

**CENTRO UNIVERSITÁRIO  
ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO DE PRESIDENTE PRUDENTE**

**CURSO DE DIREITO**

**CONTRATO DE APRENDIZAGEM DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL**

Caique Vieira Rubira

Presidente Prudente/SP

2018

**CENTRO UNIVERSITÁRIO  
ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO DE PRESIDENTE PRUDENTE**

CURSO DE DIREITO

**CONTRATO DE APRENDIZAGEM DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL**

Caique Vieira Rubira

Monografia apresentada como requisito parcial de Conclusão de Curso para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob orientação do Professor Cristiano Lourenço Rodrigues.

Presidente Prudente/SP

2018

## CONTRATO DE APRENDIZAGEM DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL

Monografia apresentada como requisito parcial de Conclusão de Curso para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob orientação do Professor Cristiano Lourenço Rodrigues.

---

Cristiano Lourenço Rodrigues  
Orientador

---

Lucas Pires Maciel  
Examinador

---

Lohan Henrique da Silva  
Examinador

Espera no Senhor e faze o bem; habitarás a terra em plena segurança. Põe tuas delícias no Senhor, e os desejos do teu coração ele atenderá. Confia no Senhor a tua sorte, espera nele, e ele agirá. Como a luz, fará brilhar a tua justiça; e como o sol do meio-dia, o teu direito.

Salmo 36, 3-6

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente e acima de tudo, agradeço a Deus por me dar saúde e abençoar a minha jornada para que eu pudesse chegar até aqui.

Agradeço também aos meus pais, que não mediram esforços para que este sonho se tornasse realidade

A minha irmã, por toda a disponibilidade e carinho neste momento tão crítico na vida de um estudante.

A minha namorada, por todo amor, companheirismo e compreensão durante esses meses.

Ao meu orientador, Dr. Cristiano Lourenço Rodrigues, por toda atenção e paciência, contribuindo com todo seu conhecimento.

E por fim, aos meus amigos André, Douglas, Felipe, Gustavo, Gabriel, Leonardo, Luís, Marcelo, Mateus e Vitória por tornarem estes momentos de aprendizado tão especiais.

## RESUMO

O presente trabalho visa abranger as principais características do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, bem como analisar suas distinções ao estabelecido nas Consolidações das Leis do Trabalho (CLT). Também tem como objetivo estudar um ramo pouquíssimo explorado pelos doutrinadores em geral, que é a relação entre o Direito do Trabalho e o Desportivo. Com o passar do tempo, o futebol passou a ter cada vez mais adeptos no país e no mundo, onde houve a necessidade de regulamentação especial, a fim de organizar tal prática, surgindo assim inclusive o respaldo da Constituição da República de 1988. Por fim, é tratado o Contrato de Aprendizagem, tanto o amparado pela CLT, quanto o “futebolístico” regido pela Lei nº 9.615/98 (“Lei Pelé”), indagando-se suas peculiaridades, benefícios, riscos e até mesmo o trabalho social que é estabelecido durante a vigência deste, onde o jovem tem a oportunidade de se qualificar profissionalmente ainda na adolescência, diminuindo os riscos de entrar para a criminalidade.

**Palavras-chave:** Desporto. Futebol. Contrato de Aprendizagem. Contrato de Trabalho. Evolução Legislativa.

## **ABSTRACT**

This work aims to cover the main characteristics of the work contract of the professional football player, as well as to analyze their distinctions to that established in the Consolidations of Labor Laws (CLT). It also aims to study a little branch explored by the doctrinaires in general, which is the relationship between Labor and Sport Law. Over time, football has become more and more supporters in the country and in the world, where there was a need for special regulation to organize such a practice, thus arising the support of the 1988 constitution. Finally, it is treated the Learning Agreement, both supported by CLT, and footballer governed by Law 9615/98 "Lei Pelé". Investigating its peculiarities, benefits, risks and even the social work that is established during the term of this, where the young person has the opportunity to qualify professionally in adolescence, reducing the risk of entering into crime.

**Key Words:** Sport. Soccer. Apprenticeship Contract. Contract of Work. Legislative Evolution.

## SUMÁRIO

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1 INTRODUÇÃO .....</b>   | <b>09</b> |
| <b>2 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA E LEGISLATIVA DO FUTEBOL .....</b>              | <b>11</b> |
| 2.1 O Surgimento do Futebol no Mundo .....                                | 11        |
| 2.1.1 O Surgimento do Futebol no Brasil .....                             | 12        |
| 2.2 A Evolução Legislativa do Futebol no Brasil .....                     | 13        |
| 2.2.1 A Constitucionalização do Desporto Brasileiro .....                 | 14        |
| 2.3 O Contrato de Trabalho Desportivo.....                                | 15        |
| 2.3.1 Contrato de Trabalho X Contrato de Trabalho “Futebolístico” .....   | 16        |
| 2.3.2 Duração do Contrato.....  | 18        |
| 2.3.3 Remuneração.....  | 19        |
| 2.3.4 Salário.....  | 19        |
| <b>3 CONTRATO DE APRENDIZAGEM .....</b>                                   | <b>21</b> |
| 3.1 Evolução Histórica do Contrato de Aprendizagem .....                  | 22        |
| 3.2 Causas da Aprendizagem .....  | 23        |
| 3.3 Forma e Solenidade do Contrato de Aprendizagem .....                  | 23        |
| 3.3.1 Duração do Contrato de Aprendizagem.....                            | 24        |
| 3.3.2 Suspensão .....   | 25        |
| 3.3.3 Rescisão.....   | 26        |
| 3.3.4 Hipóteses Previstas no Art. 433 da CLT .....                        | 26        |
| 3.3.5 Hipóteses Não Previstas no Art. 433 da CLT .....                    | 28        |
| 3.4 Solução Gerada pelo Contrato de Aprendizagem .....                    | 29        |
| <b>4 CONTRATO DE APRENDIZAGEM “FUTEBOLÍSTICO” .....</b>                   | <b>31</b> |
| 4.1 Esporte de Rendimento e Esporte de Educação.....                      | 31        |
| 4.2 Caráter Econômico das Transações que Envolvem Atletas em Formação ..  | 32        |
| 4.3 Vínculo Empregatício.....   | 33        |
| 4.4 Idade Mínima.....   | 34        |
| 4.5 Caráter Profissional do Contrato de Formação Desportivo.....          | 35        |
| 4.6 Solenidade do Contrato de Formação Desportivo.....                    | 36        |
| 4.7 Garantias do Atleta .....   | 38        |
| 4.7.1 Garantia de Assistência Educacional até o Ensino Médio .....        | 38        |
| 4.7.2 Seguro de Vida .....  | 39        |
| 4.7.3 Alojamento e Alimentação .....                                      | 39        |
| 4.7.4 Assistência Médica e Redução dos Riscos Inerentes ao Trabalho ..... | 40        |
| 4.8 Ação Civil Pública .....  | 41        |
| <b>5 CONCLUSÃO .....</b>  | <b>43</b> |
| <b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>                                    | <b>45</b> |



## INTRODUÇÃO

Segundo a grande maioria dos doutrinadores, o futebol chegou ao Brasil em meados do século XX, trazido pelo inglês Charles Miller, porém, no início, este era tratado como um simples entretenimento. Com o passar dos anos, o esporte caiu no gosto popular, e com tamanha aceitação e evolução, tornou-se indispensável à profissionalização da atividade e à necessidade de uma legislação específica, já que esta prática ganhou ares inimagináveis e movimentou bilhões de reais anualmente no país.

A partir do momento em questão, começaram a surgir as primeiras leis específicas, dentre elas: a Lei nº 6.354/76, que logo foi revogada pela “Lei Pelé” (9.615/98), na qual é de extrema relevância para o esporte, e subsidiariamente, para reger os diversos contratos do meio é usada a própria CLT (AKASHI, 2013, p. 23).

Por fim, será tratado um assunto muito pouco repercutido, porém não menos importante: o contrato de aprendizagem. Este é de extrema relevância tanto no futebol como nos trabalhos “comuns” amparados pela CLT. No presente trabalho, ambos serão explicados e diferenciados com enfoque na importância dos mesmos para tantos jovens do nosso país.

O contrato de aprendizagem é um contrato individual de emprego, escrito, determinado e descrito na CLT, no qual o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (catorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos, inscrito no programa de aprendizagem, qualificação profissional compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico por não mais de 2 (dois) anos.

O contrato em questão no âmbito “futebolístico” apesar de também ser um contrato escrito, formal, proporcionar qualificação profissional e se preocupar com o desenvolvimento por completo do atleta, além de também não gerar vínculo empregatício, o mesmo possui algumas diferenças. Este é amparado pela Lei 9.615/98, também conhecida como Lei Pelé e subsidiariamente pode ser utilizada também a CLT e o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), não existe duração máxima, sendo que no momento em que o adolescente completar 20 (vinte) anos tal ajuste será extinto, existe preocupação com o caráter econômico da rescisão, entre outras que serão mais aprofundadas.

Diferentemente da aprendizagem prevista na CLT, pouquíssimos atletas terão a oportunidade de usufruir dos conhecimentos adquiridos durante o contrato.

Desta forma, faz-se necessária a maior proteção destes adolescentes, eles precisam estar preparados para caso não seja possível realizar seu sonho, possuir certa qualificação para garantir-lhes uma vida digna e inserção no mercado de trabalho.

## 2 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA E LEGISLATIVA DO FUTEBOL

Antes de iniciar o estudo sobre o contrato de aprendizagem do atleta profissional de futebol propriamente dito, o presente tópico tem o objetivo de explorar o surgimento deste esporte no Brasil e no mundo, assim como a evolução legislativa do mesmo em caráter nacional.

O fato é que, com o passar dos anos, o esporte vem recebendo cada vez mais adeptos e hoje, sem sombra de dúvidas, pode ser considerado a “paixão nacional”.

### 2.1 O Surgimento do Futebol no Mundo

O futebol se desenvolveu muito até que tomasse a proporção que tem hoje, como declara Orlando Duarte (2000, p. 101): “Houve, sim, muitos jogos parecidos com o futebol na antiguidade e na Idade Média”.

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 defende que a organização do futebol se iniciou na Itália, como cita 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 majoritária preconiza que o futebol foi organizado na Inglaterra, em meados do século XVII, quando se separaram o “rugby football” e a “association football”, para fundar a associação mais antiga do mundo, a “Football Association”.

Devido ao crescimento e à popularização do esporte, a regulamentação se tornou cada vez mais necessária, conquistando um espaço importante no mundo jurídico.

### **2.1.1 O surgimento do futebol no Brasil**

Assim como há divergências quanto aos inventores do futebol, existem também sobre as primeiras práticas deste no Brasil.

O que é quase unânime é que o precursor do futebol foi o brasileiro descendente de inglês e escocês Charles Willian Miller. Com o passar do tempo, Miller foi se tornando cada vez mais fã da modalidade em questão e, 10 (dez) anos depois, este decidiu voltar ao Brasil e deu o pontapé inicial à primeira prática esportiva, como descreve 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 dessa “loucura” que é o futebol entre nós. Charles Miller faleceu em 1953 em São Paulo, na cidade onde nasceu. Foi um ótimo jogador, artilheiro, estimulador da prática do futebol, criador da jogada “Charles”, que depois virou “chaleira”. Miller foi também um bom árbitro. Era um apaixonado “torcedor” do futebol, o responsável por tudo que aconteceu depois.

É de extrema importância citar os que possuem versões diversas à tese majoritária, e apontam que mesmo antes de Charles Miller desembarcar no Brasil, tal prática já se fazia presente.

Segundo Orlando Duarte (2000, p. 100), “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.

O que menos importa é como o futebol foi introduzido no país, pois não há como tirar o mérito de Charles Miller, “o pai do futebol brasileiro”, uma vez que jamais poderia se imaginar que devido à sua influência, este esporte se tornaria a

“paixão nacional” e, além disso, teria uma importante função social e econômica para o Brasil.

Anos mais tarde, houve a formação e fundação de clubes de futebol, que atualmente movimentam bilhões de reais por ano, e a conseqüente necessidade de uma legislação própria: a legislação desportiva.

## **2.2 A evolução Legislativa do Futebol no Brasil**

Devido ao intenso crescimento do esporte em geral, começaram a surgir grandes competições como as Olimpíadas e a Copa do Mundo. Estas, conseqüentemente, tornaram-se grandes fontes de renda aos Clubes, Federações e atletas, sendo assim, surgiu a necessidade de regulamentação de caráter profissional, como afirma Fábio Menezes de Sá Filho (2010, p. 23):

Sendo assim, com o passar do tempo, o futebol foi deixando os resquícios de um esporte amador e passou a incorporar características profissionais. Fato este que tornou necessária a criação de normas para disciplinar as relações de trabalho, face à profissionalização do esporte.

Com a popularização do futebol, este foi adquirindo cada vez mais adeptos e deixou de ser visto como um simples entretenimento gratuito, passando a ser tratado como forma de trabalho. Neste momento, surgiram as primeiras legislações desportivas trabalhistas no Brasil. O início do profissionalismo surgiu com o 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 prática esportiva profissional.

A legislação desportiva começou a despontar na era Getúlio Vargas, a partir do Decreto Lei nº 3.199/41. Tal decreto dava total autonomia ao Estado sobre o Desporto, tudo sobre o assunto deveria passar pelo Presidente. Posterior ao decreto, surgiram outras leis desportivas, a principal delas é a Lei nº 6.354/76, mais conhecida como “Lei do Passe”. Esta tratava da relação de trabalho entre clube e atleta, mas

recebia várias críticas por favorecer demasiadamente a instituição, por meio da vinculação do jogador a mesma.

Segundo Álvaro Melo Filho (2004, p.4), “o mundo do desporto passou da quase “ajuridicidade” para a hiperjuridicidade”. Isto foi escrito em seu livro, pois o desporto que era pouco valorizado juridicamente, começou a ser garantido constitucionalmente através da Constituição da República de 1988.

### **2.2.1 A constitucionalização do desporto brasileiro**

Devido a tal evolução e desenvolvimento, fez-se necessário que o desporto brasileiro tomasse proporção constitucional. Neste sentido, preceitua o artigo 24 da CF:

Art. 24. Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre: (...) IX - educação, cultura, ensino e desporto; (...) § 1º - No âmbito da legislação concorrente, a competência da União limitar-se-á a estabelecer normas gerais. § 2º - A competência da União para legislar sobre normas gerais não exclui a competência suplementar dos Estados. § 3º - Inexistindo lei federal sobre normas gerais, os Estados exercerão a competência legislativa plena, para atender a suas peculiaridades. § 4º - A superveniência de lei federal sobre normas gerais suspende a eficácia da lei estadual, no que lhe for contrário.

Após a análise do artigo em questão, é possível extrair alguns pontos extremamente relevantes. Um deles é com relação ao contrato desportivo ser sinalagmático, afinal, ambas as partes possuem direitos e deveres. A partir da constitucionalização, há um aumento da intervenção estatal frente ao desporto, porém conjuntamente o Estado tem o dever de estimular a prática desportiva, principalmente a educacional.

Outro que chama a atenção se refere ao pressuposto das ações desportivas tramitarem no Poder Judiciário, para isso, faz-se necessário que tenham se esgotado todas as instâncias da Justiça Desportiva (artigo 217, parágrafo 1º, da CF). O entendimento em questão gera algumas controvérsias, haja vista que alguns doutrinadores consideram que tal ocasiona a restrição do acesso à justiça (AKASHI, 2013 p.18).

Por fim, destaca-se a autonomia das entidades desportivas dirigentes e associações, como a Confederação Brasileira de Futebol (CBF), tendo esta, total poder quanto à organização e funcionamento de suas atividades.

Além desta independência, a Constituição trouxe parte específica para ajudar na sistematização do desporto:

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.

O esporte em questão tomou uma proporção tão grande que o Estado se viu na necessidade de regulamentar todos os direitos e deveres em sua legislação máxima, a Constituição Federal. Desta forma, ficou garantida a autonomia das partes envolvidas, como o incentivo às manifestações desportivas em geral.

### **2.3 O Contrato de Trabalho Desportivo**

Com o crescimento do futebol, tornou-se indispensável um contrato de trabalho especial, no qual abrangesse todas as peculiaridades da profissão. O ponto principal é que apesar de toda sua especialidade, este contrato continua sendo de trabalho como qualquer outro e deve seguir algumas premissas estabelecidas no país.

Segundo Zainaghi (1998, p.53):

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

O fato é que este contrato de trabalho especial utiliza como base os princípios do contrato de trabalho da CLT. Dentre estes, estão:

- a) O caráter da onerosidade, por se compensar os serviços prestados;
- b) A subordinação, haja vista que há o estado de obediência do atleta com relação ao adquirente dos direitos à utilização da sua atividade desportiva;

c) Pode-se destacar também a habitualidade, pois é uma prestação de serviços não eventual;

d) E por fim, a pessoalidade, uma vez que este não pode ser substituído por outrem para o cumprimento do seu contrato.

Em uma linha mais técnica, Mauricio Godinho Delgado (1999, p.16) define um contrato de trabalho:

Também pode ser definido o contrato empregatício como o acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física coloca seus serviços à disposição de outrem, a serem prestados com pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação ao tomador.

Deixando de haver qualquer dos quatro requisitos mencionados acima, estará descaracterizado o vínculo empregatício entre o clube e o atleta.

A própria legislação especial (Lei nº 9.615/98), em seus artigos 34 e 35, apresenta um rol de deveres, tanto do atleta profissional quanto do clube:

Art. 34. São deveres da entidade de prática desportiva empregadora, em especial: I - registrar o contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional na entidade de administração da respectiva modalidade desportiva; II - proporcionar aos atletas profissionais as condições necessárias à participação nas competições desportivas, treinos e outras atividades preparatórias ou instrumentais; III - submeter os atletas profissionais aos exames médicos e clínicos necessários à prática desportiva.

Art. 35. São deveres do atleta profissional, em especial: I - participar dos jogos, treinos, estágios e outras sessões preparatórias de competições com a aplicação e dedicação correspondentes às suas condições psicofísicas e técnicas; II - preservar as condições físicas que lhes permitam participar das competições desportivas, submetendo-se aos exames médicos e tratamentos clínicos necessários à prática desportiva; III - exercitar a atividade desportiva profissional de acordo com as regras da respectiva modalidade desportiva e as normas que regem a disciplina e a ética desportivas.

Como qualquer outra profissão, ambos precisam seguir alguns parâmetros estabelecidos por lei. Uma relação de emprego necessita determinar todos os direitos e obrigações que elas trazem consigo.

### **2.3.1 Contrato de trabalho X contrato de trabalho “futebolístico”**

Como já visto no presente trabalho, o contrato de trabalho desportivo possui algumas peculiaridades, sendo regulamentado pela “Lei Pelé”, porém como



estabelecido expressamente na Lei nº 9.615/98, no artigo 28, §4º, é prevista a possibilidade da aplicação subsidiária da CLT nas relações de contrato 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.

Apesar das várias mudanças que foram trazidas pela Lei nº 12.395/2011 à Lei nº 9.615/2008, continua claro que a CLT será aplicada subsidiariamente no contrato desportivo quando compatível. Portanto, há a necessidade de se estabelecer a distinção desses tipos de contrato, a CLT (dos trabalhadores de maneira geral) e o contrato “futebolístico” (TEIXEIRA, 2014 p.36).

Quanto à forma do contrato, o artigo 443 da CLT cita que ele deve ser realizado de forma escrita ou verbal, enquanto a Lei nº 9.615/98 relata que o contrato deve ser formal. A doutrina majoritária afirma que este possui apenas a possibilidade do contrato formal e não verbal (TEIXEIRA, 2014 p.36).

Segundo 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 em escrito. Logo, aqui, no art. 28 da Lei nº 9.615/98, pode-se entender o contrato formal como escrito firmado com entidades de práticas desportivas.

Com relação ao conteúdo do contrato de trabalho “futebolístico”, será utilizada a Lei nº 9.615/98, que revogou a Lei nº 6.354/76. O artigo 3º da mesma, em seus incisos I, III, IV e VI, apresenta alguns deveres:

Art. 3º — O contrato de trabalho do atleta, celebrado por escrito, deverá conter: I — os nomes das partes contratantes devidamente individualizadas e caracterizadas; III — o modo e a forma de remuneração, especificados o salário, os prêmios, as gratificações e, quando houver, as bonificações, bem como o valor das luvas, se previamente convencionadas; IV — a menção de conhecerem os contratantes os códigos, os regulamentos e os estatutos técnicos, o estatuto e as normas disciplinares da entidade a que estiverem vinculados e filiados; VI — o número da Carteira de Trabalho e Previdência Social de Atleta Profissional de Futebol.

Além do rol acima, necessárias também as cláusulas desportivas instituídas pelo artigo 28 da Lei nº 9.615/98:

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: I - cláusula indenizatória desportiva, devida exclusivamente à entidade de prática desportiva à qual está vinculado o atleta, nas seguintes hipóteses: a) transferência do atleta para outra entidade, nacional ou estrangeira, durante a vigência do contrato especial de trabalho desportivo; ou b) por ocasião do retorno do atleta às atividades profissionais em outra entidade de prática desportiva, no prazo de até 30 (trinta) meses; e II - cláusula compensatória desportiva, devida pela entidade de prática desportiva ao atleta, nas hipóteses dos incisos III a V do § 5o. (...) § 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: (...) III - com a rescisão decorrente do inadimplemento salarial, de responsabilidade da entidade de prática desportiva empregadora, nos termos desta Lei; IV - com a rescisão indireta, nas demais hipóteses previstas na legislação trabalhista; e V - com a dispensa imotivada do atleta.

Com a junção das imposições de ambos, o conteúdo formal do contrato de trabalho “futebolístico” se concretiza.

### **2.3.2 Duração do contrato**

O contrato de trabalho “futebolístico” trata-se de um contrato especial regido subsidiariamente pela CLT.

A primeira redação da Lei nº 9.615/98, em seu artigo 30, constava apenas o prazo mínimo do contrato em questão, mas não citava o máximo. Desta forma, necessária a aplicação subsidiária do disposto no artigo 445 da CLT, no qual se estabeleciam dois anos.

O fato em questão não beneficiava as entidades desportivas, uma vez que elas não consideram os dois anos o necessário para que o atleta consiga atingir o auge da sua capacidade devido a diversos fatores como adaptação ao clube e outras possibilidades (TEIXEIRA, 2014 p. 42).

Com o objetivo de solucionar esta questão, surgiu a Lei nº 9.981/2.000, que alterou o artigo 30 da “Lei Pelé”, no qual fixa um prazo mínimo de 3 (três) meses e não superior a 5 (cinco) anos, além de abolir a aplicação do art. 445 da CLT.

Apesar de todas as alterações da referida lei, a alteração pela Lei nº 12.395 de 2011, manteve a disposição do artigo 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)”.

### **2.3.3 Remuneração**

A remuneração abrange diversos componentes além do salário, como pode ser visto no art. 457 da CLT:

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 em questão, é possível constatar que a remuneração é caracterizada para além do salário, gorjetas, qualquer outra forma do empregado obter ganhos, inclusive de terceiros.

### **2.3.4 Salário**

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

Ainda no 457 da CLT, parágrafo primeiro e terceiro, discorre-se sobre o que abrange ou não este instituto para atender 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 presente dispositivo, 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.

A Constituição Federal garante que o atleta não poderá receber menos do que o salário mínimo estipulado em lei, isto porque este deve ter condições de atender suas necessidades básicas.

O artigo 31, parágrafo primeiro da “Lei Pelé” trata do salário do atleta: “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” (BRASIL, 1998).

Em caso de atraso de salários, o atleta prejudicado terá o direito de se recusar a competir pelo clube ou entidade desportiva empregadora em questão. Isto está elencado no artigo 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, é importante citar que existem outras formas de remuneração, que podem ou não o compor, como por exemplo: bichos, luvas e direito de arena.

### 3 CONTRATO DE APRENDIZAGEM

O contrato de aprendizagem é definido pelo artigo 428, *caput*, da CLT:

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

A definição contém características relevantes do contrato de aprendizagem. Este é solene, pois exige uma forma especial, tem prazo de término previamente estipulado no instante da contratação, ou seja, é um contrato determinado, e o aprendiz não pode ser qualquer pessoa, exige-se que este tenha idade entre 14 (catorze) e 18 (dezoito) anos e que a função principal não seja a prestação de serviço, mas sim a aprendizagem.

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), conforme Convenção nº 60:

A aprendizagem é o meio pelo qual o empregador se obriga, mediante, contrato, a empregar, um menor, ensinando-lhe ou fazendo com que lhe ensinam metodicamente um ofício, durante período determinando, no qual o aprendiz se obriga a prestar serviços ao empregador.

A natureza jurídica deste contrato especial é muito discutida entre os doutrinadores, o fato é que esta não está pacificada.

Atualmente, existem três correntes a respeito do tema. A primeira considera o contrato de aprendizagem “*sui generis*”, possuindo primordialmente a função de instrução técnica do aprendiz, e não a prestação de serviço. Assim, não consideram uma relação de emprego.

Alguns outros doutrinadores como Amauri Mascaro Nascimento entendem que a natureza jurídica é um vínculo de trabalho com cláusulas especiais, nas quais são destinadas a formação profissional do aprendiz.

Finalmente, existem adeptos a uma terceira corrente, denominada corrente mista, que entendem que a aprendizagem é tanto civilista quanto trabalhista, importando o local onde este é prestado.

O fato é que predomina no Brasil o entendimento de que o contrato de aprendizagem esta abrangido nos contratos especiais de trabalho, uma vez que o aprendiz está preponderantemente subordinado e é remunerado para isso.

### **3.1 Evolução Histórica do Contrato de Aprendizagem**

Com base em registros históricos, o contrato de aprendizagem teve início na Antiguidade, em geral no regime de artesanato, no qual o jovem aprendiz ingressava na corporação com a pretensão de aprender e poder desenvolver suas habilidades para a função, quase sempre a atividade era realizada em caráter doméstico.

Segundo Amauri Macaro (Curso de Direito do Trabalho, p. 495), o primeiro contrato de aprendizagem em que se tem registro ocorreu em 21 de agosto do ano 13 entre Trifon e Thoonis, no qual o primeiro entregou ao segundo seu filho Thoonis para ser instruído no ofício de tecelão, este tinha a duração de um ano e a responsabilidade quanto à assistência no âmbito de vestimentas e alimentação se dava ao contratante.

O primeiro texto legislativo sobre o assunto em que se tem notícia ocorreu no Código de texto legislativo Hamurabi há mais de 2.000 anos antes de Cristo.

A aprendizagem foi de grande valia à Roma Antiga. Acredita-se que os *collegia* (artesãos) da época imperial tinham como finalidade a tutela moral do trabalhador, encaminhá-lo e ensiná-lo o ofício escolhido. O contrato em questão declinou na Revolução Industrial, época em que trabalhadores foram substituídos por máquinas e por consequência houve a diminuição da necessidade da mão de obra.

No Brasil colonial não foi possível ocorrer os avanços na aprendizagem como na Europa devido à escravidão, assim, a partir da Abolição da escravatura houve desenvolvimento nos direitos do menor até a criação do contrato de trabalho do mesmo.

### **3.2 Causas da Aprendizagem**

O ideal seria que o menor não trabalhasse. Este está vivendo um período de transição extremamente importante para a vida de um adolescente. Tempo de adquirir conhecimentos, desenvolver o intelecto, sua personalidade, moral, seu espírito crítico e até mesmo conhecer o mundo. O jovem não está preparado para conviver em um ambiente de exigências, o mesmo está em formação, demanda paciência, investimento, ao contrário do que geralmente é imposto a estes, produtividade.

O Ministério do Trabalho ressaltou em publicação algumas consequências do trabalho precoce, de ordem econômica, política e psicossocial. Este também observou quanto aos trabalhos proibidos, que o adolescente é mais suscetível a agentes nocivos e ambientes insalubres e até mesmo a acidentes de trabalho com relação aos adultos. Em casos permitidos por lei, também podemos destacar pontos negativos:

a) Aumento da Pobreza: devido à desqualificação, impotência, imaturidade, insegurança e até inexperiência nas relações de trabalho, o menor se sujeita a quase tudo e além de receber menos que o adulto, este retira postos de trabalhos dos pais de família.

b) Comprometimento da Formação do Cidadão e do Trabalhador: quando o trabalho precoce não tira o adolescente da escola, este diminui drasticamente seu rendimento, fato que prejudica a sociedade em um todo, haja vista que estão sendo formados trabalhadores despreparados, afetando o desenvolvimento do país.

c) Ruptura do Desenvolvimento da Personalidade: o adolescente precisa crescer e se desenvolver em ambiente social e familiar que lhe proporcione segurança. O adolescente não está preparado para ser submetido a pressão, algo que é natural de um ambiente de trabalho e pode gerar consequências negativas quanto ao desenvolvimento afetivo e cognitivo do mesmo.

### **3.3 Forma e Solenidade do Contrato de Aprendizagem**

Pode-se denominar forma como o meio pelo qual a pessoa manifesta sua vontade para realizar o negócio jurídico.

A CLT não exige forma especial para a realização do contrato de emprego comum, este pode ser escrito ou não escrito, expresso ou tácito. O fato é que o contrato de aprendizagem segundo o art.428, *caput*, dispõe que “contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial ajustado por escrito”.

Se o adolescente é contratado verbalmente para aprendiz, tal relação será considerada a de um emprego comum. Assim como na possibilidade da assinatura do contrato ser deixada pra depois de iniciada a atividade, desta forma será considerado um emprego comum de prazo indeterminado.

O instrumento de contrato deve informar os elementos essenciais do contrato. As partes devem estar devidamente qualificadas, data de nascimento do adolescente, ensino fundamental onde o mesmo está localizado e principalmente a atividade e o local onde a mesma será realizada. Se algum dos requisitos não constarem no instrumento, presume-se que a jornada é a máxima permitida em lei, e o salário, o mínimo que se pode pagar.

Solenidade é o conjunto de atos que devem ser realizados para o negócio ser considerado perfeitamente realizado.

Segundo a própria lei civil, o negócio jurídico será considerado nulo quando alguma solenidade essencial for omitida. É como o próprio contrato de aprendizagem, além deste exigir forma escrita, a CLT em seu artigo 428 estabelece: “a validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social”.

### **3.3.1 Duração do contrato de aprendizagem**

A regra geral do Direito do Trabalho é de que os contratos não têm data para seu término. Os contratos determinados, ou seja, as exceções só serão admitidas nas hipóteses previstas em lei.

A importância desta distinção entre contratos se faz no momento da rescisão. Nos contratos indeterminados, a parte que tem a pretensão de rescindir o contrato deve comunicar a outra com antecedência de 30 (trinta) dias, trata-se do aviso prévio. Além disso, o empregador deve depositar na conta do empregado uma indenização compensatória pela rescisão sem justa causa, com valor de 40% do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).



O contrato de prazo determinado distingue-se do primeiro por ter o termo final previsto, desta forma não se mostra necessário o depósito da indenização compensatória.

É possível o contrato determinado ser rescindido antes da data prevista. Na possibilidade de a iniciativa ser do empregador, este deve pagar ao empregado indenização correspondente a metade dos salários que o trabalhador receberia no período entre a rescisão e o termo final previsto além da indenização de 40% do valor do FGTS. Já se o empregado tomar a iniciativa, este deve indenizar o empregador proporcionalmente ao prejuízo causado por tal atitude.

O contrato de aprendizagem é uma espécie de contrato determinado, no qual no momento da admissão, o termo final já é estabelecido. Este, por determinação da lei, será extinto com a conclusão da aprendizagem ou quando o aprendiz completar 18 anos, e não pode ser estipulado por mais de dois anos.

Todo ofício, para ser objeto da aprendizagem, deve ser dotado de alguma complexidade, os menos complexos naturalmente devem durar menos tempo. Caso um ofício possa ser aprendido em poucos meses e o contrato em questão for estabelecido com duração de dois anos (período máximo permitido), o mesmo será considerado nulo. Afinal, o adolescente já assimilou todos os ensinamentos e o excedente é apenas a prestação de serviço mal remunerada.

### **3.3.2 Suspensão**

Nos contratos determinados, o tempo que o empregado estiver afastado pode ou não ser contabilizado no período total do contrato. No caso da aprendizagem, se a duração é tão curta que não prejudicará o curso, esta deve ser desconsiderada e terminar na data prevista.

Se o período de afastamento é duradouro, entende-se que a suspensão da aprendizagem suspende também o contrato. Desta forma, o período entre o início e o fim do contrato pode ultrapassar os dois anos, não obstante a regra do art. 428, parágrafo 3º da CLT

Todavia, ao completar 24 anos, o contrato extingue-se. Nesta hipótese, não há exceção. Com o término da adolescência, este não está mais legitimado para ser parte de um contrato de aprendizagem.

### 3.3.3 Rescisão

O contrato de aprendizagem tem muitas peculiaridades e se distingue dos contratos comuns de emprego a prazo determinado no âmbito da rescisão contratual.

O aprendiz tem assegurado a conclusão da aprendizagem, o empregador, em regra, não tem a liberdade de rescindir o contrato antes do termo final do mesmo, esta garantia já existia antes da Lei nº 10.097/2000, como demonstra a jurisprudência:

Contrato de aprendizagem. Goza o menor aprendiz, durante todo o período de aprendizagem, de estabilidade provisória, não podendo o empregador rescindir o contrato antes do seu termo, a não ser por justa causa incluída a específica do art. 432. §2º da CLT. (TRT 2ª Região, 8ª Turma, Rel. Wilma Nogueira de Araújo Vaz da Silva. RO 02950468033, ac. 02970197051, dec. 28.04.1997, DOE 08.05.1997.)

Segundo o próprio art. 433, estão afastadas as hipóteses de rescisão antecipada previstas com a possibilidade de indenização, e por incompatibilidade entre o mesmo e o art. 481, ambos da CLT, também fica impossibilitada a hipótese de a rescisão antecipada ser operada segundo as regras do contrato indeterminado.

Por fim, caso o contrato de aprendizagem se extinga na data previamente estabelecida, a rescisão é realizada como nos demais contratos determinados. Se a rescisão é antecipada, em regra, devem ser observadas as regras peculiares do contrato de aprendizagem.

### 3.3.4 Hipóteses previstas no art. 433 da CLT

O art. 433 da CLT prevê seis hipóteses distintas de rescisão do contrato de aprendizagem. As duas previstas no *caput* são formas automáticas de rescisão, como nos casos de conclusão da aprendizagem e complemento da idade de 24 (vinte e quatro) anos do aprendiz, com exceção da pessoa com deficiência (artigo 428 da CLT. As restantes estão previstas nos incisos e são consideradas formas antecipadas de rescisão contratual: I – desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, II - falta disciplinar grave; III – ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo, IV- pedido do aprendiz.

a) Conclusão da aprendizagem: a aprendizagem é um programa previamente ajustado que prevê etapas a serem cumpridas no prazo máximo de 2 (dois) anos. Assim, após finalizadas todas as fases do mesmo, ele é extinto automaticamente;

b) Complemento da idade de 24 (vinte e quatro) anos: o contrato de aprendizagem será extinto quando o aprendiz completa 24 (vinte e quatro) anos, independentemente do cumprimento ou não das etapas previamente programadas terem sido concluídas, exceção à pessoa com deficiência (parágrafo 5º do artigo 428 da CLT);

c) Desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz: esta é a primeira hipótese de rescisão antecipada do contrato de aprendizagem, ela trata do desempenho do aprendiz, por falta de vocação, o mesmo enfrenta dificuldades para desenvolver as habilidades necessárias para o ofício;

d) Falta disciplinar grave: podemos enquadrar neste tópico quando a falta de desempenho é proveniente de desleixo, nesta hipótese denomina-se falta grave, podendo ser dispensado por justa causa. A má vontade deve ser reconhecida pelo empregador ou pela entidade de educação profissional. Se o próprio aprendiz não está interessado no trabalho, o mesmo deve se demitir, desistindo da oportunidade de aprender.

e) Ausência injustificada à escola que implique a perda do ano letivo: o contrato de aprendizagem deve ser rescindido caso o aprendiz perca o ano letivo do ensino fundamental. A averiguação obrigatória de frequência e periodicidade da verificação se trata de obrigações do empregador, este deve indagar pelo menos uma vez a cada final de ano se o aprendiz não foi reprovado, além de verificar a frequência do mesmo na escola.

f) A pedido do aprendiz: primeiramente, não se trata de um pedido realmente, apesar do empregador não poder rescindir o contrato arbitrariamente, o adolescente pode fazê-lo independentemente de aprovação do empregador, sem necessidade de aviso prévio ou indenizações. Tais institutos não são previstos, pois o contrato é determinado e o aspecto produtivo da atividade é secundário, o objetivo principal é o aprendizado.

### 3.3.5 Hipóteses não previstas no art. 433 da CLT

Apesar de não estarem mencionadas no texto normativo, existem outras três possibilidades de rescisão antecipada do contrato de aprendizagem: a culpa recíproca, rescisão indireta e a decorrente da extinção do estabelecimento.

a) Rescisão indireta: o empregado comum tem o direito de pleitear a rescisão de contrato sempre que o empregador cometa irregularidade, seja grave, legal ou até mesmo contratual. O direito do mesmo é embasado no art. 483, *caput*, da CLT e a jurisprudência a denomina como rescisão indireta. Apesar de não estar prevista no art. 433 da CLT, a norma em questão pode ser utilizada caso o empregador trate o aprendiz com rigor excessivo, ofenda-lhe a honra e etc.;

b) Culpa recíproca: Como se admite a rescisão indireta com base no art. 483 da CLT, também deve-se admitir a culpa recíproca com fulcro no art. 484 da CLT, como ensina Eduardo Saad (p. 363):

Na culpa recíproca é indispensável, para sua configuração, que as culpas do empregado e do empregador tenham a mesma intensidade, sejam simultâneas e guardem entre si correlação. Os atos faltosos imputados a ambas as partes devem ser igualmente graves e capazes de provocar a dissolução do contrato de trabalho.

c) Extinção do estabelecimento: Nos casos de extinção do mesmo, assim como no contrato de emprego comum, o de aprendizagem é rescindido automaticamente. O fato é que o setor inteiro é extinto, desta forma desaparece a função em que o adolescente aprendia. Há uma ementa de acórdão neste sentido:

Menor Aprendiz. Com a desativação do setor produtivo por motivos econômicos, não há como manter o aprendiz, matriculado no Senai, porque perdeu-se a finalidade para a qual foi contratado, ou seja, o treinamento prático na empresa. Não faz o reclamante jus à estabilidade normativa no emprego." (TRT 2ª Região, 7ª Turma, Rel. Gualdo Formica. RO 0294043535191, AC. 02960154910, DEC. 05.02.1996, doe 28.03.1996.)

As hipóteses em questão, apesar de não estarem expressas, são de extrema importância, uma vez que garantem a liberdade do empregado de trabalhar onde ele quiser, a possibilidade de desvinculação caso ambos não estejam agindo conforme as regras cabíveis, e por fim, a desvinculação caso haja a extinção do estabelecimento.

### 3.4 Solução Gerada pelo Contrato de Aprendizagem

O fato é que a grande maioria dos adolescentes tem a necessidade de auferir renda e este cenário não pode ser superado a curto prazo. A solução para dar-lhes uma proteção especial e evitar uma possível exploração em ambientes ou atividades que gerem riscos a sua saúde e que possam causar impacto negativo na sua vida afetiva e profissional é o contrato de aprendizagem.

O contrato de aprendizagem é uma oportunidade ao adolescente de receber um salário justo e digno, com garantias trabalhistas e previdenciárias. Apesar disso, este se preocupa com a formação do jovem, pois exige que o adolescente frequente o ensino fundamental e concomitantemente proporciona qualificação profissional ao mesmo em determinada área.

A aprendizagem tem duas finalidades preponderantes: inserir o adolescente no mercado de trabalho da maneira menos prejudicial possível e qualificá-lo:

a) Qualificação profissional: a educação profissional no plano individual já seria o suficiente para justificar os investimentos do Estado neste sentido. O fato é que o desenvolvimento do país depende do povo. Quanto mais preparados e qualificados forem os trabalhadores, melhor será o serviço prestado e os produtos oferecidos, conseqüentemente, mais forte será a economia do país;

b) Inserção no mercado de trabalho: as empresas têm a necessidade de repor a mão de obra qualificada que vai perdendo com o tempo. O ideal é que esta invista na qualificação do jovem para contratá-lo futuramente. Esse é um dos principais motivos pelos quais a obrigação de contratar está relacionada com o número de funcionários e a qualificação dos mesmos. O aproveitamento do adolescente na própria empresa se trata da finalidade da lei.

Desta forma, pode-se concluir que o contrato de aprendizagem, apesar de possíveis desvios de finalidade, trata-se de um instrumento de proteção ao menor, uma vez que o mesmo tenta minimizar o impacto negativo gerado pelo trabalho precoce. O mesmo é uma solução plausível para ao mesmo tempo amenizar os efeitos da exploração e dar a oportunidade de o aprendiz receber retribuição pecuniária com as devidas garantias trabalhistas.

## **4 CONTRATO DE APRENDIZAGEM “FUTEBOLÍSTICO”**

O trabalho infantil é um tema de grandes debates e campanhas contra sua realização, o fato é que, no âmbito esportivo, a sociedade de modo geral apresenta grande aceitação. Um dos motivos apontados é a melhoria da qualidade de vida que as famílias mais carentes enxergam na criança praticante de futebol, talvez esta seja a única maneira destas famílias terem uma vida economicamente mais digna.

Ocorre que este sonho vai de encontro a diversas garantias e direitos previstos na Constituição Federal para que as crianças tenham um desenvolvimento digno e saudável, sem qualquer prejuízo destas.

A maneira encontrada pela Lei Pelé para convergir a formação sem prejudicar o desenvolvimento destes adolescentes foi o Contrato de Aprendizagem.

O instituto em questão se assemelha a um estágio em que o atleta maior de 14 anos e menor de 20 anos de idade firma um contrato formal e recebe ou não auxílio financeiro livremente pactuado entre as partes, além de ter garantido pelo clube formador assistência educacional, psicológica, médica e odontológica, assim como alimentação, transporte e convivência familiar.

### **4.1 Esporte de Rendimento e Esporte de Educação**

A Lei Pelé, em seu artigo 3º, estabelece três definições diferenciando os tipos de manifestação trabalhistas:

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

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

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

Os centros de treinamento desportivos, independentemente de estarem ou não vinculados a entidades desportivas, com a intenção de se esquivarem de responder perante ao Ministério Público do Trabalho, alegam que o treinamento preparado aos atletas em formação possui caráter educacional.

A modalidade educacional é aquela praticada nas escolas, com o objetivo de formar jovens para o exercício da cidadania, lazer, além de trazer benefícios à saúde.

A formação realizada nas Entidades Desportivas na qual tem o objetivo de transformá-los em atletas profissionais exigindo-lhes maior comprometimento, esta é classificada como desporto de rendimento.

O fato é que a formação desportiva está sujeita a hipercompetitividade, assim é considerada a modalidade de desporto de rendimento. Esta classificação é de grande valia, pois é justamente o ponto de diferenciação onde o Ministério Público do Trabalho deve ou não atuar, garantindo os direitos de crianças e adolescentes.

#### **4.2 Caráter Econômico das Transações que Envolvem Atletas em Formação**

Um percentual do valor obtido na venda de atletas em formação, segundo dispõe o próprio regulamento da FIFA, Federação Internacional de Futebol, é de direito dos clubes formadores, o objetivo de tal legislação é incentivá-los a investir em atletas, pois terão garantido retorno financeiro.

Observa-se o artigo 21 do Regulamento sobre o *Status* e a Transferência de jogadores, da FIFA:

Se um jogador profissional é transferido antes do vencimento de seu contrato, o clube ou os clubes que contribuíram com sua educação e formação receberão uma parte da indenização paga ao clube anterior (contribuição de solidariedade). As disposições sobre a contribuição de solidariedade se estabelecem no anexo 5 do presente regulamento (disponível em: <<https://pt.fifa.com>>, livre tradução da autora).

A FIFA sistematiza percentuais a serem aplicados, variando de acordo com a idade e o grau de formação do atleta em questão (0,25% por ano, dos 12 aos 15 anos, e 0,5% por ano, dos 16 aos 23 anos de idade do atleta).

Outras formas de garantia estabelecida pela lei ao clube formador são o direito de assinar o primeiro contrato desportivo do atleta e o direito de preferência desse primeiro contrato, por até 3 (três) anos.

Segundo o art. 29, § 5º, da Lei Pelé:

A entidade de prática desportiva formadora fará jus a valor indenizatório se ficar impossibilitada de assinar o primeiro contrato especial de trabalho desportivo por oposição do atleta, ou quando ele se vincular, sob qualquer forma, a outra entidade de prática desportiva, sem autorização expressa da entidade de prática desportiva formadora [...]

A partir da década de 1970, quando as vendas começaram a ser monitoradas, o legislador viu a necessidade de incentivar os clubes formadores a continuar este trabalho de formação.

Além de ter um viés esportivo, é notório o trabalho social. Ao adentrar na categoria de base, o atleta terá acesso a psicólogos, alimentação, professores, todo o necessário para se caso não vier a se profissionalizar no esporte, possa ter uma vida digna, como garante o artigo 5º da Constituição Federal.

### **4.3 Vínculo Empregatício**

Ainda que o contrato de trabalho celebrado entre jogadores profissionais e seus clubes mantenha a forma empregatícia, a situação em questão não é estabelecida em contratos de formação profissional.

A lei Pelé em seu artigo 29, §4º, afastou a natureza *strictu sensu*, como pode ser visto a seguir:

§ 4º O atleta não profissional em formação, maior de quatorze e menor de vinte anos de idade, poderá receber auxílio financeiro da entidade de prática desportiva formadora, sob a forma de bolsa de aprendizagem livremente pactuada mediante contrato formal, sem que seja gerado vínculo empregatício entre as partes.

Apesar da lei não admitir o vínculo empregatício no contrato de aprendizagem, o fato é que a natureza jurídica de relação entre o atleta e a entidade desportiva é uma relação de trabalho. Desta forma, os princípios e lógicas do Direito do Trabalho deverão ser aplicadas em harmonia com a Lei Pelé, ponderando os dois lados para estabelecer o contrato da maneira mais justa possível



Sobre o tema em questão, já decidiu o TRT da 3ª Região:

EMENTA: MENORES DE 14 ANOS. CATEGORIAS DE BASE. FUTEBOL. Constatada a hipercompetitividade e a seletividade dos treinamentos ofertados por grandes clubes de futebol a crianças e adolescentes, a prática desportiva enquadra-se na modalidade de desporto de rendimento, ainda que não profissional, a teor do art. 3º, III, da Lei n. 9.615/1998. Sendo assim, verifica-se a existência de relação de trabalho lato sensu, o que, no caso de jovens menores de 14 anos, é vedado pelos arts. 7º, XXXIII, e 227, § 3º, I, da CR/88 (TRT-RO-01656-2009-011-03-00-3)

Inegavelmente, o contrato de um atleta profissional de futebol pode ser considerado um contrato de trabalho especial, este envolve cifras astronômicas, uma jornada de trabalho irregular e a difícil missão de ponderar o Direito do Trabalho com a Lei Pelé.

O legislador, além de garantir condições dignas para o atleta em formação, também deve se preocupar com a entidade desportiva, como mencionado no presente trabalho, esta atividade de formação além do viés esportivo também possui o viés social importantíssimo para o desenvolvimento dos jovens de nosso país, e deve ser cada vez mais incentivada.

#### **4.4 Idade Mínima**

A especialidade da relação de trabalho esportivo não deve significar, de maneira nenhuma, a menor proteção social, isso porque a lei não pode derogar a Constituição e o Estatuto da Criança e do Adolescente, pelo contrário, ambas devem conviver harmonicamente em nosso sistema jurídico.

Com esta preocupação, a Lei Pelé (Lei nº. 9.615/1998) concedeu diversas garantias aos atletas, com o intuito de que a presente relação de trabalho do jogador em formação não seja transformada em uma relação de simples sujeição a poderes absolutos por parte dos clubes que realizam a formação em questão.

Além do mais, a Lei Pelé em hipótese alguma poderia desprezar o art. 227 da Constituição Federal, no qual determina a proteção integral e a prioridade absoluta da infância e do adolescente, sequer a proibição para qualquer tipo de trabalho para crianças menores de 14 (catorze) anos previsto no artigo 7º, XXXIII, da mesma Constituição, como veremos a seguir:

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

Art. 7 XXXIII CF Proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998).

Por este motivo, o art. 29, §4º, da Lei Pelé não autoriza o contrato entre o atleta em formação e a entidade desportiva antes dos 14 anos.

29,§4º O atleta não profissional em formação, maior de quatorze e menor de vinte anos de idade, poderá receber auxílio financeiro da entidade de prática desportiva formadora, sob a forma de bolsa de aprendizagem livremente pactuada mediante contrato formal, sem que seja gerado vínculo empregatício entre as partes. (Incluído pela Lei nº 10.672, de 2003)

Isso acontece, pois, este tipo de ajuste é caracterizado esporte de rendimento, que é aquele que busca resultado (artigo 3º da Lei Pelé) e que no futebol é organizado de modo profissional, no qual os atletas recebem remuneração previamente pactuada em contrato formal de trabalho entre os dois polos.

A FIFA, porém, em seus regulamentos estabelece regras diferentes, segundo ela, é permitido que o mecanismo de solidariedade incida sobre atletas a partir 12 (doze) anos, mas a disposição em questão não influencia o ordenamento jurídico nacional.

#### **4.5 Caráter Profissional do Contrato de Formação Desportiva**

O contrato de formação entre o atleta e a instituição desportiva limita a liberdade do exercício do esporte por parte do atleta. Isto acontece, pois são exigidas indenizações na hipótese de ruptura do contrato que os vincula.

Pode-se ver a presente questão abordada no art. 29, § 5º, da Lei Pelé:

§5º A entidade de prática desportiva formadora fará jus a valor indenizatório se ficar impossibilitada de assinar o primeiro contrato especial de trabalho desportivo por oposição do atleta, ou quando ele se vincular, sob qualquer forma, a outra entidade de prática desportiva, sem autorização expressa da entidade de prática desportiva formadora [...].

A liberdade de prática é requisito obrigatório para a caracterização do desporto de rendimento não profissional. Desta forma, contrato de formação desportiva condiz na definição de modo profissional, que é aquele caracterizado por contrato formal livremente pactuado entre as partes (art. 3º, parágrafo único, II, da Lei Pelé).

Importante mencionar que a Lei Pelé já estabelece a existência de três modos de prática: amador, semiprofissional e profissional, atribuindo a formação profissional ao modo semiprofissional. Todavia, alteração legislativa posterior deletou o modo semiprofissional, abrangendo-a na definição anterior.

As entidades desportivas, porém, afirmam que as categorias de base devem ser consideradas modalidades amadoras, ou seja, não profissionais, o que tampouco não está de acordo com a lei, como pode-se ver a seguir:

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

II - de modo não-profissional, identificado pela liberdade de prática e pela inexistência de contrato de trabalho, sendo permitido o recebimento de incentivos materiais e de patrocínio. (Redação dada pela Lei nº 9.981, de 2000)

O fato é que os clubes alegam que as categorias de base são modalidades esportivas amadoras para se abster de diversas obrigações para com os atletas. Desde a remuneração, ao auxílio psicológico, dentário, médico além de seguro de vida e demais custas adicionais, como veremos nos tópicos seguintes.

#### **4.6 Solenidades do Contrato de Formação Desportiva**

Antes da reforma da Lei Pelé, em 17 de janeiro de 2012, era corriqueiro os clubes não ajustarem formalmente contratos com seus atletas em formação.

Os contratos existentes normalmente eram lacunosos, até mesmo sem prazo na celebração deste, pois desta forma se tornava mais fácil a rescisão unilateral por parte das instituições esportivas. A possibilidade de ruptura unilateral por parte dos atletas, por sua vez, não deixava de ser prevista para a proteção dos clubes.

Após a atualização realizada pela Lei nº 12.395 de 17 de março de 2011, algumas disposições se tornaram obrigatórias nos contratos: I – identificação das partes e dos seus representantes legais; II – duração do contrato; III – direitos e

deveres das partes contratantes, inclusive garantia de seguro de vida e de acidentes pessoais para cobrir as atividades do atleta contratado; e IV – especificação dos itens de gasto para fins de cálculo da indenização com a formação desportiva (art. 29, § 6o, da Lei Pelé).

Na tentativa de suprir a omissão da Lei Pelé, a RDP 2/2012 (*Remote Desktop Control*) estabeleceu que a duração mínima do contrato de formação é de 1 (um) ano, porém nenhum dos dois dispositivos versaram sobre as possíveis consequências em caso de rescisão de contrato de iniciativa dos clubes.

Apesar de ser previsto o princípio de “liberdade de prática”, há um mercado informal que comercializa esses garotos a partir dos 10 (dez) anos. A lei proíbe a hipercompetitividade para atletas em formação, uma vez que eles mesmos acabam sendo prejudicados: não possuem qualquer garantia de permanência, podendo ser descartados a qualquer momento.

Portanto, devido à inexistência de mecanismos que impeçam o descarte de atletas, ao menos, o Ministério Público visa garantir que o contrato de formação não prejudique sua escolarização. Assim, ao menos um semestre letivo deve ser completado no clube, para que esta experiência não tenha trazido frutos apenas a um polo do contrato.

Os clubes possuem os seguintes compromissos com seus atletas em formação segundo os art. 28, §3º, e da Lei Pelé:

1 Se aprovado no teste, o clube deverá proceder à celebração de contrato de formação desportiva, sem vínculo empregatício, na forma do art. 29, § 4º, da Lei Pelé.

1.1. O contrato deverá ter duração estabelecida formalmente pelas partes, observado que não poderá ensejar prejuízo letivo para o adolescente, motivo pelo qual não poderá nem ser interrompido por iniciativa unilateral do clube (mesmo porque é um contrato por prazo determinado) nem ter expiração prevista para ocorrer após iniciado o semestre letivo.

1.2. Em caso de ruptura contratual antecipada, por iniciativa unilateral do clube, o adolescente deverá ser indenizado com a parcela correspondente à expressão pecuniária atribuída na especificação dos itens de gasto para fins de cálculo da indenização com a formação desportiva, conforme previsto no art. 29, §6º, IV da Lei Pelé, pelo período de tempo a que teria direito o atleta até o término do referido contrato (art. 28, §3º).

Diferentemente da aprendizagem geral prevista na CLT, no âmbito do futebol apenas uma minoria dos aprendizes terá a oportunidade de usufruir dos “conhecimentos” adquiridos durante o contrato de formação. O restante terá que buscar outros caminhos, por isso tal proteção com o atleta.

## 4.7 Garantias do Atleta

A Lei Pelé, com nova redação estabelecida pela Lei nº 12.395/2011, determina que, para a Entidade Desportiva ser considerada “entidade formadora de atleta”, deve satisfazer várias condições, previstas no § 2º do art. 29, dentre as quais pode-se citar escolarização, seguro de vida, alojamento e alimentação, assistência médica e redução dos riscos inerentes ao trabalho.

### 4.7.1 Garantia de assistência educacional até o ensino médio

A obrigação do clube vai muito além de incentivar que o atleta estude. A entidade deve fornecer assistência educacional (escola e reforço escolar, se necessário), durante todo o período de vigência do contrato de aprendizagem.

Segundo o ECA:

Art. 63 A formação técnico-profissional obedecerá aos seguintes princípios:  
I – garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino regular;  
II – atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente;  
III – horário especial para o exercício das atividades.[...]  
Art. 69. O adolescente tem direito à profissionalização e à proteção no trabalho, observados os seguintes aspectos, entre outros:  
I – respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento;  
II – capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

Desta forma, está vedada qualquer hipótese de interrupção da escolarização antes do término do ensino médio. Assim, os clubes se comprometem da seguinte maneira:

1. A aprendizagem profissional do atleta de futebol impõe a matrícula e a garantia de condições de frequência e rendimento escolar, dever esse que somente cessa após o término do ensino médio (art. 29, § 2o, II, “c” e “f” da Lei Pelé c/c arts. 63 e 69 do ECA).
2. É responsabilidade do clube promover a matrícula e/ou a transferência do atleta com a máxima urgência, de maneira a evitar a ocorrência de prejuízo escolar.
3. É obrigação dos clubes fornecer o meio de transporte necessário para a frequência à escola (art. 29, § 2o, II, “e”, da Lei Pelé).
4. O aproveitamento escolar deve ser acompanhado continuamente, e adotadas as providências necessárias em caso de rendimento insatisfatório (assistência educacional prevista no art. 29, § 2o, “c”, da Lei Pelé).

Baseado na premissa de que o contrato de aprendizagem não vai atrapalhar o desenvolvimento do adolescente, nada mais importante do que garantir

que todos estes jovens, caso não tenham futuro no esporte em questão, não ficarão também jogados à própria sorte e terão o mínimo de conhecimento para buscar um futuro digno.

#### **4.7.2 Seguro de vida**

O art. 29, § 6º da Lei Pelé indica o direito dos atletas em formação ao seguro de vida. Vejamos:

§ 6º O contrato de formação desportiva [...] deverá incluir obrigatoriamente [...] III – direitos e deveres das partes contratantes, inclusive garantia de seguro de vida e de acidentes pessoais para cobrir as atividades do atleta contratado;

A Lei Pelé é omissa quanto ao valor do seguro de vida, podendo esta lacuna ensejar o esvaziamento desta garantia legal.

Esta falha, porém, não acontece com os atletas profissionais, na qual a Lei Pelé garante que o seguro de vida deve corresponder, na pior das hipóteses, ao valor anual da remuneração (art. 45, § 1º).

Apesar dos atletas em formação não necessariamente gozarem de remuneração, os contratos deverão especificar todos os gastos para fins de cálculo de indenização. Desta forma, a maneira mais razoável é adotar o mesmo critério, ou seja, o seguro de vida ter valor compatível ao custo anual do atleta.

#### **4.7.3 Alojamento e alimentação**

O direito à convivência familiar e comunitária é um dos direitos garantidos à criança e ao adolescente pelo ECA e pela Constituição Federal:

Art. 19. ECA É direito da criança e do adolescente ser criado e educado no seio de sua família e, excepcionalmente, em família substituta, assegurada a convivência familiar e comunitária, em ambiente que garanta seu desenvolvimento integral. (Redação dada pela Lei nº 13.257, de 2016)

Somente em questões excepcionais são admitidos alojamentos, isso porque estes ferem a convivência familiar, que é de extrema importância para o

desenvolvimento do adolescente, e é desta forma que deve ser estendida a previsão destes na Lei Pelé.

Esta excepcionalidade ocorre quando o adolescente reside em uma localidade que não permite o deslocamento diário até o centro de treinamento, desta forma, permite-se o alojamento desde que este cumpra requisitos mínimos impostos pela Lei Pelé e pelo Estatuto da Criança e do Adolescente:

1. As instalações destinadas à residência dos adolescentes deverão ser adequadas, levando-se em consideração a situação de pessoa em desenvolvimento, sobretudo em matéria de alimentação, higiene, segurança e salubridade (art. 29, § 2º, II, “d”, da Lei Pelé).
2. Deverá residir no alojamento um profissional adulto, de reputação ilibada, com a atribuição de auxiliar nas tarefas de organização e prover a atenção e a autoridade que os adolescentes necessitam.
3. As dependências sanitárias, inclusive os chuveiros, deverão possuir boxes individualizados para evitar o devassamento e garantir a privacidade do adolescente quando de sua utilização.
4. Deverá haver programa com vistas na socialização (convivência comunitária) do adolescente que reside no alojamento, sob supervisão psicológica.

As condições mencionadas acima são de extrema relevância para não influenciarem no desenvolvimento do adolescente, estes necessitam de alimentação adequada, higiene, boas condições para viver, ter autoridades para guiá-los e aprender a viver em comunidade.

#### **4.7.4 Assistência médica e redução dos riscos inerentes ao trabalho**

A Lei Pelé obriga as entidades formadoras a manter corpo de profissionais especializados para reduzir os riscos ao desenvolvimento do atleta, como pode-se ver a seguir:

- 29, § 2º É considerada formadora de atleta a entidade de prática desportiva que:
- e) manter corpo de profissionais especializados em formação técnico desportiva; (Incluído pela Lei nº 12.395, de 2011).

Além disso, a prevenção aos riscos relacionados à saúde é direito fundamental do trabalhador, segundo o art. 7º, XXII, da Constituição Federal, como veremos a seguir:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)  
XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Para reduzir os riscos inerentes ao trabalho dos atletas, os clubes são obrigados a manter Programas de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) com o objetivo de preservar a saúde dos seus atletas.

No entanto, apesar dos atletas em formação não serem considerados “empregados”, esta obrigação não pode ser afastada.

Trabalhos nos quais envolvem jovens em formação devem receber até mais atenção e recursos dos clubes, principalmente pelo fato de utilizarem o próprio corpo como instrumento de trabalho.

Por este viés, o clube deve se adequar nos seguintes termos, segundo Manual de Atuação de Formação Profissional Desportiva:

1. O clube deverá demonstrar, no prazo de 30 dias, a realização de um programa de controle médico específico para atletas em formação, a ser estabelecido para promover e preservar a saúde dos atletas em razão dos riscos decorrentes da prática intensiva do esporte. O programa deverá ser organizado de maneira analógica à NR 7, aplicável no que couber, e incluir a indicação de responsáveis com formação na área médica e fisioterápica.
2. É obrigatória a conservação do prontuário médico para todos os atletas adolescentes, bem como a garantia do direito de acesso às informações arquivadas ao atleta e a seus representantes legais.

Partindo do princípio que o atleta utiliza o próprio corpo como instrumento de trabalho, faz-se necessária a preocupação com a saúde do mesmo, desde nutricionistas, médicos e principalmente atividades de prevenção de doenças.

#### **4.8 Ação civil pública**

O Ministério Público do Trabalho age com o objetivo de coibir eventuais abusos cometidos por entidades desportivas para com atletas, elo mais fraco na relação em questão.

A ementa a seguir se refere a condenação por unanimidade sofrida pelo Cruzeiro Esporte Clube na 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:



EMENTA: AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ATLETA EM FORMAÇÃO. CATEGORIAS DE BASE. RELAÇÃO DE TRABALHO. Os menores acolhidos por clube de futebol para treinamento nas categorias de base praticam o desporto de rendimento no modo não-profissional na forma do artigo 3º da Lei 9.615/98, o qual pressupõe a ausência da relação de emprego, sem excluir a relação de trabalho. E assim é que, os menores selecionados e alojados pelo clube, conquanto recebam vários benefícios, como acompanhamento médico, fisioterápico, odontológico, psicológico, escola e moradia, obrigam-se a treinar com o fim de se aperfeiçoarem na prática do esporte, visando à profissionalização. E o sucesso de seu desempenho trará vantagem econômica futura para o clube. Vale recordar que a relação de trabalho tem como objeto a atividade pessoal de uma das partes e no caso em apreço, os menores se obrigavam ao treinamento, donde se conclui que a hipótese envolve, sim, esse tipo de vínculo jurídico. Tal constatação atrai a incidência do artigo 7º, XXXIII, da Constituição, que proíbe "qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos", restrição reproduzida no artigo 403 da CLT. Esta também é a diretriz contida no artigo 29, § 4º, da Lei 9.615/98, o qual restringe a idade do atleta não profissional em formação ao mínimo de 14 anos. Constata-se, portanto, que os clubes de futebol não podem manter alojados em suas dependências menores de 14 anos. (Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região -RO. Recurso Ordinário nº 01651-2009-007-03-00-1, Relatora Cristiana Maria Valadares Fenelon. Julgado em: 14 de maio de 2013.)

Como demonstrado em todo o presente trabalho, para não prejudicar o desenvolvimento destes adolescentes, as entidades desportivas devem cumprir uma série de requisitos.

Assim, para garantir que estes sejam seguidos, o Ministério Público investiga todo o meio e aplica diversas sanções. Por se tratar primordialmente de crianças e adolescentes, o assunto é tratado como prioritário e deve ser punido veementemente.

## 5 CONCLUSÃO

Como relatado no presente estudo, a evolução do futebol no país é antiga e foi desenvolvida aos poucos. Tudo se iniciou como uma forma de entretenimento, conforme o tempo foi passando, o esporte foi visto como uma prática lucrativa que deveria ser mais explorada

Com o avanço do capitalismo, o início das competições e a incalculável popularidade, surgiram atletas com o intuito de se dedicar apenas ao esporte, fazendo assim com que o esporte deixasse de ser amador para se tornar profissionalizado, como reconheceu o Decreto-Lei nº 5.342 em 1946.

O fato é que o futebol se tornou regulamentado, o que evidenciou ainda mais a íntima relação do Direito Desportivo com o Direito do Trabalho. Desta forma, ficou ainda mais claro que a regulamentação específica sofre por omissão, sendo utilizadas subsidiariamente as Leis Trabalhistas.

Com relação à formação do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, é facilmente notado que para a confecção deste é necessária a presença de princípios básicos de qualquer contrato de trabalho, como: subordinação, pessoalidade, não eventualidade, entre outros. Foi tratada também a competência para julgar possíveis conflitos entre clubes e atletas, na qual mesmo com divergências doutrinárias, ficou decidido que esta é da Justiça do Trabalho, ficando para a Desportiva, apenas eventuais problemas administrativos.

Dentre as mencionadas regulamentações, uma das mais importantes foi o contrato de aprendizagem. No presente trabalho podemos auferir a importância deste no desenvolvimento do atleta, abordando os direitos e deveres dos jogadores e entidades esportivas, principalmente distinguindo-os dos regidos pela CLT.

O contrato de aprendizagem tem por objetivo introduzir o jovem no mercado de trabalho prestando-os qualificação profissional, mas com a devida preocupação para não obstruir o desenvolvimento completo do mesmo, como garante a Constituição Federal e o Estatuto da Criança e do Adolescente.

Por fim, é relevante mencionar a importância do Ministério Público neste âmbito. A profissionalização no futebol é o sonho da grande maioria das crianças no nosso país. Desta forma, as famílias carentes veem esta oportunidade como a única chance de um futuro melhor, assim acabam fechando os olhos para o trabalho infantil

que ainda é muito explorado no Brasil, prejudicando todo o desenvolvimento necessário na vida de um jovem.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AKASHI, Leandro Hideki. Monografia: **Contrato de trabalho do atleta profissional de futebol**. Presidente Prudente.

ALVES, Cristiano Cruz. **Direito desportivo & esporte**: temas selecionados. Salvador: Ômnira, 2012.

AMORIM Múcio Borges de Pina, **Contrato Especial de Trabalho Desportivo e a formação de jovens atletas**. Disponível em <<http://www.vvs.adv.br/artigos-juridicos/contrato-especial-de-trabalho-desportivo-e-a-formacao-de-jovens-atletas>>. Acesso em 15 de maio de 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. **O trabalho do menor e as inovações introduzidas pela Lei n. 10.097, de 19.12.2000**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília v. 67, n. 1 p. 89-113, jan./mar./ 2001.

BERARDO, Paulo Cesar. **Contrato de Formação de Atletas e Transparência**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI187673,51045-Contrato+de+formacao+de+atletas+e+transparencia>>. Acesso em: 19 out. 2018.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943.

\_\_\_\_\_. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**.

\_\_\_\_\_. **Estatuto da Criança e do Adolescente**, Câmara dos Deputados, Lei no 8.069, de 13 de julho de 1990. DOU de 16/07/1990 – ECA. Brasília, DF

\_\_\_\_\_. **Estatuto da Criança e do Adolescente**. 15 ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei no 5.452/43 (Consolidação das Leis do Trabalho)**. Presidência da República Federativa do Brasil. Disponível em: <[www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)>. Acesso em: 19 out. 2018.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 10.406/02 (Código Civil)**. Presidência da República Federativa do Brasil. Disponível em: <[www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)>. Acesso em: 19 out. 2018.

\_\_\_\_\_. **Lei no 9.615/98 (Lei Pelé)**. Presidência da República Federativa do Brasil. Disponível em: <[www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)>. Acesso em: 19 out. 2018.

CABRAL, Adelmo de Almeida. **Jornadas de Trabalho na CLT e na Legislação Complementar**. São Paulo: LTr, 1995.

CÂNDIA, Ralph. **Comentários aos contratos trabalhistas especiais**. São Paulo: LTr, 1987. p. 12.

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

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Contrato individual de trabalho: uma visão estrutural**. São Paulo: LTr, 1998

DUARTE, Orlando. **História dos esportes**. São Paulo: Makron Books, 2000.  
FILHO, José Humberto Mauad. **O Contrato de Aprendizagem (Lei nº 10.097/2000)**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI11880,61044-O+Contrato+de+Aprendizagem+Lei+n+100972000>>. Acesso em 19 out. 2018.

JESUS, Antonio Marcos da Silva. COELHO, Bernardo Leôncio Moura. LOPES, Cristiane Maria Salgueiro. MARQUES, Rafael Dias. **Formação Profissional Desportiva**. Disponível em: <<https://escola.mpu.mp.br/publicacoes/series/manuais-de-atuacao/volume-9-formacao-profissional-desportiva>>. Acesso em: 19 out. 2018

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Malheiros, 1994.

\_\_\_\_\_, Sergio Pinto. **Direitos Trabalhistas do Atleta Profissional de Futebol**. São Paulo: Atlas, 2011.

MELO FILHO, Álvaro. Balizamentos jus-laboral-desportivos. In: BASTOS, Guilherme Augusto Caputo (Coord.). **Atualidades sobre direito esportivo no Brasil e no mundo**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2009

\_\_\_\_\_. **Direito Desportivo: aspectos teóricos e práticos**. 1. ed. São Paulo: Thompson, 2006.

MACHADO, Rubens Approbato (Coord.). **Curso de direito desportivo sistêmico**. São Paulo: Quartier Latin, 2007

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho**

MORAES, Antonio Carlos Flores. **Trabalho do adolescente: proteção e profissionalização**. Belo Horizonte: Del Rey, 1995.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 24. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.

OLIVEIRA, Jean Marcel Mariano de. **O Contrato de Trabalho do Atleta Profissional de Futebol**. São Paulo: LTr, 2009.

RONDÔNIA. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. Recurso Ordinário. : **AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ATLETA EM FORMAÇÃO. CATEGORIAS DE BASE. RELAÇÃO DE TRABALHO**. 01651-2009-007-03-00-1 RO. Recorrente: Ministério Público do Trabalho. Recorrido: Cruzeiro Esporte Clube. Relatora: Cristiana Maria Valadares Fenelon. Belo Horizonte, 14 de maio de 2013.

SÁ FILHO, Fábio Menezes de. **Contrato de Trabalho Desportivo: revolução conceitual de atleta profissional de futebol**. São Paulo: LTr, 2010.

SAAD, Eduardo Gabriel. **CLT comentada**. 30. Ed. São Paulo: LTr, 1997.

SILVEIRA, Mauro Lima. **Alguns comentários sobre a Lei 9.615/98. A lei Pelé.** Jus Navigandi, Teresina, ano 6, n. 51, 1 out. 2001. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/2178>>. Acesso em: 26 out. 2018.

TEIXEIRA, Leandro Vieira. Monografia: **O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol.** Presidente Prudente. 2014  
Trabalho da criança e do adolescente. 2. Ed. Brasília: MTb, SSST, 1995.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Nova Legislação Desportiva: aspectos trabalhistas.** São Paulo: LTr, 2001.