

MODELOS DE CONTRATAÇÃO DA COMISSÃO TÉCNICA DO FUTEBOL

Análise sobre a possibilidade de flexibilização do vínculo empregatício

LUIZ ANTONIO ABAGGE

.....
Advogado. Membro fundador da Academia Nacional de Direito Desportivo – ANDD, ocupando atualmente cargo de Vice-Presidente Executivo e Administrativo. Contato: luiz@abagge.adv.br

VICTOR EMMANUEL PASCARETTA GALLO BARRETO DE SOUZA

.....
Advogado. Bacharel em Direito pela Faculdade Marista do Recife. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Católica de Pernambuco (Unicap). Contato: victor.souza@abagge.adv.br

Resumo: Este artigo visa analisar o reflexo das transformações sociais e econômicas ocorridas no mercado de trabalho e a necessidade de o judiciário trabalhista estar atento às novas formas de relações de trabalho, garantindo-se aos contratantes a segurança necessária para pactuações de diferentes modelos de contratos. Tal análise se justifica em razão da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal ter admitido, a partir de marcos relevantes como a ADPF 324 e Tema 725, a terceirização da atividade-fim, bem como por se esperar que por ocasião do julgamento do Tema 1.389 serão traçados critérios objetivos para a contratação civil. Busca-se assim contribuir para o debate contemporâneo sobre modelos alternativos de organização do trabalho no

futebol, propondo critérios que tragam segurança jurídica e coerência normativa. Dessa forma, analisaremos a possibilidade de contratação de trabalhadores/profissionais especializados, como membros da comissão técnica do futebol, por meios alternativos ao vínculo de emprego, em especial através da terceirização de serviços, acaso os profissionais recebam remuneração diferenciada/elevada, tenham formação e informação, bem como condições de bem compreender e discutir o objeto da contratação, com o objetivo de ver prevalecida a autonomia da vontade dos contratantes em aplicação ao princípio do *pacta sunt servanda*.

1. INTRODUÇÃO

É perceptível que nos últimos anos o direito do trabalho tem passado por diversas alterações, e não apenas em virtude de proposições legislativas, como foi o caso da Reforma Trabalhista, mas também em função da interpretação que tem sido dada a determinadas questões pelo poder judiciário, em especial pelo Supremo Tribunal Federal, diante do avanço natural em decorrência das transformações e desenvolvimento contínuo na sociedade e no mercado de trabalho

Muito tem se falado sobre a possibilidade de estabelecer relações de trabalho por modelos alternativos, que não apenas o vínculo empregatício formal, o que já foi enfrentado pelo Supremo Tribunal Federal por ocasião do Julgamento da ADPF n. 324 e com a edição do Tema 725, oportunidades nas quais foi reconhecida a licitude da terceirização da atividade-fim.

Atualmente está pendente o julgamento do Tema 1.389 pelo STF no qual será decidido sobre a licitude da contratação de trabalhador autônomo ou pessoa jurídica para a prestação de serviços, bem como o ônus da prova relacionado à alegação de fraude na contratação civil, sendo certo que os contornos sobre a possibilidade e limites da contratação civil serão em breve, bem delineados.

Mas fato é que a contratação civil de profissionais qualificados, que possuem conhecimento claro do objeto e do formato da sua contratação, que recebem alto patamar remuneratório e que são dotados de autonomia, tem sido validada pelo Supremo Tribunal Federal, a exemplo de casos envolvendo médicos, advogados, corretores de imóveis, entre outros, e vem sendo amplamente praticada no mercado de trabalho e, como sobredito, reconhecida como válida pela Suprema Corte.

Assim, o presente artigo pretende analisar a possibilidade de contratação da comissão técnica do futebol em formato diverso da relação empregatícia, aí incluído o treinador e todos os seus auxiliares, inclusive discorrer sobre a possibilidade de terceirização de departamentos ou setores, em especial para casos em envolvam profissionais bem remunerados, dotados de autonomia e que normalmente estão acompanhados de seus advogados na assinatura do contrato.

2. CONTRATAÇÃO DA COMISSÃO TÉCNICA DO FUTEBOL

Vários são os atores sociais que viabilizam o espetáculo futebolístico, e embora o jogador sempre esteja em maior evidência, por ser quem aparece em

primeiro plano, há toda uma estrutura com profissionais que compõem os bastidores do espetáculo, como por exemplo a comissão técnica desportiva.

A comissão técnica desportiva é liderada pelo técnico/treinador do futebol, que normalmente é amparado por auxiliares diretos, como o auxiliar técnico, preparador físico, analista de desempenho, departamento médico, *scout* (analista esportivo, olheiro), treinador de goleiros, entre outros, sendo que o número de profissionais dependerá do porte da entidade desportiva e do quanto ela está disposta a investir com tais profissionais. (CBF Academy, s.d.)

Após o advento da Lei n. 14.597/2023, popularmente conhecida como Lei Geral do Esporte, que por sua vez revogou tacitamente diversos dispositivos da Lei n. 9.615/1998, tem-se que as profissões envolvendo o desporto, de modo geral, estão dispostas no art. 70 e seguintes da LGE/2023, aplicando-se subsidiariamente a legislação civil ou trabalhista, a depender da forma se sua contratação, nos termos do art. 71 da mesma Lei.¹ (BRASIL, 2023)

E se diz aqui que houve a revogação tácita da Lei Pelé, no que contraponha com a Lei Geral do Esporte, pois no conflito de normas que regulamente idêntica matéria, a lei nova prefere à lei antiga, diante da aplicação do critério cronológico (Venosa, 2014).

Pode-se dizer que a Lei Geral do Esporte, metodologicamente, poderia ser dividida em dois momentos, primeiro tratando do trabalhador esportivo de qualquer modalidade, e os arts. 97 e 98 tratam apenas dos profissionais do futebol, respectivamente, do atleta e do treinador.

Com relação ao treinador, reputa-se mais adequado tratar a questão em capítulo próprio, pois há algumas nuances regulatórias que o diferem do resto da comissão técnica desportiva do futebol, já com relação aos demais profissionais acima apontados de forma exemplificativa, tem-se que a LGE/2023 não lhes dedica capítulo específico.

Lado outro há disposições gerais aplicáveis a todos os profissionais esportivos, saltando aos olhos o disposto o art. 82 da LGE/2023, que vaticina:

1. “Art. 71. O trabalhador da área do esporte desempenha atividades laborais permeadas por peculiaridades e especificidades, estabelecendo relações com as organizações esportivas, *independentemente de sua natureza jurídica, por meio das formas previstas na legislação civil ou trabalhista*” (grifei).

Art. 82. *A atividade assalariada não é a única forma de caracterização da profissionalização do atleta, do treinador e do árbitro esportivo, sendo possível também definir como profissional quem é remunerado por meio de contratos de natureza cível, vedada a sua participação como sócio ou acionista da organização esportiva.*

Parágrafo único. *A atividade profissional do atleta, do treinador e do árbitro esportivo não constitui por si relação de emprego com a organização com a qual ele mantenha vínculo de natureza meramente esportiva, caracterizado pela liberdade de contratação. (Brasil, 2023) (grifo nosso)*

A todo tempo a LGE/2023 reitera que o tradicional vínculo empregatício não é a única forma de caracterização da profissionalização do atleta, treinador e árbitro esportivo (ainda estamos no capítulo dedicado aos profissionais desportivos em geral, já que não há disposição específica quanto à comissão técnica nos arts. 97 e 98 da mencionada Lei, à exceção do treinador), o que certamente aplica-se extensivamente ao restante da comissão técnica.

Portanto, para além das disposições específicas da LGE/2023 que trata sobre a contratação dos profissionais esportivos, a comissão técnica, a depender do caso, pode ser regida pela norma trabalhista geral (celetista) ou pela norma civil, inclusive por meio da terceirização de serviços, o que será mais bem explorado em capítulo destinado para tanto.

3. MODELOS DE CONTRATAÇÃO DO TÉCNICO DO FUTEBOL

Como já dito brevemente no capítulo anterior, o técnico do futebol possui regulamentação específica no art. 98 da LGE/2025, sendo importante o conhecimento do seu preciso conteúdo:

Art. 98. No que se refere às disposições específicas aplicáveis aos treinadores profissionais de futebol, considera-se:

I – empregadora: a organização esportiva que, mediante qualquer modalidade de remuneração, utiliza os serviços de treinador profissional de futebol, na forma definida nesta Lei;

II – empregado: o treinador profissional de futebol especificamente contratado por organização esportiva que promove a prática profissional de futebol, com a finalidade de treinar atletas da modalidade, ministrando-lhes técnicas e regras de futebol, com o objetivo de assegurar-lhes conhecimentos táticos e técnicos suficientes para a prática desse esporte. (Brasil, 2023)

Em que pese que ao conceituar a figura do treinador/técnico do futebol se valha da expressão “empregado” e a organização esportiva como “empregadora”, inegável que uma interpretação sistemática mereça ser a melhor saída para a interpretação dos modelos viáveis de contratação para tal profissional, analisando o ordenamento jurídico como um todo, mormente o posicionamento do STF em relação as várias formas de relações de trabalho.

Contudo o texto legal é importante para que se compreenda que o treinador profissional do futebol é o responsável pelo treinamento dos atletas, o qual é ministrado através de técnicas e regras do futebol, mediante conhecimentos táticos e técnicos. (Brasil, 2023)

A prática cotidiana tem nos revelado que os treinadores, principalmente aqueles de maior prestígio, ao serem contratados pela organização esportiva, levam consigo parte expressiva da comissão técnica que lideram e normalmente são eles que estabelecem o quanto cada um irá receber a título de remuneração, que é chamado de “pacote do treinador” para fins de negociação. Nesse sentido, vejamos trecho de reportagem do portal “O Globo” quando da negociação do Flamengo com o renomado técnico Tite (ex-treinador da seleção brasileira):

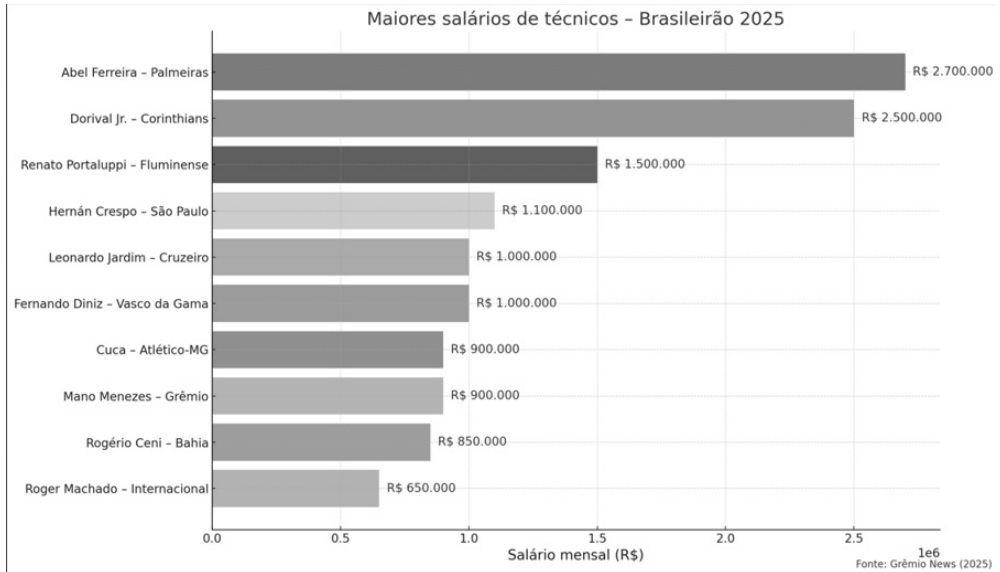
Junto com sua comissão técnica, o pacote do treinador gira em torno de R\$ 2 milhões mensais, fora premiações, valor mais alto do que o de Sampoli e seus assistentes.

Tite chegaria com dois auxiliares, um preparador físico e seus analistas. São eles: Cléber Xavier (auxiliar), Matheus Bachi (auxiliar) e Fábio Mahseredjian (preparador físico). Além desses, há a possibilidade de o comandante emplacar um observador técnico e dois analistas de desempenho.

O custo é menor, por exemplo, do que a comissão técnica de Jorge Jesus no Flamengo, mais cara e numerosa. *O pacote do Mister chegava a quase o dobro, na casa dos R\$ 3,5 milhões.* (g.n.) (Dantas, 2023)

Não bastasse isso, uma parcela dos treinadores, principalmente os de Série A e B são profissionais que recebem remunerações milionárias. Vejamos o gráfico formado com base em informações extraídas do Portal Grêmio News² que demonstra o valor dos maiores salários dos técnicos de futebol no ano de 2025:

2. Disponível em: https://www.gremionews.com.br/bastidores/2493-maiores-salarios-tecnicos-brasileirao-2024#google_vignette. Acesso em: 20 jan. 2025.



Lado outro, evidentemente essa não é a realidade da maioria dos técnicos de futebol, mormente de clubes menores, que certamente necessitam da tutela estatal para que tenham garantidos os seus direitos trabalhistas, o que será abordado pormenorizadamente no próximo capítulo.

Sendo o caso de haver relação de emprego será atraído o disposto do art. 98 da LGE/2023, quando então o vínculo empregatício deverá ser formalizado diretamente com a organização esportiva. (Brasil, 2023)

E por previsão do mencionado artigo, o contrato de emprego do treinador terá sempre uma peculiaridade, de se dar por prazo determinado, nunca inferior a seis meses, tampouco superior a dois anos, o qual será registrado no prazo improrrogável de dez dias junto à organização que regula o futebol, embora o §3º do art. 98 da LGE/2023 deixe claro que essa não é condição de validade do contrato. (Brasil, 2023)

Como não há na lei a indicação de quais são os requisitos para configuração do vínculo empregatício, se faz necessário recorrer à previsão do art. 3º da CLT, que estabelece que empregado será toda a pessoa física que preste serviços com personalidade (sem se fazer substituir por outrem), onerosidade (através do pagamento de remuneração), em caráter não eventual e mediante subordinação. (Brasil, 1943).

Foi assim, inclusive, que decidiu a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em julgado da lavra da Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, que

embora tenha tratado de vínculo de emprego anterior à vigência da LGE/2023, ou seja, ainda sob égide da Lei n. 8.650/1993, sustenta-se idêntico entendimento ainda plenamente aplicável:

AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMANTE – RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A SISTEMÁTICA DA LEI N. 13.467/2017 – TREINADOR DE CLUBE DE FUTEBOL – LEI N. 8.650/1993 – **VÍNCULO DE EMPREGO NÃO CONFIGURADO – ANÁLISE DO CONJUNTO PROBATÓRIO DOS AUTOS – ÓBICE DA SÚMULA N. 126 DO TST – TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA** 1. Nos termos do art. 7º da Lei n. 8.650/1993, “aplicam-se ao Treinador Profissional de Futebol as legislações do trabalho e da previdência social, ressalvadas as incompatibilidades com as disposições desta Lei”. 2. **A Lei n. 8.650/1993, revogada pela Lei n. 14.597/2023, não continha previsão específica quanto aos requisitos caracterizadores do vínculo de emprego entre treinador e clube de futebol. Por conseguinte, diante da lacuna da lei especial, aplica-se a legislação do trabalho quanto à matéria, especificamente os arts. 2º e 3º da CLT.** 3. O Eg. Tribunal Regional analisou a controvérsia quanto à existência de relação de emprego entre o Reclamante e o Reclamado sob a ótica dos requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT. Registrou que ficou demonstrada a ausência de subordinação e habitualidade na relação havida entre as partes, o que foi corroborado pela prova oral. Óbice da Súmula n. 126 do TST. Agravo de Instrumento a que se nega provimento. (TST – AIRR: 0100117-02.2021.5.01.0069, Relator.: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 20/08/2024, 4ª Turma, Data de Publicação: 30/08/2024) (Brasil, 2024 – **grifamos**)

Além disso, com fundamento no art. 75, §2º da LGE/2023, o treinador profissional (não só do futebol), independentemente do formato de sua contratação, deverá ser portador de diploma de educação física ou, quando menos, de diploma de formação profissional em nível superior em curso de formação profissional oficial de treinador esportivo ou, em curso de formação profissional ministrado pela organização nacional que administra e regula a respectiva modalidade esportiva, ficando resguardado o direito dos treinadores que já exerciam, comprovadamente, há mais de três anos a profissão, continuarem exercendo seu ofício, mesmo sem o preenchimento de tais requisitos. (Brasil, 2023).

Portanto, inegável que a existência ou não do vínculo empregatício será observada sob a ótica da CLT diante da ausência de previsão específica na LGE/2023, e acaso reconhecido deverá observar as previsões específica da lei, por se tratar de contrato por prazo determinado, nunca inferior a seis meses, nem superior a dois anos.

4. MODELOS DE CONTRATAÇÃO DA COMISSÃO TÉCNICA DO FUTEBOL

Antes de adentrar no tema central do nosso artigo, é importante destacar que não estamos defendendo que toda e qualquer pessoa da comissão técnica possa ou deva ser contratada sem o devido registro em CTPS, em especial de forma terceirizada, sendo evidente que acaso reconhecida a fraude na contratação, em especial de pessoas que efetivamente necessitam da tutela estatal, que recebem baixos salários e são claramente vulneráveis economicamente, e presentes os requisitos do art. 3º da CLT, o vínculo de emprego deve e será reconhecido.

É preciso ter em conta que o trabalhador que receberá uma remuneração diferenciada e bem acima do dobro do teto previdenciário, que tem formação ou informação que lhe permite negociar o contrato de trabalho com liberdade e autonomia, que é assistido por advogado que lhe dará evidentemente a segurança necessária, como sói acontecer nos contratos celebrados com a maioria dos clubes das séries A e B do campeonato brasileiro, a nosso ver não necessita da tutela estatal, e caberá a ele decidir se o contrato será ou não anotado na CTPS.

Além disso, em outra obra de nossa autoria, defendemos que o atual cenário que estamos enfrentando, de incertezas quanto aos modelos de contratação, em parte se deve ao poder judiciário trabalhista, que mesmo tendo competência para processar e julgar todas as ações oriundas das relações de trabalho (art. 114 da CF), entendeu em fazê-lo, muitas vezes, de forma absolutamente equivocada, reconhecendo-as, todas, como se de emprego fossem, deixando de abraçar o direito que lhe conferiu o constituinte derivado através da Emenda Constitucional n. 45. (Abagge; Gobbi; Souza, 2024)

Nessa mesma oportunidade, afirmamos:

Os valores constitucionais e da livre-iniciativa devem ser conectados, entrelaçados e a liberdade de organização produtiva, da mesma sorte, prestigiada, como bem definiu o Ministro Luís Roberto Barroso quando do julgamento da Rcl 55.607: “Um mesmo mercado pode comportar alguns profissionais que sejam contratados pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho e outros profissionais cuja atuação tenha um caráter de eventualidade ou maior autonomia”, permitindo que se estabeleça entre as partes uma verdadeira parceria que, reciprocamente, obterão vantagens com tal modelo, de acordo com o que for pactuado de forma livre e desimpedida, como máxima expressão do *pacta sunt servanda*. (Idem)

E é nessa mesma toada em que chegamos a parafrasear o Ministro Luiz Roberto Barroso que reside o nosso pensamento, de que no mesmo mercado podem coexistir trabalhadores que necessitam de uma maior tutela estatal e serão regidos pelo regime celetista, e para outros que notoriamente são investidos de maior autonomia, conhecimento técnico, até mesmo prestígio e fama, a tutela estatal não se justifica.

Ademais, vale observar trecho do voto do Ministro Luis Roberto Barroso no bojo do acórdão do RE 590.415-SC sobre a declaração da vontade e proteção ao trabalhador:

O trabalhador maior e capaz é cidadão como outro qualquer que tem responsabilidade pela vontade que emite nos negócios jurídicos de que participa, só podendo o Direito invalidá-la quando se desnatura por vício, temor reverencial ou excessiva subordinação econômica. [...]. A proteção que o Processo do Trabalho defere ao trabalhador não pode chegar ao ponto de assemelhar-se à tutela ou curatela, em que a vontade do representado se faz pelo representante. Se assim se agir, nunca haverá maturidade do trabalhador nem respeito e seriedade às suas declarações, pois ficará submetido a um processo de alienação permanente que não lhe permitirá jamais transformar-se num cidadão consciente e plenamente capaz (Brasil, STF, 2016)

Dessa forma, quanto aos integrantes da comissão técnica (à exceção do técnico de futebol), não há de se ter maiores delongas quanto à possibilidade de terceirização do seu serviço, já que por inexistir previsão específica trazendo qualquer restrição quanto ao modelo de sua contratação, sendo uma função que demanda formação, informação e pagamento de expressivos salários, a exemplo dos profissionais qualificados, não há qualquer justificativa para que se imponha a contratação celetista.

Exemplo disso são as decisões proferidas em sede de reclamações constitucionais, que embora não relacionadas ao futebol, foram julgadas procedentes para afastar as decisões da Justiça do Trabalho, nas quais havia sido reconhecido o vínculo empregatício, a saber: Rcl (médico); Rcl 56.285 (advogado); Rcl 65.691 (corretor de imóveis); e, Rcl 53.688 (operador de mercado financeiro “*broker*”), com fundamento em descumprimento ao Tema de Repercussão Geral n. 725 do STF.

Já com relação ao técnico do futebol há muito se escuta falar que não é possível a contratação como terceirizado, sem que haja o efetivo registro na car-

teira profissional, considerando que o art. 98 da LGE/2023 impediria a contratação do treinador de futebol através de contrato civil, por haver previsão de que da anotação do contrato de trabalho constará (§1º) o prazo de vigência, salários e gratificações e que o contrato de trabalho será registrado no prazo improrrogável de 10 (dez) dias na organização que regula o futebol, não constituindo o registro, contudo, condição de validade do referido contrato (§3º). (Brasil, 2003)

E aqui voltamos na ideia da interpretação sistemática da *lex sportiva*, não sendo possível a mera interpretação literal da norma, mas faz-se necessário recorrer ao complexo normativo nacional, sem ignorar, inclusive, a análise constitucional que o Supremo Tribunal Federal já formou quando do julgamento da ADPF 324 que reconheceu que “É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada.” e o Tema 725, que da mesma sorte estabeleceu que “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.” estando pendente o julgamento do Tema 1.389, no qual irá decidir sobre “a competência e ônus da prova nos processos que discutem a existência de fraude no contrato civil/comercial de prestação de serviços; e a licitude da contratação de pessoa jurídica ou trabalhador autônomo para essa finalidade”.

Faz-se então as seguintes provocações: É razoável exigir a proteção estatal para pessoas que possuem contratos milionários e que ditam as regras da sua dinâmica laboral com plena autonomia para a escolha da comissão técnica? E garantir o recolhimento do INSS, cota parte do empregado, pelo teto de R\$ 951,62 para garantir benefícios previdenciários limitados a R\$ 8.157,41 (valor vigente em 2025) para alguém que ganha milhões? Esse trabalhador precisa mesmo de FGTS e seguro-desemprego para estar protegido das amarguras de sua demissão? O STF admite contratação de advogado sem anotação em carteira de trabalho e através de pessoa jurídica, por exemplo, por ser alguém instruído e que tem conhecimento do objeto do que está contratando. Com a exigência de o técnico de futebol ter formação de nível superior em educação física ou similar, para as pessoas que ganham expressivos salários, isso não os torna “hipersuficientes”?

Chega a ser inquietante bater continência para algo que claramente é incongruente e irrazoável, ainda mais ao se considerar que o art. 82, parágrafo único da LGE/2023 prevê que todo e qualquer treinador/técnico (supostamente à exceção do de futebol), tem sua liberdade de contratação quanto à forma, estabelecendo que “a atividade assalariada não é a única forma de caracterização da profissionalização

do atleta, do treinador e do árbitro esportivo, sendo possível também definir como profissional quem é remunerado por meio de contrato de natureza cível.” e ainda, em seu parágrafo resta estabelecido que a atividade profissional “não constitui por si relação de emprego” e estabelece, em regra, a liberdade de contratação.

Então pode-se dizer que a exigência da contratação pelo formato celetista é uma imposição da CBF? Teria ela esse poder e seria de fato legal?

Não nos parece o mais razoável, ao menos não para os técnicos que recebam remuneração diferenciada/elevada, mesmo porque a lógica do vínculo empregatício segue, em princípio, o disposto no art. 3º da CLT, que por sua vez pressupõe uma assimetria entre empregado e empregador que justifica a proteção estatal, tanto é que um dos princípios do direito do trabalho é justamente o da proteção.

Isso porque o vínculo empregatício, para quem dele precisa de proteção, é direito social previsto na Constituição Federal e reafirmado pela Consolidação das Leis do Trabalho, não podendo norma infralegal criar obrigações não previstas em Lei.

E nem se pode dizer que a obrigação se daria pela previsão do art. 98, §§1º e 3º da LGE/2023 que assim prevê:

Art. 98. No que se refere às disposições específicas aplicáveis aos treinadores profissionais de futebol, considera-se:

§ 1º Da anotação do contrato de trabalho do treinador profissional de futebol na carteira profissional, deverá obrigatoriamente constar:

I – o prazo de vigência, o qual, em nenhuma hipótese, poderá ser inferior a 6 (seis) meses ou superior a 2 (dois) anos;

II – o salário, as gratificações e as bonificações.

[...]

§ 3º O contrato de trabalho será registrado no prazo improrrogável de 10 (dez) dias na organização que regula o futebol, não constituindo o registro, contudo, condição de validade do referido contrato.

Ora, evidentemente que se houver vínculo empregatício, o que não ocorrerá em todos os casos, como falamos, as previsões do §1º do art. 98 da LGE/2023 serão anotadas na carteira de trabalho, lado outro, tratando-se de terceirização legal de serviços, não há necessidade de sua anotação na CTPS, podendo ser celebrado um contrato de natureza civil.

Pensar de forma diversa, seria o mesmo que dizer que todas as relações de trabalho são de emprego porque o art. 29 da CLT diz que o empregador

anotará a CTPS do empregado em cinco dias, e nela constará a data de admissão, remuneração e condições especiais (se houver).

Ainda, o §3º do art. 98 da LGE/2023 é bem claro ao dizer que o registro na organização que regula o futebol sequer é condição de validade do contrato (ainda que de emprego seja), e se vale da expressão “contrato de trabalho”, abrindo margem para a contratação civil, inclusive a terceirização de serviços, reforçando o que ao longo de todo seu texto denominou de liberdade de contratação.

Fato é que a sociedade evoluiu, a globalização impôs um padrão produtivo completamente diferenciado, e as relações de trabalho precisam acompanhar a tendência mundial de flexibilização das relações trabalhistas antes encaradas como exclusivamente empregatícias, e se diz isso exclusivamente para o profissional que não necessita da tutela estatal, o que nos parece ser o caso de boa parte ou de toda a comissão técnica, em especial as dos Clubes da Série A e B, que possuem um padrão financeiro elevado, e celebram contratos com a previsão de pagamento de altos valores a tais profissionais.

Certamente os contornos da terceirização de atividades através do fenômeno da pejotização, antes tratada como uma expressão pejorativa, terão seus modelos melhor definidos após o julgamento do Tema 1.389 pelo Supremo Tribunal Federal, e nos parece que a corte apenas irá reiterar o que já vem decidindo desde que julgou a ADPF 324 e o Tema 725 e ratificando seu entendimento através de reclamações constitucionais, se fazendo necessária a quebra de paradigmas em prol do desenvolvimento nacional, em especial com relação aos profissionais de salários expressivos, até mesmo milionários.

5. CONCLUSÃO

Conforme trazido ao longo deste artigo as relações de trabalho no Brasil, assim como no mundo, têm passado por profundas alterações diante da evolução das relações sociais e o vínculo empregatício não comporta mais a regulação de todos os profissionais que estão inseridos no mercado de trabalho.

A relação de emprego, que tem por pressuposto a hipossuficiência do trabalhador frente ao seu contratante, justifica o caráter protecionista da CLT, tutelando o interesse de profissionais que de fato necessitam da proteção estatal.

Lado outro, em casos que o trabalhador é pessoa que aufere considerável patamar remuneratório, é dotado de autonomia e tem pleno conhecimento daquilo que está contratando, não se justifica o protecionismo da norma trabalhista.

Trazendo para o mundo do futebol, há treinadores que auferem remuneração expressiva, que supera a casa dos milhões, gize-se, impostas por eles próprios como condição para sua atuação em prol de determinado clube, não sendo razoável imaginar que tal profissional seja considerado como um trabalhador que necessite de proteção estatal.

A situação resta mais evidente ao analisarmos que alguém que receba remuneração em patamar milionário terá que verter contribuições previdenciárias ao INSS, repita-se, no limite de R\$ 951,62 (cota parte do empregado), gozando de benefícios previdenciários limitados ao teto de R\$ 8.157,41 (valor para o ano de 2025) e acaso dispensado receberá cotas do seguro-desemprego no valor teto de R\$ 2.424,11(valor para o ano de 2025).

Como também enfrentamos no capítulo precedente, não poderia a CBF pela via administrativa impor a contratação celetista para viabilizar a participação dos treinadores em competições, primeiro porque norma por ela expedida nesse sentido, de caráter infralegal, não pode, em absoluto, criar obrigação não prevista em lei, com base no princípio da legalidade insculpido no art. 5º, II da CF/1988, segundo porque compete à União legislar sobre direito do trabalho, nos termos do art. 22, I da Constituição. (Brasil, 1988).

Assim, já tendo o Supremo Tribunal Federal evidenciado que algumas profissões comportam a contratação por modelo alternativo à relação de emprego, pensamos que deve prevalecer a autonomia da vontade das partes nesses tipos de contratação.

O mesmo se justifica nos casos envolvendo os demais integrantes da comissão técnica e que são mais bem remunerados, citando exemplificativamente o médico, que nas relações em geral já se admite a sua contratação via terceirização de serviços, sendo certo que no universo futebolístico não há razões para se pensar diferente, sendo que o mesmo se aplica aos treinadores de goleiros, *scout* (olheiros), preparador físico, entre outros.

Como acertadamente pontuou o Ministro Luís Roberto Barroso quando do julgamento da Rcl 55.607:

[...] o contrato de emprego não é a única forma de se estabelecerem relações de trabalho. Um mesmo mercado pode comportar alguns profissionais que sejam contratados pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho e outros profissionais cuja atuação tenha um caráter de eventualidade ou maior autonomia. Desse modo, são lícitos, ainda que para a execução da atividade-fim da empresa, os contratos de terceirização de

mão de obra, parceria, sociedade e de prestação de serviços por pessoa jurídica (pejotização) (Brasil, STF, 2022)

Portanto, ao nosso sentir as relações empregatícias devem reger os contratos dos profissionais que efetivamente necessitem da tutela estatal, já para os trabalhadores dotados de maior autonomia, que tenham condições de compreender os termos da sua contratação e que recebam patamar remuneratório elevado, deve prevalecer a autonomia da vontade, ficando livres os atores sociais para definirem o modelo de contratação como melhor lhes aprouver, o que somente poderá ser analisado de forma casuística.

Embora não exista atualmente um critério objetivo para se dizer o que seria um patamar remuneratório elevado, nos parece que o Teto do RGPS seria um belo norte para se chegar a tal definição, garantindo aos contratantes uma maior segurança jurídica ao pactuar os termos do contrato.

Por fim, é importante registrar que a Justiça do Trabalho, por força da Emenda Constitucional 45/2004, é a única competente para dirimir conflitos decorrentes das relações de trabalho, mas o direito material aplicável aos processos a ela submetidos não devem ser analisados somente de acordo com o que estabelece a CLT e legislação correlata, pois os litígios decorrentes das relações de trabalho decorrentes da prestação de serviço não subordinado possuem legislação própria, máxime o Código Civil. Assim, o magistrado do trabalho aplicará a legislação comum, o direito comum, e não a CLT, pois a natureza do contrato permanecerá sendo civil, mas o rito processual, a seu turno, será o trabalhista, porque inerente ao exercício da jurisdição laboral. Portanto, a competência geral da Justiça do Trabalho permite que, havendo relação de trabalho, seja ela qual for, o princípio é de que a lide será da competência dessa Justiça Laboral.

Elaborem-se contratos de trabalho ou de prestação de serviços com regras claras, direitos e deveres transparentes, e havendo dúvida, cabe à Justiça do Trabalho resolvê-las, não só à luz da CLT, mas de acordo com o ajustado pelas partes, resguardadas as garantias constitucionais e legais, legitimamente contratadas.

REFERÊNCIAS

ABAGGE, Luiz Antônio; GOBBI, Patrícia Corrêa; SOUZA, Victor Emmanuel Paschetta Gallo Barreto de. A preservação da competência da Justiça do Trabalho para os casos envolvendo relação de trabalho em sentido amplo. *In*: BASTOS, Guilherme Augusto Caputo; RODRIGUES, Douglas Alencar; CARDOZO, Giani Gabriel;

- VENTURINI, Otavio (org.). *Temas de direito e processo do trabalho: impactos socioeconômicos, tecnológicos e institucionais*. Brasília, DF: ABFP Editora, 2024.
- ANDREY, Talis. Veja os salários dos técnicos dos principais times do futebol brasileiro em 2025. *Grêmio News*, Porto Alegre, 30 jul. 2025. Bastidores. Disponível em: <https://www.gremionews.com.br/bastidores/2493-maiores-salarios-tecnicos-brasileirao-2024>. Acesso em: 20 nov. 2025.
- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 21 nov. 2025.
- BRASIL. *Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 nov. 2025.
- BRASIL. *Lei n. 14.597, de 14 de junho de 2023*. Institui a Lei Geral do Esporte. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 15 jun. 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14597.htm. Acesso em: 20 nov. 2025.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Reclamação n. 55.607*. Relator: Ministro Luís Roberto Barroso. Brasília, DF, [2022]. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6474091>. Acesso em: 25 nov. 2025.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). *Recurso Extraordinário n. 590.415*. Tema 152. Relator: Ministro Luís Roberto Barroso. Brasília, 30 de abril de 2015. Brasília, DF, 29 maio 2015. Acesso em: 26 nov. 2025.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 0100117-02.2021.5.01.0069*. Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Brasília, 20 de agosto de 2024. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, DF, 30 ago. 2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/2699589998>. Acesso em: 20 nov. 2025.
- CBF ACADEMY. *Técnico de futebol: o que é preciso para virar um profissional no Brasil*. CBF Academy. Disponível em: <https://plataforma.cbfacademy.com.br/pt-br/noticias/292-tecnico-de-futebol-o-que-e-preciso-para- virar-um-profissional-no-brasil>. Acesso em: 20 nov. 2025.
- DANTAS, Diogo. Saiba quanto custam Tite e sua comissão, alvos de Flamengo e Corinthians. *O Globo*, Rio de Janeiro, 27 set. 2023. Panorama Esportivo. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/blogs/panorama-esportivo/post/2023/09/saiba-quanto-custam-tite-e-sua-comissao-alvos-de-flamengo-e-corinthians.ghtml>. Acesso em: 20 nov. 2025.
- VENOSA, Sílvio de Salvo. *Introdução ao estudo do direito: primeiras linhas*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2014.