

com o previsto na Lei nº 10.097/2000 “(cláusula segunda), como também aquela que o clube assume a obrigação de” assegurar ao contratante por meio de incentivos materiais e ou da bolsa auxílio, total assistência médica, odontológica e psicológica, inclusive e principalmente nos casos de acidentes pessoais e de doenças, inclusive as de oportunidade “ (cláusula terceira, I, e). grifou-se Com efeito, a desconstituição de tais premissas, na forma como pretendida demandaria o reexame de matéria de prova (Súmula 7/STJ), bem assim a exegese do contrato celebrado entre as partes (Súmula 5/STJ), procedimentos que encontram óbice, em sede especial nos mencionados verbetes sumulares. Por fim, admite a jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça, excepcionalmente, em recurso especial, reexaminar o valor fixado a título de indenização por danos morais, quando ínfimo ou exagerado. Hipótese, todavia, em que o valor foi estabelecido na instância ordinária, atendendo às circunstâncias de fato das causas, de forma condizente com os princípios da proporcionalidade e razoabilidade. Em face do exposto, nego provimento ao agravo em recurso especial. Intimem-se. Brasília (DF), 20 de fevereiro de 2018. MINISTRA MARIA ISABEL GALLOTTI Relatora (STJ- AREsp: 1221840 SP 2017/0319275-0 Relator : MINISTRA MARIA ISABEL GALLOTTI, Data de Publicação: DJ 23/02/2018.¹⁶⁷

CIVIL E PROCESSUAL. AÇÃO INDENIZATÓRIA. FALECIMENTO DE MENOR ATLETA JUVENIL. CLUBE DE FUTEBOL. JULGAMENTO EXTRA PETITA. NÃO CONFIGURAÇÃO. FAMÍLIA DE BAIXA RENDA. PRESUNÇÃO DE CONTRIBUIÇÃO ECONÔMICA. PENSÃO DEVIDA. I. Não se configura julgamento extra petita quando houve impugnação suficiente na apelação da ré, devolvendo os temas à apreciação da instância ordinária revisora. II. Em se tratando de família de baixa renda, é devido o pensionamento pela morte de filho menor, atleta infanto-juvenil de clube de futebol, equivalente a 2/3 do salário mínimo dos 14 anos até 25 anos de idade da vítima, reduzido para 1/3 até a data em que o de cujus completaria 65 anos, consoante a delimitação contida no pedido exordial. III. Recurso especial conhecido em parte e provido nessa extensão. (STJ - REsp: 609160 RJ 2003/0208156-6, Relator: Ministro ALDIR PASSARINHO JUNIOR, Data de Julgamento: 15/09/2009, T4 - QUARTA TURMA, Data de Publicação: -- DJe 13/10/2009)¹⁶⁸

Ainda, a prática esportiva pode ocasionar doença de trabalho com sequelas permanentes que podem incapacitar o atleta desde jovem para a prática esportiva ou até mesmo para o labor em outras atividades.

¹⁶⁷ Disponível em: <https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/548694127/agravo-em-recurso-especial-arep-1221840-sp-2017-0319275-0>. Acesso em: 27 abr. 2019.

¹⁶⁸ Disponível em: <https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/5966955/recurso-especial-resp-609160-rj-2003-0208156-6/inteiro-teor-12103494?ref=serp>. Acesso em: 27 fev. 2019.

Some-se a este fato a falta de formação educacional, obrigando este atleta a passar a sua vida à margem da sociedade.

Percebemos, assim, que a ausência de legislação específica sobre o tema tem causado diversos transtornos aos atletas em formação.

Existem projetos de lei para a modificação desse tema. Citamos em especial o PL 7622/2014 e o PL 7797/2014, ambos de autoria da Deputada Mara Gabrili, que propõe, respectivamente, a alteração da Lei Pelé para a ampliação do Seguro Obrigatório aos demais atletas olímpicos e a criação de um auxílio mensal especial e indenização em favor dos atletas olímpicos e paralímpicos que tenham desenvolvido ou adquirido alguma doença ou lesão decorrentes da prática esportiva.

Esses projetos abrangeriam inclusive os jovens, que participam de competições internacionais e, muitas vezes, representam a seleção olímpica brasileira no exterior tendo a sua carreira encurtada em razão de lesões ou acidentes.

Dessa forma, verificamos que pode existir responsabilidade civil dos clubes em favor dos atletas em decorrência da prática esportiva, mesmo no caso dos atletas em formação, pois, apesar de não terem vínculo empregatício, o clube possui diversos benefícios com sua atividade, razão pela qual devem ser responsabilizados em caso de acidentes ou doenças, com fundamento, especialmente, na teoria do risco-proveito. Por fim, verificamos que os projetos de lei em trâmite poderiam ampliar a proteção nessas hipóteses, garantindo melhores condições para esses atletas.

CONCLUSÃO

O surgimento do esporte no mundo se deu a partir do momento que o homem se fixou num determinado local e se utilizou da prática esportiva como forma de manutenção da saúde, sendo destacada a importância dos gregos para o seu desenvolvimento, pois foi com as Olimpíadas que o esporte passou a ter maior popularidade e regulamentação.

No Brasil, o desenvolvimento desportivo teve início com as modalidades esportivas relacionadas às práticas militares, e a legislação visava a uma regulamentação e incentivo desses esportes. Foi mesmo na década de 1930, que o então presidente Getúlio Vargas regulamentou e normatizou o esporte, num modelo de cunho centralizador e estatal. Contudo, na Constituição da República de 1988 e nas legislações infraconstitucionais que a sucederam, o desporto se afastou do Estado, ganhando uma autonomia de regulamentação.

Quanto à utilização da mão de obra da criança e do adolescente, esta sempre ocorreu na humanidade. No Código de Hamurabi, já verificamos registros desse tipo de trabalho, passando, ao longo dos anos, pelas Corporações de Ofício, e de forma mais relevante na Revolução Industrial, período em que as crianças foram inseridas no mercado de trabalho como uma mão de obra barata. Foi nesta época, justamente em razão do trabalho da criança e do adolescente, que começamos a ter as primeiras normas de proteção ao trabalho em vários países da Europa, ainda nos anos de 1800, e que, ao longo dos anos, foi expandindo a proteção a todos os trabalhadores, até a criação da Organização Internacional do Trabalho, que passou a disciplinar sobre o tema em âmbito internacional.

Novamente, no Brasil, as normas protecionistas demoraram um pouco mais para serem publicadas. Inicialmente as leis não tinham eficácia prática, passando a ter apenas no início do século XX. Inquestionável, ainda, a importância de Getúlio Vargas para o Direito do Trabalho, e não menos importante a sua contribuição para a proteção das crianças e dos adolescentes, pois foi na Constituição Federal de 1934, que esta proteção foi

levada a âmbito constitucional, tendo sido repetida e ampliada nas constituições seguintes.

No âmbito infraconstitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) são os principais diplomas que tratam da proteção sobre o trabalho da criança e do adolescente, que se insere nas seguintes vertentes: a) proibição ao trabalho do menor de quatorze anos; b) regulamentação do trabalho na condição de aprendiz a partir dos quatorze anos; c) proibição do trabalho noturno; d) proibição do trabalho insalubre e perigoso.

Atualmente, no âmbito internacional, a OIT editou algumas Convenções visando à proteção ao trabalho da criança e do adolescente, destacando-se duas importantes convenções ratificadas pelo Brasil: a Convenção 138 (Decreto n. 4.134/2002), que prevê a idade mínima para o trabalho da criança e do adolescente, e a Convenção 182 (Decreto n. 3697/2000) que dispõe sobre as piores formas de trabalho infantil.

Analisando a formação desportiva no Brasil, inicialmente questionamos a utilização do correto vocábulo, qual seja “esporte” ou “desporto”, bem como a diferenciação de “criança”, “adolescente” e “menor”. No primeiro caso, os termos se revelam como sinônimos, no entanto, a utilização do termo “desporto” é mais utilizada quando se trata de estudo dos ordenamentos jurídicos. Já no segundo caso, o termo “menor” passou a ser considerado ultrapassado quando da publicação do ECA, que por sua vez, diferenciou a criança do adolescente pela idade, sendo a primeira a pessoa com até doze anos incompletos, e a segunda aquela entre doze e dezoito anos.

O desporto possui uma organização *sui generis*, uma vez que possui normativas emitidas tanto por entes públicos, quanto pelas entidades de administração do desporto. Assim, em vários casos, surgem conflitos de normas, sendo que a solução para estes casos é a utilização da norma nacional quando o conflito for em âmbito nacional, e a utilização da norma da entidade internacional quando o conflito envolver entes transnacionais.

Na Constituição da República de 1988, o desporto foi regulamentado no art. 217, que garante a autonomia das entidades desportivas, e a divisão do desporto em formal e não-formal, tema este completado pela Lei Pelé (Lei n. 9.615/1998) que prevê a divisão do desporto em a) educacional; b) de participação; c) de rendimento e d) de formação.

Além disso, a Lei Pelé também trata do Contrato de Formação Desportiva em seu art. 29, especificando todos os direitos e deveres das partes neste contrato, bem como traz os aspectos formais para que o clube seja reconhecido como formador de um atleta. A possibilidade de firmar contrato com “menores” não é inovação trazida pela Lei Pelé, de modo que outros diplomas legais já traziam esta possibilidade, tais como a Lei n. 6.354/1976, e a Resolução n. 1 de 17 de outubro de 1996, editada pelo INDESP, regulamentando a Lei n. 8.672/1993.

A prática esportiva indiscutivelmente é salutar para os indivíduos, em especial para as crianças e os adolescentes, com as quais se ocupou este estudo. O Direito ao Lazer insculpido na Constituição da República inclui assistir ou praticar esporte. Contudo, a prática esportiva como lazer pela criança ou adolescente difere da prática esportiva como “formação”, pois a formação apenas pode ter início com quatorze anos de idade. Sendo assim, antes desta idade, apenas pode existir o desporto como forma educacional, sem qualquer tipo de contrato entre as partes ou mesmo exigência, cobrança de resultados ou um comprometimento excessivo do praticante, sob pena de caracterização do desporto de rendimento, e conseqüentemente um trabalho proibido.

Ainda, entendemos que a natureza jurídica do contrato de formação desportiva é de relação de trabalho, ainda que não seja uma relação de emprego, em razão da previsão expressa da Lei Pelé, que afasta o vínculo empregatício entre o atleta e o clube. Outrossim, caso o clube não preencha os requisitos legais para a concessão do certificado de clube formador, este contrato poderá ser declarado nulo, com a conseqüente formação de vínculo empregatício entre as partes.

Neste sentido, verificamos que o Contrato de Formação Desportiva se caracteriza como forma de aprendizagem, ainda que não seja a aprendizagem prevista na CLT, com todas as formalidades ali exigidas, mas não deixa de ser uma forma de a criança ou o adolescente buscarem conhecimentos técnicos-desportivos. Esse entendimento se harmoniza com a Constituição Federal, pois esta não prevê exclusivamente a aprendizagem na forma da CLT, abrindo margem, por exemplo, para esta modalidade de aprendizagem desportiva, numa interpretação que busca compatibilizar a norma infraconstitucional com a norma constitucional.

Por sua vez, o atleta, a criança ou o adolescente em formação, não poderá trabalhar em horário noturno, pois a Constituição proíbe expressamente essa forma de trabalho, bem como não poderá receber sanções do clube e poderá receber alguma remuneração por meio da bolsa de aprendizagem.

Comparando a legislação brasileira com a portuguesa, verificamos que a legislação deste está mais evoluída que daquele, quando o assunto é a formação desportiva, sendo a norma europeia mais protecionista ao atleta que a brasileira, que busca, sobretudo, resguardar os clubes, caso fiquem impossibilitados de firmar contratos de trabalho com os atletas em formação.

Por outro lado, a legislação argentina se utiliza de convenções coletivas para regular o trabalho do atleta de futebol, situação que poderia ser extremamente útil no Brasil, visto que, ao invés de termos uma legislação geral do desporto, a lei poderia trazer apenas previsões mínimas e genéricas, deixando a cargo da negociação coletiva de cada modalidade temas mais específicos e peculiares, inerentes àquele esporte.

Além disso, nos Estados Unidos da América a formação desportiva possui cunho eminentemente educacional, pois é praticada não em clubes, como no Brasil, mas sim em escolas ou universidades, estando o esporte diretamente atrelado com a educação.

Por fim, os clubes são responsáveis por acidentes e doenças de trabalho causadas nos atletas, fatos estes que não são raros de acontecer, considerando os milhares de atletas crianças ou adolescentes que praticam as mais diversas modalidades em todo o país. Além disso, fora do futebol, são

poucos os clubes que contratam seguro contra acidentes em benefício de seus atletas, de modo que, em muitos casos, os atletas dessas outras modalidades ficam desamparados.

Dessa forma, percebemos que a relação jurídica existente entre as crianças e os adolescentes com os clubes nos quais praticam esportes merece um estudo aprofundado, para que possamos cada vez mais evoluir na formação desportiva dos jovens brasileiros, garantido não só direitos aos clubes, mas também aos atletas, para que estes possam iniciar a sua formação desportiva com um respaldo jurídico que lhes possibilite ter segurança em sua carreira.

REFERÊNCIAS

AMADO, João Leal. *Contrato de Trabalho Desportivo: Lei n.º 54/2017*, de julho- anotada. Coimbra: Edições Almedina, 2017.

ASSIS, Bráulio Henrique Silva de. A Responsabilidade Civil dos Clubes de Futebol nas Lesões de Atletas Profissionais. *Revista Síntese Direito Desportivo*, São Paulo IOB, v. 3, n. 18, p. 9-16, abr./maio, 2014.

BARBOSA, Hélia Maria Amorim Santos. Direito Desportivo e a Prioritária Proteção Integral: Direito da criança e do adolescente ao esporte inclusivo, ético e saudável. *Revista de Direito da Infância e da Juventude*, v. 3, p. 15, jan., 2014.

BELMONTE, Alexandre Agra; MELLO, Luiz Philipp Vieira de; BASTOS, Guilherme Augusto Caputo (Org.). *Direito do trabalho desportivo: os aspectos jurídicos da Lei Pelé frente as alterações da Lei n. 12.395/2011*. São Paulo: LTR, 2013.

BEM, Leonardo Schmitt de; RAMOS, Rafael Teixeira. *Direito Desportivo: Tributo a Marcílio Krieger*. São Paulo: Quartier Latin, 2009.

BERARDO, Paulo Celso. Contrato de Formação de Atletas e Transparência. *Revista Síntese Direito Desportivo*, São Paulo IOB, v. 4, n. 19, p. 102-105, jun./jul., 2014.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Acórdão na íntegra*. *Revista Síntese Direito Desportivo*, São Paulo IOB, v. 3, n. 14, p. 49-56, ago./set., 2013.

CALIXTO, Vinicius. *Lex Sportiva e Direitos Humanos - Entrelaçamentos Transconstitucionais e aprendizados recíprocos*. Belo Horizonte: Editora: D'Plácido, 2017.

CALVET, Otavio Amaral. *Direito ao lazer nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2006.

CAMPOS, José Luiz Dias; CAMPOS, Adelina Bitelli Dias. *Acidente do trabalho: responsabilidade penal, civil e acidentária do trabalho: responsabilidades decorrentes do infortúnio laboral na área de energia elétrica*. 2. ed. ampl. e atual. São Paulo: LTr, 1991.

CATHARINO, José Martins. *Contrato de Emprego Desportivo no Direito Brasileiro*. São Paulo: LTr, 1969.

CESARINO JUNIOR, Antônio Ferreira. *Direito social*. São Paulo: Editora Universidade de São Paulo, 1906.

_____. *Direito social*. São Paulo: Ltr, 1980.

COSTA, Marcelo Jorge da Luz. Aspectos Jurídicos da participação da Criança e do Adolescente na Modalidade Esportiva de Futebol de Campo. *Revista Síntese Direito Desportivo*, São Paulo IOB, v. 3, n. 14, p. 9-27, ago./set., 2013.

CRETELLA JUNIOR, José. *Comentários à Constituição brasileira de 1988*. Rio de Janeiro: Forense, 1994.

CUSTÓDIO, André Viana; VERONESE, Josiane Rose Petry. *Direito da Criança e do Adolescente*. São Paulo: EDIPRO, 2011. (Coleção Concurso Juiz de Trabalho).

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

DELLAGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

DIAS, Manuel; GRÁCIO, Rui Alexandre (Coord.). *E o homem que criou o desportos...* 1. ed. Coimbra: Pé de Página Editores, 2016.

DINIZ, Maria Helena. *Conflito de Normas*. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

_____. *As lacunas no direito*. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 1981.

_____. *Manual de Direito Civil*. São Paulo: Saraiva, 2011.

FACHADA, Rafael Terreiro. *Direito desportivo: uma disciplina autônoma*. 1. ed. Rio de Janeiro: Autografia, 2017.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. *História do Trabalho, Do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

FOGLIA, Sandra Regina Pavani. *Lazer e trabalho: um enfoque sob a ótica dos direitos fundamentais*. 1. ed. São Paulo: LTr, 2013.

FONSECA, Vicente José Malheiros da. O trabalho infantil no Brasil e os direitos humanos. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região*, Belém: Tribunal Regional do Trabalho, v. 44, n. 87, p. 17-69, jul./dez, 2011.

FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues de. *Direito do Trabalho e Direitos Humanos*. São Paulo: BH Editora e Distribuidora de Livros, 2006.

GIULIANOTTI, Richard. *Sociologia do futebol: dimensões históricas e socioculturais do esporte das multidões*. Trad. Wanda Nogueira Caldeira Brant e Marcelo de Oliveira Nunes. São Paulo: Nova Alexandria, 2002.

_____. *Direito Civil Brasileiro. Vol. 2: teoria geral das obrigações*. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito civil brasileiro. Vol. 3: *contratos e atos unilaterais*. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

GUERRA FILHO, Willis Santiago. *Teoria da ciência jurídica*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

GUILHERME, Luiz Fernando do Vale de Almeida. *Manual de direito civil: tabela com resumo e questões de concursos e da ordem*. Barueri, SP: Manole, 2016.

IRRTHUM, Louis Augusto Dolabela. Bolsa Aprendizagem e as Consequências pelo Não Pagamento. *Revista Síntese Direito Desportivo*, São Paulo IOB, v. 4, n. 23, p. 18-83, fev./mar., 2015.

LIMA, Firmino Alves. A formação desportiva, seus principais problemas atuais e sugestões para seu desenvolvimento visando a melhoria das condições das crianças e adolescentes. In: MELO, Guilherme Aparecido Bassi de; CÉSAR, João Batista Martins (Coord.). *Trabalho infantil: Mitos Realidades e Perspectivas*. Estudos em Homenagem ao Professor Oris de Oliveira. São Paulo: LTr, 2016.

_____. O Assédio Moral no Desporto. In: OLIVEIRA, Leonardo Andreotti Paulo de (Coord.). *Direito do Trabalho e Desporto*. São Paulo: Quartier Latin, 2014.

LYRA FILHO, João. *Introdução à sociologia do desporto*. Rio de Janeiro: Editora Bloch, 1973.

_____. *1906 Introdução à psicologia dos desportos*. Rio de Janeiro: Record, 1983.

_____. *Introdução ao Direito Desportivo*. Rio de Janeiro: Pongetti, 1952.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito Do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTINS, Adalberto. *A proteção constitucional ao trabalho de crianças e adolescentes*. São Paulo: LTr, 2002.

_____. *Manual Didático de Direito do Trabalho*. 5. ed. São Paulo-SP: Malheiros Editores Ltda., 2015.

MARTINS, Adalberto. Trabalho da criança e do adolescente e o esporte. In: ZAINAGHI, Luís Guilherme Krenek; SÁ FILHO, Fábio Menezes de (Coord.). *Relações de Trabalho no Desporto: estudos em homenagem ao prof. Domingos Sávio Zainaghi*. São Paulo: LTr, 2018, p. 112/117.

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

MELO FILHO, Álvaro; SÁ FILHO, Fábio Menezes de; SOUZA NETO, Fernando Tasso de; RAMOS, Rafael Teixeira (Coord.). *Direito do Trabalho Desportivo - Homenagem ao professor Albino Mendes Baptista- Atualizado com a Lei que alterou a Lei Pelé- Lei nº 12.395 de 16 de março de 2011*. São Paulo: Quartier Latin, 2012.

MESTRE, Alexandre Miguel. *Direitos e jogos olímpicos*. Coimbra: Editora Almedina, 2008.

MIGUEL, Ricardo Georges Affonso. Trabalho Infantil no Esporte - Realmente um "Trabalho" Infantil? In: OLIVEIRA, Leonardo Andreotti Paulo de (Coord.). *Direito do Trabalho e Desporto*. Vol. II. São Paulo: Quartier Latin, 2015.

_____. A possibilidade de contratação do atleta menor de futebol. *LTr - Suplemento Trabalhista*, São Paulo, v. 46, n. 21, p. 81-86, 2010a.

_____. A possibilidade de contratação do atleta menor de futebol e a utilização do instituto da antecipação de tutela para transferência do atleta de futebol. *Revista do TRT- 1ª Região*, Rio de Janeiro, v. 21, n. 47, p. 103-116, jan./jun., 2010b.

MIRA Y LOPEZ, Emilio. *Psicologia Evolutiva da criança e do adolescente*. Rio de Janeiro: Editoria Científica.1941.

MORAES, Monica Maria Lauzid de. *O direito à saúde e segurança no meio ambiente do trabalho: proteção, fiscalização e efetividade normativa*. São Paulo: LTr, 2002.

MORAES FILHO, Evaristo; MORAES, Antônio Carlos Flores. *Introdução ao direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2000.

MOTA, Konrad Saraiva. A Aprendizagem no Desporto e Cumprimento do Artigo 429 da CLT pelas Entidades Desportivas. *Revista Síntese Direito Desportivo*, São Paulo IOB, v. 4, n. 22, p. 109-115, dez./jan., 2015.

MOURA, Flávio de Albuquerque. Formação do atleta no regime jurídico brasileiro. In: ZAINAGHI, Luís Guilherme Krenek; SÁ FILHO, Fábio Menezes de (Coord.). *Relações de Trabalho no Desporto: estudos em homenagem ao prof. Domingos Sávio Zainaghi*. São Paulo: LTr, 2018.

NABAIS, Diogo. O contrato de formação Desportiva. *Iº Congresso Internacional sobre o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo*. Porto: Ed. Vida Económica, 2018.

NAVIA, Ricardo Daniel Omar Frega. El contrato de trabajo desportivo en Argentina. In: ZAINAGHI, Luís Guilherme Krenek; SÁ FILHO, Fábio Menezes (Coord.). *Relações do Trabalho no Desporto*. São Paulo: LTr. 2018.

_____. EL futbolista profesional en la Argentina: su régimen laboral. In: NAVIA, Ricardo Daniel Omar Frega et al. El contrato de trabajo del futbolista profesional en Iberoamérica. 1. ed. Buenos Aires: Editora Ad. Hoc. 2013.

NICOLAU, Jean Eduardo. *Direito Internacional Privado do Esporte*. São Paulo: Quartier Latin, 2018.

_____. *Direito à Integridade Física, Mental e Moral da Criança: O Papel do Esporte*. Revista Síntese Direito Desportivo, São Paulo IOB, v. 3, n. 14, p. 49-56, ago./set., 2013.

PAGURA, Jorge; ANGHINAH, Renato. *Concussão cerebral: mais que uma simples batida na cabeça!* Barueri, SP: Novo Século Editora, 2016.

PAPA LEÃO XIII. *Encíclica Rerum Novarum*. Disponível em: http://w2.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html acessado em 27/02/19. Acesso em: 10 mar. 2019.

PARENTE FILHO, Marcos Santos; MELO FILHO, Álvaro; TUBINO, Manoel José Gomes. (Org.). *Esporte, educação física e Constituição*. São Paulo: IBRASA, 1989. (Coleção Biblioteca Educação Física e desportivos, 17).

PETACCI, Diego. *Acidentes de Trabalho no Esporte Profissional*. São Paulo: LTr, 2016.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

RAMOS, Rafael Teixeira. A prática desportiva de menores e o “contrato de trabalho de formação desportiva”. *Revista Amatra XV*, Campinas, n. 8, p. 95-111, 2017.

_____. *Direito Desportivo Trabalhista: a fluência do ordenamento do desporto na relação laboral desportiva e seus poderes disciplinares*. São Paulo: Quartier Latin, 2010.

ROPER, Emanuel Izidio Peixer. O Contrato de Formação, o Primeiro Contrato Profissional e as Preocupações com os Atuais e Futuros Jogadores Profissionais de Futebol. *Revista Síntese Direito Desportivo*, São Paulo IOB, v. 5, n. 26, p. 9-27, ago./set., 2015.

SANTOS, Leila Cristina Calasans Barreto. A Importância do Seguro para o Atleta, o Acidente de Trabalho e a Responsabilidade Civil das Entidades Desportivas. *Revista Síntese Direito Desportivo*, São Paulo IOB, v. 5, n. 27, p. 78-97, out./nov., 2015.

SCHIAVI, Mauro. *Ações de reparação por Danos Morais Decorrentes da Relação de Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009.

SILVA, José Amado da. Da nulidade da outorga de instrumento procuratório e de ajuste de contrato com jogador menor de idade. In: _____. *Direito*

Desportivo: hermenêutica e comentários à lei desportiva. 3. ed. São Paulo: Daikoku, 2014. Cap. 12, p. 232-235.

SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da; FONSECA, Maria Hemília. A Proteção Jurídica da Criança e do Adolescente: Caminhos para Erradicação do Trabalho Infantil. In: CUÉLLAR, Martha Elisa Monsalve; SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da; PIERDONÁ, Zélia Luiza (Coord.). *Impacto das Normas Internacionais da OIT no Direito do Trabalho e da Seguridade Social*: homenagem ao professor doutor Cássio de Mesquita Barros Júnior. São Paulo: LTr, 2018.

SOUZA, Gustavo Lopes Pires de (Coord.). *Direito Desportivo*. Belo Horizonte: Arraes editores 2014.

SUSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. 2. ed. ampl. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

SUSSEKIND, Arnaldo; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. *Instituições de direito do Trabalho*. 19. ed. Vol. I. São Paulo: LTr, 2000.

_____. *Instituições de direito do Trabalho*. 22. ed. Vol. II. São Paulo: LTr, 2005.

SUSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições do Direito do Trabalho*. 19. ed. atual. por Arnaldo Sússekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2000.

THOMAZELLI, Daniel Rodrigues. A limitada efetivação da tutela dos Direitos Humanos da criança e do adolescente e o trabalho infantil nas categorias de base dos times de futebol de menor expressão do Estado do Rio de Janeiro. *Revista Brasileira de Direito Desportivo*, v. 25, p. 243-273, jan./jun, 2014.

TUBINO, Manoel José Gomes. *500 anos de legislação esportiva brasileira: Do Brasil-Colônia ao início do século XXI*. Rio de Janeiro: Shape, 2002.

_____. *Teoria geral do esporte*. São Paulo: IBRASA, 1987.

TUPINAMBÁ, Carolina. *Danos Extrapatrimoniais Decorrentes das Relações de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2018.

VARGAS, Ângelo Luís de Sousa. *Desporto: Fenômeno Social*. Rio de Janeiro: Editora Sprint, 1995.

_____. *Direito desportivo: temas transversais*. 1. ed. Rio de Janeiro: Autografia, 2017.

VEIGA, Maurício Figueiredo Corrêa da Veiga. *Manual de Direito do Trabalho Desportivo*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2017.

VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa da; SOUSA, Fabrício Trindade de. *A evolução do futebol e das normas que regulamentam aspectos trabalhistas desportivos*. 2. ed. São Paulo: LTR 2014.

VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa da. (In)Competência da Justiça do Trabalho em Ação que Envolve Categorias de Base do Cruzeiro Esporte Clube. *Revista Síntese Direito Desportivo*, São Paulo IOB, v. 8, n. 47, p. 9-16, mar./abr., 2019.

VENOSA, Sílvio Salvo. *Direito Civil. Vol. 2: Obrigações e Responsabilidade Civil*. 18. ed. São Paulo: Atlas, 2018. (Coleção Minha Biblioteca).

ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr. 2018.

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

SITES

BRASIL. CNJ. Conselho Nacional de Justiça. *Tráfico de drogas é o crime mais cometido pelos menores infratores*. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/84034-traffic-de-drogas-e-o-crime-mais-cometido-pelos-menores-infratores>. Acesso em: 27 fev. 2019.

_____. Controladoria Geral da União. *Portal da Transparência*. Disponível em: www.portaltransparencia.gov.br. Acesso em: 27 mar. 2019.

_____. EM n.º 49/MET. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Exm/2002/49-MET-02.htm. Acesso em: 27 fev. 2019.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região TRT-1. Recurso Ordinário: RO 001188.2012.5.01.0076 RJ-25. AÇÃO CIVIL PÚBLICA - ATLETAS EM FORMAÇÃO - FUTEBOL CATEGORIAS DE BASE - DESPORTO DE RENDIMENTO - RELAÇÃO DE TRABALHO I. Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/322850929/recurso-ordinario-ro-11882520125010076-rj?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 27 fev. 2019.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região TRT 3. Recurso Ordinário Trabalhista: RO 0011557-43.2016.5.03.0089 0011557-43.2016..0.03.0089. *Atleta não profissional de futebol. Lei 9.615/98. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. ARTIGO 429 DA CLT. DISTINÇÃO*. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/532142621/recurso-ordinario-trabalhista-ro-115574320165030089-0011557-4320165030089>>. Acesso em: 27 fev. 2019

_____. Superior Tribunal de Justiça. STJ. *Agravo em Recurso Especial: AREsp 1221840 SP 2017/0319275-0*. Disponível em: <https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/548694127/agravo-em-recurso-especial-arep-1221840-sp-2017-0319275-0>. Acesso em: 27 fev. 2019.

_____. Tribunal de Justiça de São Paulo TJ-SP. *APL 1002957-39.2015.8.26.0322 SP 102957-39.2015.8.26.0322*. Disponível em: <https://tj-sp.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/642232037/apelacao-apl-10029573920158260322-sp-1002957-3920158260322>. Acesso em: 27 fev. 2019.

CBF. Raio-X 2017: *R\$ 81 milhões em transações nacionais*. Disponível em: <https://www.cbf.com.br/a-cbf/informes/index/transacoes-nacionais-movimentaram-r-81-milhoes>. Acesso em: 27 fev. 2019.

COOPER, John. *Current Legal Issues in High School Athletics*. Disponível em: https://cdn.ymaws.com/www.sais.org/resource/resmgr/2016_Events/16_ADC_-_John_Cooper_Present.pdf. Acesso em: 27 abr. 2019.

DANTAS, Diogo. *Flamengo é alvo de primeira ação na Justiça de família de vítima de incêndio no Ninho*. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/esportes/flamengo-alvo-de-primeira-acao-na-justica-de-familia-de-vitima-de-incendio-no-ninho-23862192>. Datado de 07/08/2019. Acesso em: 27 fev. 2019.

FARHAT, Ali. *Ao deus-dará: Jovens futebolistas africanos abandonados na Europa*. Disponível em: <https://www.dw.com/pt-002/ao-deus-dará-jovens-futebolistas-africanos-abandonados-na-europa/a-43288934>. Acesso em: 27 fev. 2019.

FERREIRA, Ivanir. *Cedo demais: especialização esportiva precoce desestimula continuidade na carreira de ginastas*. *Jornal da USP*. Disponível em: <https://jornal.usp.br/ciencias/cedo-demais-especializacao-esportiva-precoce-desestimula-continuidade-na-carreira-de-ginastas/>. Acesso em: 27 fev. 2019.

GLOBO ESPORTE. *Flamengo de luto: incêndio deixa 10 mortos no Ninho do Urubu*. Disponível em: <https://globoesporte.globo.com/futebol/times/flamengo/noticia/bombeiros-dizem-que-10-pessoas-morreram-em-incendio-no-ninho-do-urubu.ghtml>. 08/02/2019. Acesso em: 10 mar. 2019.

MOTRIVIÊNCIA. *Revista de Educação Física, Esporte e Lazer*. Universidade Federal de Santa Catarina. <https://periodicos.ufsc.br/index.php/motriviencia/article/view/2264/1918>. Acesso em: 27 mar. 2019.

NAYS. *National Standarss for Youth Sports*. Disponível em: <https://www.nays.org/resources/nays-documents/national-standards-for-youth-sports/>. Acesso em: 27 mar. 2019.

NCAA. *What is the NCSA?* Disponível em: <https://www.ncaa.org/about/resources/media-center/ncaa-101/what-ncaa>>. Acesso em: 27 mar. 2019.

NEMENOV, Alexander. Com 10 anos, Alzain Tareq é a atleta mais jovem da natação em Kazan. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/esportes/olimpiada/noticia/2015/08/com-10-anos-alzain-tareq-e-a-atleta-mais-jovem-da-natacao-em-kazan-4819774.html>. Acesso em: 27 abr. 2019.

NFHS. National Federation of State High School Association. *About us*. Disponível em: <https://www.nfhs.org/who-we-are/aboutus>>. Acesso em: 14 abr. 2019.

O GLOBO. *Atleta mais jovem dos Jogos do Rio-2016 é nepalesa de 13 anos*. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/esportes/atleta-mais-jovem-dos-jogos-do-rio-2016-nepalesa-de-13-anos-19828487>. Acesso em: 27 fev. 2019.

SANDOVAL, Pablo Ximénez. *99% dos ex-jogadores da NFL têm lesões cerebrais, revela estudo*. 25/07/2017. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2017/07/25/deportes/1501006756_294965.html. Acesso em: 27 mar. 2019.

PROTA, Luiz. *Uma tragédia anunciada no futebol americano*. 07/12/2017. Disponível em: <https://globoesporte.globo.com/sportv/blogs/o-cientista-do-esporte/post/uma-tragedia-anunciada-no-futebol-americano.ghtml>. Acesso em: 27 fev. 2019.

LEGISLAÇÕES

ARGENTINA. *Lei de Desporto da Argentina*. Disponível em: <https://leyesargentinas.com/norma/32637/ley-20160-jugador-de-futbol-profesional-estatuto>. Acesso em: 14 fev. 2019.

ARGENTINA. *Convenção Coletiva Argentina de Futebol*. Disponível em: <http://estudiorodriguez.fullblog.com.ar/convenio-colectivo-5572009-futbolistas-profesiona-311242141241.html>. Acesso em: 27 abr. 2019.

ESPANHA. *Estatuto de los Trabajadores*. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>. Acesso em: 13 abr. 2019.

ESPANHA. *Convenção Coletiva Espanhola*. Disponível em: <http://files.laliga.es/transparencia/convenio-laliga-afe-boe/index.html#p=6>. Acesso em: 15 abr. 2019.

ESPAÑA. *Real Decreto 1006/1985*. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-12313>. Acesso em: 12 fev. 2019.

HAMURABI. *Código de Hamurabi*. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/anthist/hamurabi.htm>. Acesso em: 27 fev. 2019.

PORTUGAL. *Lei do Desporto de Portugal*. Disponível em: <https://dre.pt/home/-/dre/107692694/details/maximized>. Acesso em: 27 fev. 2019.

ANEXOS

6.2 Decreto nº 4.134 de 15 de Fevereiro de 2002 que promulga a Convenção 138 e a Recomendação 146 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a Idade Mínima de Admissão ao Emprego

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso VIII, da Constituição,

Considerando que o Congresso Nacional aprovou o texto da Convenção nº 138 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Idade Mínima de Admissão ao Emprego, complementada pela Recomendação nº 146, por meio do Decreto Legislativo nº 179, de 14 de dezembro de 1999;

Considerando que a Convenção entrará em vigor, para o Brasil, em 28 de junho de 2002, nos termos do parágrafo 3, de seu art.12;

DECRETA:

Art. 1º A Convenção nº 138 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Idade Mínima de Admissão ao Emprego e a Recomendação nº 146, apenas por cópia ao presente Decreto, serão executadas e cumpridas tão inteiramente como nelas se contém.

Art. 2º Para os efeitos do art. 2º, item 1, da Convenção, fica estabelecido que a idade mínima para admissão a emprego ou trabalho é de dezesseis anos.

Art. 3º Em virtude do permissivo contido no art. 5º, itens 1 e 3, da Convenção, o âmbito de aplicação desta restringe-se inicialmente a minas e pedreiras, indústrias manufatureiras, construção, serviços de eletricidade, gás e água, saneamento, transporte e armazenamento, comunicações e plantações e outros empreendimentos agrícolas que produzam principalmente para o comércio, excluídas as empresas familiares ou de pequeno porte que trabalhem para o mercado local e que não empreguem regularmente trabalhadores assalariados.

Art. 4º São sujeitos à aprovação do Congresso Nacional quaisquer atos que possam resultar em revisão da referida Convenção, assim como quaisquer ajustes complementares que, nos termos do art. 49, inciso I, da Constituição, acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional.

Art. 5º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 15 de fevereiro de 2002; 181º da Independência e 114º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO
Celso Lafer

Este texto não substitui o publicado no D.O.U. 18.2.2002

Convenção 138

Convenção sobre Idade Mínima de Admissão ao Emprego

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e reunida em 6 de junho de 1973, em sua quinquagésima oitava reunião;

Tendo decidido adotar diversas propostas relativas à idade mínima para admissão a emprego, tema que constitui o quarto ponto da agenda da reunião;

Considerando os dispositivos das seguintes Convenções:

Convenção sobre a idade mínima (indústria), de 1919;

Convenção sobre a idade mínima (trabalho marítimo), de 1920;

Convenção sobre a idade mínima (agricultura), de 1921;

Convenção sobre a idade mínima (estivadores e foguistas), de 1921;

Convenção sobre a idade mínima (emprego não-industrial), de 1932;

Convenção (revista) sobre a idade mínima (trabalho marítimo), de 1936;

Convenção (revista) sobre a idade mínima (indústria), de 1937;

Convenção (revista) sobre a idade mínima (emprego não-industrial), de 1937;

Convenção sobre a idade mínima (pescadores), de 1959, e a

Convenção sobre a idade mínima (trabalho subterrâneo), de 1965;

Considerando ter chegado o momento de adotar um instrumento geral sobre a matéria, que substitua gradualmente os atuais instrumentos, aplicáveis a limitados setores econômicos, com vistas à total abolição do trabalho infantil;

Tendo determinado que essas propostas tomem a forma de uma convenção internacional, adota, no dia vinte e seis de junho de mil novecentos e setenta e três, a seguinte Convenção, que pode ser citada como a Convenção sobre a Idade Mínima, de 1973:

Artigo 1º

Todo País-Membro em que vigore esta Convenção, compromete-se a seguir uma política nacional que assegure a efetiva abolição do trabalho infantil e eleve progressivamente, a idade mínima de admissão a emprego ou a trabalho a um nível adequado ao pleno desenvolvimento físico e mental do adolescente.

Artigo 2º

1. Todo Membro que ratificar esta Convenção especificará, em declaração anexa à ratificação, uma idade mínima para admissão a emprego ou trabalho em seu território e nos meios de transporte registrados em seu território; ressalvado o disposto nos Artigos 4º e 8º desta Convenção, nenhuma pessoa com idade inferior a essa idade será admitida a emprego ou trabalho em qualquer ocupação.

2. Todo País-membro que ratificar esta Convenção poderá notificar ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, por declarações subseqüentes, que estabelece uma idade mínima superior à anteriormente definida.

3. A idade mínima fixada nos termos do parágrafo 1º deste Artigo não será inferior à idade de conclusão da escolaridade obrigatória ou, em qualquer hipótese, não inferior a quinze anos.

4. Não obstante o disposto no Parágrafo 3º deste Artigo, o País-membro, cuja economia e condições do ensino não estiverem suficientemente desenvolvidas, poderá, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores concernentes, se as houver, definir, inicialmente, uma idade mínima de quatorze anos.

5. Todo País-membro que definir uma idade mínima de quatorze anos, de conformidade com o disposto no parágrafo anterior, incluirá em seus relatórios a serem apresentados sobre a aplicação desta Convenção, nos termos do Artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, declaração:

a) de que subsistem os motivos dessa providência ou

b) de que renuncia ao direito de se valer da disposição em questão a partir de uma determinada data.

Artigo 3º

1. Não será inferior a dezoito anos a idade mínima para a admissão a qualquer tipo de emprego ou trabalho que, por sua natureza ou circunstâncias em que for executado, possa prejudicar a saúde, a segurança e a moral do adolescente.

2. Serão definidos por lei ou regulamentos nacionais ou pela autoridade competente, após consulta às organizações de empregadores e de

trabalhadores concernentes, se as houver, as categorias de emprego ou trabalho às quais se aplica o parágrafo 1 deste Artigo.

3. Não obstante o disposto no parágrafo 1 deste Artigo, a lei ou regulamentos nacionais ou a autoridade competente poderá, após consultar as organizações de empregadores e de trabalhadores concernentes, se as houver, autorizar emprego ou trabalho a partir da idade de dezesseis anos, desde que estejam plenamente protegidas a saúde, a segurança e a moral dos adolescentes envolvidos e lhes seja proporcionada instrução ou treinamento adequado e específico no setor da atividade pertinente.

Artigo 4º

1. A autoridade competente, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores concernentes, se as houver, poderá, na medida do necessário, excluir da aplicação desta Convenção um limitado número de categorias de emprego ou trabalho a respeito das quais se levantarem reais e especiais problemas de aplicação.

2. Todo País-membro que ratificar esta Convenção arrolará em seu primeiro relatório sobre sua aplicação, a ser submetido nos termos do Artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, todas as categorias que possam ter sido excluídas de conformidade com o parágrafo 1 deste Artigo, dando as razões dessa exclusão, e indicará, nos relatórios subseqüentes, a situação de sua lei e prática com referência às categorias excluídas e a medida em que foi dado ou se pretende dar efeito à Convenção com relação a essas categorias.

3. Não será excluído do alcance da Convenção, de conformidade com este Artigo, emprego ou trabalho protegido pelo Artigo 3 desta Convenção.

Artigo 5º

1. O País-membro, cuja economia e condições administrativas não estiverem suficientemente desenvolvidas, poderá, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores, se as houver, limitar inicialmente o alcance de aplicação desta Convenção.

2. Todo País-membro que se servir do disposto no parágrafo 1 deste Artigo especificará, em declaração anexa à sua ratificação, os setores de atividade econômica ou tipos de empreendimentos aos quais aplicará os dispositivos da Convenção.

3. Os dispositivos desta Convenção serão aplicáveis, no mínimo, a: mineração e pedreira; indústria manufatureira; construção; eletricidade, água e gás; serviços sanitários; transporte, armazenamento e comunicações; plantações e outros empreendimentos agrícolas de fins comerciais, excluindo, porém, propriedades familiares e de pequeno porte que produzam para o consumo local e não empreguem regularmente mão-de-obra remunerada.

4. Todo País-membro que tiver limitado o alcance de aplicação desta Convenção, nos termos deste Artigo:

a) indicará em seus relatórios, nos termos do Artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, a situação geral com relação ao emprego ou trabalho de adolescentes e crianças nos setores de atividade excluídos do alcance de aplicação desta Convenção e todo progresso que tenha sido feito no sentido de uma aplicação mais ampla de seus dispositivos;

b) poderá, em qualquer tempo, estender formalmente o alcance de aplicação com uma declaração encaminhada ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho.

Artigo 6º

Esta Convenção não se aplicará a trabalho feito por crianças e adolescentes em escolas de educação vocacional ou técnica ou em outras instituições de treinamento em geral ou a trabalho feito por pessoas de no mínimo quatorze anos de idade em empresas em que esse trabalho for executado dentro das condições prescritas pela autoridade competente, após consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores concernentes, onde as houver, e constituir parte integrante de:

a) curso de educação ou treinamento pelo qual é principal responsável uma escola ou instituição de treinamento;

b) programa de treinamento principalmente ou inteiramente executado em uma empresa, que tenha sido aprovado pela autoridade competente, ou

c) programa de orientação vocacional para facilitar a escolha de uma profissão ou de um tipo de treinamento.

Artigo 7º

1. As leis ou regulamentos nacionais poderão permitir o emprego ou trabalho a pessoas entre treze e quinze anos em serviços leves que:

a) não prejudiquem sua saúde ou desenvolvimento, e

b) não prejudiquem sua freqüência escolar, sua participação em programas de orientação vocacional ou de treinamento aprovados pela autoridade competente ou sua capacidade de se beneficiar da instrução recebida.

2. As leis ou regulamentos nacionais poderão também permitir o emprego ou trabalho a pessoas com, no mínimo, quinze anos de idade e que não tenham ainda concluído a escolarização obrigatória em trabalho que preencher os requisitos estabelecidos nas alíneas a) e b) do parágrafo 1º deste Artigo.

3. A autoridade competente definirá as atividades em que o emprego ou trabalho poderá ser permitido nos termos dos parágrafos 1º e 2º deste Artigo e estabelecerá o número de horas e as condições em que esse emprego ou trabalho pode ser desempenhado.

4. Não obstante o disposto nos parágrafos 1º e 2º deste Artigo, o País-membro que se tiver servido das disposições do parágrafo 4º do Artigo 2º poderá, enquanto continuar assim procedendo, substituir as idades de treze e quinze anos pelas idades de doze e quatorze anos e a idade de quinze anos pela idade de quatorze anos dos respectivos Parágrafos 1º e 2º deste Artigo.

Artigo 8º

1. A autoridade competente, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores concernentes, se as houver, poderá, mediante licenças concedidas em casos individuais, permitir exceções para a proibição de emprego ou trabalho provida no Artigo 2º desta Convenção, para finalidades como a participação em representações artísticas.

2. Licenças dessa natureza limitarão o número de horas de duração do emprego ou trabalho e estabelecerão as condições em que é permitido.

Artigo 9º

1. A autoridade competente tomará todas as medidas necessárias, inclusive a instituição de sanções apropriadas, para garantir a efetiva vigência dos dispositivos desta Convenção.

2. As leis ou regulamentos nacionais ou a autoridade competente designarão as pessoas responsáveis pelo cumprimento dos dispositivos que colocam em vigor a Convenção.

3. As leis ou regulamentos nacionais ou a autoridade competente prescreverão os registros ou outros documentos que devem ser mantidos e postos à disposição pelo empregador; esses registros ou documentos conterão nome, idade ou data de nascimento, devidamente autenticados sempre que possível, das pessoas que emprega ou que trabalham para ele e tenham menos de dezoito anos de idade.

Artigo 10

1. Esta Convenção revê, nos termos estabelecidos neste Artigo, a Convenção sobre a Idade Mínima (Indústria), de 1919; a Convenção sobre a Idade Mínima (Marítimos), de 1920; a Convenção sobre a Idade Mínima (Agricultura), de 1921; a Convenção sobre a Idade Mínima (Estivadores e Foguistas), de 1921; a Convenção sobre a Idade Mínima (Emprego não-Industrial), de 1932; a Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Marítimos), de 1936; a Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Indústria), de 1937; a Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Emprego não-Industrial), de 1937;

a Convenção sobre a Idade Mínima (Pescadores), de 1959 e a Convenção sobre a Idade Mínima (Trabalho Subterrâneo), de 1965.

2. A entrada em vigor desta Convenção não priva de ratificações posteriores as seguintes convenções: Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Marítimos), de 1936; a Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Indústria) de 1937; a Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Emprego não-Industrial), de 1937; a Convenção sobre a Idade Mínima (Pescadores), de 1959 e a Convenção sobre a Idade Mínima (Trabalho Subterrâneo), de 1965.

3. A Convenção sobre a Idade Mínima (Indústria), de 1919; a Convenção (revista), sobre a Idade Mínima (Marítimos), de 1920; a Convenção sobre a Idade Mínima, (Agricultura), de 1921 e a Convenção sobre a Idade Mínima (Estivadores e Foguistas), de 1921, não estarão mais sujeitas a ratificações posteriores quando todos seus participantes assim estiverem de acordo pela ratificação desta Convenção ou por declaração enviada ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho.

4. Quando as obrigações desta Convenção forem aceitas -

a) por um País-membro que faça parte da Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Indústria), de 1937, e que tenha fixado uma idade mínima de admissão ao emprego não inferior a quinze anos, nos termos do Artigo 2º desta Convenção, isso implicará *ipso jure* a denúncia imediata daquela Convenção;

b) com referência ao emprego não-industrial, conforme definido na Convenção sobre Idade Mínima (Emprego não-Industrial), de 1932, por um País-membro que faça parte dessa Convenção, isso implicará *ipso jure* a denúncia imediata da referida Convenção;

c) com referência ao emprego não industrial, conforme definido na Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Emprego não Industrial), de 1937, por um País-membro que faça parte dessa Convenção e for fixada uma idade mínima de não menos de quinze anos nos termos do Artigo 2º desta Convenção, isso implicará *ipso jure* a denúncia imediata daquela Convenção;

d) com referência ao emprego marítimo, por um País-membro que faça parte da Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Marítimos), de 1936, e for fixada uma idade mínima de não menos de quinze anos, nos termos do Artigo 2º desta Convenção, ou País-membro definir que o Artigo 3º desta Convenção aplica-se ao emprego marítimo, isso implicará *ipso jure* a denúncia imediata daquela Convenção;

e) com referência ao emprego em pesca marítima, por um País-membro que faça parte da Convenção sobre a Idade Mínima (Pescadores), de 1959 e for especificada uma idade mínima de não menos de quinze anos, nos termos do Artigo 2º desta Convenção, ou o País-membro especificar que o Artigo 3º desta Convenção aplica-se ao emprego em pesca marítima, isso implicará *ipso jure* a denúncia imediata daquela Convenção;

f) por um País-membro que for parte da Convenção sobre a Idade Mínima (Trabalho Subterrâneo), de 1965 e for especificada uma idade mínima de não menos de quinze anos, nos termos do Artigo 2º desta Convenção, ou o País-membro estabelecer que essa idade aplica-se a emprego subterrâneo em minas, por força do Artigo 3º desta Convenção, isso implicará *ipso jure* a denúncia imediata daquela Convenção, a partir do momento em que esta Convenção entrar em vigor.

5. A aceitação das obrigações desta Convenção -

a) implicará a denúncia da Convenção sobre a Idade Mínima (Indústria), de 1919, de conformidade com seu Artigo 12;

b) com referência à agricultura, implicará a denúncia da Convenção sobre a Idade Mínima (Indústria), de 1919, de conformidade com seu Artigo 12;

c) com referência ao emprego marítimo, implicará a denúncia da Convenção sobre a Idade Mínima (Marítimos), de 1920, de conformidade com seu Artigo 10, e da Convenção sobre a Idade Mínima (Estivadores e Foguistas), de 1921, de conformidade com seu Artigo 12, a partir do momento em que esta Convenção entrar em vigor.

Artigo 11

As ratificações formais desta Convenção serão comunicadas, para registro, ao Diretor- Geral da Repartição Internacional do Trabalho.

Artigo 12

1. Esta Convenção obrigará unicamente os Países-membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tiverem sido registradas pelo Diretor-Geral.

2. Esta Convenção entrará em vigor doze meses após a data de registro, pelo Diretor-Geral, das ratificações de dois Países-membros.

3. A partir de então, esta Convenção entrará em vigor, para todo País-membro, doze meses depois do registro de sua ratificação.

Artigo 13

1. O País-membro que ratificar esta Convenção poderá denunciá-la ao final de um período de dez anos, a contar da data de sua entrada em vigor, mediante comunicação ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, para registro. A denúncia não terá efeito antes de se completar um ano a contar da data de seu registro.

2. Todo País-membro que ratificar esta Convenção e que, no prazo de um ano após expirado o período de dez anos referido no parágrafo anterior, não tiver exercido o direito de denúncia previsto neste Artigo, ficará obrigado a um novo período de dez anos e, daí por diante, poderá denunciar esta Convenção ao final de cada período de dez anos, nos termos deste Artigo.

Artigo 14

1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho dará ciência a todos os Países-membros da Organização do registro de todas as ratificações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos Países-membros da Organização.

2. Ao notificar os Países-membros da Organização sobre o registro da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o Diretor-Geral lhes chamará a atenção para a data em que a Convenção entrará em vigor.

Artigo 15

O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário Geral das Nações Unidas, para registro, nos termos do Artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações pormenorizadas sobre todas as ratificações e atos de denúncia por ele registrado, conforme o disposto nos artigos anteriores.

Artigo 16

O Conselho de Administração da Repartição do Trabalho apresentará à Conferência Geral, quando considerar necessário, relatório sobre o desempenho desta Convenção e examinará a conveniência de incluir na pauta da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 17

1. No caso de adotar a Conferência uma nova convenção que reveja total ou parcialmente esta Convenção, a menos que a nova convenção disponha de outro modo,

a) A ratificação, por um País-membro, da nova convenção revisora implicará, *ipso jure*, a partir do momento em que entrar em vigor a convenção revisora, a denúncia imediata desta Convenção, não obstante os dispositivos do Artigo 13;

b) Esta Convenção deixará de estar sujeita à ratificação pelos Países-membros a partir da data de entrada em vigor da convenção revisora;

c) Esta Convenção continuará a vigorar, na sua forma e conteúdo, nos Países-membros que a ratificaram, mas não ratificarem a convenção revisora.

Artigo 18

As versões em inglês e francês do texto desta Convenção são igualmente autênticas.

Recomendação 146

Recomendação 146 sobre Idade Mínima de Admissão ao Emprego

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e reunida em 6 de junho de 1973, em sua quinquagésima oitava reunião;

Ciente de que a efetiva eliminação do trabalho infantil e a progressiva elevação da idade mínima para admissão a emprego constituem apenas um aspecto da proteção e do progresso de crianças e adolescentes;

Considerando o interesse de todo o sistema das Nações Unidas por essa proteção e esse progresso;

Tendo adotado a Convenção sobre a Idade Mínima, de 1973;

Desejosa de melhor definir alguns elementos de políticas do interesse da Organização Internacional do Trabalho;

Tendo decidido adotar algumas propostas relativas à idade mínima para admissão a emprego, tema que constitui o quarto ponto da agenda da reunião;

Tendo decidido que essas propostas tomem a forma de uma recomendação suplementar à Convenção sobre a Idade Mínima, de 1973, adota, no vigésimo sexto dia de junho de mil novecentos e setenta e três, a seguinte Recomendação, que pode ser citada como a Recomendação sobre a Idade Mínima, de 1973:

I. Política Nacional

1. Para assegurar o sucesso da política nacional definida no Artigo 1º da Convenção sobre a Idade Mínima, de 1973, alta prioridade deveria ser conferida à identificação e atendimento das necessidades de crianças e adolescentes em políticas e em programas nacionais de desenvolvimento, e à progressiva extensão de medidas coordenadas necessárias para criar as melhores condições possíveis para o desenvolvimento físico e mental de crianças e adolescentes.

2. Nesse contexto, especial atenção deveria ser dispensada às seguintes áreas de planejamento e de políticas:

a) O firme compromisso nacional com o pleno emprego, nos termos da Convenção e da Recomendação sobre a Política de Emprego, de 1964, e a

tomada de medidas destinadas a promover o desenvolvimento voltado para o emprego, tanto nas zonas rurais como nas urbanas;

b) A progressiva extensão de outras medidas econômicas e sociais destinadas a atenuar a pobreza onde quer que exista e a assegurar às famílias padrões de vida e de renda tais que tornem desnecessário o recurso à atividade econômica de crianças;

c) O desenvolvimento e a progressiva extensão, sem qualquer discriminação, de medidas de seguridade social e de bem-estar familiar destinadas a garantir a manutenção da criança, inclusive de salários-família;

d) O desenvolvimento e a progressiva extensão de meios adequados de ensino, e de orientação vocacional e treinamento apropriados, em sua forma e conteúdo, para as necessidades das crianças e adolescentes concernentes;

e) O desenvolvimento e a progressiva extensão de meios apropriados à proteção e ao bem-estar de crianças e adolescentes, inclusive de adolescentes empregados, e à promoção de seu desenvolvimento.

3. Deveriam ser objeto de especial atenção as necessidades de crianças e adolescentes sem família, ou que não vivam com suas próprias famílias, e de crianças e adolescentes migrantes que vivem e viajam com suas famílias. As medidas tomadas nesse sentido deveriam incluir a concessão de bolsas de estudo e treinamento.

4. Deveria ser obrigatória e efetivamente assegurada a frequência escolar integral ou a participação em programas aprovados de orientação profissional ou de treinamento, pelo menos até a idade mínima especificada para admissão a emprego, conforme disposto no Artigo 2 da Convenção sobre a Idade Mínima, de 1973.

5. (1) Atenção deveria ser dispensada a medidas tais como treinamento preparatório, isento de riscos, para tipos de emprego ou trabalho nos quais a idade mínima prescrita, nos termos do Artigo 3 da Convenção sobre a Idade Mínima, de 1973, seja superior à idade em que cessa a escolarização obrigatória integral.

(2) Medidas análogas deveriam ser consideradas quando as exigências profissionais de uma determinada ocupação incluem uma idade mínima para admissão superior à idade em que termina a escolarização obrigatória integral.

II. Idade Mínima

6. A idade mínima definida deveria ser igual para todos os setores de uma atividade econômica.

7. (1) Os Países-membros deveriam ter como objetivo a elevação progressiva, para dezesseis anos, da idade mínima, para admissão a emprego

ou trabalho, especificada em cumprimento do Artigo 2º da Convenção sobre a Idade Mínima, de 1973.

(2) Onde a idade mínima para emprego ou trabalho coberto pelo Artigo 2º da Convenção sobre a Idade Mínima, de 1973, estiver abaixo de 15 anos, urgentes providências deveriam ser tomadas para elevá-las a esse nível.

8. Onde não for imediatamente viável definir uma idade mínima para todo emprego na agricultura e em atividades correlatas nas áreas rurais, uma idade mínima deveria ser definida no mínimo para emprego em plantações e em outros empreendimentos agrícolas referidos no Artigo 5º, parágrafo 3º, da Convenção sobre a Idade Mínima, de 1973.

III. Emprego ou trabalho perigoso

9. Onde a idade mínima para admissão a tipos de emprego ou de trabalho que possam comprometer a saúde, a segurança e a moral de adolescentes estiver ainda abaixo de dezoito anos, providências imediatas deveriam ser tomadas para elevá-la a esse nível.

10. (1) Na definição dos tipos de emprego ou de trabalho a que se refere o Artigo 3º da Convenção sobre a Idade Mínima, de 1973, deveriam ser levadas em conta as pertinentes normas internacionais de trabalho, como as que dizem respeito a substâncias, agentes ou processos perigosos (inclusive radiações ionizantes), levantamento de cargas pesadas e trabalho subterrâneo.

(2) Deveria ser reexaminada periodicamente, em particular à luz dos progressos científicos e tecnológicos, e revista, se necessário, a lista dos tipos de emprego ou de trabalho em questão.

11. Onde não foi imediatamente definida, nos termos do Artigo 5º da Convenção sobre a Idade Mínima, de 1973, uma idade mínima para certos setores da atividade econômica ou para certos tipos de empreendimentos, dispositivos adequados sobre a idade mínima deveriam ser aplicáveis, nesse particular, a tipos de emprego ou trabalho que ofereçam riscos para adolescentes.

IV. Condições de emprego

12. (1) Medidas deveriam ser tomadas para assegurar que as condições em que estão empregados ou trabalham crianças e adolescentes com menos de dezoito anos de idade alcancem padrões satisfatórios e neles sejam mantidas. Essas condições deveriam estar sob rigoroso controle.

(2) Medidas também deveriam ser tomadas para proteger e fiscalizar as condições em que crianças e adolescentes recebem orientação profissional ou treinamento dentro de empresas, instituições de treinamento e escolas de ensino profissional ou técnico, e para estabelecer padrões para sua proteção e desenvolvimento.

13. (1) Com relação à aplicação do parágrafo anterior e em cumprimento do Artigo 7º, parágrafo 3º, da Convenção sobre a Idade Mínima, de 1973, especial atenção deveria ser dispensada:

a) ao provimento de uma justa remuneração, e sua proteção, tendo em vista o princípio de salário igual para trabalho igual;

b) à rigorosa limitação das horas diárias e semanais de trabalho, e à proibição de horas extras, de modo a deixar tempo suficiente para a educação e treinamento (inclusive o tempo necessário para os deveres de casa), para o repouso durante o dia e para atividades de lazer;

c) à concessão, em possibilidade de exceção, salvo em situação de real emergência, de um período consecutivo mínimo de doze horas de repouso noturno, e de costumeiros dias de repouso semanal;

d) à concessão de férias anuais remuneradas de pelo menos quatro semanas e, em qualquer hipótese, não mais curtas do que as concedidas a adultos;

e) à proteção por regimes de seguridade social, inclusive regimes de prestação em caso de acidentes de trabalho e de doenças de trabalho, assistência médica e prestação de auxílio-doença, quaisquer que sejam as condições de emprego ou de trabalho;

f) à manutenção de padrões satisfatórios de segurança e de saúde e instrução e supervisão apropriadas.

(2) O inciso (1) deste parágrafo aplica-se a marinheiros adolescentes na medida em que não se encontram protegidos em relação a questões tratadas pelas convenções ou recomendações internacionais do trabalho concernentes especificamente ao emprego marítimo.

V. Aplicação

14. (1) As medidas para garantir a efetiva aplicação da Convenção sobre a Idade Mínima, de 1973, e desta Recomendação deveriam incluir:

a) o fortalecimento, na medida em que for necessário, da fiscalização do trabalho e de serviços correlatos, como, por exemplo, o treinamento especial de fiscais para detectar e corrigir abusos no emprego ou trabalho de crianças e adolescentes;

b) o fortalecimento de serviços destinados à melhoria e a fiscalização do treinamento dentro das empresas.

(2) Deveria ser ressaltado o papel que pode ser desempenhado por fiscais no suprimento de informações e assessoramento sobre os meios eficazes de aplicar dispositivos pertinentes, bem como na efetiva execução de tais dispositivos.

(3) A fiscalização do trabalho e a fiscalização do treinamento em empresas deveriam ser estreitamente coordenadas com vistas a assegurar a maior eficiência econômica e, de um modo geral, os serviços de administração do trabalho deveriam funcionar em estreita colaboração com os serviços responsáveis pela educação, treinamento, bem-estar e orientação de crianças e adolescentes.

15. Atenção especial deveria ser dispensada:

a) à aplicação dos dispositivos relativos aos tipos perigosos de emprego ou trabalho, e

b) à prevenção do emprego ou trabalho de crianças e adolescentes durante as horas de aula, enquanto for obrigatório a educação ou o treinamento.

16. Deveriam ser tomadas as seguintes medidas para facilitar a verificação de idades:

a) As autoridades públicas deveriam manter um eficiente sistema de registros de nascimento, que incluía a emissão de certidões de nascimento;

b) Os empregadores deveriam ser obrigados a manter, e pôr à disposição da autoridade competente, registros ou outros documentos indicando os nomes e idades ou datas de nascimento, devidamente autenticados se possível, não só de crianças e adolescentes por eles empregados, mas também daqueles que recebem orientação ou treinamento em suas empresas;

c) Crianças e adolescentes que trabalhem nas ruas, em estabelecimentos ao ar livre, em lugares públicos, ou exerçam ocupações ambulantes ou em outras circunstâncias que tornem impraticável a verificação de registros de empregadores, deveriam portar licenças ou outros documentos que atestem que eles preenchem as condições necessárias para o trabalho em questão.

6.3 Decreto nº 3.597 de 12 de setembro de 2000 que Promulga a Convenção 182 e a Recomendação 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e a Ação Imediata para sua Eliminação e a Ação Imediata para sua Eliminação.

O PRESIDENTE DA REPUBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso VIII, da Constituição,

Considerando que a Convenção 182 e a Recomendação 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e a Ação Imediata para sua Eliminação foram concluídas em Genebra, em 17 de junho de 1999;

Considerando que o Congresso Nacional aprovou os atos multilaterais em epígrafe por meio do Decreto Legislativo nº 178, de 14 de dezembro de 1999;

Considerando que o Governo brasileiro depositou o Instrumento de Ratificação da referida Convenção em 02 de fevereiro de 2000, passando a mesma a vigorar, para o Brasil, em 02 de fevereiro de 2001, nos termos do parágrafo 3º de seu Artigo 10º;

DECRETA:

Art. 1º A Convenção 182 e a Recomendação 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e a Ação Imediata para sua Eliminação, concluídas em Genebra, em 17 de junho de 1999, apenas por cópia a este Decreto, deverão ser executadas e cumpridas tão inteiramente como nelas se contém.

Parágrafo único. São sujeitos à aprovação do Congresso Nacional quaisquer atos que possam resultar em revisão da referida Convenção, assim como quaisquer ajustes complementares que, nos termos do [art. 49, inciso I, da Constituição Federal](#), acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional.

Art. 2º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 12 de setembro de 2000; 179º da Independência e 112º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO
Gilberto Coutinho Paranhos Velloso

Este texto não substitui o publicado no DOU de 13.9.2000

CONVENÇÃO 182

Convenção sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e a Ação Imediata para a sua Eliminação

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e reunida naquela cidade em 1º de junho de 1999 em sua octogésima sétima reunião;

CONSIDERANDO a necessidade de adotar novos instrumentos para a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, principal prioridade da ação nacional e internacional, incluídas a cooperação e a assistência internacionais, como complemento da Convenção e Recomendação sobre a idade mínima de admissão ao emprego 1973, que continuam sendo instrumentos fundamentais sobre o trabalho infantil;

CONSIDERANDO que a eliminação efetiva das piores formas de trabalho infantil requer uma ação imediata e abrangente que leve em conta importância da educação básica gratuita e a necessidade de liberar de todas essas formas de trabalho as crianças afetadas e assegurar a sua reabilitação e sua inserção social ao mesmo tempo em que são atendidas as necessidades de suas famílias;

RECORDANDO a Resolução sobre a eliminação do trabalho infantil, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho em sua 83ª reunião, celebrada em 1996;

RECONHECENDO que o trabalho infantil é em grande parte causado pela pobreza e que a solução no longo prazo está no crescimento econômico sustentado conducente ao progresso social, em particular à mitigação da pobreza e à educação universal;

RECORDANDO a Convenção sobre Direitos da Criança adotada pela Assembléia Geral das Nações Unidas em 20 de novembro de 1989;

RECORDANDO a Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho em sua 86ª reunião, celebrada em 1998;

RECORDANDO que algumas das piores formas de trabalho infantil são objeto de outros instrumentos internacionais, em particular a Convenção sobre o trabalho forçado, 1930, e a Convenção suplementar das Nações Unidas sobre a abolição da escravidão, o tráfico de escravos e as instituições e práticas análogas à escravidão, 1956;

TENDO decidido adotar diversas propostas relativas ao trabalho infantil, questão que constitui o quarto ponto da agenda da reunião, e

TENDO determinado que essas propostas tornem a forma de uma convenção internacional,

ADOA, com data de dezessete de junho de mil novecentos e noventa e nove, a seguinte Convenção, que poderá ser citada como Convenção sobre as piores formas de trabalho infantil, 1999:

Artigo 1

Todo Membro que ratifique a presente Convenção deverá adotar medidas imediatas e eficazes para assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, em caráter de urgência.

Artigo 2

Para efeitos da presente Convenção, o termo "criança" designa toda pessoa menor de 18 anos.

Artigo 3

Para efeitos da presente Convenção, a expressão "as piores formas de trabalho infantil" abrange:

a) todas as formas de escravidão ou práticas análogas à escravidão, tais como a venda e tráfico de crianças, a servidão por dívidas e a condição de servo, e o trabalho forçado ou obrigatório, inclusive o recrutamento forçado ou obrigatório de crianças para serem utilizadas em conflitos armados;

b) a utilização, o recrutamento ou a oferta de crianças para a prostituição, a produção de pornografia ou atuações pornográficas;

c) a utilização, recrutamento ou a oferta de crianças para a realização para a realização de atividades ilícitas, em particular a produção e o tráfico de entorpecentes, tais com definidos nos tratados internacionais pertinentes; e,

d) o trabalho que, por sua natureza ou pelas condições em que é realizado, é suscetível de prejudicar a saúde, a segurança ou a moral das crianças.

Artigo 4

1. Os tipos de trabalhos a que se refere o Artigo 3, d), deverão ser determinados pela legislação nacional ou pela autoridade competente, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas e levando em consideração as normas internacionais na matéria, em particular os parágrafos 3 e 4 da Recomendação sobre as piores formas de trabalho infantil, 1999.

2. A autoridade competente, após consulta às organizações de empregados e de trabalhadores interessadas, deverá localizar os tipos de trabalho determinados conforme o parágrafo 1º deste Artigo.

3. A lista dos tipos de trabalho determinados conforme o parágrafo 1º deste Artigo deverá ser examinada periodicamente e, caso necessário, revista, em consulta com às organizações de empregados e de trabalhadores interessadas.

Artigo 5

1. Todo Membro, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores, deverá estabelecer ou designar mecanismos apropriados para monitorar a aplicação dos dispositivos que colocam em vigor a presente Convenção.

Artigo 6

1. Todo membro deverá elaborar e implementar programas de ação para eliminar, como medida prioritária, as piores formas de trabalho infantil.

2. Esses programas de ação deverão ser elaborados e implementados em consulta com as instituições governamentais competentes e as organizações de empregadores e de trabalhadores, levando em consideração as opiniões de outros grupos interessados, caso apropriado.

Artigo 7

1. Todo Membro deverá adotar todas as medidas necessárias para garantir a aplicação efetiva e o cumprimento dos dispositivos que colocam em vigor a presente Convenção, inclusive o estabelecimento e a aplicação de sanções penais ou outras sanções, conforme o caso.

2. Todo Membro deverá adotar, levando em consideração a importância para a eliminação de trabalho infantil, medidas eficazes e em prazo determinado, com o fim de:

a) impedir a ocupação de crianças nas piores formas de trabalho infantil;

b) prestar a assistência direta necessária e adequada para retirar as crianças das piores formas de trabalho infantil e assegurar sua reabilitação e inserção social;

c) assegurar o acesso ao ensino básico gratuito e, quando for possível e adequado, à formação profissional a todas as crianças que tenham sido retiradas das piores formas de trabalho infantil;

d) identificar as crianças que estejam particularmente expostas a riscos e entrar em contato direto com elas; e,

e) levar em consideração a situação particular das meninas.

3. Todo Membro deverá designar a autoridade competente encarregada da aplicação dos dispositivos que colocam em vigor a presente Convenção.

Artigo 8

Os Membros deverão tomar medidas apropriadas para apoiar-se reciprocamente na aplicação dos dispositivos da presente Convenção por meio de uma cooperação e/ou assistência internacionais intensificadas, as quais venham a incluir o apoio ao desenvolvimento social e econômico, aos programas de erradicação da pobreza e à educação universal.

Artigo 9

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas, para registro, ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho.

Artigo 10

1. Esta Convenção obrigará unicamente aqueles Membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tenham sido registradas pelo Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho.

2. Entrará em vigor 12 (doze) meses depois da data em que as ratificações de 2 (dois) dos Membros tenham sido registradas pelo Diretor-Geral.

3. A partir desse momento, esta Convenção entrará em vigor, para cada Membro, 12 (doze) meses após a data em que tenha sido registrada sua ratificação.

Artigo 11

1. Todo Membro que tenha ratificado esta Convenção poderá denunciá-la ao expirar um período de dez anos, a partir da data em que tenha entrado em vigor, mediante ata comunicada, para registro, ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho. A denúncia não surtirá efeito até 1 (um) ano após a data em que tenha sido registrada.

2. Todo Membro que tenha ratificado esta Convenção e que, no prazo de um ano após a expiração do período de dez anos mencionados no parágrafo precedente, não faça uso do direito de denúncia previsto neste Artigo ficará obrigado durante um novo período de dez anos, podendo, sucessivamente, denunciar esta Convenção ao expirar cada período de dez anos, nas condições previstas neste Artigo.

Artigo 12

1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará todos os membros da Organização Internacional do Trabalho do registro de todas as ratificações e atas de denúncia que lhe forem comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Ao notificar os Membros da Organização do registro da segunda ratificação que lhe tenha sido comunicada, o Diretor-Geral informará os Membros da Organização sobre a data de entrada em vigor da presente Convenção.

Artigo 13

O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho apresentará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para efeitos de registro e em conformidade com o Artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informação completa sobre todas as ratificações e atas de denúncia que tenha registrado de acordo com os Artigos precedentes.

Artigo 14

Sempre que julgar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da Convenção e examinará a conveniência de incluir na agenda da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 15

1. Caso a Conferência adote uma nova Convenção que revise, total ou parcialmente, a presente, e a menos que a nova Convenção contenha dispositivos em contrário:

a) a ratificação, por um Membro, da nova Convenção revisora implicará *ipso jure* a denúncia imediata desta Convenção, não obstante os dispositivos contidos no Artigo 11, desde que a nova Convenção revisora tenha entrado em vigor;

b) a partir da data em que entrar em vigor a nova Convenção revigora, a presente Convenção cessará de estar à ratificação pelos Membros.

2. Esta Convenção continuará em vigor em qualquer hipótese, em sua forma e conteúdo atuais, para os Membros que a tenham ratificado, mas não tenham ratificado a Convenção revisora.

Artigo 16

As versões inglesa e francesa do texto desta Convenção são igualmente autênticas.

Recomendação 190

Recomendação sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e a Ação Imediata para a sua Eliminação

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e reunida naquela cidade em 1º de junho de 1999, em sua octogésima sétima reunião:

Tendo adotado a Convenção sobre as piores formas de trabalho infantil, 1999;

Tendo decidido adotar diversas propostas relativas ao trabalho infantil, questão que constitui o quarto ponto da agenda da reunião, e

Tendo determinado que essas propostas tomem a forma de uma recomendação que complemente a Convenção sobre as piores formas de trabalho infantil, 1999,

Adota, nesta data de dezessete de junho de mil novecentos e noventa e nove, a seguinte Recomendação, que poderá ser citada como a Recomendação sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, 1999.

1. Os dispositivos da presente Recomendação complementam os da Convenção sobre as piores formas de trabalho infantil, 1999 (doravante denominada "a Convenção"), e deveriam ser aplicados em conjuntos com os mesmos.

I. Programas de Ação

1. Os programas de ação mencionados no artigo 6 da Convenção deveriam ser elaborados e implementados em caráter de urgência, em consulta com as instituições governamentais competentes e as organizações de empregadores e de trabalhadores, levando em consideração as opiniões das crianças diretamente afetadas pelas piores formas de trabalho infantil, de suas famílias e, caso apropriado, de outros grupos interessados comprometidos com os objetivos da Convenção e da presente Recomendação. Os objetivos de tais programas deveriam ser, entre outros:

a) identificar e denunciar as piores formas de trabalho infantil;

b) impedir a ocupação de crianças nas piores formas de trabalho infantil ou retirá-las dessas formas de trabalho, protegê-las de represálias e garantir sua reabilitação e inserção social através de medidas que atendam a suas necessidades educacionais, físicas e psicológicas;

c) dispensar especial atenção;

- i) às crianças mais jovens;
 - ii) às meninas;
 - iii) ao problema do trabalho oculto, no qual as meninas estão particularmente expostas a riscos; e,
 - iv) a outros grupos de crianças que sejam especialmente vulneráveis ou tenham necessidades particulares;
- d) identificar as comunidades nas quais as crianças estejam especialmente expostas a riscos, entrar em contato direto e trabalhar com elas, e
- e) informar, sensibilizar e mobilizar a opinião públicas e os grupos interessados, inclusive as crianças e suas famílias.

II. Trabalho perigoso

1. Ao determinar e localizar onde se praticam os tipos de trabalho a que se refere o artigo 3, d) da Convenção, deveriam ser levadas em consideração, entre outras coisas:

- a) os trabalhos em que a criança ficar exposta a abusos de ordem física, psicológica ou sexual;
- b) os trabalhos subterrâneos, debaixo d'água, em alturas perigosas ou em locais confinados;
- c) os trabalhos que se realizam com máquinas, equipamentos e ferramentas perigosos, ou que impliquem a manipulação ou transporte manual de cargas pesadas;
- d) os trabalhos realizados em um meio insalubre, no qual as crianças estiverem expostas, por exemplo, a substâncias, agentes ou processos perigosos ou a temperaturas, níveis de ruído ou de vibrações prejudiciais à saúde, e
- e) os trabalhos que sejam executados em condições especialmente difíceis, como os horários prolongados ou noturnos, ou trabalhos que retenham injustificadamente a criança em locais do empregador.

4. No que concerne os tipos de trabalho a que se faz referência no Artigo 3, d) da Convenção e no parágrafo 3 da presente Recomendação, a legislação nacional ou a autoridade competente, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, poderá autorizar o emprego ou trabalho a partir da idade de 16 anos, desde que fiquem plenamente garantidas a saúde, a segurança e a moral dessas crianças e que tenham recebido instruções ou formação profissional adequada e específica na área da atividade correspondente.

III. Aplicação

5. 1) Deveriam ser compilados e mantidos atualizados dados estatísticos e informações pormenorizadas sobre a natureza e extensão do trabalho infantil, de modo a servir de base para o estabelecimento das prioridades da ação nacional dirigida à eliminação do trabalho infantil, em particular à proibição e à eliminação de suas piores formas, em caráter de urgência.

2) Na medida do possível, essas informações e esses dados estatísticos deveriam incluir dados desagregados por sexo, faixa etária, ocupação, setor de atividade econômica, situação no emprego, frequência escolar e localização geográfica. Deveria ser levada em consideração a importância de um sistema eficaz de registros de nascimentos, que compreenda a expedição de certidões de nascimento.

3) Deveriam ser compilados e mantidos atualizados os dados pertinentes em matéria de violação das normas jurídicas nacionais sobre a proibição e a eliminação das piores formas de trabalho infantil.

6. A compilação e o processamento das informações e dos dados a que se refere o parágrafo 5 anterior deveriam ser realizados com o devido respeito ao direito à privacidade.

7. As informações compiladas conforme o disposto no parágrafo 5 anterior deveriam ser comunicadas periodicamente à Repartição Internacional do Trabalho.

8. Os Membros, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores, deveriam estabelecer ou designar mecanismos nacionais apropriados para monitorar a aplicação das normas jurídicas nacionais sobre a proibição e a eliminação das piores formas de trabalho infantil.

9. Os Membros deveriam assegurar que as autoridades competentes incumbidas da aplicação das normas jurídicas nacionais sobre a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil colaborem entre si e coordenem suas atividades.

10. A legislação nacional ou autoridade competente deveria determinar a quem será atribuída a responsabilidade em caso de descumprimento das normas jurídicas nacionais sobre a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil.

11. Os Membros deveriam colaborar, na medida em que for compatível com a legislação nacional, com os esforços internacionais tendentes à proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, em caráter de urgência, mediante:

a) a compilação e o intercâmbio de informações relativas a atos delituosos, incluídos aqueles que envolvam redes internacionais;

b) a investigação e a instauração de inquérito contra aqueles que estiverem envolvidos na venda e tráfico de crianças ou na utilização, recrutamento ou oferta de crianças para a realização de atividades ilícitas, prostituição, produção de pornografia ou atuações pornográficas; e,

c) o registro dos autores de tais delitos.

12. Os Membros deveriam adotar dispositivos com o fim de considerar atos delituosos as piores formas de trabalho infantil que são indicadas a seguir:

a) todas as formas de escravidão ou as práticas análogas à escravidão, como a venda e o tráfico de crianças, a servidão por dívidas e a condição de servo, e o trabalho forçado ou obrigatório, inclusive o recrutamento forçado ou obrigatório de crianças para serem utilizadas em conflitos armados;

b) a utilização, recrutamento ou oferta de crianças para a prostituição, a produção de pornografia ou atuações pornográficas; e,

c) a utilização, recrutamento ou oferta de criança para a realização de atividades ilícitas, em particular para a produção e tráfico de entorpecentes, tais com definidos nos tratados internacionais pertinentes, ou para a realização de atividades que impliquem o porte ou o uso ilegais de armas de fogo ou outras armas.

13. Os Membros deveriam assegurar que sejam impostas sanções, inclusive de caráter penal, quando proceda, em caso de violação das normas jurídicas nacionais sobre a proibição e a eliminação de qualquer dos tipos de trabalho a que se refere o artigo 3 d) da Convenção.

14. Quando apropriado, os Membros também deveriam estabelecer em caráter de urgência outras medidas penais, civis ou administrativas para garantir a aplicação efetiva das normas jurídicas nacionais sobre a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, tais como a supervisão especial das empresas que tiverem utilizado as piores formas de trabalho infantil e, nos casos de violação reiterada, a revogação temporária ou permanente das licenças para operar.

15. Dentre outras medidas voltadas para a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, poderiam ser incluídas as seguintes:

a) informar, sensibilizar e mobilizar o público em geral e, em particular, os dirigentes políticos nacionais e locais, os parlamentares e as autoridades judiciárias;

b) tornar partícipes e treinar as organizações de empregadores e trabalhadores e as organizações da sociedade civil;

c) dar formação adequada aos funcionários públicos competentes, em particular aos fiscais e aos funcionários encarregados do cumprimento da lei, bem como a outros profissionais pertinentes;

d) permitir a todo Membro que processe em seu território seus nacionais por infringir sua legislação nacional sobre a proibição e eliminação imediata das piores formas de trabalho infantil, ainda que estas infrações tenham sido cometidas fora de seu território;

e) simplificar os procedimentos judiciais e administrativos e assegurar que sejam adequados e rápidos;

f) estimular o desenvolvimento de políticas empresariais que visem à promoção dos fins da Convenção;

g) registrar e difundir as melhores práticas em matéria de eliminação do trabalho infantil;

h) difundir, nos idiomas e dialetos correspondentes, as normas jurídicas ou de outro tipo sobre o trabalho infantil;

i) prever procedimentos especiais para queixas, adotar medidas para proteger da discriminação e de represálias aqueles que denunciem legitimamente toda violação dos dispositivos da Convenção, criar serviços telefônicos de assistência e estabelecer centros de contato ou designar mediadores;

j) adotar medidas apropriadas para melhorar a infra-estrutura educativa e a capacitação de professores que atendam às necessidades dos meninos e das meninas, e

k) na medida do possível, levar em conta, nos programas de ação nacionais, a necessidade de:

i) promover o emprego e a capacitação profissional dos pais e adultos das famílias das crianças que trabalham nas condições referidas na Convenção, e

ii) sensibilizar os pais sobre o problema das crianças que trabalham nessas condições.

16. Uma cooperação e/ou assistência internacional maior entre os Membros destinada a proibir e eliminar efetivamente as piores formas de trabalho infantil deveria complementar os esforços nacionais e poderia, segundo proceda, desenvolver-se e implementar-se em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores. Essa cooperação e/ou assistência internacional deveria incluir:

a) a mobilização de recursos para os programas nacionais ou internacionais;

b) a assistência jurídica mutua;

c) a assistência técnica, inclusive o intercâmbio de informações, e

d) o apoio ao desenvolvimento econômico e social, aos programas de erradicação da pobreza e à educação universal.