

**FACULDADES INTEGRADAS
“ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”**

FACULDADE DE DIREITO DE PRESIDENTE PRUDENTE

**O CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE
FUTEBOL**

Leandro Vieira Teixeira

Presidente Prudente/SP
2014

**FACULDADES INTEGRADAS
“ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”**

FACULDADE DE DIREITO DE PRESIDENTE PRUDENTE

**O CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE
FUTEBOL**

Leandro Vieira Teixeira

Monografia apresentada como requisito parcial de Conclusão de Curso para a obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob a orientação do Prof. Guilherme Prado Bohac de Haro.

Presidente Prudente/SP

2014

O CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL

Monografia aprovada como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Guilherme Prado Bohac de Haro

Orientador

Gisele Caversan Beltrami Marcato

Examinadora

Adrian Alan Francisquini

Examinador

Presidente Prudente, ____ de _____ de 2014.

“Os homens perdem a saúde para juntar dinheiro, depois perdem o dinheiro para recuperar a saúde. E por pensarem ansiosamente no futuro, esquecem do presente de forma que acabam por não viver nem o presente nem o futuro. E vivem como se nunca fossem morrer... e morrem como se nunca tivessem vivido.”

(Tenzin Gyatso, 14^o Dalai Lama)

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus, pois sem sua benção todos os dias o presente trabalho não seria possível.

Agradeço a toda minha família, principalmente meus pais Wilson e Eva, pelos ensinamentos que me foram passados e pela total condição que me deram para a conclusão do curso de Direito.

A meu irmão Fernando, pela amizade e companheirismo de todos os dias.

Agradeço a minha namorada Thaís, na qual sua presença, amizade, amor e carinho tornou meu caminho muito mais fácil de seguir.

A todos os meus amigos, que através da amizade de todos os dias tornaram este período de faculdade inesquecível.

Agradeço ao estimado Professor e Orientador Guilherme Prado Bohac de Haro, pelo inestimável apoio prestado desde apresentação da ideia, seu desenvolvimento e de sua conclusão.

A Professora Gisele e ao Doutor Adrian pelo aceite dado para avaliação do presente trabalho, qualificando a presente banca examinadora, pelo qual os admiro e respeito por seu conhecimento e humildade.

RESUMO

O presente estudo visa analisar as principais características do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, que possui características muito peculiares em relação ao contrato estabelecido na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Visa também estabelecer a relação existente entre o Direito do Trabalho e o Direito Desportivo, ramo este pouco explorado pelos operadores do Direito, mas que, com a grande evolução do desporto pelo mundo desde os primórdios da sociedade, a prática esportiva começou a ser vista como um meio de trabalho. Com o passar dos tempos, foi necessária maior atenção do meio jurídico em relação a área desportiva, onde houve criação de leis e regulamentos a fim de organizar a prática desportiva, não só no Brasil como no mundo. Através da profissionalização do futebol no Brasil, os atletas passaram a exercer a atividade de forma profissional estabelecendo, assim, relações de emprego entre clube e atleta. O Direito Desportivo é respaldado pela Constituição Federal/88 e por leis que regulamentam a prática e as relações existentes entre clubes e atletas, além das competências tanto da Justiça Trabalhista, quanto da desportiva. Portanto, o estudo pretende esclarecer os principais pontos entre essas relações existentes do contrato dessa modalidade “especial” de empregado, estabelecendo, inclusive, diferenças entre o contrato comum e o contrato desportivo.

Palavras-chave: Direito Desportivo. Contrato de Trabalho. Profissionalismo. Atleta Profissional. Regulamentação Contratual.

ABSTRACT

This study aims to analyze the main characteristics of the employment contract of the professional soccer player, who has very peculiar characteristics related to the contract in the Consolidation of Labor Laws (CLT). It also aims to establish the relationship between the Labour Law and Sports Law, little explored by the law, but with the great development of sport throughout the world since the dawn of society, sports practices began to be seen as a working environment. With time, this gained more attention of the legal environment in relation to sports area, where there was the creation of laws and regulations to organize the sport, not only in Brazil but around the world. Through the professionalization of football in Brazil the athletes began to exert activity in a professional manner, establishing the employment relationship between the club and the athlete. The Sports Law is backed by Federal Constitution/88 and laws regulating the practice and the relationship between clubs and athletes along with the responsibilities of both the labor courts as the sport. Therefore, the study aims to clarify the main points of these relationships of the contract that "special" type of employee, including establishing differences between common contract and sports contract.

Keywords: Sports Law. Employment Contract. Professionalism. Professional Sport. Contractual Rules.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRATAMENTO JURÍDICO DO FUTEBOL NO BRASIL E NO MUNDO E UMA BREVE ANÁLISE DA LEGISLAÇÃO APLICÁVEL	12
2.1	Surgimento e Desenvolvimento do Desporto no Mundo.....	12
2.2	Surgimento e Evolução do Futebol no Mundo	13
2.3	Introdução do Futebol no Brasil	15
2.4	Legislações Desportivo-trabalhistas no Mundo	16
2.5	Constitucionalização do Desporto Brasileiro.....	17
3	PROFISSIONALIZAÇÃO DO FUTEBOL NO BRASIL	20
3.1	Evolução Legislativa Desportivo-trabalhista no Brasil	20
3.2	Breve Comentário Referente às Alterações da Lei nº 12.395/2011.....	25
3.3	Do Atleta Profissional e Não Profissional.....	25
4	O CONTRATO DE TRABALHO.....	29
4.1	Conceito de Contrato de Trabalho.....	30
4.2	Do Contrato de Trabalho do Atleta Profissional.....	31
4.2.1 V vínculo empregatício e vínculo desportivo.....	31
4.3	Contrato de Trabalho X Contrato de Trabalho “Futebolístico”	32
5	DA FORMAÇÃO DO CONTRATO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL.....	35
5.1	Da Capacidade	35
5.1.1 S requisitos do contrato	35
5.1.2 D o empregador	35
5.1.3 D o empregado.....	36
5.1.4 D a forma.....	37
5.1.5 D o conteúdo.....	37
5.2	Prazo do Contrato.....	38
5.3	Do Registro do Contrato	39
6	REMUNERAÇÃO E SALÁRIO.....	41
6.1	Remuneração	41

6.2	Salário.....	41
6.3	Bichos e Luvas	43
6.4	Direito de Arena e Direito de Imagem.....	44
6.5	Gratificação Natalina e FGTS	48
7	JORNADA DE TRABALHO	51
7.1	Concentração e Viagens.....	52
7.2	Intervalos	53
7.2.1	54
	Intervalo Intrajornada.....	54
7.2.2	55
	Intervalo Interjornada.....	55
7.2.3	55
	Intervalo Intersemanal	55
7.3	Acréscimos Remuneratórios.....	56
7.4	Férias.....	58
8	INTERRUPÇÃO E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	60
8.1	Da Interrupção	60
8.2	Da Suspensão	62
9	DA DISSOLUÇÃO DO CONTRATO	63
9.1	Rescisão Indireta.....	63
9.2	Rescisão Motivada Pelo Empregado.....	65
9.3	Cláusula Penal.....	67
9.4	Prescrição.....	69
10	ACIDENTE DE TRABALHO	70
11	COMPETÊNCIA	71
11.1	Justiça Desportiva	71
11.2	Justiça do Trabalho	73
11.3	Justiça Comum x Justiça Desportiva	74
12	CONCLUSÃO.....	76
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	79

1 INTRODUÇÃO

Desde os primórdios da civilização o desporto estava presente na vida das pessoas. Com a evolução da sociedade, o desporto também evoluiu gradativamente. Ainda na Grécia antiga, foram iniciados os primeiros jogos olímpicos de que se tem conhecimento. Tal competição existe até os dias de hoje como uma das mais importantes, se não a mais importante do cenário esportivo mundial.

Primeiramente, o desporto era visto como forma de lazer e diversão para as pessoas. A constante evolução da prática desportiva ainda era desorganizada, pois não tinha qualquer regulamentação. Com o passar dos anos, a competitividade imperava na humanidade, que através do capitalismo e do poder estendia-se também no âmbito desportivo, devido ao grande crescimento e interesse pelo desporto. Desta forma, foi necessário criar regras para regulamentá-las, uma vez que o desporto começou a ser visto não somente como uma ferramenta de lazer e cunho social, mas também como forma de trabalho.

No cenário nacional, atualmente várias modalidades esportivas ganharam notoriedade, sendo inclusive regulamentadas por confederações e federações. Nota-se que o desporto mais praticado entre os brasileiros é o futebol, temática principal do presente estudo.

O Futebol no Brasil, segundo alguns doutrinadores, começou a ser introduzido antes de 1900, e logo começaram a surgir as primeiras competições e o interesse por esse esporte só aumentou no país desde então. Desta forma, logo se viu necessária a regulamentação do desporto em nosso país e a sua relação com o Direito do Trabalho, passando o futebol a possuir, além da prática amadora, também uma prática profissional, devido aos praticantes terem no esporte a possibilidade de praticá-lo como trabalho e como uma forma de ganhar a vida. Surge então o vínculo direito desportivo-trabalhista, entre o atleta e a entidade empregadora, ou seja, o clube.

Com a profissionalização começou a surgir leis que regulamentam o esporte em nosso país, através de alguns Decretos-Lei, que foram as primeiras legislações que buscaram regulamentar a profissão do atleta profissional de futebol. Desta forma oferecendo campo para a criação de importantes leis, no que tange a regulamentação da profissão do atleta de futebol.

O presente estudo teve como principal objetivo demonstrar, dentro da Constituição Federal, das leis infraconstitucionais vigentes e da consolidação das leis do trabalho (CLT), o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, bem como a, relação existente entre clubes e atletas, representadas nesta espécie contratual.

Os contratos apresentam muitas características peculiares se comparada ao contrato celetista “comum”, como formalidades de registro, duração de contrato, questões salariais como bicho, luvas, direito de imagem e direito de arena, jornada de trabalho diferenciada. Ainda foi feita a análise ao instituto da concentração existente na profissão, além de cláusulas necessárias para compor devidamente esta espécie de contrato.

Portanto, através de leis, doutrinas e jurisprudência, o presente estudo buscou elucidar o tema que é muito importante, já que se trata do esporte mais praticado em nosso país, mas que é pouco estudado pelos operadores do Direito.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRATAMENTO JURÍDICO DO FUTEBOL NO BRASIL E NO MUNDO E UMA BREVE ANÁLISE DA LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

O presente tópico visa explorar os primórdios da prática desportiva ao redor do mundo, como se iniciaram, de que modo ocorreram e as constantes evoluções, nos levando as primeiras legislações regulamentadoras do esporte em caráter geral, dando maior ênfase ao âmbito futebolístico, tema principal a ser elucidado no presente estudo.

2.1 Surgimento e Desenvolvimento do Desporto no Mundo

A prática do esporte está presente desde o início da civilização através de atividades físicas realizadas de forma desorganizada, não havendo caráter desportivo, praticadas somente por lazer e diversão. Em determinadas comunidades, se apresentaram também como práticas usadas para sobrevivência, como a do arco e flecha, empregado na caça.

Conforme esse conjunto de atividades “desorganizadas” foi conquistando cada vez mais o “status” de organizadas, passou-se a criar muitas categorias de atividades desportivas. Em função da crescente transformação, viu-se que era extremamente necessária a criação de regras que viessem a regulamentar essas atividades. Surgem as primeiras competições em uma época onde a competitividade imperava na humanidade, com o capitalismo reinando em toda a Europa. Podem ser tomadas como exemplo as primeiras Olimpíadas da Era Moderna, realizadas na cidade de Atenas no ano de 1896.

Tornou-se, então, mais que somente um recurso de divertimento, assumindo também prática social e cultural e, futuramente, visto como forma de trabalho, o qual, como se verá neste presente trabalho, viria ganhar caráter profissional em diversos países.

Alguns autores defendem que o desporto já existia no Brasil, na época entre Brasil-Colônia e Estado Novo, apresentando-se como formas de atividades sem qualquer regulamentação esportiva geral. Sustentava caráter informal, o que futuramente, no Estado Novo, guiaria o país a uma regulamentação estatal.

É o que se esclarece nas palavras de Tubino (2002, p.19):

Verificou-se que existiram práticas esportivas informais até um determinado momento histórico e que depois esse quadro contextual foi acrescido de práticas esportivas formais dispersas, algumas obrigadas por decretos, mas sem nenhuma regulamentação esportiva geral para o país, a desorganização do esporte brasileiro levaria, no Estado Novo, a uma regulamentação estatal.

Adquiria, portanto, mais adeptos com a prosperidade do esporte. Deixara de ser uma distração e passou a ser mirado no que diz respeito à obtenção de lucro, uma vez percebido que este provocava grande adoração por parte dos seguidores.

Tornou-se uma atividade cada vez mais econômica à medida que ganhava destaque, ganhando maior interesse do público e exibindo maior número de adeptos. É o que se verá a seguir.

2.2 Surgimento e Evolução do Futebol no Mundo

Considerado o esporte mais popular e praticado em todo o mundo, o futebol não possui classe nem etnia. Percorreu-se um longo caminho até que o futebol alcançasse a proporção que tem hoje, desde jogos que se pareciam muito com o futebol que praticamos hoje, como declara Orlando Duarte (2000, p. 101): “Houve, sim, muitos jogos parecidos com o futebol na antiguidade e na Idade Média.”

O futebol surgiria então, em países como China, Japão, Itália e Grécia, todavia eram práticas arcaicas: não havia organização.

Sobre esta origem, Orlando Duarte afirma (2000, p.100):

A história do futebol é antiga e rica, além de bonita. Perde-se na poeira do tempo. China, Grécia, Roma, França, Florença e Inglaterra formam a árvore genealógica do futebol.

Nos dizeres de Marcelo Duarte, (2004, p. 200):

Por volta de 2.500 a.C., existia um jogo disputado no Japão parecido com o moderno futebol. Seu nome era *kamari*, mas outro jogo disputado na China no ano 2.500 a.C. é considerado o tataravô do futebol, o imperador Huang Tsé criou uma maneira de treinar seus soldados. Outro jogo bem parecido, o *epyskiros*, era praticado em Esparta no século I A.C. Ao iniciar a Era Cristã, Roma apresentou um jogo chamado *harpastum*. Na Idade Média, na Itália surgiu o *giocodel cálculo*.

Uma corrente minoritária traz para si a primazia da organização do futebol na Itália. É o que defende Orlando Duarte (2000, p. 99): “Em 17 de fevereiro de 1529, na Piazza Santa Croce, em Florença, grupos políticos decidiram resolver problemas na disputa de um jogo de bola, até hoje o *giocodel cálculo* é o futebol de todos.”

No entanto, a corrente preponderante defende que a organização do futebol se deve a Inglaterra, que surge em meados do século XVII, praticado em colégios e fábricas por todo o país. A necessidade de regulamentação passou a ser extremamente necessária onde, até hoje, servem de base para as atuais. Para os adeptos desta corrente, o futebol foi criado mais precisamente no ano de 1863.

Conforme Marcelo Duarte (2004, p. 201): “O dia 26 de outubro de 1863 é considerado o dia da criação do futebol. Foi nessa data que, ao fim de seis reuniões na Fremasson’s Tavern, em Londres, nasceu a The Football Association”.

Devido ao crescimento do esporte, que se tornou cada vez mais organizado não só dentro como fora de campo, a regulamentação especializada se tornou cada vez mais necessária, conquistando grande consideração da área jurídica.

2.3 Introdução do Futebol no Brasil

Da mesma forma que existe a discussão sobre a origem do futebol no mundo, esta também existe quanto a sua origem no Brasil. A corrente majoritária sobre o assunto defende que o surgimento do futebol no país deu-se através de Charles Miller.

Como nos ensina Marcelo Duarte (2004, p. 214):

Em 1894, Charles Miller (1874-1953), um paulista descendente de ingleses e escoceses, retornou de uma temporada de dez anos na Inglaterra onde fora estudar, trazendo duas bolas, uma agulha, uma bomba de ar, dois uniformes, livros de regras e sua experiência como jogador do time inglês do Southampton.

É o que também afirma Orlando Duarte (2000, p. 100): “Charles Miller não trouxe só as duas bolas. Trouxe também calções, chuteiras, camisas, bomba de encher a bola e a agulha. Foi o início desta febre que é o futebol entre nós”.

Mas desse entendimento majoritário surge outra pergunta: antes de Charles Miller, jogou-se futebol no Brasil? Segundo estudiosos: sim. Segundo Orlando Duarte (2000, p. 102): “Houve futebol jogado por marinheiros de navios estrangeiros em praias brasileiras, antes de 1894”.

Essa possibilidade também é defendida por Marcelo Duarte (2004, p. 215):

Antes de Charles Miller, o futebol já havia sido jogado em terras nacionais. Tripulantes de navios mercantes e de guerra europeus costumavam bater bola sempre que desembarcavam em território brasileiro. Em 1878, ocorreu uma famosa partida disputada no Rio de Janeiro em frente à residência da princesa Isabel.

Não importa a forma como fora introduzido, não se tira o mérito de Charles Miller, o “pai do futebol brasileiro”, que nunca poderia imaginar que, devido a sua influência e pioneirismo, esse esporte se tornaria para o brasileiro uma paixão nacional, além de ter uma importante função social para o país, onde mais tarde ficou conhecido como o “país do futebol”. Haveria, no decorrer dos anos, o

nascimento de muitos clubes e, posteriormente, estes se tornariam empresas: ver-se-á, no presente estudo, que a regulamentação do esporte brasileiro tornou-se vital.

2.4 Legislações Desportivo-trabalhistas no Mundo

Devido ao crescimento generalizado, não só do futebol, mas do esporte de forma geral, começaram a surgir grandes competições pelo mundo com grande foco nas Olimpíadas, que foi disputada pela primeira vez em sua era moderna no ano de 1896, na cidade de Atenas. Já para o futebol, a competição de maior relevância é a Copa do Mundo.

Com o grande crescimento do esporte, este se tornou extremamente econômico, fonte de renda para clubes, federações e também para os atletas. Foi nesse momento que se viu que o esporte precisava de regulamentação de caráter profissional.

Essa é a posição de Álvaro Melo Filho (2004, p. 4):

O desporto carece nesse sentido, porquanto nenhuma atividade humana é mais regulamentada que o desporto. Com efeito, “regras do jogo”, “códigos de Justiça Desportiva”, “regulamentos técnicos de competições”, “leis de transferência de atletas”, “estatutos e regimentos de entes desportivos”, “regulamentação de doping” atestam que, sem regras e normatização, o desporto torna-se caótico e desordenado, à falta de regras jurídicas para dizer quem ganha e quem perde.

Quanto mais adeptos do esporte o futebol captava, passou a ter uma finalidade além da diversão ou da simples prática gratuita do desporto e começou a ser visto como forma de trabalho. Foi quando surgiram às primeiras legislações desportivas trabalhistas no Brasil. O início do profissionalismo se deu na época do Estado Novo, quando o Estado decidiu regulamentar não somente o futebol, mas também o desporto de forma geral.

É como analisa Manoel Tubino (2002, p. 25):

O Decreto-lei nº 3.199, de 14/04/1941, primeira legislação esportiva do país, além das normas gerais que organizariam e permitiriam uma burocratização

ou cartorialização do esporte nacional criou, no seu artigo 20 o Conselho nacional de Desportos (CND), que daria prosseguimento a essa regulamentação esportiva brasileira. Pela primeira vez, no seu artigo 53 reconhece implicitamente a existência de uma pratica esportiva profissional.

Sobre legislações de outros países ao redor do mundo, com o crescimento do esporte e o começo da era do profissionalismo, era vital que houvesse a criação de legislações específicas.

Juliana Neves Crisostomo afirma (2008, p. 14,15):

Na Bélgica, o contrato de trabalho desportista Trabalhista foi regulado por uma lei específica, em 1978. Esta determinava que quando praticado de forma remunerada, além de ser regido pela lei específica também seria tutelado pelo direito do trabalho em geral. Com um dos países de futebol mais atraente e lucrativo do mundo, a Espanha viu-se na iminência de regular os contratos dos atletas profissionais desportivos. O Decreto n. 1.006, criado no ano de 1985, determinou que os 15 contratos devessem ter caráter especial, com muitas peculiaridades, mas também eram regulados pelo estatuto dos trabalhadores do país. A Itália, que também exerce grande fascínio no que tange a prática do futebol, também tutela a pratica profissional do esporte. Algumas relações e transações desportivas eram regidas pelo Decreto n. 367 de 1978, mas atualmente o contrato de trabalho desportivo está previsto na Lei n. 91 de 23 de março de 1981. Vários outros países, como França, Portugal, Argentina, Peru, Bolívia, entre outros, possuem legislação específica que tutela o contrato de trabalho desportivo.

Essas são algumas das primeiras legislações que trouxeram caráter profissional para o desporto de seus respectivos países.

2.5 Constitucionalização do Desporto Brasileiro

Devido a grande evolução das legislações e do próprio esporte em si, alcançou-se um momento em que se tornou inviável que o desporto fosse regulado apenas através de lei ordinária no ordenamento jurídico brasileiro. Seguindo a tendência já adotada em vários países, o Brasil se viu “forçado” a constitucionalizar o desporto na nova Constituição Federal.

Essa ideia é reforçada por Álvaro Melo Filho (1990, p. 9):

O desporto como entidade multifuncional, individualmente, infunde nos homens a consciência de que, na vida, não há vitórias nem derrotas definitivas e, socialmente, afigura-se como fenômeno de primeira magnitude e das mais significativas presenças do estilo de vida atual, sendo inconcebível ficar alijado ou ausente da nova constituição.

Nenhuma Constituição Federal anterior à de 1988 trouxe em sua redação o desporto, com exceção a Constituição de 1967 que citava o desporto em seu texto constitucional através do artigo 8º, XVIII, “q”, que possuía o seguinte texto: “A competência privativa da união para legislar sobre o desporto”, mas a constitucionalização do desporto brasileiro veio com a promulgação da Constituição Federal de 1988.

Artigo 24, IX, CF/88:

Art. 24. Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre:
(...)
IX - educação, cultura, ensino e desporto (...)

Além deste dispositivo, a Constituição Federal de 1988 trouxe parte específica para ajudar a organizar o desporto. Esta redação está exposta no artigo 217, da Constituição Federal, na Seção do Desporto.

Seção do desporto, Artigo 217º CF/88:

Art. 217. É dever do Estado fomentar as 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.

Esta nova previsão constitucional foi de suma importância na evolução legislativa do desporto brasileiro, atingindo inclusive outros ramos do Direito e preenchendo várias lacunas anteriormente existentes. Mesmo com considerável avanço do desporto no Brasil, ainda havia muito que se fazer nesse âmbito, apesar do grande avanço dado em sua regulamentação.

3 PROFISSIONALIZAÇÃO DO FUTEBOL NO BRASIL

Com o evidente crescimento do desporto em todo o mundo, este chega a nosso país de forma surpreendente. Surgem novas ligas, como a Liga Paulista de Futebol, formada em 1901, onde um ano após ocorreu o primeiro Campeonato Paulista de futebol, em 1902. Quatro anos mais tarde, em 1906, foi fundada no Rio de Janeiro a Associação Metropolitana de Futebol. Com o aparecimento dessas ligas, nascem grandes clubes como o Clube de Regatas Flamengo, criado em 1895, Vasco da Gama em 1898 e Fluminense em 1902.

No estado de São Paulo, os grandes clubes surgem a partir de 1910, com a fundação do Sport Club Corinthians Paulista. Mais tarde, em 1912, surgiria o Santos Futebol Clube, que mais tarde viria a ser o time do rei do futebol Edson Arantes do Nascimento, o “Pelé”, equipe que mais divulgou o futebol brasileiro ao redor do mundo.

Em 1915, forma-se a Federação Brasileira de Futebol. Um ano depois, em 1916, foi fundada a Confederação Brasileira de Desportos (CBD), com o intuito de organizar o futebol brasileiro. Após todas essas mudanças, torna-se essencial a criação de uma legislação que viesse para regular, de modo específico, uma série de situações.

3.1 Evolução Legislativa Desportivo-trabalhista no Brasil

A legislação desportiva em nosso país teve seu início através do Decreto-lei nº 526, de 01 de julho de 1938, que veio a instituir o Conselho Nacional da Cultura. Era incumbido a este a função de supervisionar todas as atividades relacionadas ao desenvolvimento cultural em nosso país, e dentre estas atividades estava a atividade esportiva.

Em 19 de janeiro de 1939, o Decreto-lei nº 1056 cria a Comissão Nacional dos Desportos. Fábio Menezes de Sá Filho (2010, p. 25) define esta comissão como “responsável pela realização de um minucioso estudo do problema desportivo nacional, resultando em um plano geral para sua regulamentação”.

No ano de 1941, mais precisamente em 14 de abril, edita-se o Decreto-lei 3.199, de extrema importância. Como nos diz Fábio Menezes de Sá Filho (2010, p. 25): "pois, foi através deste, que se criou o Conselho Nacional de Desportos (CND) e os Conselhos Regionais de Desportos (CDRs), os referidos conselhos estabeleceram as bases da organização desportiva do Brasil".

Este decreto surge com encargo de ajudar na organização esportiva do nosso país, mostrando de forma expressa em seu artigo 3º, "b", a competência atribuída ao Conselho Nacional de Desportos.

Vejamos:

Art. 3º Compete precipuamente ao Conselho Nacional de Desportos:
(...)

b) Incentivar, por todos os meios, o desenvolvimento do amadorismo, como prática de desportos educativos por excelência e ao mesmo tempo exercer rigorosa vigilância sobre o profissionalismo, com o objetivo de mantê-lo dentro dos princípios da estrita moralidade.

Por meio da Portaria Ministerial nº 254, de 01 de outubro de 1941, alterações no Decreto-lei 3.199, procuravam regulamentar o desporto profissional.

Nas palavras de Fábio Menezes de Sá Filho (2010, p. 26):

Contendo instruções para organização dos estatutos das confederações e federações esportivas existentes no País e, a partir desta, a resolução CND, de 4 de novembro de 1942, determinando, às federações, a elaboração de Códigos Disciplinares e de Penalidades, e, às federações de futebol, a aplicarem tais códigos nos campeonatos de 1943, e, ainda a criação de um tribunal de penas, contendo 7 membros, para cada Federação de Futebol.

Ainda sobre esta portaria, Juliana Neves Crisostomo afirma (2008, p. 20):

Esta mesma portaria introduziu diversos outros nuances envolvendo o atleta profissional praticante de qualquer modalidade de esporte. Por exemplo,

estabeleceu considerações acerca dos requisitos para que cada atleta fosse considerado como profissional e deu a este o direito de férias, assim como estabeleceu alguns limites para a instituição de multas aos atletas.

É claro que todas as leis anteriores foram muito importantes para a evolução do profissionalismo do desporto no país, mas foi em 25 de março de 1946 que o Decreto-lei nº 5.342 reconheceu, de forma oficial, a prática profissional.

Como nos leciona Fábio Menezes de Sá Filho (2010, p. 26): "Reconheceu oficialmente, a prática desportiva profissional do futebol, cujo conteúdo determinava que os contratos de jogadores e treinadores da modalidade fossem registrados na CBD".

Através da deliberação da CND n. 48, de 30 de agosto de 1945, edita-se o primeiro Código Brasileiro de Futebol.

Nos dizeres de Fábio Menezes de Sá Filho (2010, p. 26).

Edita-se o 1º Código Brasileiro de Futebol, cujo objetivo era o de regulamentar e organizar a atuação dos tribunais criados por meio dessa norma. Sendo assim, vinculado ao CND, surge o Superior Tribunal de Justiça Desportiva (STJD), com jurisdição em todo território nacional, nos estados surgem os Tribunais de Justiça Desportiva (TJDs), vinculados à Federação de Futebol correspondente a cada estado e as Juntas Disciplinares Desportivas, com jurisdição Municipal.

A deliberação que editou o primeiro Código Brasileiro de Futebol foi essencial, uma vez que formou os Tribunais competentes para julgamentos em âmbito desportivo. Esta atribuição será estudada mais a frente, no que diz respeito à competência da Justiça Desportiva.

Dentre várias normas importantes para a evolução legislativa do Direito Desportivo, uma delas foi de grande valor e, esta, possuía aplicabilidade até um passado mais recente.

Fábio Menezes de Sá Filho (2010, p. 28) analisa:

Trata-se da Lei n. 6.354, de 2 de setembro de 1976, a qual contribuiu com o início da lapidação e acabamento da profissão e das relações trabalhistas entre o atleta profissional de futebol e os seus respectivos clubes, reproduzindo, inclusive, o polemico instituto do passe, já revogado.

Dois decretos legislativos foram determinantes para a edição da Lei 6.354/76: primeiro, o Decreto-lei n 51.820/64, que talvez fosse a primeira legislação a regulamentar de forma específica a profissão de atleta profissional de futebol, e o Decreto-lei 53.820/6, que também tratou do atleta profissional de futebol mantendo disposições do decreto anterior e instituindo o passe em nosso ordenamento jurídico, sendo estes fundamentais para a edição da Lei 6.354/76. Além do instituto do passe, trouxe também cláusulas sobre as relações de trabalho, esta possuía aplicabilidade até 2011, sendo revogada pela Lei nº 12.395/2011, que revogou esta e mais alguns artigos Lei nº 9.615/98 a “Lei Pelé” alterando a sua redação.

Anos à frente a Lei nº 6.354/76, a Constituição Federal de 1988 traria em seu texto, de forma expressa, o incentivo a prática esportiva em nosso país em todos os âmbitos através do Artigo 217, cujo teor se encontra na seção anterior desta obra.

É extremamente clara a obrigação imposta ao Estado pela Constituição Federal brasileira quanto ao seu dever de incentivo ao esporte nacional, através da disponibilização e destinação de recursos públicos, tratamento diferenciado ao desporto, dentre outras formas de colaboração ao crescimento e evolução deste.

Em 6 de julho de 1993, cria-se a Lei 8.672, apelidada de "Lei Zico" em homenagem a um craque brasileiro, com o objetivo de colaborar na organização e modernização do esporte em nosso país. Contudo, deixava lacunas nesse novo ramo do Direito.

Nas palavras de Fábio Menezes de Sá Filho (2010, p. 29): “Vulgarmente conhecida por ‘Lei Zico’, a qual disciplinava normas gerais sobre o desporto, em 1998 a ‘Lei Zico’ foi revogada na íntegra pela ‘Lei Pelé’”.

A chamada “Lei Pelé” foi promulgada em 24 de março de 1998 e se encontra em vigor até os dias de hoje. Embora tenha sido revogado e alterado parte do seu texto pela Lei nº 12.395/2011, o qual revogou na íntegra também a Lei nº 6.354/76, cuja lei em conjunto com a “Lei Pelé”, são complementares no que tange a análise do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, dentre outras

deliberações referentes ao desporto em geral, afim de, abranger de forma ampla todas as atividades esportivas e não somente o futebol. Esta lei sofreu várias críticas, dentre elas a que grande parte do seu texto teria sido uma mera "cópia" da 'Lei Zico', embora trouxesse novidades.

É o que defende Fábio Menezes de Sá Filho (2010, p. 29):

Vulgarmente conhecida como "Lei Pelé", que reproduziu vários artigos da Lei Zico e, por outro lado, extinguiu o instituto do passe, criando a cláusula penal desportiva e a indenização por atleta formado no clube, vale destacar ainda que essa legislação recepcionou os códigos de Justiça Desportiva.

Além da crítica sobre a "Lei Pelé" ter reproduzido muitos artigos da lei anterior, também sofreu muitas desaprovações por conceder grande relevância apenas ao futebol, deixando de lado outras modalidades esportivas. Salvo isso, não conseguiu tratar totalmente dos vazios e de esclarecer vários pontos falhos.

Posterior a sua promulgação, a "Lei Pelé" sofreu diversas alterações. É o que nos assegura Juliana Neves Crisostomo (2008, p. 21):

Ocorre que, logo após a sua entrada em vigor, a Lei nº. 9.615/98 foi reformada pelo Decreto-lei nº 574, de 29 de abril de 1998. Logo depois, sofreu profundas alterações de várias leis e decretos leis, tais como: Lei nº 9.981, de 14 de julho de 2000; Lei de nº 10.264, de 16 de julho de 2001; Lei nº 10.672, de 15 de maio de 2003 e também pelo Decreto 5000, de 01 de março de 2004.

Após a promulgação, a "Lei Pelé" sofreu várias alterações com o intuito de dar mais abrangência ao desporto. Por isso, é inegável a importância da "Lei Pelé" para a legislação desportiva atual, devido a sua enorme contribuição. Reforçaram de forma evidente os conceitos de prática profissional e não profissional no âmbito desportivo, dando grande ênfase aos conceitos de empregador e não empregador nas relações dos atletas profissionais de futebol e introduziram grandes novidades, como a extinção do "passe", além de tornar obrigatório que os clubes formassem empresas. Mais recentemente, houve uma grande alteração trazida pela Lei nº 12.395/201, que revogou alguns dispositivos da referida lei, além de trazer novos dispositivos ao corpo da "Lei Pelé".

3.2 Breve Comentário Referente às Alterações da Lei nº 12.395/2011

Devido à peculiaridade existente na profissão do atleta de futebol, foi necessário, regulamentar a profissão de forma especial em face ao contrato celetista, como a Lei nº 6.354/76, que regulamentava de forma específica a profissão do atleta de futebol, além de outras como a ‘Lei Zico’, posteriormente revogada pela “Lei Pelé”, que está em vigor até hoje em normas referentes não somente ao futebol, mas para o desporto em geral. Em 2011, foi promulgada a Lei nº 12.395/2011, trazendo diversas alterações.

Consoante Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2013, p. 154):

Em 16 de março de 2011, finalmente, foi promulgada a Lei nº 12.395, com vigência a partir de sua publicação ocorrida em 17.3.2011. O novo diploma legal alterou a Lei nº 9.615/1998 (‘Lei Pelé’), regente de normas gerais sobre o desporto, alterando também a Lei nº 10.891/2004, que instituiu a bolsa atleta, os programas atleta pódio e a cidade esportiva. Por fim o diploma desportivo de 2011 revogou a Lei nº 6.3454/1976, produzindo significativas mudanças na legislação regente dos contratos especiais desportivos que regula.

A letra da nova lei trouxe diversas alterações como já mencionado, dentre as mais importantes, disposições sobre prazos contratuais referentes à possibilidade de exercer direito de preferência nas renovações contratuais, normas referentes a novas regras sobre direito de imagem e o direito de arena, quanto às cotas a serem recebidas pelos atletas e mudanças também referentes à jornada de trabalho. Veremos mais detalhadamente essas novas disposições no presente estudo, sob a ótica da nova Lei nº 12.395/2011 e da “Lei Pelé”.

3.3 Do Atleta Profissional e Não Profissional

Com o decorrer do tempo, viu-se cada vez mais necessário aperfeiçoar a prática profissional do desporto, desde as suas primeiras leis nas décadas de 30 e

40, que vieram a regulamentar o futebol em nosso país no início da busca pela prática profissional da modalidade. Entretanto, as primeiras leis que vieram deixaram muitas lacunas, em vários âmbitos desse novo ramo do Direito, mas é claro que contribuíram para a evolução do futebol, para que viesse a dar seus primeiros passos rumo o profissionalismo da modalidade, abandonando o amadorismo que predominava na época.

É de suma importância analisar como se define a prática profissional, assim como não se pode ignorar a prática semiprofissional e amadora desportiva. Carece também examinar o conceito de cada uma, visto que existem atletas de diferentes níveis na prática desportiva.

É considerada prática amadora no futebol quando o atleta não vem a possuir nenhum vínculo empregatício ou finalidade de lucro, apenas a atividade esportiva como forma de lazer.

Nas palavras de Juliana Neves Crisostomo (2008, p. 24):

A prática do futebol é considerada amadora quando exercida por atletas, como forma de lazer e não de trabalho, sem o fim precípua de lucro, sem criar vínculo empregatício e sem receber nenhuma remuneração por tal prática.

O artigo 43 da Lei 9.615/98 impede, de forma expressa, a participação de atletas amadores em competições futebolísticas profissionais: “É vedada a participação em competições desportivas profissionais de atletas amadores de qualquer idade e de semiprofissionais com idade superior a vinte anos”.

A categoria citada no artigo de atleta semiprofissional é uma forma de prática desportiva que não configura nem o profissionalismo e nem o amadorismo. Podemos aplicar nessa condição os atletas que vêm das categorias de base dos clubes, pois muitas vezes não possuem remuneração ou vínculo empregatício com a entidade desportiva, mas não atuam somente por lazer e sim com a esperança de se profissionalizar.

É o que examina Juliana Neves Crisostomo (2008, p. 24):

São considerados semiprofissionais aqueles atletas com idade entre quatorze a vinte anos, que ainda não possuem Vínculo empregatício com nenhum clube, não firmaram contrato de trabalho desportivo e que, portanto também não recebem remuneração, mas que não praticam futebol apenas como lazer.

Segundo o artigo 28-A da “Lei Pelé”, incluído pela Lei nº 12.395/2011, pode ainda ser considerado atleta 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. (Incluído pela Lei nº 12.395, de 2011).

Conforme o artigo 28-A, em seu § 1º, poderá ainda o atleta autônomo participar de competições mesmo que este não possua relação empregatícia com o clube, apenas dispor o vínculo desportivo:

Art. 28-A. § 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. (Incluído pela Lei nº 12.395, de 2011).

A partir dos dezesseis anos, a entidade desportiva poderá celebrar contrato com seu atleta. Antes dessa idade, é vetada essa hipótese. É o que nos diz o artigo 29 da Lei nº 9.615/98, com redação dada pela Lei nº 12.395/2011:

Art. 29. A entidade de prática desportiva formadora do atleta terá o direito de assinar com ele, a partir de 16 (dezesseis) anos de idade, o primeiro contrato especial de trabalho desportivo, cujo prazo não poderá ser superior a 5 (cinco) anos. (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).

O artigo 43 da Lei 9.615/98 impede de forma expressa a participação de atletas que não possuem vínculo empregatício e já são maiores de vinte anos de idade: “É vedada a participação em competições desportivas profissionais de atletas

amadores de qualquer idade e de semiprofissionais com idade superior a vinte anos”.

Atingido os vinte anos de idade, deverá ser celebrado o contrato profissional para que o atleta possa participar normalmente de competições representando a entidade desportiva. A prática profissional se inicia com o registro na Confederação Brasileira de Futebol (CBF), onde o atleta estará apto a celebrar contrato desportivo, desde que preencha outros requisitos que virão aqui a ser estudados.

4 O CONTRATO DE TRABALHO

A legislação trabalhista brasileira, em nosso ordenamento jurídico, é atribuída a CLT. Tal regulamentação trata dos empregados em caráter geral, mas se tratando de um contrato futebolístico este é regido pela lei específica a Lei nº 9.615/98, a chamada “Lei Pelé”, aplicando-se a CLT de forma subsidiária quando se trata de relações desportivo-trabalhistas envolvendo os jogadores de futebol.

Como leciona Domingos Sávio Zainaghi (2003, p. 33):

Há quem julgue nenhum absurdo o direito do trabalho tratar da relação entre os atletas e os clubes. Contudo isso não é nenhum absurdo, porque o artigo 3º da CLT diz que “empregado é toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual ao empregador sob dependência deste mediante salário”. E a legislação do atleta profissional também vai dizer de uma forma um pouco mudada a mesma coisa sempre que uma pessoa se dedicar a uma atividade profissional de forma subordinada constante e recebendo pagamento, pouco importa se ele é advogado, jornalista, pedreiro ou auxiliar de escritório ou um jogador de futebol; é um empregado.

Ainda nos dizeres de Domingos Sávio Zainaghi (2003, p. 33):

A Lei nº 9.615 quanto à nº 6354 fazem menção a CLT naquilo em que o direito do trabalho não for incompatível com a profissão do atleta, afinal, estamos diante de uma relação de trabalho, um contrato de trabalho.

Mesmo com as várias mudanças estabelecidas pela Lei nº 12.395/2011, inclusive revogando na íntegra a Lei nº 6.354/76, continua claro que a CLT, no que for compatível, será aplicada de forma subsidiária no contrato desportivo. Por isso, há que se estabelecer a distinção desses dois tipos de contrato, o estabelecido na CLT (que engloba os empregados de forma geral) e o contrato futebolístico.

4.1 Conceito de Contrato de Trabalho

Na concepção de muitos o contrato de trabalho trata-se de vínculo empregatício entre empregador e empregado, mas para alguns, para definir e conceituar este instituto se faz necessário discriminar relação de trabalho e relação de emprego.

É o que diz Juliana Neves Crisostomo (2008, p. 27):

A relação de trabalho é aquela que engloba todos os tipos de atividades desempenhadas por determinado indivíduo, com o fim precípua de auferir lucros pela prestação de serviços dispensada, ou seja, envolve não só o contrato de trabalho regulamentado pela CLT, como diversas outras formas de trabalho regulamentados em leis específicas, como é o caso do trabalho autônomo, eventual entre outros. Já a relação de emprego é aquela que envolve conceitos de empregador e empregado, assim como obedece a certos requisitos trazidos pela Consolidação das Leis do Trabalho.

A confusão entre esses dois termos traz grande dificuldade na tentativa de conceituar o contrato de trabalho. A (CLT), no seu artigo 442, conceitua o contrato de trabalho como: “Art. 442. Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

O contrato de trabalho trata do prisma da relação de emprego, nos dizeres de Juliana Neves Crisostomo (2008, p. 28):

O contrato de trabalho na legislação brasileira é visto sob o prisma da relação de emprego, e é regido pela Consolidação das Leis do Trabalho, que por sua vez, traz vários requisitos para que este se configure eficazmente, tais como subordinação, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, entre outros.

Ainda, na opinião de Maurício Godinho Delgado (2011, p. 507):

Contrato de trabalho, que viabiliza a concretização da relação jurídica empregatícia tipificada pelos arts. 2º e 3º da CLT assume modalidades distintas, segundo o aspecto focado em face do universo de pactos laborais existentes.

Sendo assim, conclui-se que se trata de instituto essencial para que se configure a relação empregatícia, baseada na onerosidade, pessoalidade, não eventualidade dentre outros institutos.

4.2 Do Contrato de Trabalho do Atleta Profissional

Através da Lei 9.615/98, em seu artigo 28, é possível concretizar e definir o contrato de trabalho que deriva da prática de atividades desportivas em caráter profissional:

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

O contrato de trabalho do atleta de futebol se trata de um contrato sob uma condição especial, mas que dá a possibilidade de seguir as regras da CLT no que não for incompatível, a configuração da relação empregatícia se dá na assinatura de contrato, através de remuneração por serviços prestados entre um atleta e um clube ou associação desportiva.

4.2.1 Vínculo empregatício e vínculo desportivo

Para se estabelecer a configuração de um vínculo empregatício, analisando os artigos 2 e 3 da CLT, é possível estabelecer o entendimento de que para que seja criado este vínculo entre empregado e empregador é necessário à presença de alguns requisitos, como onerosidade, subordinação, pessoalidade e não eventualidade.

O requisito da onerosidade estabelece que os serviços prestados pelo empregado devam ser remunerados, de forma periódica e fixa pelo seu empregador.

A subordinação estabelece uma relação de suborno entre empregado e empregador, podendo ser hierárquica: o empregador impõe regras e o empregado as cumpre, também de caráter econômico em relação a ambos.

A personalidade deixa claro que não poderá haver substituição por parte do empregado contratado. Somente ele poderá exercer as funções pelo qual foi contratado.

O requisito da não eventualidade se aplica ao não exercício de forma esporádica: deve haver continuidade em relação à prestação dos serviços pelo qual foi contratado.

Em se tratando de atletas profissionais de futebol, além deste vínculo empregatício, há um vínculo desportivo que surge quando o atleta é registrado no órgão competente. No Brasil, o registro se dá na Confederação Brasileira de Futebol (CBF) pelo clube ou associação contratante, onde na falta deste registro a relação clube e atleta conterà apenas caráter trabalhista.

4.3 Contrato de Trabalho X Contrato de Trabalho “Futebolístico”

Como já mencionado, o contrato de trabalho desportivo possui algumas peculiaridades, sendo regulamentado pela “Lei Pelé”, mas também possível a aplicação da CLT em suas relações empregatícias, estabelecidas em contrato, assim como está expressa na própria Lei 9.615/98, no artigo 28 § 4º, que prevê a possibilidade da aplicação subsidiária da CLT nas relações de contratos desportivos:

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

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

Promulgada muito antes da “Lei Pelé”, a existência da Lei 6.354/76 que regulava o conteúdo específico existente no contrato do atleta profissional de futebol

embora esta tenha sido revogada pela Lei nº 12.395/2011, o artigo 28 da revogada lei trazia o entendimento semelhante ao da “Lei Pelé” e da Lei nº 12.395/2011: Aplicam-se ao atleta profissional de futebol as normas gerais da legislação do trabalho e da previdência social, exceto naquilo em que forem incompatíveis com as disposições desta lei.

Devido ao texto tanto da lei revogada quanto a redação do dispositivo vigente, é clara a condição imposta pelo legislador de que nas normas que não forem contrárias as disposições especiais, as normas da CLT possuíram aplicabilidade no contrato do atleta profissional de futebol.

Quanto a forma do contrato, o artigo 443 da CLT expõe que o contrato deverá ser celebrado de forma escrita ou verbal, enquanto a Lei 9.615/98 diz que o contrato deverá ser formal. Grande parte da doutrina acredita que o legislador quis dizer que há apenas a possibilidade do contrato formal e não verbal.

É o que afirma Domingos Sávio Zainaghi (2003, p. 34):

Certamente o legislador quis referir-se ao contrato escrito, porque na tradição da legislação desportiva, principalmente no pertinente ao atleta de futebol que é a Lei nº 6.354/76, obrigava que o contrato de trabalho fosse celebrado sempre por escrito. Logo, aqui, no art. 28 da Lei nº 9.615/98, pode-se entender o contrato formal como escrito firmado com entidades de praticas desportivas.

Além das questões de quanto à forma a ser celebrado e quanto à duração do contrato desportivo, cabe também destacar sobre a jornada de trabalho dos atletas, ponto de grande controvérsia. Na CLT, está prevista a jornada diária de oito (8) horas e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, embasada na Constituição Federal, no seu artigo 7º O art. 6º da lei nº 6.354/76 que tinha a mesma previsão quanto a esta carga horária. Porém, este dispositivo foi revogado, causando grande discussão e controvérsia na doutrina quanto aos períodos de concentração dos atletas e também nos intervalos extras e intrajornadas, como veremos no decorrer do estudo.

Há, do mesmo modo, a discussão quanto às férias remuneradas de 30 dias que são asseguradas tanto pela CLT quanto pela Constituição Federal. Dada

as peculiaridades do contrato do atleta, este direito resguardado pela CF e CLT não é respeitado pela grande maioria dos clubes no Brasil. A explicação é sempre a mesma: de que o calendário é apertado entre o final de uma temporada e o início da outra, gerando grande insatisfação não só dos atletas, que são os principais prejudicados, mas também dos clubes, contra a Confederação Brasileira de Futebol. Dado os fatos de um calendário apertado, não há tempo necessário para que seja feita a devida pré-temporada, com o objetivo de preparar os atletas para render em alto nível durante todo o ano, empobrecendo o espetáculo do futebol em nosso país.

O mesmo problema se encontra no caso do descanso semanal remunerado, regra constante tanto na CF quanto na CLT, e que o descanso seja de preferência aos domingos. A aplicação desta regra não existe, não apenas no Brasil, mas em todo mundo, o domingo ser “dia de jogo” devido às tabelas dos campeonatos, tornando inviável a aplicação desta regra.

Além das peculiaridades já tratadas quanto ao contrato do atleta de futebol, há outros aspectos que dizem respeito à remuneração desse profissional. Além do salário, existem alguns tipos de remuneração, como por exemplo, o “bicho”, que consiste no direito do atleta de receber “luvas”, além do direito de “arena”, entre outros.

Além da questão da remuneração, há também uma condição “especial” do atleta perante o trabalhador “comum”, quanto à rescisão contratual que envolve institutos como cláusulas penais e multas rescisórias entre atletas de futebol. De forma geral, consiste em um valor elevado, no caso das transferências antes do prazo estipulado para o término do contrato, em transações envolvendo tanto clubes nacionais como internacionais. Este tipo de contrato de trabalho dispõe outras questões a serem estudadas com mais profundidade e que serão abordadas no presente trabalho.

5 DA FORMAÇÃO DO CONTRATO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL

Para que o contrato de trabalho desportivo tenha devida validade e eficácia, é necessário o preenchimento de alguns requisitos essenciais que regem a teoria geral dos contratos. São eles: capacidade de ser parte, objeto lícito e possível e a forma prescrita em lei.

5.1 Da Capacidade

A capacidade é um dos requisitos para que seja válido um contrato, seja ele qual for. É essencial que tanto o empregador quanto o empregado tenham plena capacidade para firmar um contrato e estejam aptos a preencher os requisitos para a legal celebração de tal ato.

5.1.1 Sujeitos do contrato

O contrato desportivo do atleta profissional de futebol possui as figuras do empregado (o atleta) e a pessoa jurídica, representada pelos clubes e associações desportivas que figuram como o empregador.

5.1.2 Do empregador

Não é qualquer entidade que pode ser considerada empregador nesta espécie de contrato.

Apenas aquela com cunho desportivo pode ser, colocada na figura de entidade empregadora nos termos do artigo 27§ 10, da Lei nº 9.615/98:

Considera-se entidade desportiva profissional, para fins desta Lei, as entidades de prática desportivas envolvidas em competições de atletas

profissionais, as ligas em que se organizarem e as entidades de administração de desporto profissional. (Incluído pela Lei nº 10.672, de 2003).

Portanto, é claramente expresso que não é possível o figurar como empregador, pessoa física ou associações ou pessoas jurídicas que não possuam carácter desportivo em um contrato de trabalho de um atleta profissional.

5.1.3 Do empregado

Assim como a figura do empregador não pode ser ocupada por qualquer pessoa, a do empregado possui a mesma peculiaridade. Há também restrições na capacidade para ser empregado, dispostas pelo art. 28 da Lei nº 9.615/98: “A atividade do atleta profissional é caracterizada por remuneração pactuada em contrato especial de trabalho desportivo, firmado com entidade de prática desportiva. (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011)”.

É possível a formação profissional do atleta a partir dos 14 anos através das categorias de base dos clubes, mas para que esses possuam a plena capacidade para firmar um contrato trabalhista, é necessário completar os 16 anos de idade. Mesmo atingida a idade, a formalização de um vínculo empregatício com o clube é facultativa até os 20 anos, quando se torna necessária a profissionalização deste atleta através de um contrato devidamente formalizado com o clube.

Juliana Neves Crisostomo afirma (2008, p.35).

Insta salientar que a idade de 16 anos para a devida formalização do contrato de trabalho “futebolístico” é de cunho facultativo, podendo o momento ser postergado até a idade de 20 anos. Quando para a prática regular do futebol, é necessário que haja um contrato de trabalho devidamente firmado entre atleta e clube.

5.1.4 Da forma

No caso do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, é vedada a possibilidade de fazê-lo na forma verbal, devendo ser devidamente escrito, contrário do disposto na CLT.

O artigo 443 da CLT dispõe que o contrato deverá ser celebrado de forma escrita ou verbal. A Lei 9.615/98 diz que o contrato deverá ser formal. A partir daí, grande parte da doutrina acredita que o legislador quis dizer que há apenas a possibilidade do contrato formal e não verbal.

É o que nos diz Domingos Sávio Zainaghi (2003, p. 34):

Certamente o legislador quis referir-se ao contrato escrito, porque na tradição da legislação desportiva, principalmente no pertinente ao atleta de futebol que é a Lei nº 6.354/76, obrigava que o contrato de trabalho fosse celebrado sempre por escrito. Logo, aqui, no art. 28 da Lei nº 9.615/98, pode-se entender o contrato formal como escrito firmado com entidades de praticas desportivas.

Mesmo tratando-se de uma lei revogada, a citada “lei do passe”, a Lei nº 6.354/76, ainda é uma posição majoritária na doutrina. Havendo o contrato de trabalho de âmbito desportivo firmado na forma verbal, este não será válido como vínculo desportivo e não produzirá efeitos.

5.1.5 Do conteúdo

Diferentemente do contrato celetista o contrato desportivo do atleta de futebol traz bem mais requisitos em seu conteúdo do que os previstos na CLT, o art. 28 da Lei nº 9.615/98, assim expressa:

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

I - cláusula indenizatória desportiva, devida exclusivamente à entidade de prática desportiva à qual está vinculado o atleta, nas seguintes hipóteses: (Incluído pela Lei nº 12.395, de 2011).

§ 8º O contrato especial de trabalho desportivo deverá conter cláusula expressa reguladora de sua prorrogação automática na ocorrência da hipótese prevista no § 7º deste artigo. (Incluído pela Lei nº 12.395, de 2011).

O art. 29, parágrafo 6º, da “Lei Pelé”, ainda nos traz mais disposições que devem se fazer presentes no contrato de trabalho:

Art. 29. A entidade de prática desportiva formadora do atleta terá o direito de assinar com ele, a partir de 16 (dezesesseis) anos de idade, o primeiro contrato especial de trabalho desportivo, cujo prazo não poderá ser superior a 5 (cinco) anos. (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).

§ 6º O contrato de formação desportiva a que se refere o § 4º deste artigo deverá incluir obrigatoriamente: (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).

I - identificação das partes e dos seus representantes legais; (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011). II - duração do contrato; (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).

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 (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).

IV - especificação dos itens de gasto para fins de cálculo da indenização com a formação desportiva. (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).

Fica claramente estabelecido na legislação específica alguns requisitos no que se refere ao conteúdo do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol. São indispensáveis para celebração deste, a inclusão de cláusula indenizatória em transferências dos atletas para outras entidades, e ainda disposições referentes à jornada de trabalho que possuem peculiaridades em relação ao contrato celetista.

5.2 Prazo do Contrato

O contrato de trabalho futebolístico trata-se de um contrato de caráter especial comparado ao contrato regido pela CLT. Este não pode ser celebrado com prazo indeterminado, como já foi citado no presente estudo, sendo analisado de forma distinta ao contrato celetista.

A primeira redação da Lei 9.615/98 em seu artigo 30 trazia em seu texto apenas um prazo mínimo de contrato de trabalho e não dizia qual era o prazo máximo, sendo aplicada de forma subsidiária o disposto no artigo 445 da CLT, onde estabelecia um prazo máximo de dois anos. Esse fato não agradava de forma alguma as entidades desportivas, já que não se considerava este prazo o necessário para que o atleta conseguisse render o máximo de sua capacidade devido a questões de adaptação ao clube dentre outras possibilidades. Com o intuito de solucionar este problema, surgiu a Lei nº 9.981/00, que estabeleceu nova redação ao art. 30 da “Lei Pelé”, fixando um prazo mínimo de 3 (três) meses e não superior a 5 (cinco) anos, além de vedar a aplicação do art. 445 da CLT.

Mesmo com todas as mudanças ocorridas deste a referida lei a alteração dada pela Lei nº 12.395, de 2011, manteve a mesma disposição do art. 30 da “Lei Pelé”: “O contrato de trabalho do atleta profissional terá prazo determinado, com vigência nunca inferior a três meses nem superior a cinco anos. (Redação dada pela Lei nº 9.981, de 2000)”.

E ainda veda em seu parágrafo único a aplicação subsidiária da CLT:

Parágrafo único. Não se aplica ao contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional o disposto nos arts. 445 e 451 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei no 5.452, de 1º de maio de 1943. (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).

Portanto, fica estabelecido que o contrato de trabalho do atleta não poderá possuir, de forma alguma, prazo inferior a 3 meses e prazo máximo superior a 5 anos de duração.

5.3 Do Registro do Contrato

Além de muitas peculiaridades já estudadas sobre o contrato desportivo, este ainda vai além do exigido na CLT, como o devido registro a ser realizado dos contratos no órgão competente, tanto em âmbito estadual como nacional. Tal registro é de vital importância para que o atleta, além de vir a possuir o

vínculo empregatício com a celebração do contrato, também possa adquirir o chamado “vínculo desportivo” com o clube, no qual este se configura quando há o registro em órgão competente.

Este ato do clube trata-se de um dos deveres exposto no art. 34, inciso I da Lei 9615/98:

São deveres da entidade de prática desportiva empregadora, em especial: (Redação dada pela Lei nº 9.981, de 2000).

I - registrar o contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional na entidade de administração da respectiva modalidade desportiva; (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).

Por consequência disto, para dar o devido vínculo desportivo ao contrato de trabalho, deverá ser feito este registro. Caso contrário, o atleta terá apenas o vínculo empregatício.

É como está exposto no art. 28 da lei 9.615/98, em seu § 5º:

O vínculo desportivo do atleta com a entidade de prática desportiva contratante constitui-se com o registro do contrato especial de trabalho desportivo na entidade de administração do desporto, tendo natureza acessória ao respectivo vínculo empregatício.

Havendo o registro no órgão competente, o vínculo desportivo estará completo, sendo acessório ao vínculo empregatício. Assim sendo, o atleta está apto para desenvolver todas as atividades, sem nenhum campo de restrição.

6 REMUNERAÇÃO E SALÁRIO

A remuneração é um gênero que compreende alguns institutos. A remuneração e o salário possuem significados diferentes, já que todo salário é remuneração e nem toda remuneração é salário.

6.1 Remuneração

A remuneração possui vários componentes de onde não se extrai apenas o salário, mas também outras espécies que compõem o montante a ser recebido pelo empregado. A CLT, em seu art. 57, expressa além do salário outras espécies que compõem a remuneração do empregado:

Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber. (Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953).

Através da leitura do dispositivo celetista, se interpreta que a remuneração é concebida da seguinte forma: além de o empregado obter ganhos do empregador, este também o advém de terceiros. Assim sendo, o termo remuneração no direito do trabalho vem a englobar várias espécies, como salário e gorjetas, dentre outras condições que vierem a compor toda a remuneração do empregado.

6.2 Salário

O salário do empregado trata-se de espécie de remuneração paga pelo empregador. Conforme afirma Mauricio Godinho Delgado (2012, p. 702), “Salário é o conjunto de parcelas contra prestativas pagas pelo empregador ao empregado em função do contrato de trabalho”.

No mesmo artigo 457 da CLT, parágrafo primeiro ao terceiro, se discorre sobre os salários no que compreende ou não este instituto para que este tenha o cunho de atender a todas as necessidades básicas do empregado:

§ 1º - Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador. (Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953).

§ 2º - Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado. (Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953).

§ 3º - Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que for cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, e destinada à distribuição aos empregados. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

Além do referido dispositivo da CLT, o salário também está garantido na Constituição Federal no art. 7º, inciso IV:

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

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim.

O dispositivo da Constituição Federal garante que o atleta profissional não poderá receber menos que o salário mínimo estipulado em lei, independentemente da categoria do trabalhador. Este deverá ao menos em tese possuir um mínimo valor para que possa atender suas necessidades básicas.

No que tange o nosso tema em estudo e às peculiaridades encontradas neste, além de salário e outras espécies existentes na relação de emprego celetista que será aplicada ao atleta caso não for incompatível com a especialidade do contrato futebolístico, segundo a “Lei Pelé”, em seu art. 31, parágrafo primeiro, compreende o salário do atleta:

Art. 31 (...)

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

Em casos de atrasos de salários, o atleta poderá se recusar a competir pela entidade desportiva empregadora. É o que elenca o art. 32 da Lei nº 9.615/98, “É lícito ao atleta profissional recusar competir por entidade de prática desportiva quando seus salários, no todo ou em parte, estiverem atrasados em dois ou mais meses”.

Além do salário e das espécies que compõem esta forma de contraprestação dada ao empregado pelos serviços prestados, há também outras formas de remuneração que podem ou não compor o salário devido à especialidade da profissão, que virão a representar a remuneração geral do atleta. Dentre as mais importantes a serem estudadas são os bichos, luvas, o Direito de arena e o Direito de imagem.

6.3 Bichos e Luvas

O prêmio ou a gratificação, denominada “bicho” no meio do futebol, é aquela dada aos atletas por vitórias e bom desempenho por conquista de títulos com o clube. A expressão “bicho” tem início na origem do profissionalismo no futebol.

Como nos ensina Domingos Sávio Zainaghi (2003, p. 37):

A expressão bicho tem origem no início da profissionalização do futebol no Brasil o jogador ganhava pouco. Nos jogos clássicos como Corinthians e Palmeiras ninguém queria perder, e os dirigentes de cada clube para incentivar os jogadores faziam a popular vaquinha prometendo ratear a quantia obtida entre eles em caso de vitória. Os que ganhavam diziam haver ganho no bicho, o jogo do bicho que antigamente era lícito.

Através desse “bônus”, os dirigentes procuravam cada vez mais incentivar e cativar os atletas sempre em busca da vitória através do seu melhor desempenho. Além do “bicho”, há outro tipo de gratificação denominada “luvas”.

As “luvas” também são espécie de gratificação. Diferentemente do “bicho”, não são pagas por vitórias ou bom desempenho por objetivos alcançados. Trata-se de um bônus dado ao atleta que assina um contrato com certa entidade desportiva ou aquele atleta que renova o seu contrato por mais um período.

Sobre as luvas, Domingos Sávio Zainaghi (2003, p. 37) discorre:

As luvas também juridicamente constituem uma gratificação, diferem do bicho que é pago após vitória e as luvas são pagas antecipadamente, quando da assinatura ou renovação do contrato o atleta. A expressão luva porque se encaixa como uma luva na capacidade que aquele atleta demonstrou ter e, atualmente, há profissionais que não são da área esportiva que ganham luvas, casos de certos gerentes de bancos e os mais talentosos e capacitados profissionais especializados.

Tanto o “bicho” quanto as luvas pagas aos atletas, podem significar bons ganhos a eles, principalmente aqueles que não possuem um salário muito alto. Portanto, trata-se de bônus importantíssimo para a classe de atletas não somente do futebol, mas também do esporte em geral. Como são consideradas gratificações, prêmios, possuem natureza salarial, como exposto através do art. 31, parágrafo 1, da Lei nº 9.615/98: “São entendidos como salário, para efeitos do previsto no caput, o abono de férias, o décimo terceiro salário, as gratificações, os prêmios e demais verbas inclusas no contrato de trabalho”.

6.4 Direito de Arena e Direito de Imagem

O Direito de Arena é uma espécie de Direito de Imagem. É considerado o período em que o atleta representa seu clube em campo no espetáculo. É o Direito de Imagem do atleta apresentado na arena e não somente pelo uso de sua imagem.

Esse conceito é reforçado por Maurício de Figueiredo Corrêa da Veiga (2013, p. 251):

O direito de arena é uma espécie de direito de imagem (e neste esta compreendido), consistindo na veiculação da imagem do atleta enquanto participante do espetáculo em jogos televisionados. É decorrente da

participação do profissional de futebol em jogos e eventos desportivos e está diretamente relacionado com a prestação do trabalho do atleta no período em que esta em campo, se apresentando na “arena” e não apenas no uso de sua imagem.

Esclarecido o conceito do Direito de Arena, cabe salientar que este é previsto inclusive na Constituição Federal através do art. 5º inciso XVIII, “a”, da seguinte forma: “É assegurada a proteção, nos termos da lei, as participações individuais em obras coletivas e a reprodução de imagem e voz humanas inclusive nas atividades desportivas”.

O Direito de Arena também está regulamentado em legislação especial. É exposto na Lei nº 9.615/98, através do seu art. 42 e parágrafos:

Artigo 42, Lei nº 9.615/98:

Art. 42. Pertence às entidades de prática desportiva o direito de arena, consistente na prerrogativa exclusiva de negociar, autorizar ou proibir a captação, a fixação, a emissão, a transmissão, a retransmissão ou a reprodução de imagens, por qualquer meio ou processo, de espetáculo desportivo de que participem. (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).

§ 1º Salvo convenção coletiva de trabalho em contrário, 5% (cinco por cento) da receita proveniente da exploração de direitos desportivos audiovisuais serão repassados aos sindicatos de atletas profissionais, e estes distribuirão, em partes iguais, aos atletas profissionais participantes do espetáculo, como parcela de natureza civil. (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).

§ 2º O disposto neste artigo não se aplica à exibição de flagrantes de espetáculo ou evento desportivo para fins exclusivamente jornalísticas, desportivas ou educativas respeitadas as seguintes condições: (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).

I - a captação das imagens para a exibição de flagrante de espetáculo ou evento desportivo dar-se-á em locais reservados, nos estádios e ginásios, para não detentores de direitos ou, caso não disponíveis, mediante o fornecimento das imagens pelo detentor de direitos locais para a respectiva mídia; (Incluído pela Lei nº 12.395, de 2011).

II - a duração de todas as imagens do flagrante do espetáculo ou evento desportivo exibidas não poderá exceder 3% (três por cento) do total do tempo de espetáculo ou evento; (Incluído pela Lei nº 12.395, de 2011).

III - é proibida a associação das imagens exibidas com base neste artigo a qualquer forma de patrocínio, propaganda ou promoção comercial. (Incluído pela Lei nº 12.395, de 2011).

§ 3º O espectador pagante, por qualquer meio, de espetáculo ou evento desportivo equipara-se, para todos os efeitos legais, ao consumidor, nos termos do art. 2º da Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990.

Esse artigo regula questões sobre o direito de arena como, por exemplo, a porcentagem a ser repassada aos atletas pelas exibições televisivas onde, salvo convenção coletiva de trabalho, será de 5%, sendo tratado através de parcela de natureza civil. Além da questão do valor a ser recebido, este artigo também trata do direito de uso dessas imagens por aquelas instituições que não detêm os direitos de transmissão, desde que esses contenham cunho jornalístico, desportivo ou educacional, essas imagens não podem ultrapassar 3% do total de tempo do espetáculo, também fica expresso à proibição do uso destas com fins de patrocínio, propaganda ou promoção comercial.

Considerado um direito personalíssimo, o Direito de Imagem tem o cunho de proteger o uso da imagem. Este não vem para resguardar somente os atletas, mas sim o cidadão de forma geral, visando o resguardo de sua imagem, para que só possa ser exposta com devido consentimento para licenciar o uso desta. Segundo alguns autores, este direito possui mais algumas características.

É o que nos leciona Maurício de Figueiredo Corrêa da Veiga (2013, p. 242):

O direito de imagem possui uma característica peculiar que o difere dos demais direitos de personalidade que é o conteúdo patrimonial, passível de exploração econômica. Além desse conteúdo material que confere ao detentor do direito a possibilidade de exploração econômica de sua própria imagem, o direito de imagem também contempla o conteúdo moral, que se estabelece na proteção do interesse da pessoa que deseja impedir a propagação de sua imagem. Trata-se de direito personalíssimo e intransferível, podendo haver permissão, autorização ou concessão de seu uso, previamente estabelecidos, em contrato, como, por exemplo: finalidade de uso, abrangência territorial, meios de divulgação, quantidade de publicação etc.

O Direito de Imagem trata-se de direito intransferível, personalíssimo, onde através do seu licenciamento para uso pode-se extrair bons ganhos de cunho patrimonial em que o atleta negocia diretamente com os clubes. Também é possível licenciar a imagem para empresas patrocinadoras, interessadas na imagem do atleta para representar sua empresa de forma comercial.

Nos dias de hoje, o uso da imagem para estes fins se torna cada vez mais corriqueira. Um exemplo é o jogador Neymar, que possui diversos contratos publicitários com várias empresas, aumentando de forma espantosa seus ganhos com o uso de sua imagem.

O Direito de Imagem é um direito contemplado também na Constituição Federal em dois artigos, através do art. 5º, inciso XVIII, já mencionado anteriormente: “É assegurada a proteção, nos termos da lei, as participações individuais em obras coletivas e a reprodução de imagem e voz humanas inclusive nas atividades desportivas”.

Também está presente no art. 5º, inciso X, com a seguinte redação: “São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

O direito também é contemplado pela Lei n 9.615/98 no art. 87-A, com o seguinte texto:

87-A. O direito ao uso da imagem do atleta pode ser por ele cedido ou explorado, mediante ajuste contratual de natureza civil e com fixação de direitos, deveres e condições inconfundíveis com o contrato especial de trabalho desportivo. (Incluído pela Lei nº 12.395, de 2011).

Devido ao exposto, percebe-se que o Direito de Imagem trata-se de direito real, não só do atleta, mas de todo o cidadão brasileiro resguardado constitucionalmente, e ainda garantido na “Lei Pelé”, aos atletas que tem o direito de negociar a imagem com seus clubes e também possuem a possibilidade do uso dessas para fins comerciais com a finalidade de exploração econômica. Já o Direito de Arena consiste no uso da imagem do atleta em transmissões televisivas dos jogos onde ele representa o seu clube.

6.5 Gratificação Natalina e FGTS

A gratificação natalina, também denominada de 13º salário, é um direito de todo empregado e está prevista constitucionalmente através do art. 7º, inciso VIII, da seguinte forma:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

Da mesma maneira, está prevista na Lei nº 9.615/98 no art. 31º parágrafo primeiro da seguinte forma:

Art. 31 (...)
§ 1º São entendidos como salário, para efeitos do previsto no caput, o abono de férias, o décimo terceiro salário, as gratificações, os prêmios e demais verbas inclusas no contrato de trabalho.

É direito de todo trabalhador, incluindo o atleta de futebol, esta prestação é devida mesmo em casos de ruptura de contrato além de possuir natureza salarial.

É o que nos leciona Maurício Godinho Delgado (2012, p. 760):

A presente gratificação legal tem como é óbvio, natureza salarial. Assim, ela é devida, regra geral, nas diversas situações de ruptura contratual, independentemente do próprio prazo do contrato (ao contrário do que ocorre com as férias). Rompendo-se o contrato anteriormente ao mês de dezembro, a parcela é devida proporcionalmente aos meses contratuais no respectivo ano (13º salário proporcional). Incide, pois, o 13º salário proporcional nas dispensas por justa causa, nas dispensas por justa causa empresarial (rescisões indiretas), nos pedidos de demissão, nas rupturas por aposentadoria obreira, nas extinções contratuais em virtude da extinção do estabelecimento ou da empresa (mesmo por força maior), nas rupturas dos contratos a termo (antecipadas ou por esgotamento regular do prazo contratual).

O FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) é um direito resguardado aos trabalhadores, criado inicialmente pela Lei n. 5.107/66, regulada atualmente pela Lei nº 8.8036/90.

Vejamos um conceito do FGTS, segundo Maurício Godinho Delgado (2012, p. 1292):

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

O percentual a ser cobrado é de 8% sobre a última remuneração mensal recebida pelo empregado, a ser depositada em conta bancária vinculada ao empregado.

Ainda nos dizeres de Maurício Godinho Delgado (2012, p. 1292):

O parâmetro de cômputo do FGTS corresponde a 8% do complexo salarial mensal do obreiro, a par da média de gorjetas habitualmente recebidas, se houver. A parcela incide também sobre o período contratual resultante da projeção do aviso-prévio, respeitada a base de cálculo referida (Súmula 305, TST). Incide, ademais, a verba sobre o 13º salário.

A previsão do FGTS também está presente na Constituição Federal Brasileira, que através do seu art. 7, inciso III, trouxe a garantia real desse direito aos trabalhadores.

É expresso pelo texto constitucional na seguinte forma:

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

Atualmente, o direito ao FGTS se estendeu a categoria dos empregados domésticos.

Fábio Menezes de Sá Filho nos leciona (2010, p. 131):

Ao atleta de futebol, é devido a título de FGTS o depósito mensal do valor de 8% (oito por cento), calculado sobre toda sua remuneração paga ou devida, no mês anterior, portanto, incidente sobre todas as verbas de natureza remuneratória, inclusive as gorjetas e a gratificação natalina (art. 15, caput, da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990).

Dada as disposições citadas em lei, tanto constitucional, quanto infraconstitucional, além de entendimentos doutrinários acerca do instituto do FGTS, entende-se que este é direito garantido do atleta de futebol, sendo tal benefício devido pelos clubes em face do atleta.

7 JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho do atleta profissional de futebol nem sempre foi um tema pacificado pela doutrina, hoje este se encontra pacificada após as alterações decorrentes da Lei nº 12.395/2011.

O conceito de jornada de trabalho consiste, segundo Maurício Godinho Delgado (2012 p. 866):

Jornada de trabalho é expressão com sentido mais restrito do que o anterior, compreendendo o tempo diário em que o empregado tem de se colocar em disponibilidade perante seu empregador, em decorrência do contrato. O tempo, em suma, em que o empregador pode dispor da força de trabalho de seu empregado em um dia delimitado.

A jornada de trabalho se conceitua então como o tempo em que o empregado está à disposição do empregador para prestação de serviços para o qual este foi contratado. A CF/88, em seu art. 7, inciso XIII, determina a jornada de trabalho do trabalhador.

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

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (vide Decreto-lei nº 5.452, de 1943).

Anteriormente à promulgação da CF/88, a já revogada Lei nº 6.354/76 previa a jornada de trabalho do atleta de 48 horas semanais. Dada à promulgação da CF/88, houve discussão na doutrina de qual dispositivo seria cabível para a profissão do atleta de futebol, já que a lei maior definia como 44 horas semanais, a ser exercido pelos trabalhadores de forma geral.

Mesmo após a promulgação da “Lei Pelé”, não foi possível pacificar o assunto, pois a referida lei se manteve inerte quanto à jornada de trabalho dos

atletas. Somente após as alterações dadas pela Lei nº 12.395/2011 que se pacificou o entendimento acerca da jornada, através do seguinte artigo.

Lei 9.615/98 artigo 28 § 4º inciso VI:

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

§ 4º Aplicam-se ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista e da Seguridade Social, ressalvadas as peculiaridades constantes desta Lei, especialmente as seguintes: (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).

VI - jornada de trabalho desportiva normal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais. (Incluído pela Lei nº 12.395, de 2011).

Devido à alteração, se pacificou o entendimento quanto ao tempo da jornada de trabalho, ficando clara sua compatibilidade com a CF/88, estabelecendo-se 44 horas semanais e conseqüentemente 8 horas diárias a duração da jornada do atleta profissional de futebol.

7.1 Concentração e Viagens

O regime de concentração trata-se de uma singularidade do contrato de trabalho futebolístico, de vital importância na profissão, já que tem como objetivo preservar a condição física do atleta para mantê-lo em boas condições para atuar nas competições. A fim de preservá-lo para que possa apresentar o seu melhor rendimento, a Lei 9.615/98 artigo 28 § 4º inciso VI, regulamenta a concentração da seguinte maneira:

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

§ 4º Aplicam-se ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista e da Seguridade Social, ressalvadas as peculiaridades constantes desta Lei, especialmente as seguintes: (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).

I - se conveniente à entidade de prática desportiva, a concentração não poderá ser superior a 3 (três) dias consecutivos por semana, desde que

esteja programada qualquer partida, prova ou equivalente, amistosa ou oficial, devendo o atleta ficar à disposição do empregador por ocasião da realização de competição fora da localidade onde tenha sua sede; (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).

II - o prazo de concentração poderá ser ampliado, independentemente de qualquer pagamento adicional, quando o atleta estiver à disposição da entidade de administração do desporto; (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).

Como visto anteriormente, a “Lei Pelé”, alterada através da Lei nº 12.395 de 2011, limitando o período de concentração em três dias por semana, abrindo somente uma possibilidade de extensão deste, no caso do inciso II, onde o atleta está representando a seleção. Trata-se de uma exceção, não cabendo acréscimos adicionais de salário.

Quanto às viagens, é de obrigação do atleta viajar para disputas de competições e amistosos. Faz parte da condição peculiar do trabalho do atleta de futebol, este não pode se negar a fazê-lo. Não consistirá também em acréscimos remuneratórios ou horas extras, somente se estiver disposto em contrato para que ocorram, as viagens realizadas, serão custeadas na integralidade pelo empregador.

7.2 Intervalos

Os intervalos são períodos que serão concedidos para o descanso dos funcionários, com o intuito de preservar sua saúde física e mental, para que dentro desse tempo possam recuperar suas energias para uma nova jornada de trabalho ou continuação da mesma.

Maurício Godinho Delgado (2012 p. 946) conceitua tais períodos da seguinte forma:

Os períodos de descanso conceituam-se como lapsos temporais regulares remunerados ou não, situados intra ou Inter módulos diários, semanais ou anuais do período de labor, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador, com o objetivo de recuperação e implementação de suas energias ou de sua inserção familiar, comunitária e política.

Esses períodos se dividem em intervalos intrajornada, interjornada e intersemanal, também conhecido como repouso semanal remunerado. A aplicação destes intervalos na função do atleta profissional de futebol será feito através da CLT.

7.2.1 Intervalo intrajornada

Esses intervalos não possuem regulamentação específica na “Lei Pelé”, sendo aplicada de forma subsidiária, a CLT, através de seus artigos 71 e 72:

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado há horas suplementares.

§ 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (Incluído pela Lei nº 8.923, de 27.7.1994).

§ 5º Os intervalos expressos no caput e no § 1º poderão ser fracionados quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais do trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a mesma remuneração e concedidos intervalos para descanso menores e fracionados ao final de cada viagem, não descontados da jornada. (Incluído pela Lei nº 12.619, de 2012) (Vigência).

Art. 72 - Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), a cada período de 90 (noventa) minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 (dez) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho.

Sobre os intervalos intrajornada, há diferentes lapsos temporais, segundo Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2013 p. 159):

No que se refere ao intervalo intrajornada, estabelece a CLT o lapso temporal de 1 a 2 horas para jornadas contínuas superiores a 6 horas e de 15 minutos para jornadas contínuas situadas entre 4 e 6 horas (art. 71, CLT).

O doutrinador faz menção ao caput, do art. 71 da CLT e ao seu parágrafo primeiro, estabelecendo os períodos de descanso nos intervalos intrajornadas, na qual o atleta possui o direito a descanso, analisando as horas de trabalho já completadas de 15 minutos em jornadas de 4 a 6 horas e de 1 a 2 horas em jornadas superiores a 6 horas.

7.2.2 Intervalo interjornada

A CLT, em seu art. 66, faz menção ao que se refere ao intervalo interjornada: "Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso".

Portanto, trata-se daquele período entre duas jornadas de trabalho de um dia para o outro, sendo este artigo aplicado novamente de forma subsidiária, devido a não regulamentação de forma específica. A contagem se inicia no fim da jornada de trabalho e deve ser ininterrupta entre o fim de uma jornada e o início de outra, para que possa o atleta de recuperar fisicamente da jornada anterior.

7.2.3 Intervalo intersemanal

O intervalo intersemanal ou também chamado de descanso semanal remunerado, está previsto na CF/88 no seu art. 7, inciso XV: "repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos". A "Lei Pelé", após a alteração dada em 2011, também disciplina o tema através do artigo 28 §4º inciso VI, regulamentando desta forma:

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

§ 4º Aplicam-se ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista e da Seguridade Social, ressalvadas as peculiaridades constantes desta Lei, especialmente as seguintes: (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).

IV - repouso semanal remunerado de 24 (vinte e quatro) horas ininterruptas, preferentemente em dia subsequente à participação do atleta na partida, prova ou equivalente, quando realizada no final de semana; (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).

Anteriormente à alteração da lei, a preferência era concedida aos domingos, mas devido às peculiaridades existentes na profissão do atleta, domingo normalmente é dia de jogo, sendo difícil à aplicação desta. Após as alterações, o inciso IV do art. 28 da “Lei Pelé” dispõe que o descanso semanal remunerado deve ser preferencialmente no dia subsequente ao jogo, regulamentando assim de forma especial o repouso semanal remunerado. Caso não seja concedido este, o empregador deverá pagar o dia de trabalho em dobro ao seu empregado.

7.3 Acréscimos Remuneratórios

Dadas às peculiaridades da jornada de trabalho, já tratadas anteriormente, há uma discussão quanto ao pagamento de horas extras e acréscimos salariais, devido à concentração, pré-temporada, adicional noturno, dentre outros.

No que se trata de concentração, mesmo antes da promulgação da Lei nº 12.395/2011, já era pacificada que os períodos de concentração dos atletas não seriam considerados para cabimento de pedido de horas extras.

É como afirmam Márcio Tulio Viana, Luis Felipe Lopes Boson e Marcelo Santoro Drummond (2013 p. 228):

Antes da vigência da Lei nº 12.395/2011 já se pacificara que os períodos de concentração do atleta, em qualquer hipótese, não se consideram para efeito de horas extras, por se tratar de uma característica especialíssima dos contratos desse profissional, jamais podendo se confundir com horas de prontidão, ou sobreaviso.

Esta posição também é jurisprudencial, como o deste julgado do Tribunal Superior do Trabalho:

HORAS EXTRAS. JOGADOR DE FUTEBOL. PERÍODO DE CONCENTRAÇÃO. “A concentração é obrigação contratual e legalmente admitida, não integrando a jornada de trabalho, para efeito de pagamento de horas extras, desde que não exceda de 3 dias por semana”. Recurso de revista a que nega provimento. (RR – 405.769/97.7, 4º turma, rel. min. Antônio José de Barros Levenhagem, DJ 5.5.2000).

Claro que também há posições contrárias, inclusive, julgando procedente o pedido de horas extras como nesse julgado:

HORAS EXTRAS. JOGADOR DE FUTEBOL. É devido o pagamento de horas extras ao jogador de futebol por todo o período que ficou em concentração, sem compensação de horário, à disposição do empregador (TRT/PR – 9º Reg., Ac. 236/82 – Proc. RO. 1079/81 – Rel. Juiz Indalécio Gomes – p. sessão de 18.2.82).

Há também uma posição intermediária que expressa que se houver cláusula em contrato que preveja a inclusão de horas extras, poderá ser feito tal pedido. Segundo Márcio Túlio Viana, Luís Felipe Lopes Boson e Marcelo Santoro Drummond (2013 p. 228): “Posição intermediária e sem muita clareza: prevê a possibilidade de acréscimos, conforme previsão contratual”.

O entendimento majoritário é pela não concessão de horas extras, fazendo destas disposições em contrário, meros casos isolados da aplicação divergente a posição majoritária tanto da doutrina quanto da jurisprudência. Ainda conforme os doutrinadores, essa posição é válida não somente para concentração, mas também corresponde a pré-temporada, viagens, entre outros.

Ainda há que se falar na possível concessão de adicional noturno aos atletas de futebol. A CF/88, em seu art. 7, inciso IX, prevê remuneração superior para o trabalho noturno: “remuneração do trabalho noturno superior à do diurno”. No caso do atleta de futebol, não será aplicada tal disposição, já que jogos são normalmente realizados em horário nobre, com transmissão da TV e tudo o que envolve a especialidade deste tipo de contrato.

A jurisprudência também defende a não incidência do adicional noturno através do seguinte julgado do Tribunal Superior do Trabalho:

As condições peculiares do contrato do atleta profissional de futebol não toleram inclusão no adicional noturno, em louvor dos critérios universalmente consagrados na exibição profissional do atleta. Esse tipo de prestação noturna participa visceralmente de contrato e se há de tê-la como abrangida na remuneração estipulada. (TST – RR-3.866/82 – Ac. 1º T., 3.854/83, 16.12.83 – rel Min. Ildélio Martins).

Como visto, é vedada a incidência de adicional noturno para os atletas profissionais de futebol e o mesmo vale para os atletas menores de 18 anos de idade, já que vedar a participação destes em jogos no período noturno podem prejudicar suas carreiras.

7.4 Férias

A CF/88, em seu art. 7, inciso XVII, prevê as férias remuneradas da seguinte forma: “gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal”.

As férias são um direito de todo empregado dentre estes a do Atleta de futebol, nas palavras de Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2013 p. 159):

Todo atleta profissional de futebol tem assegurado o direito fundamental a férias anuais remuneradas de 30 dias, acrescida do terço constitucional e coincidentes com o recesso obrigatório das atividades desportivas (art. 28,§ 4º, Lei n. 12.395/2011). No caso brasileiro em específico o recesso das atividades de futebol ocorre entre os meses de dezembro e janeiro.

Serão compostas as férias por um conjunto de 30 dias corridos, já que não se fala em dias úteis para efeito de contagem. O inciso V do art. 28, parágrafo 4, faz menção às férias, inclusive podendo haver o abono de férias e a possibilidade de se converter em dinheiro 1/3 das férias: “férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, acrescidas do abono de férias, coincidentes com o recesso das atividades

desportivas”. Este instituto do abono é bastante usado nas relações entre clubes e atletas, já que devido ao calendário apertado nem sempre foi possível a concessão de 30 dias de férias corridos.

8 INTERRUPTÃO E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Haverá situações em um contrato de trabalho onde este poderá ser afetado pela interrupção ou pela suspensão. Conceituar estes dois termos é muito difícil, já que a própria legislação celetista não as conceitua de forma adequada. Portanto, a luz para esta definição vem através da doutrina, sobre esses dois termos, a cessarem temporariamente a prestação de serviços por parte do empregado.

8.1 Da Interrupção

A interrupção trata-se de quando o contrato se interrompe, mas continua a surtir efeitos durante o período de interrupção.

Maurício Godinho Delgado (2012, p. 1072) nos define o conceito de interrupção do contrato de trabalho da seguinte forma:

Já a interrupção contratual é a suspensão temporária da principal obrigação do empregado no contrato de trabalho (prestação de trabalho e disponibilidade perante o empregador), em virtude de um fato juridicamente relevante, mantidas em vigor todas as demais cláusulas contratuais. Como se vê, é a interrupção a suspensão restrita e unilateral de efeitos contratuais.

Como já mencionado, apesar da interrupção, este continuará produzindo todos os efeitos de um contrato de trabalho sem nenhum tipo de problemas. Continuará o atleta a receber salário e o tempo de serviço correrá normalmente.

Quando nos referimos ao contrato do atleta de futebol, na sua regulamentação específica, não há nenhuma norma que preveja a interrupção do contrato. Porém, devido a se aplicar subsidiariamente as normas da CLT, ao que for compatível, estará a norma prevista na CLT, através do art. 473, com a seguinte redação:

Art. 473. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica; (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento; (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

III - por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana; (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada; (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva. (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar). (Incluído pelo Decreto-lei nº 757, de 12.8.1969).

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior. (Inciso incluído pela Lei nº 9.471, de 14.7.1997).

VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a júri. (Inciso incluído pela Lei nº 9.853, de 27.10.1999).

IX - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro. (Incluído pela Lei nº 11.304, de 2006).

O rol deste artigo não é taxativo, sendo possível o cabimento de outras hipóteses, de afastamento, sendo totalmente de direito do empregado, nos casos em que couber a interrupção este deixar de prestar serviços, sem que seja prejudicado com desconto em seus vencimentos, além de interrupção da contagem de tempo de serviço.

Ainda no que tange a legislação especial que rege o contrato de trabalho do atleta, o art. 41 da Lei 6.615/98, prevê a interrupção do contrato de trabalho, nos casos do atleta estar servindo a seleção brasileira:

Art. 41. A participação de atletas profissionais em seleções será estabelecida na forma como acordarem a entidade de administração convocante e a entidade de prática desportiva cedente.

§ 1º A entidade convocadora indenizará a cedente dos encargos previstos no contrato de trabalho, pelo período em que durar a convocação do atleta, sem prejuízo de eventuais ajustes celebrados entre este e a entidade convocadora.

§ 2º O período de convocação estender-se-á até a reintegração do atleta à entidade que o cedeu, apto a exercer sua atividade.

Deste artigo se entende que, durante o período em que o atleta esta afastado do clube, configuraria a interrupção do contrato de trabalho. Pode, além de afastamento por servir a seleção nacional, servir como exemplo de afastamento aquelas devido à doença e as férias.

3.2 Da Suspensão

Na suspensão, assim como na interrupção, o empregado deixa de prestar serviços por algum tempo, mas há diferenças entre os termos no caso da suspensão, aqui diferentemente da interrupção os efeitos do contrato também estarão suspensos. O empregador não será obrigado a pagar salários, além de não ser computado o tempo de serviço neste estado do contrato.

Vejamos a definição dada por Maurício Godinho Delgado (2012, p. 1072) sobre a suspensão:

A suspensão contratual é a sustação temporária dos principais efeitos do contrato de trabalho no tocante às partes, em virtude de um fato juridicamente relevante, sem ruptura, contudo, do vínculo contratual formado. É a sustação ampliada e recíproca de efeitos contratuais, preservado, porém, o vínculo entre as partes.

Neste caso, assim como na interrupção, será aplicada a norma celetista já citada no caso de interrupção, no que for cabível. Um exemplo é o motivo de afastamento por doença ate o 15º dia, sendo considerada interrupção. Passado este prazo, será considerada suspensão para todos os efeitos, sejam de contagem de tempo de serviços ou de termos salariais, no qual sendo, o caso de suspensão ficará sob encargo do INSS.

9 DA DISSOLUÇÃO DO CONTRATO

Além das hipóteses de interrupção e suspensão já estudadas no presente, como todo contrato de trabalho, haverá situações em que este se extinguirá, encerrando as obrigações de ambas as partes, podendo essas causas de extinção do vínculo trabalhista se darem de várias formas por parte do empregador ou do empregado, também de acordo comum entre as partes. O presente capítulo visa elucidar as causas que ensejam a cessação do contrato de trabalho do atleta de futebol.

A extinção do contrato pode se dar de várias formas. Consoante Alexandre Agra Belmonte (2013, p. 58), vejamos:

O contrato especial de trabalho desportivo pode ter fim:

- a) Pelo advento final do contrato;
- b) Pelo distrato;
- c) Pela despedida imotivada;
- d) Pelo pedido de demissão;
- e) Pela quebra de contrato por motivo de transferência para outra entidade;
- f) Pelo descumprimento das obrigações contratuais da entidade desportiva previstas na legislação trabalhista, incluindo inadimplemento salarial;
- g) Pela morte ou incapacidade física do atleta profissional;
- h) Por falta grave do atleta profissional.

Dentre as causas citadas estudaremos as mais pertinentes tanto na visão da CLT quanto da lei especial.

9.1 Rescisão Indireta

Dentre as causas que podem ensejar a dissolução do contrato trabalhista, existe a rescisão indireta, que ocorre devido a ato impróprio do empregador, constituindo este tipo de rescisão.

Assim nos doutrina Maurício Godinho Delgado (2012, p. 1141):

Em direção à dissolução do pacto empregatício (tipo legal que se conhece, no Brasil, também pelos epítetos de dispensa desmotivada ou dispensa sem justa causa), ou se trata de conduta ilícita do empregador, seu comportamento infracional e culposo, que dá possibilidade à chamada rescisão indireta (ou extinção por infração empresarial).

As hipóteses de rescisão indireta possuem seu pilar no artigo 483 da CLT, elencadas da seguinte forma:

Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

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

§ 1º O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

Além da norma celetista, também há previsão da rescisão indireta para os atletas profissionais de futebol expostas na Lei nº 9.615/98, art. 31, com a seguinte redação:

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

desportiva e os haveres devidos. (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).

Analisado o texto da “Lei Pelé” se constata que havendo atraso salarial de (3) três meses por parte da entidade desportiva empregadora, pode ter o atleta contrato rescindido, sendo livre para se associar a qualquer entidade desportiva.

Nos dizeres de Alexandre Agra Belmonte (2013, p. 58):

Para efeito de caracterização da resolução contratual culposa por inadimplemento salarial, adota o legislador a técnica da mora costumaz, traduzida na falta de pagamento do salário, no todo ou em parte, por três meses consecutivos, ficando o atleta livre para se transferir para qualquer entidade da mesma modalidade.

Ainda sobre o que é considerado como salário, para contagem da mora, o art. 31 da Lei 9.615/98 nos parágrafos 1 e 2, expõe:

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

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

Como visto no texto da lei, considera-se salário para contagem em caso de atraso, abono de férias, gratificação natalina, prêmios e inclusive o atraso no recolhimento do FGTS. Anteriormente a alteração dada pela Lei nº 12.395/2011, era possível pleitear indenização. Foi vetada nova lei, que incluiu o art. 28 § 10, que veta a aplicação do art. 479 da CLT, não cabendo indenização.

9.2 Rescisão Motivada Pelo Empregado

Assim como pode haver rescisão através de ato cometido pelo empregador, este também ocorre para o empregado. O art. 482 da CLT se aplica

para nesses casos de forma subsidiária no contrato de trabalho do atleta profissional de futebol.

Vejamos:

Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

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

Parágrafo único. Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios contra a segurança nacional.

Baseando-se na dispensa fundamentada pela CLT, as causas descritas no referido artigo podem ensejar a rescisão do contrato trabalhista, devido a atos de improbidade, através de atos ilícitos por parte do atleta, atos de mau procedimento no qual o atleta não se empenha de forma devida em suas atividades, treinamentos que fazem parte de sua profissão.

Consumo imoderado de álcool, casos de embriaguez no trabalho e até do uso de substâncias que podem acusar *doping* do atleta dependem de dolo ou culpa por parte do atleta para configuração da justa causa ou não, além de cumprimento de pena em caso de condenação penal, o que impede a prestação de serviços por parte do atleta. Um exemplo é o caso do goleiro Bruno, ex-atleta do Flamengo, preso quando ainda era vinculado ao clube, o que impossibilitou a prestação de serviços por parte do mesmo. Essas são algumas das causas previstas na CLT, que também há possibilidade prevista na “Lei Pelé”.

Há o caso de indisciplina disposto no art. 8º da Lei nº 9.615/98, onde há recusa por parte do atleta em disputar competições. Sobre essa possibilidade, nos ensina Alexandre Agra Belmonte (2013, p. 57):

O atleta não poderá recusar-se a tomar parte em competições dentro ou fora do país. A recusa injustificada poderá levar ao rompimento do contrato, por justa causa, por tratar-se de descumprimento de obrigação contratual básica de atuar pela agremiação a que esta vinculado.

Portanto, não pode o atleta se recusar a defender sua agremiação de forma injustificada, sendo este passível de quebra do contrato caso ocorra, essas são algumas das principais causas que ensejam a quebra de contrato motivada pelo empregado. Pode ainda haver a liberação do atleta de cumprir seu contrato através do pagamento da multa contratual, denominada de cláusula penal, como veremos a seguir.

9.3 Cláusula Penal

O art. 28 da Lei nº 9.615/98 trata do instituto da cláusula penal, devidamente atualizada pela Lei 12.395/2011.

Vejamos:

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

I - cláusula indenizatória desportiva, devida exclusivamente à entidade de prática desportiva à qual está vinculado o atleta, nas seguintes hipóteses: (Incluído pela Lei nº 12.395, de 2011).

a) transferência do atleta para outra entidade, nacional ou estrangeira, durante a vigência do contrato especial de trabalho desportivo; ou (Incluído pela Lei nº 12.395, de 2011).

b) por ocasião do retorno do atleta às atividades profissionais em outra entidade de prática desportiva, no prazo de até 30 (trinta) meses; e (Incluído pela Lei nº 12.395, de 2011).

II - cláusula compensatória desportiva, devida pela entidade de prática desportiva ao atleta, nas hipóteses dos incisos III a V do § 5º. (Incluído pela Lei nº 12.395, de 2011).

§ 1º O valor da cláusula indenizatória desportiva a que se refere o inciso I do caput deste artigo será livremente pactuado pelas partes e expressamente

quantificado no instrumento contratual: (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).

I - até o limite máximo de 2.000 (duas mil) vezes o valor médio do salário contratual, para as transferências nacionais; e (Incluído pela Lei nº 12.395, de 2011).

II - sem qualquer limitação, para as transferências internacionais. (Incluído pela Lei nº 12.395, de 2011).

§ 2º São solidariamente responsáveis pelo pagamento da cláusula indenizatória desportiva de que trata o inciso I do caput deste artigo o atleta e a nova entidade de prática desportiva empregadora. (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).

§ 3º O valor da cláusula compensatória desportiva a que se refere o inciso II do caput deste artigo será livremente pactuado entre as partes e formalizado no contrato especial de trabalho desportivo, observando-se, como limite máximo, 400 (quatrocentas) vezes o valor do salário mensal no momento da rescisão e, como limite mínimo, o valor total de salários mensais a que teria direito o atleta até o término do referido contrato. (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).

§ 5º O vínculo desportivo do atleta com a entidade de prática desportiva contratante constitui-se com o registro do contrato especial de trabalho desportivo na entidade de administração do desporto, tendo natureza acessória ao respectivo vínculo empregatício, dissolvendo-se, para todos os efeitos legais: (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).

II - com o pagamento da cláusula indenizatória desportiva ou da cláusula compensatória desportiva; (Incluído pela Lei nº 12.395, de 2011).

O instituto da cláusula penal não é usado somente no contrato de trabalho do atleta de futebol como também está presente em outras relações de emprego. Como visto no artigo que trata da cláusula penal, percebe-se que se trata de cláusula obrigatória no contrato de trabalho do atleta de futebol.

Maurício Godinho Delgado discorre sobre o cabimento da cláusula penal: “cláusula penal para as hipóteses de descumprimento, rompimento ou rescisão unilateral”.

A cláusula penal possui o cunho de remunerar o clube, no caso da saída do atleta, seja por transferência ou por outro tipo de rescisão contratual. Foi instituído devido ao fim do passe e o valor pode ser estipulado de acordo com as partes, mas dentro dos limites estabelecidos em lei, até 2000 mil vezes o valor médio para transferências nacionais. Já para as transferências internacionais, não possuirá limite definido em lei, cabendo às partes estipularem o valor.

A cláusula penal tem como objetivos, além de recompensar o clube após o fim do passe, também incentivar que as partes contratantes cumpram o

estipulado em contrato e, no caso de rescisão, são responsáveis pelo adimplemento da multa tanto o clube contratante quando o atleta.

9.4 Prescrição

É de suma importância conceituar o instituto da prescrição em caráter geral antes de analisarmos a prescrição das relações trabalhistas entre clubes e atletas.

Como nos conceitua Maurício Godinho Delgado (2013, p. 242):

A prescrição extintiva constrói-se sob a ótica do titular do direito atingido. Conceitua-se, na linha teórica expressa no art. 189 do Código Civil de 2002, como a extinção da pretensão correspondente a certo direito violado em decorrência de o titular não a ter exercitado no prazo legalmente estabelecido. Também se conceitua como a perda da ação (no sentido material) de um em virtude do esgotamento do prazo para seu exercício. Ou: a perda da exigibilidade judicial de um direito em consequência de não ter sido exigido pelo credor ao devedor durante certo lapso de tempo.

Portanto, a prescrição ocorre na perda da pretensão correspondente a direito não exercido legalmente em prazo estabelecido. Ocorre também nas relações trabalhistas dos atletas de futebol, com seu direito material garantido na CF/88.

Nas palavras de Fábio Menezes de Sá Filho (2010, p. 166):

Como todo trabalhador, o atleta profissional de futebol é titular de direitos oriundos de um contrato de trabalho, em virtude da relação empregatícia. Portanto, o seu direito material de ação prescreve na forma disposta no art. 7º XXIX, da CF/1988.

A garantia constitucional se dá ao atleta profissional de futebol com direito de em até 2 (dois) anos ajuizar ação trabalhista, contanto o prazo a partir da data de extinção do contrato de trabalho. Podem-se reclamar pendências dos últimos 5 (cinco) anos da relação trabalhista, contando o prazo a partir do ajuizamento da ação trabalhista.

10 ACIDENTE DE TRABALHO

Devido o futebol ser um esporte de puro contato físico, o atleta profissional está sujeito a eventuais acidentes que derivam do exercício de sua profissão, sendo a entidade empregadora responsável, por garantir um seguro de vida, contra acidentes ocorridos em razão da profissão, como forma a proteger seu empregado.

Esta obrigatoriedade imposta aos clubes está exposta no art. 45 da Lei nº 9.615/98. Vejamos:

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. (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).

§ 1º A importância segurada deve garantir ao atleta profissional, ou ao beneficiário por ele indicado no contrato de seguro, o direito a indenização mínima correspondente ao valor anual da remuneração pactuada. (Incluído pela Lei nº 12.395, de 2011).

O atleta que venha a sofrer algum acidente derivado do exercício de sua profissão poderá ser segurado pela previdência social.

Segundo Anita Pereira Andrade (2011, p. 71):

Sendo assim, caso o jogador venha a padecer de um acidente de trabalho, o mesmo receberá prestações previdenciárias, de acordo com a Lei nº 8.213 (previdência social). Prescrevera em 5 anos a ação referente a este acidente”.

Como todo empregado devidamente registrado, será segurado pela Previdência Social e no caso especial do atleta de futebol, este ainda terá o seguro no qual os clubes empregadores estão obrigados a contratar, onde em caso de acidente de trabalho prescreverá em 5 (cinco) anos o direito de entrar com ação de indenização relativa a acidente de trabalho sendo o juízo competente para julgar tal pretensão a Justiça Comum.

11 COMPETÊNCIA

Dentre muitas questões importantes já discutidas sobre o tema em pauta, a competência para julgar e as relações empregatícias entre atleta e clube caberão à justiça do trabalho. Já sobre relações de cunho desportivo, sejam disciplinares ou qualquer outra, cabe à Justiça Desportiva julgar tais assuntos. Ainda no campo da exceção, a possibilidade de esgotada a via a desportiva se tem a possibilidade de ingresso na justiça comum, quanto a decisões proferidas pela Justiça Desportiva.

11.1 Justiça Desportiva

O desporto está sujeito a dois âmbitos de competência: o da Justiça Desportiva, que visa resolver questões disciplinares dos atletas e cumprimento de regras pré-estabelecidas para as competições profissionais, e da Justiça Trabalhista, na qual vira resolver pendências entre os atletas e os clubes empregadores.

Alexandre Agra Belmonte faz uma análise sobre a Justiça Desportiva (2013, p. 60):

O desporto esta sujeito à dupla normatividade, a trabalhista e a desportiva. Assim independentemente da existência da justiça do trabalho para a resolução das questões inerentes ao relacionamento da entidade desportiva-atleta, a Justiça Desportiva, composta de tribunais desportivos e do superior tribunal de Justiça Desportiva, atua nas questões inerentes á organização e funcionamento das competições desportivas bem como por meio de comissões disciplinares, no processo e julgamento das infrações disciplinares.

Portanto, a Justiça Desportiva se limita a questões referentes ao funcionamento e organização das competições e questões disciplinares. Tais questões estão regulamentadas no rol do art. 50 da Lei nº 9.615/98, sendo este rol taxativo quanto ao campo de atuação da Justiça Desportiva.

Vejamos:

Art. 50. A organização, o funcionamento e as atribuições da Justiça Desportiva, limitadas ao processo e julgamento das infrações disciplinares e às competições desportivas, serão definidos nos Códigos de Justiça Desportiva, facultando-se às ligas constituir seus próprios órgãos judicantes desportivos, com atuação restrita às suas competições. (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).

§ 1º As transgressões relativas à disciplina e às competições desportivas sujeitam o infrator a:

- I - advertência;
- II - eliminação;
- III - exclusão de campeonato ou torneio;
- IV - indenização;
- V - interdição de praça de desportos;
- VI - multa;
- VII - perda do mando do campo;
- VIII - perda de pontos;
- IX - perda de renda;
- X - suspensão por partida;
- XI - suspensão por prazo.

§ 2º As penas disciplinares não serão aplicadas aos menores de quatorze anos.

§ 3º As penas pecuniárias não serão aplicadas a atletas não profissionais.

§ 4º Compete às entidades de administração do desporto promover o custeio do funcionamento dos órgãos da Justiça Desportiva que funcionem junto a si. (Incluído pela Lei nº 9.981, de 2000).

Dada à leitura da redação da “Lei Pelé”, é claro o campo de atuação da Justiça Desportiva através de um rol extremamente taxativo, limitando a participação desta apenas em assuntos referentes à prática legal do esporte dentro das competições, impondo sanções contra aqueles que descumprirem as regras de organização e funcionamento das competições desportivas, além de indenizações multas, suspensões, perda de pontos, na qual é um tema de grande discussão nos dias de hoje. Um exemplo recente é a Portuguesa, que escalou um jogador irregular no Campeonato Brasileiro de 2013 e, com a perda de pontos, acabou por ser rebaixada para a segunda divisão, após julgamento do STJD tanto em primeira instância como em sede de recurso.

11.2 Justiça do Trabalho

A Justiça do Trabalho é aquela competente para diluir as questões referentes às relações de trabalho entre clube e atleta.

A competência da Justiça do Trabalho está citada no texto constitucional, art. 114 da Constituição Federal:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004).

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; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004).

II as ações que envolvam exercício do direito de greve; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004).

III as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004).

IV os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004).

V os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004).

VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004).

VII as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004).

VIII a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004).

IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004).

§ 1º - Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004).

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004).

Em decorrência da redação dada pela Emenda Constitucional nº 45 de 2004, a grande maioria da doutrina concorda que a competência para julgar as questões referentes à matéria trabalhista no desporto é da Justiça do Trabalho.

Como nos ensina Domingos Sávio Zainaghi (2003, p. 37):

O jogador de futebol é um trabalhador e sua relação jurídica é mantida com o clube; dessarte, quando tiver qualquer problema deve ser dirimido pela justiça do trabalho, conforme CF/88, art. 114. Ao juiz do trabalho compete solucionar o litigio porque ele por formação e conhecimentos jurídicos esta voltado ao principio da proteção ao trabalhador, porque a própria CLT, no art. 3º paragrafo único, estabelece que não haverá distinção entre o trabalho intelectual, técnico ou manual.

Conclui-se então que, quando for o caso de litígio entre clube e atleta, cabe à Justiça do Trabalho a solução do conflito, com exceção e ações referentes a indenização por acidente do trabalho na qual a competência é da justiça comum, enquanto as regras de jogo e infrações disciplinares caberão à Justiça Desportiva.

11.3 Justiça Comum x Justiça Desportiva

Analisadas as competências atribuídas a Justiça do Trabalho e a Justiça Desportiva, há ainda uma questão a ser dirimida: a Justiça Comum pode atuar no campo da Justiça Desportiva nas questões disciplinares e das regras de jogo.

Está expresso na Constituição Federal o amplo acesso à justiça no art. 5, inciso, XXXV, que diz: “A lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”. Ainda na CF/88, o art. 217 estabelece como condição o prévio acesso à Justiça Desportiva antes de ingressar na Justiça Comum.

Vejamos:

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.

Analisando os parágrafos primeiro e segundo do referido artigo, se extrai o entendimento de que é necessário prévio acesso na Justiça Desportiva e o esgotamento das instâncias em âmbito desportivo. Sem o preenchimento deste requisito, é possível a extinção do processo sem resolução do mérito. Ainda no parágrafo segundo, é dado prazo para que seja dada a decisão final em 60 dias. Além da previsão dada em lei, é de entendimento da doutrina a possibilidade do acesso à Justiça Comum em âmbito desportivo.

Esta é a opinião de Alexandre Agra Belmonte (2013 p. 39):

Nos termos do art. 217. § 1º da Constituição Federal, o poder judiciário só admitira ações relativas á disciplina e as competições desportivas após esgotarem-se as instancias da Justiça Desportiva. Essa norma não interfere na competência do judiciário trabalhista. Ela diz respeito à competência para processar e julgar questões previstas nos códigos de Justiça Desportiva, ou seja, questões de organização das competições e medidas disciplinares afetas a justiça desportiva.

Deste modo, conclui-se que qualquer problema relacionado a questões disciplinares, organização e regras cabe à Justiça Desportiva de forma limitada, por rol taxativo de possibilidades de atuação da mesma. Já a Justiça Trabalhista poderá atuar nas relações de litígio de clube e atletas, deve se considerar também a Justiça Comum, pois esta possui competência para atuar também no campo desportivo quando se esgotarem as vias desportivas.

12 CONCLUSÃO

Como exposto no presente estudo, a prática do desporto é de longa data. Tudo se inicia por simples lazer e diversão, formas de integralização social. Com a evolução da civilização, os esportes também evoluíram, dando voz alta ao instinto de competição do ser humano.

Com o avanço do capitalismo no mundo, o desporto começou a ser visto como uma forma de gerar lucros. Com a chegada do futebol no Brasil e realização das primeiras competições, o crescimento do esporte se deu de forma “fenomenal”, com os atletas praticantes, buscando nessa prática também uma forma de trabalho na qual pudessem se dedicar totalmente a ela, deixando assim o futebol de ser um esporte puramente amador e possibilitando que sua prática se tornasse profissionalizada. Em 25 de março de 1946, o Decreto-lei nº 5.342 reconheceu, de forma oficial, a prática profissional.

Devido à importância e à proporção que o desporto tomou foi necessária à criação de regras que regulamentassem a prática esportiva com criação de instituições responsáveis em organizar diversas modalidades. Em 25 de março de 1946 o Decreto-lei nº 5.342 reconheceu, de forma oficial, a prática profissional.

Após a profissionalização, surgiram outras normas de extrema importância para a prática do futebol, a mais importante delas ainda na década de 70. A Lei nº 6.354/76 veio para estabelecer todos os parâmetros a serem estipulados na relação desportivo-trabalhista, entre atleta e clube. Posteriormente, a citada lei foi revogada em parte pela Lei nº 9.615/98, que inclusive foi alterada por várias leis, sendo a mais recente a de nº 12.395/201, responsável pela revogação na íntegra da Lei nº 6.354/76, ainda responsável pela revogação de alguns dispositivos da “Lei Pelé” e pela alteração do texto da mesma. A regulamentação do desporto também está presente na Constituição Federal de 1988.

Já devidamente regulamentada a profissão do atleta de futebol, vigora-se muitas particularidades inerentes ao seu exercício, na qual tornam essa espécie de contrato especial e peculiar, devendo não somente os atletas, mas também os clubes, estarem cientes de todas as peculiaridades presentes no contrato de trabalho, para que se estabeleça o devido vínculo desportivo-trabalhista.

Dentro das singularidades deste tipo de contrato, há diversos requisitos para a devida formalização do vínculo trabalhista, além de ser necessário o registro no órgão competente visando à formação do vínculo desportivo. Fixa-se não ser possível para qualquer um figurar na posição de empregador, devendo o clube ou entidade possuir caráter essencialmente desportivo. Tal possibilidade se estende também ao empregado, devendo este possuir mais de 16 (dezesesseis) anos para estar apto a celebrar seu primeiro contrato profissional com o clube empregador.

A jornada de trabalho dos atletas é diferenciada, pois existem condições especiais, comparadas ao trabalhador comum, como a concentração e horas extras, na qual não é devida neste caso. A concentração se trata de um ponto particular e essencial na profissão, pois visa resguardar a saúde do atleta, tanto física quanto mental, não ensejando o pagamento de horas extras. O repouso semanal remunerado deveria ser preferencialmente aos domingos, mas devido às peculiaridades domingo no futebol normalmente é “dia de jogo”, devendo este descanso ser no dia seguinte a partida realizada. As férias normalmente são dadas nos meses de dezembro a janeiro, sendo compostas de 30 dias, porém devido ao calendário apertado dos clubes entre uma competição e outra, as férias podem ser encurtadas através do abono de férias.

Além de questões já discutidas que diferem o contrato do atleta do contrato celetista comum, a questão salarial é de grande importância, já que o atleta possui direito certos tipos de remuneração não existentes ao trabalhador de forma geral. Podemos citar o “bicho”, referente à premiação por objetivos conquistados, e as “luvas”, referente ao bônus dado ao atleta pela assinatura de um novo contrato. O Direito de Arena, pago referente a transmissões de campo nos jogos realizados e televisionados, bem como o Direito de Imagem, referente à exploração da imagem

do atleta no âmbito extra campo, sendo estes salvados e resguardados pela Constituição Federal, podendo ter natureza salarial e até natureza civil.

A cláusula penal também foi uma questão muito discutida, pois é obrigatória a sua presença neste tipo de contrato, podendo ser benéfica tanto ao atleta quanto ao seu clube. Também foram discutidas as causas que podem levar a interrupção, suspensão e dissolução do contrato de trabalho frente às especialidades existentes.

Cabe salientar a profunda análise feita na questão referente à competência, para julgar as relações de trabalho entre atleta e clube, devendo a Justiça do Trabalho atuar nas causas de controvérsias na relação trabalhista entre ambos. Já à Justiça Desportiva, cabem as questões disciplinares quanto à aplicação das regras nas competições profissionais, atuando no campo desportivo da relação, não podendo excluir nunca a competência da Justiça Comum no âmbito desportivo, após o esgotamento das vias desportivas.

Por fim, vale a colocação de que devido à importância deste esporte, não somente para nós brasileiros, mas para o mundo, já que se trata do esporte mais praticado do planeta, tal estudo deve ser analisado cada vez mais profundamente pelos operadores do Direito, pois apesar da grande evolução legislativa e na prática do esporte, ainda existem muitas lacunas a serem preenchidas para melhor aplicação do Direito no âmbito desportivo-trabalhista.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AIDAR, Carlos Miguel. **Curso de Direito Desportivo**. São Paulo: Ícone, 2003.

ANDRADE, Anita Pereira. **Monografia: Aspectos trabalhistas do desporto no futebol**. Presidente Prudente. 2011.

BELMONTE, A.A.; MELLO, L.P.V.; CAPUTO, G.A. Bastos. **Direito do Trabalho Desportivo: Os aspectos jurídicos da Lei Pelé frente às alterações da Lei n. 12.395/2011**. São Paulo: LTr Editora. 2013.

CRISOSTOMO, Juliana Neves. **Monografia: O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol**. Presidente Prudente. 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo.

DUARTE, Marcelo. **O Guia dos curiosos: esporte**. 2. ed., São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

DUARTE, Orlando. **História dos esportes**. São Paulo: Makron Books, 2000.

FILHO, Álvaro Melo. **Desporto na Constituição**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor. 1990.

_____. **Direito Desportivo: aspectos teóricos e práticos**. 1. ed. São Paulo: Thomson. 2006.

_____. **Direito Desportivo: novos rumos**. Belo Horizonte: Del Rey. 2004.

_____. **Novo Direito Desportivo**. São Paulo: Cultural Paulista. 2002.

_____. **Novo regime jurídico do desporto: comentários à Lei 9.615 e suas alterações**. Brasília: Brasília Jurídica. 2001.

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

SCHMITT, Paulo Marcos. **Direito e Justiça Desportiva**. Vol. 1. Edição Eletrônica. iBooks. 2013.

_____. **Legislação desportiva essencial**. Edição eletrônica. iBooks. 2013.

TUBINO, Manoel. **500 anos de Legislação Esportiva Brasileira**. Rio de Janeiro: Shape. 2002.

VADEMECUM. 13. ed., atual e ampl. São Paulo: Saraiva. 2012.

.