



UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA
EDUARDO MEDEIROS DE OLIVEIRA

**O CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL:
ASPECTOS GERAIS**

Tubarão
2008

EDUARDO MEDEIROS DE OLIVEIRA

**O CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL:
ASPECTOS GERAIS**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da
Universidade do Sul de Santa Catarina, como requisito
parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Narbal Antônio Mendonça Fileti, Msc.

Tubarão

2008

EDUARDO MEDEIROS DE OLIVEIRA

**O CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL:
ASPECTOS GERAIS**

Esta monografia foi julgada adequada à obtenção do título de Bacharel em Direito e aprovada em sua forma final pelo Curso de Direito da Universidade do Sul de Santa Catarina.

Tubarão, 24 de junho de 2008.

Prof. e orientador Narbal Antônio Mendonça Fileti, Msc.

Prof. Sandra Luiza Nunes Angelo Mendonça Fileti, Esp.

Prof. Aldo Abrahão Massih Junior, Esp.

Dedico o presente trabalho aos amores da minha vida: minha mãe, Maria Aparecida, e meu pai, Silvestre, pelo legado de vida que me foi transmitido, pelo carinho, amor e incentivo incondicionais, e pela oportunidade do estudo.

AGRADECIMENTOS

A Deus, que me concedeu o dom da vida e a proteção de Pai durante toda a minha caminhada.

A toda a minha família, que sempre incentivou os meus estudos, apoiando nas minhas decisões.

Aos profissionais e colegas com quem tive o privilégio de trabalhar e aprender durante toda esta etapa da minha vida.

Ao professor e orientador Msc. Narbal Antônio Mendonça Fileti que, com a sua dedicação e sabedoria, orientou-me na realização do presente trabalho de conclusão de curso.

Enfim, aos meus grandes amigos, pelo companheirismo e cumplicidade.

RESUMO

Na presente monografia o tema abordado é o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, tendo como objetivo analisar as particularidades nele evidenciadas. Para a realização deste trabalho foi adotada a pesquisa bibliográfica. A relação jurídica que prende o jogador profissional ao clube é trabalhista. Trata-se, pois, de um contrato de trabalho regido pelas leis trabalhistas, pelas leis desportivas e pelos regulamentos da “Federation International de Football Association” (FIFA). Ao jogador de futebol aplicam-se as disposições da Lei n° 9.615/98 (Lei Pelé), da Lei n° 6.354/76 e, de forma subsidiária, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O atleta profissional que firma contrato com determinado clube obriga-se à execução de um trabalho contratualmente definido, com uma remuneração certa, submetendo-se a regras rígidas de disciplina. Atuando o clube esportivo no plano do profissionalismo, este é empregador do atleta, respondendo por seus direitos. As peculiaridades do pacto laboral esportivo, pelas condições pessoais dos contratantes (atleta e clube), e pela natureza do trabalho realizado, definem referido pacto como um contrato especial de trabalho. Entre as particularidades que cercam o pacto laboral do atleta profissional de futebol, destacam-se: a forma e o período de duração do contrato; a capacidade do jogador para o trabalho; a necessidade de visto de trabalho para o atleta estrangeiro; o amplo poder disciplinar do empregador; as luvas e os bichos; o período de concentração; a não incidência do adicional noturno; o direito de imagem; o direito de arena; o direito de preferência do clube formador para firmar o primeiro pacto de trabalho; a cessão ou transferência do atleta e as hipóteses de cessação do contrato, além da cláusula penal e da multa rescisória. Os demais direitos dos trabalhadores regidos pela CLT se aplicam aos atletas em igual forma, tais como repouso semanal remunerado, férias, suspensão e interrupção do contrato, e prazos prescricionais. Compete à Justiça do Trabalho julgar as demandas trabalhistas envolvendo os clubes e os atletas. O estudo do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol torna-se relevante, tendo em vista o crescimento descomedido de ações trabalhistas relacionadas a jogadores e clubes.

Palavras-chave: Futebol. Atleta Profissional. Clube. Contrato de Trabalho.

ABSTRACT

This monography refers the contracts of employment for professional soccer athletes, having as its objective the analysis of its evidences and particularities. To realize this work we have adopted bibliographical research. The juridical relation that confines the professional soccer player to the club is laborist. So, it is a contract of employment managed by labor laws, sports laws and by the regulations from the “Fédération Internationale de Football Association” (FIFA). To the soccer player are applied Law n° 9.615/98 (Pelé’s Law), Law n° 6.354/76 and Brazilian labor law. The professional athlete that signs a contract with a club is obliged to execute that work as it determines, with payment and submitted to a rigid discipline code. Playing for a club as a professional makes from that club the athlete’s employer and responsible for its rights. Peculiarities from the labor pact, by the personal conditions of the contracting sides (the player and the club), and by the nature of the realized work defines that pact as a special contract of employment. Between the peculiarities of the laboral pact from the professional athlete are detached the following: the form and the period of duration of the contract; the capacity of the soccer player to the job; the need of visa for that athlete who is going to play in another country; the extreme power of discipline from the employer; signs fees and bonus for results; the period of concentration; the non-incidence of nocturnal additional; the rights of image; the rights of arena; the rights of preference from the first club to sign the first employment pact; the rent or transfer of the athlete and the possibility of finishing the contract, and over of the possibility of a penal clause and finishing contract penalty. The other rights from labor law are applied to all athletes, as the right of resting every week, vacations, suspension, interruption of contract and term provision. Labor Justice has competence to judge labor processes involving clubs and its athletes. The study of the labor contract of the professional soccer athlete became relevant, because of the fast growing of labor actions involving this players and clubs.

Key words: Soccer. Professional athlete. Club. Contract of employment.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 CONTRATO DE TRABALHO	11
2.1 CONCEITO	12
2.2 CARACTERÍSTICAS.....	14
2.3 REQUISITOS	16
2.3.1 Pessoaalidade	17
2.3.2 Onerosidade	18
2.3.3 Continuidade ou não-eventualidade	19
2.3.4 Subordinação jurídica ou hierárquica	20
2.3.5 Requisitos não-essenciais	21
2.4 CONDIÇÕES.....	21
2.5 FORMA	24
2.6 DURAÇÃO	25
2.6.1 Contrato de trabalho por tempo indeterminado	25
2.6.2 Contrato de trabalho por tempo determinado	26
2.7 CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.....	27
2.7.1 Cessaçã por iniciativa do empregador	28
2.7.1.1 Dispensa do empregado sem justa causa.....	28
2.7.1.2 Dispensa do empregado com justa causa.....	28
2.7.2 Cessaçã por iniciativa do empregado	29
2.7.3 Cessaçã por desaparecimento de uma das partes	30
2.7.4 Cessaçã por iniciativa de ambos	30
2.7.5 Cessaçã por advento do termo do contrato	31
2.7.6 Força maior	31
2.7.7 “Factum Principis”	31
3 DIREITO DESPORTIVO BRASILEIRO	33
3.1 HISTÓRIA DO FUTEBOL	33
3.2 LEGISLAÇÃO DESPORTIVA.....	36
3.2.1 Lei Pelé	41
3.2.1.1 A extinção do instituto do passe.....	44
3.2.1.1.1 <i>Cláusula penal</i>	46

3.2.1.1.2 <i>Multa rescisória</i>	48
3.2.1.1.3 <i>Bilateralidade da cláusula penal</i>	50
3.3 COMPETÊNCIA	51
4 CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL ..	53
4.1 FORMA E CONTEÚDO.....	54
4.2 DURAÇÃO	55
4.3 CAPACIDADE	57
4.4 O ATLETA ESTRANGEIRO	58
4.5 PODER DISCIPLINAR DO EMPREGADOR	58
4.6 SALÁRIO.....	59
4.6.1 Luvas	61
4.6.2 Bichos	62
4.6.3 FGTS	62
4.7 JORNADA	63
4.7.1 Intervalos Intra e Interjornada	64
4.7.2 Concentração	65
4.7.3 Adicional Noturno	66
4.8 FÉRIAS	67
4.9 DIREITO DE IMAGEM	67
4.10 DIREITO DE ARENA.....	68
4.11 DIREITO DE PREFERÊNCIA	70
4.12 SUSPENSÃO E INTERRUPTÃO.....	71
4.13 PRESCRIÇÃO.....	72
4.14 CESSÃO OU TRANSFERÊNCIA.....	72
4.15 CESSAÇÃO DO CONTRATO	73
4.15.1 Rescisão Indireta	74
4.15.2 Justa Causa	74
5 CONCLUSÃO	76
REFERÊNCIAS	78

1 INTRODUÇÃO

Tratará a presente monografia de um estudo acerca do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol.

O futebol, esporte amplamente conhecido e praticado em quase todos os lugares do mundo, mormente no Brasil, intitulado o país do futebol, há tempos tem despertado a atenção de milhões de pessoas, constituindo-se em importante atividade econômica ao gerar milhares de empregos diretos e indiretos. Por envolver cifras astronômicas, seja em razão das vultosas quantias pagas aos clubes pela televisão para transmissão dos jogos ou da incessante procura dos patrocinadores, é natural que referido esporte atraia interesses conflitantes em diversas ocasiões.

É o caso dos vários episódios com notoriedade na mídia envolvendo a transferência de atletas de uma agremiação para outra, com o pagamento de quantia extraordinária para a entidade de prática desportiva que se desfaz do jogador de futebol que, pela profissão que exerce, recebe uma remuneração excepcional.

Conseqüentemente, em face desses interesses conflitantes foi que surgiram algumas legislações visando a dar maior proteção e garantias ao atleta, muitas vezes prejudicado pela ausência ou inaplicabilidade de normas, bem como para lhe dar um tratamento diferenciado com relação aos demais trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), haja vista as nuances da profissão de atleta.

Inúmeras são as particularidades que cercam o pacto laboral do atleta profissional de futebol, tanto que o jogador é amparado por legislação especial que regula a sua profissão, qual seja, Lei n° 9.615, de 24 de março de 1998, também denominada Lei Geral sobre o Desporto, ou, simplesmente, Lei Pelé, alcinha que homenageia o atleta do século, Edson Arantes do Nascimento, e Lei n° 6.354, de 2 de setembro de 1976.

Nesse contexto, diante da constante evolução do futebol, cada vez mais profissional, seja no tocante aos atletas, seja em relação aos seus dirigentes, e conseqüente aumento de demandas trabalhistas envolvendo clubes e jogadores, bem como das particularidades que cercam o pacto laboral do atleta profissional, notadamente após o advento da Lei Pelé, que expandiu sobremaneira os seus

direitos, é que se justifica a importância do estudo e do conhecimento do ordenamento jurídico pertinente por parte dos operadores do direito do trabalho.

O objetivo do presente trabalho é estudar o pacto laboral do atleta profissional de futebol, demonstrar qual o vínculo existente entre o atleta e o clube, destacar a legislação que regula a aludida profissão, descrever os direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol e analisar as particularidades que envolvem o contrato de trabalho do jogador profissional que o diferencia dos trabalhadores comuns regidos pela CLT.

Para a elaboração do estudo aqui proposto será utilizado o método dedutivo de abordagem, por meio do qual parte-se de um argumento geral, que funciona como premissa maior, e de um argumento particular, que funciona como premissa menor, para chegar-se a uma conclusão em nível particular.

O tipo de pesquisa aplicado para a realização do presente é exclusivamente a bibliográfica, tendo-se consultado e analisado várias obras de autores das áreas trabalhista e desportiva, bem como utilizado entendimentos jurisprudenciais para elucidar questões referentes ao tema abordado.

Este trabalho monográfico dividir-se-á em três capítulos, abordando-se, no primeiro, aspectos gerais a respeito do contrato de trabalho, tais como: conceito, características, requisitos, condições, forma, duração e cessação.

No segundo capítulo, analisar-se-á o direito desportivo brasileiro, a história do futebol, a evolução da legislação desportiva ao longo dos anos, mormente após o aparecimento da Lei Pelé, a extinção do instituto do passe, a cláusula penal e a sua bilateralidade, a multa rescisória, e a competência para julgar as demandas trabalhistas envolvendo atleta profissional e clube de futebol.

O último capítulo versará sobre o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, especialmente no que tange às suas particularidades, tais como: forma, conteúdo e período de duração; capacidade do jogador para o trabalho; atleta estrangeiro; poder disciplinar do empregador; salário, luvas, bichos e FGTS; jornada, intervalos intra e interjornada, concentração e adicional noturno; férias; direito de imagem; direito de arena; direito de preferência do clube formador para firmar o primeiro contrato de trabalho; suspensão e interrupção do pacto laboral; prescrição dos créditos trabalhistas; cessão ou transferência do atleta e, por fim, cessação do contrato de trabalho.

2 CONTRATO DE TRABALHO

Na Antigüidade, o trabalho, em grande parte, era executado por escravos cuja condição não era a de pessoa, mas sim a de coisa. Havia, naquele período, um grande desestímulo pelo trabalho, tanto que os gregos o consideravam um verdadeiro castigo dos deuses. Diante dessa realidade, as relações trabalhistas não se amoldavam a um tratamento jurídico do tipo contratual, e tampouco permitiam uma relação mútua de direitos e deveres.¹

Na Idade Média, a servidão da gleba surgiu como a principal fonte de trabalho. Os trabalhadores, considerados os servos da gleba, cultivavam a área à qual pertenciam, vivendo com sua família e pagando uma renda, denominada de feudo. Em troca do cultivo, recebiam proteção militar do senhor feudal.

Outra figura bastante conhecida nessa época, era a das corporações de ofício, órgãos privados ou públicos, conforme variações de espaço e tempo. Nela reuniam-se mestres, companheiros e aprendizes, num unitarismo que anulava a livre iniciativa, pois era a corporação quem impunha as diretrizes fundamentais a que os corporados estavam submetidos. Todos os trabalhos eram limitados e regulados pela corporação.

Aludido absolutismo corporativo foi suprimido apenas com a Revolução Francesa, que o considerou incompatível com o ideal de liberdade do homem. A partir daí, permitiu-se que os homens regulassem diretamente as suas relações de trabalho, podendo eles acordar diretamente os seus pactos trabalhistas e fixar as condições de trabalho sem qualquer interferência externa.

Extintas as corporações de ofício, surge a locação de serviços, assim definida por Nascimento:

Foi a primeira forma jurídica de relação trabalhista. Consistia no respeito total à liberdade volitiva do trabalhador e do empregador, que se obrigavam, um a prestar serviços e, o outro, a pagar salários, porém sem outras implicações maiores quanto às circunstâncias em que isso se dava. O Estado não interferia. Havia, portanto, plena autonomia da locação de serviços na ordem econômica, jurídica e social, como um corpo solto no espaço, sujeito às suas próprias determinações. Como o absolutismo das corporações foi substituído pelo arbítrio patronal, surgiu o proletariado e a questão social.²

¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito: relações individuais e coletivas do trabalho. 19. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2004, p. 493.

² *Ibid.*, p. 494.

Posteriormente, o declínio da liberdade contratual, em razão do intervencionismo jurídico, trouxe a figura do contrato de trabalho, inicialmente com características de contrato de adesão. Na época contemporânea, surge também a regulamentação individual do trabalho, fruto de uma enormidade de influências e de acontecimentos baseados no pressuposto da necessidade de atribuir ao trabalhador um estatuto que permita antepor-se aos eventuais arbítrios do empregador.

Acerca da origem do contrato de trabalho, ensina Nascimento:

É uma afirmação de liberdade porque modifica o relacionamento do trabalhador com o destinatário do trabalho, e sob esse prisma é inegável a sua importância, uma vez que põe fim ao regime de escravidão, de servidão e outras formas de trabalho forçado nas quais o ser humano é constrangido a prestar serviços subordinados. Com o seu advento, o homem passa a ter o direito de dirigir a própria vida como senhor de si mesmo, podendo oferecer o seu trabalho ou deixar de fazê-lo a determinado empregador, ao qual não está mais irrestritamente vinculado. Significa, portanto, um ideal de humanismo na preservação da dignidade do homem que trabalha e uma forma de liberdade pessoal consubstanciada na livre escolha do emprego.³

Sobre o mesmo assunto, explica Delgado:

No Direito do Trabalho, a figura do contrato desponta com toda sua faceta enigmática. É que, de um lado, está-se diante talvez do mais eloqüente exemplo de contrato de adesão fornecido pelo mundo contemporâneo, onde o exercício da liberdade e vontade por uma das partes contratuais – o empregado – encontra-se em pólo extremado de contingenciamento. De outro lado, porém, a simples presença das noções de liberdade e vontade no contexto dessa relação contratual já alerta para o potencial de ampliação de seu efetivo cumprimento em harmonia com avanços sóciopolíticos democráticos conquistados na história.⁴

É por meio do contrato de trabalho que se materializam, tornando-se reais e eficazes, as medidas previstas nas fontes normativas do direito do trabalho. Logo a importância primordial e inequívoca do pacto laboral. Representa ele o negócio jurídico certo na vida do trabalhador.

2.1 CONCEITO

Conceituar contrato de trabalho não é das tarefas mais simples, principalmente porque a figura em estudo é também conhecida no mundo jurídico

³ NASCIMENTO, 2004, p. 498.

⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002, p. 477.

como contrato de emprego, relação de emprego, contrato individual de trabalho, entre outros.

Para Gomes e Gottschalk, o “contrato de trabalho é a convenção pela qual um ou vários empregados, mediante certa remuneração e em caráter não eventual, prestam trabalho pessoal em proveito e sob a direção do empregador.”⁵

Identificando seus elementos componentes e o laço que os mantêm integrados, Delgado assim conceitua o contrato de trabalho:

[...] define-se o contrato de trabalho como o negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços. 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.⁶

De modo diferenciado, Camino também define o contrato de trabalho:

Contrato individual de trabalho é a relação jurídica de caráter consensual, ‘intuitu personae’ em relação ao empregado, sinalagmático, comutativo, de trato sucessivo e oneroso pela qual o empregado obriga-se a prestar trabalho pessoal, não-eventual e subordinado ao empregador o qual, suportando os riscos do empreendimento econômico, comanda a prestação pessoal de trabalho, contraprestando-a através do salário.⁷

Contrato de trabalho é o pacto expresso, escrito ou verbal, ou tácito firmado entre o empregado e o empregador, pessoa física ou jurídica, mediante o qual aquele se obriga a executar, pessoalmente, em favor deste, um serviço de natureza não eventual, mediante salário e subordinação jurídica. É ela que irá diferenciar o contrato de trabalho dos contratantes que lhe são afins e, evidentemente, o trabalho subordinado do trabalho autônomo.⁸

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu art. 442, “caput”, estabelece que o “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.”

Dá análise do texto legal, o que se observa é uma primária definição da figura jurídica do contrato de trabalho. Isso porque referido artigo não revela os elementos integrantes do contrato empregatício. Além disso, estabelece uma

⁵ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1987, v. 1 e 2, p. 144.

⁶ DELGADO, loc. cit.

⁷ CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 3. ed. rev., ampl. e atual. Porto Alegre: Síntese, 2003, p. 283.

⁸ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2005, p. 212.

relação incorreta entre seus termos (é que em vez de o contrato corresponder à relação de emprego, na verdade ele propicia o surgimento daquela relação) e, por fim, produz um verdadeiro ciclo vicioso de informações (contrato/relação de emprego; relação de emprego/contrato).⁹

O contrato de trabalho é, portanto, um negócio jurídico bilateral em que os interesses contrapostos se encontram mais evidentes do que em outras espécies contratuais, dependendo da categoria profissional e econômica a que pertençam os contratantes.

2.2 CARACTERÍSTICAS

No plano da teoria geral das obrigações, o contrato de trabalho qualifica-se, em primeiro lugar, como um pacto de direito privado. É definido também como um contrato consensual, “intuitu personae” para o empregado, sinalagmático, de trato sucessivo e oneroso.

Uma das características da relação contratual de trabalho subordinado é a natureza privada, visto que trata de relação jurídica entre particulares, de um lado o empregado, pessoa física, de outro, o empregador, pessoa física ou jurídica. Ainda que o Estado faça parte dessa relação, como ocorre nos casos de contratação de empregados via CLT, não se descaracteriza essa situação, pois, aqui, o Estado age como particular, sem prerrogativas particulares em face da legislação trabalhista.

A segunda característica do contrato de trabalho é a consensualidade, significando a necessidade do assentimento verbal, escrito ou tácito, para a configuração do vínculo jurídico. Basta a oferta e a aceitação do trabalho para se ter como celebrado o contrato. Entenda-se que a relação de emprego, dispensando a vontade manifestada, não prescinde, entretanto, da concordância ou do desejo de trabalhar para determinada pessoa. Os aspectos atinentes ao consentimento no contrato de trabalho são particulares no sentido de dispensar maiores formalidades na sua constituição.¹⁰

⁹ DELGADO, 2002, p. 478.

¹⁰ NASCIMENTO, 2004, p. 499.

O pacto de trabalho é “intuitu personae” em relação ao empregado. Isso significa que o empregado não poderá se fazer substituir por outrem na prestação de serviços, salvo esporadicamente e com o consentimento do empregador.¹¹

Contrato celebrado “intuitu personae”, nos dizeres de Delgado:

Trata-se de característica que envolve uma única parte contratual – o empregado – sendo estranha ao outro ente pactuante (no que tange ao empregador predomina, como se sabe, a impessoalidade, isto é, a despersonalização de sua figura contratante). Enquanto o empregado é figura subjetivamente infungível no contexto do contrato de trabalho – sob pena de descaracterizar-se esse contrato –, autoriza a ordem justralhista, em princípio, a plena fungibilidade da figura do empregador, que pode, assim, ser sucedido por outrem no contexto da mesma relação de emprego.¹²

O contrato de trabalho repousa no princípio da autonomia da vontade, por meio do qual as partes obrigam-se reciprocamente, daí o seu caráter sinalagmático. A cada obrigação do empregado (de fazer, de prestar o serviço) corresponde uma obrigação de dar equivalente por parte do empregador (pagar o salário). O caráter sinalagmático tem em vista o contrato no todo e não a prestação por prestação, o que explica existir salário quando ausente a prestação de serviços (férias, repouso semanal e feriados).¹³

Outra característica do tipo contratual em exame é o trato sucessivo. As prestações centrais desse contrato, quais sejam, realização do serviço pelo empregado e pagamento do salário pelo empregador, sucedem-se continuamente no tempo, cumprindo-se e vencendo-se ao longo do prazo contratual.

Camino elucida:

Pela sua natureza e perenidade, o contrato de trabalho só poderia se enquadrar entre aqueles de trato sucessivo. O princípio da continuidade da relação de emprego, a partir da necessidade recíproca que os sujeitos têm de contar um com a prestação do outro, determina a existência de um contrato de execução de trato sucessivo, antítese do contrato de execução imediata.¹⁴

A onerosidade é também uma das características do contrato de trabalho. O empregado aceita trabalhar em favor de outrem e, para tanto, é compensado com um salário. Cumpre salientar, nessa esteira, que o contrato não se descaracteriza se a obrigação de dar assumida pelo empregador em relação a determinados empregados realizar-se por meio de fornecimento “in natura”, como alimentação ao

¹¹ Vide subitem n° 2.3.1.

¹² DELGADO, 2002, p. 482.

¹³ BARROS, 2005, p. 213.

¹⁴ CAMINO, 2003, p. 280-281.

rurícola, ou no tocante ao atleta, pelo pagamento de “luvas”¹⁵ ou “bichos”¹⁶, pois essas são formas especiais de retribuição dos empregados sujeitos de uma relação especial de trabalho.

Acerca da onerosidade, ensina Delgado:

Tem essa qualidade o contrato em que cada parte contribui com uma ou mais obrigações economicamente mensuráveis. A onerosidade consiste na previsão de perdas e vantagens econômicas para ambas as partes no âmbito do contrato: há troca de sacrifícios e vantagens na dinâmica contratual; há transferência recíproca, ainda que desigual, de riquezas entre as partes contratuais. No contexto empregatício essa troca faz-se substantivamente através do contraponto prestação de trabalho *versus* parcelas salariais (ressalvadas as situações de interrupção contratual). Se a prestação de serviços realizar-se *sem intuito contraprestativo por parte do prestador* (laborando, no caso, com objetivos benevolentes, altruísticos e afins – *affectionis vel benevolentiae causa*), o contrato existente não será de emprego, por falta da onerosidade que lhe é atávica. (grifo do autor)¹⁷

Força de trabalho e salário constituem o objeto do contrato de trabalho. Logo, visualizada está a onerosidade.

2.3 REQUISITOS

A relação de emprego tem natureza contratual exatamente porque é gerada pelo contrato de trabalho. Os principais elementos da relação de emprego gerada pelo contrato de trabalho são: a pessoalidade, a onerosidade, a continuidade ou não-eventualidade e a subordinação jurídica ou hierárquica. Verifica-se, dessa forma, que não é qualquer relação de trabalho que atrai a aplicação do Direito do Trabalho, mas apenas aquela dotada dos referidos elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego.

Esses elementos, quando reunidos, ao mesmo tempo em que revelam a relação de emprego, caracterizam uma pessoa como empregado. Evidenciada a reunião dos quatro elementos, será o prestador de serviços considerado um empregado. Por outro lado, ausente qualquer um dos aludidos elementos fático-jurídicos, descaracterizada estará a relação empregatícia, bem como a figura do empregado, não se aplicando a este, por esta razão, as regras previstas na CLT.

¹⁵ Vide subitem n° 4.6.1.

¹⁶ Vide subitem n° 4.6.2.

¹⁷ DELGADO, 2002, p. 483.

2.3.1 Pessoaalidade

A prestação de serviços levada em consideração pelo Direito do Trabalho é aquela firmada por uma pessoa física, pois os bens jurídicos tutelados por ele, tais como a vida, a saúde, a integridade moral, entre outros, importam à pessoa física, não podendo ser usufruídos por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador sempre haverá de ser, necessariamente, uma pessoa natural.

Em razão disso, a pactuação e a efetiva concretização da prestação de serviços por pessoa jurídica, sem a fixação específica de uma pessoa física realizadora de tais serviços, afasta a relação jurídica que se forma no âmbito justrabalhista. Pelo mesmo motivo, apenas o empregador pode ser pessoa física ou jurídica, jamais o empregado.¹⁸

A prestação de trabalho haverá de ser, impreterivelmente, pessoal. A relação jurídica pactuada deve ser, assim, “*intuitu personae*” em relação ao prestador de serviços, o qual não poderá fazer-se substituir por outro trabalhador na concretização das tarefas acordadas, oportunidade na qual descaracterizada estaria a relação de emprego por ausência do elemento fático-jurídico da pessoaalidade. Ninguém pode entregar a força de trabalho pela qual outro se obrigou.

Conforme Camino:

A prestação de trabalho é personalíssima, porque o objeto do contrato de trabalho não é o resultado do trabalho, mas o ato de trabalhar. Este somente se consubstancia através de um homem trabalhando, daquele empregado, que se obrigou a entregar sua energia, a trabalhar. Na relação de emprego, o empregador admite um determinado trabalhador (sujeito = pessoa física) para trabalhar, numa visão dinâmica da prestação de trabalho (ato de trabalhar) e não um determinado trabalho, visualizado sob o aspecto estático do resultado, passível de ser realizado por qualquer trabalhador. Há a subjetivização do objeto do contrato de trabalho.¹⁹

Tal elemento é evidenciado já no momento da escolha do empregado pelo empregador, quando este avalia as condições pessoais daquele. Escolhe-se determinado trabalhador em razão das suas condições pessoais, habilitação profissional, aptidão física, qualidade e eficiência desejadas, haja vista que o empregado é quem prestará o serviço contratado.

¹⁸ DELGADO, 2002, p. 285

¹⁹ CAMINO, 2003, p. 217.

Existem, contudo, situações ensejadoras de substituição do trabalhador sem que seja suprimida a personalidade atinente a relação de emprego, tal como ocorre na substituição propiciada pelo consentimento do tomador de serviços, bem como nas substituições autorizadas por lei (férias, licença-maternidade, afastamento para cumprimento de mandato sindical, etc.), quando permanece inalterada a personalidade do trabalhador original. Nesses casos, o contrato do trabalhador afastado apenas se suspende ou se interrompe.

A personalidade produz efeitos no instante da configuração do vínculo empregatício, como também no momento de sua própria extinção. É que sendo personalíssima a obrigação de prestar os serviços, esta não se transmite aos herdeiros e sucessores. A morte do empregado dissolve automaticamente o contrato de trabalho.²⁰

2.3.2 Onerosidade

A relação empregatícia é uma relação de essencial fundo econômico. Desse modo, ao valor econômico da força de trabalho colocada a disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício do empregado em virtude da relação empregatícia acordada.

A onerosidade, dessa forma, manifesta-se pelo pagamento, pelo empregador, de parcelas a remunerar o empregado em função do contrato empregatício firmado, as quais formam o complexo salarial, constituído de diferentes verbas marcadas pela mesma natureza jurídica. A CLT, em seu art. 3º, "caput", refere-se ao elemento fático-jurídico da onerosidade, por meio da redação "mediante salário."²¹

O trabalho, na relação de emprego, é de natureza produtiva, logo, não há espaço para a gratuidade. Eis o porquê de o trabalho assalariado constituir um dos elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego.

²⁰ DELGADO, 2002, p. 287.

²¹ Ibid., p. 293.

2.3.3 Continuidade ou não-eventualidade

Para que haja relação empregatícia é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência, ainda que por um curto lapso temporal, não se qualificando como esporádico. Impera, portanto, a continuidade da prestação de serviços, expressão acolhida, inclusive, pela Lei n° 5.859/72 (Lei do Trabalho Doméstico).

O conceito de não-eventualidade é, porém, um dos mais controvertidos do Direito do Trabalho. Delgado esclarece:

A dissensão apresenta-se na doutrina, na jurisprudência e nos próprios textos legais. Nesse último plano, há que se destacar a circunstância de a CLT eleger a expressão 'serviços de natureza *não eventual*' (art. 2º, *caput*; grifos acrescidos) para traduzir o referido elemento fático jurídico em enfoque; em contraponto a isso, a Lei do Trabalho Doméstico prefere valer-se da expressão distinta, a saber 'serviços de natureza *contínua*' (art. 1º, Lei n. 5.859/72; grifo acrescido). (grifo do autor)²²

Quando a lei menciona “serviços de natureza não-eventual” (art. 3º da CLT), leia-se serviços vinculados ao objeto da atividade econômica, indispensáveis à sua consecução, o que explica a necessidade permanente e renovada do trabalho entregue pelo empregado. Na relação de emprego o que interessa é a prestação de serviços e não o resultado do trabalho.

Trabalho não-eventual, assim, é aquele naturalmente inserido na atividade da empresa, que constitui o objeto da relação de emprego.

Serviços não-eventuais são os serviços rotineiros, necessários e permanentes da empresa, vinculados ao objeto da atividade econômica, independente do lapso de tempo em que prestados, sendo estes, portanto, contrários aos serviços eventuais, circunstancialmente necessários e emergenciais, quando interessa a obtenção do resultado ou a realização de determinado serviço e não o ato de trabalhar.²³

²² DELGADO, 2002, p. 288.

²³ CAMINO, 2003, p. 217.

2.3.4 Subordinação jurídica ou hierárquica

A subordinação jurídica decorre do contrato de trabalho, uma vez que, em razão dele, o empregado está sujeito a receber ordens, estas provenientes do poder de direção do empregador, de seu poder de comando. O empregado está subordinado ao empregador em função do contrato de trabalho e da lei (art. 3º da CLT). É no contrato de trabalho que são observados os limites e os fundamentos da subordinação. De outro lado, a subordinação hierárquica significa a situação do trabalhador na empresa, por se achar inserido no âmbito da organização empresarial, recebendo ordens de superiores e reportando-se a essas pessoas.²⁴

Conquanto o art. 3º da CLT não faça referência à subordinação do empregado, apenas o definindo como o sujeito que se mantém sob dependência do empregador, percebe-se que o legislador, ao utilizar a expressão dependência, referiu-se à subordinação, palavra mais aceita na doutrina e na jurisprudência.²⁵

Camino, ao comentar o assunto, aduz que:

Sem dúvida, a natureza da subordinação, numa relação de trabalho em que se admite como essencial o elemento volitivo, é jurídica. Também apontada como dependência pessoal (o contrato de trabalho é *intuitu personae* para o empregado), a subordinação jurídica ou hierárquica resulta da obrigação personalíssima de trabalhar, independentemente da qualificação profissional e da condição econômica ou social do prestador. Tal obrigação não se limita ao ato de trabalhar, mas também de fazê-lo sob a direção e fiscalização de outrem. Cuida-se de trabalho dirigido segundo o contrato. (grifo do autor)²⁶

Na relação de emprego, o empregador adquire o direito de dispor da força de trabalho do empregado, nos limites ajustados quando da pactuação do serviço. Logo, evidenciada está a subordinação jurídica do emprego (sujeição a ordens, fiscalização, orientação e disciplina) para com o empregador (detentor do poder de comando).

Registra-se, portanto, a existência de uma relação íntima da atividade não-eventual com a subordinação hierárquica do empregado, visto que o trabalho esporádico para atendimento de emergência, que desaparece quando alcançado determinado resultado, não admite relação hierárquica entre empregado e empregador.

²⁴ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2005, p. 168.

²⁵ *Ibid.*, p. 167.

²⁶ CAMINO, 2003, p. 218.

2.3.5 Requisitos não-essenciais

Não é necessária a exclusividade da prestação de serviços pelo empregado ao empregador. Isso significa dizer que o obreiro pode ter mais de um emprego, visando ao aumento de sua renda mensal. Em cada um dos locais de trabalho será considerado empregado. A legislação mostra essa possibilidade. A CLT, em seu art. 138, permite que o empregado preste serviços em suas férias a outro empregador, se aquele estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho regularmente mantido com este. O art. 414 do mesmo diploma legal preceitua que quando o menor de 18 (dezoito) anos for empregado em mais de um estabelecimento, as horas de trabalho em cada um serão totalizadas. O fato de o contrato de trabalho prever a exclusividade na prestação de serviços pelo empregado não o desnatura. Caso o trabalhador não cumpra tal disposição contratual, dará apenas justo motivo para o empregador rescindir o pacto laboral.²⁷

Da mesma forma que a exclusividade, não é óbice para a existência do contrato de trabalho o fato de o trabalhador não ser profissional ou não ter grau de escolaridade. O trabalhador pode, inclusive, exercer na empresa atividade diversa daquela que é a sua especialidade. Poderá, porém, exigir-se a escolaridade para o exercício de uma profissão, como, por exemplo, médico, advogado, etc.²⁸

2.4 CONDIÇÕES

O atual Código Civil (CC) faz referência a negócio jurídico e não mais a ato jurídico. Fato jurídico é o acontecimento em que a relação jurídica nasce, se modifica e se extingue, tal como o nascimento, a morte, etc. Ato jurídico é o fato proveniente da ação humana, de forma voluntária e lícita, com o objetivo de adquirir, resguardar, transferir, modificar ou extinguir direitos, tal como o casamento, os contratos, etc. Ato jurídico é, portanto, espécie de fato jurídico. O fato jurídico independe da vontade do homem, enquanto o ato jurídico depende de sua vontade.

²⁷ MARTINS, 2005, p. 128.

²⁸ Ibid., p. 128-129.

Negócio jurídico é a declaração de vontade da pessoa para adquirir, modificar, alterar, ou extinguir uma relação jurídica. Representa o negócio jurídico espécie de ato jurídico lícito, como um contrato. O contrato de trabalho é espécie de negócio jurídico.²⁹

A validade do negócio jurídico, a teor do art. 104 do CC, requer: “I - agente capaz; II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III - forma prescrita ou não defesa em lei.” Como qualquer negócio jurídico, o contrato de trabalho deve respeitar as condições determinadas pelo artigo supra mencionado.

Capacidade é a aptidão para adquirir direitos e contrair obrigações (art. 1º do CC). O art. 3º do CC dispõe que são absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil: os menores de dezesseis anos; os que, por enfermidade ou deficiência mental, não tiverem o necessário discernimento para a prática desses atos; e os que, mesmo por causa transitória, não puderem exprimir sua vontade. Por outro lado, são relativamente incapazes a certos atos, ou à maneira de os exercer: os maiores de dezesseis e menores de dezoito anos; os ébrios habituais, os viciados em tóxicos, e os que, por deficiência mental, tenham o discernimento reduzido; os excepcionais, sem desenvolvimento mental completo; e os pródigos (art. 4º do CC).

No Direito do Trabalho, Martins assevera:

[...] o inciso XXXIII do art. 7º da Constituição proíbe o trabalho do menor de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos. Logo, é permitido o trabalho do menor aprendiz de 14 a 18 anos (arts. 402 e 403 da CLT). Assim, o menor de 16 anos não tem capacidade para o trabalho, exceto se for aprendiz e a partir dos 14 anos. A capacidade absoluta só ocorre com 18 anos completos. Entre 16 e 18, os menores são relativamente capazes. O responsável legal pelo menor tem a faculdade de pleitear a extinção de seu contrato de trabalho, desde que o serviço possa acarretar a ele prejuízos de ordem física ou moral (art. 408 da CLT). O menor, entretanto, poderá firmar recebido de salários; porém, na rescisão de seu contrato de trabalho, há necessidade da assistência dos responsáveis legais para efeito de dar quitação ao empregador pelo recebimento das verbas que lhe são devidas (art. 439 da CLT). O trabalho proibido pela lei pode ser exemplificado como o do estrangeiro que se encontra no Brasil como turista, que não pode exercer atividade remunerada (art. 97 da Lei nº 6.815/80). É proibido o trabalho noturno, perigoso ou insalubre ao menor de 18 anos e qualquer trabalho a menores de 16 anos (art. 7º, XXXIII, da CF).³⁰

Nos termos do art. 5º, parágrafo único, inc. V, do CC, o menor adquire capacidade plena com o “estabelecimento civil ou comercial, ou pela existência de

²⁹ MARTINS, 2005, p. 131.

³⁰ Ibid., p. 132.

relação de emprego, desde que, em função deles, o menor com dezesseis anos completos tenha economia própria”. Se o menor trabalha, mas não tem economia própria, não adquire a capacidade civil. A economia própria é adquirida quando o menor tem remuneração suficiente para seu sustento ou de sua família. Contudo, o fato de o menor passar a ter economia própria não o torna maior para fins trabalhistas, pois se aplica a CLT, que não é omissa sobre o tema.

É vedado também o trabalho em atividades que tenham objetos ilícitos, contrários à moral e aos bons costumes, como o jogo do bicho, a prostituição, a venda de drogas, etc.

Conforme o art. 166 e incisos do CC, é nulo o negócio jurídico quando: celebrado por pessoa absolutamente incapaz; for ilícito, impossível ou indeterminável o seu objeto; o motivo determinante, comum a ambas as partes, for ilícito; não revestir a forma prescrita em lei; for preterida alguma solenidade que a lei considere essencial para a sua validade; tiver por objetivo fraudar lei imperativa; a lei taxativamente o declarar nulo, ou proibir-lhe a prática, sem cominar sanção. Da mesma forma, “é nulo o negócio jurídico simulado, mas subsistirá o que se dissimulou, se válido for na substância e na forma” (art. 167 do CC).

Não será nulo todo o contrato de trabalho, caso uma ou algumas de suas cláusulas contrariem o ordenamento jurídico, mas apenas as cláusulas que não observarem as prescrições legais. É como se estas não estivessem escritas, aproveitando-se a parte válida do ato.³¹

Süssekind elucida:

A declaração de nulidade tem efeito retrooperante; mas no Direito do Trabalho, salvo no que tange a incapacidade jurídica dos contratantes e à ilicitude do seu objeto, o contrato deve sobreviver, sempre que possível, substituindo-se a cláusula nula pelo que a respeito decorre da lei ou de outras fontes de direito. Demais disto, ainda que o contrato haja sido declarado extinto por ter, por exemplo, objeto ilícito, ainda assim ao trabalhador são devidas as prestações decorrentes da execução do contrato nulo, protegidas pela lei. Como assinala a doutrina, com reflexo nos tribunais, a energia despendida pelo trabalhador na prestação dos serviços não pode ser devolvida pelo empregador. Destarte, a declaração de nulidade do contrato não tem, em todos os seus aspectos, efeito retroativo.³²

Além dos casos de nulidade supra mencionados, existem outras situações que permitem a anulabilidade do negócio jurídico, quais sejam: “I - por

³¹ MARTINS, 2005, p. 135.

³² SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 240.

incapacidade relativa do agente; II - por vício resultante de erro, dolo, coação, estado de perigo, lesão ou fraude contra credores” (art. 171 do CC).

A anulabilidade do negócio jurídico “não tem efeito antes de julgada por sentença, nem se pronuncia de ofício; só os interessados a podem alegar, e aproveita exclusivamente aos que a alegarem, salvo o caso de solidariedade ou indivisibilidade” (art. 177 do CC).

2.5 FORMA

Consoante estabelece o art. 443 da CLT, o contrato de trabalho pode ser estabelecido “verbalmente ou por escrito”, bastando haver o ajuste entre as partes. O pacto laboral, como visto, não tem necessariamente uma forma determinada para ser realizado.

No entanto, algumas normas estabelecem que o contrato de trabalho deve ser impreterivelmente escrito, como o do atleta profissional de futebol (art. 3º da Lei nº 6.354/76), o de artistas (art. 9º da Lei nº 6.533/78), o de aprendizagem (art. 428 da CLT) e o contrato de trabalho temporário (art. 11 da Lei nº 6.019/74). O contrato entre a empresa tomadora de serviços e a empresa de trabalho temporário também tem de ser firmado, obrigatoriamente, por escrito.³³

Destaca-se, ainda, que o acordo das disposições contratuais pode ser tácito, mesmo que as partes não façam nenhum entendimento direto e taxativo. Isso significa dizer que o contrato de trabalho pode decorrer simplesmente dos fatos, sem que ocorra prévio ajuste entre as partes. Realizando serviços, o empregado, e pagando salário, o empregador, sem qualquer oposição a essa prestação, por ambas as partes, configurado está o contrato de trabalho celebrado tacitamente.

³³ MARTINS, 2005, p. 138.

2.6 DURAÇÃO

A mais importante classificação do contrato individual de trabalho é a que se funda na sua duração.³⁴

A distinção entre contrato por tempo indeterminado e contrato por tempo determinado não constitui, por certo, elemento essencial ao negócio jurídico, visto como a oposição de condição ou termo não altera a estrutura típica da relação jurídica. Não obstante, estimula particular interesse porque não se aplicam os dois às mesmas regras jurídicas, em determinadas situações. A diferença de tratamento jurídico manifesta-se, particularmente, nos efeitos produzidos pela rescisão unilateral do contrato. Logo, o especial cuidado da doutrina em diferenciá-los nitidamente.³⁵

Como a própria denominação define, o contrato de trabalho por prazo determinado é aquele em que as partes limitam a sua duração, prefixando o seu fim.

O contrato de trabalho por prazo indeterminado, de outra maneira, é aquele em que as partes, ao firmá-lo, não estipulam sua duração, não prefixam seu termo.

Conforme dispõe o mesmo art. 443 da CLT, os contratos de trabalho podem ser entabulados com determinação de prazo, quando as partes acordam previamente o seu termo, limitando a sua duração, ou indeterminado, quando não há prazo certo para a sua terminação. Caso as partes silenciem quanto ao prazo, presume-se que o contrato seja por prazo indeterminado, que é o mais empregado na prática.

2.6.1 Contrato de trabalho por tempo indeterminado

De acordo com o costume universalmente adotado, a modalidade do contrato por tempo indeterminado constitui a regra geral. A indeterminação da duração da maioria dos contratos de trabalho resulta de uma das suas principais características, qual seja, a continuidade da relação jurídica, da prestação de

³⁴ GOMES; GOTTSCHALK, 1987, p. 171.

³⁵ *Ibid.*, p. 171.

serviços. Apenas excepcionalmente as partes firmam contrato com prazo determinado.³⁶

A caracterização do contrato por prazo indeterminado pode ser feita com o auxílio de dois elementos, um subjetivo e outro objetivo.

Gomes e Gottschalk explicam:

O primeiro consiste na ausência de uma declaração de vontade das partes no sentido de limitar, de qualquer sorte, a duração do contrato. Quando o celebram, não pensam em seu fim. O segundo traduz-se na necessidade de uma declaração de vontade de qualquer dos contraentes para que o contrato termine. Sem essa declaração de vontade, o vínculo não se dissolve. Assim, toda vez que os sujeitos da relação contratual de trabalho não manifestem a intenção de limitar sua duração, e para extingui-lo, precisam denunciá-lo, o contrato é por tempo indeterminado. O contrato por tempo indeterminado é de uso mais freqüente na prática. Salientam os autores que o mesmo parece respeitar melhor o princípio da liberdade e da autonomia individual, à qual fica reservada a avaliação dos motivos de conveniência que possam induzir cada uma das partes a continuar a prestação de trabalho. Com efeito, o contrato por tempo indeterminado é, em princípio, resolúvel *ad nutum* em qualquer momento. (grifo do autor)³⁷

O contrato de trabalho indeterminado não é, porém, um contrato eterno, apenas perdura no tempo.

2.6.2 Contrato de trabalho por tempo determinado

Contrato de trabalho por tempo determinado, conforme o art. 443, parágrafo único, da CLT, é aquele “cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.”

A CLT, em seu art. 443, § 2º, estabelece quais as hipóteses em que é possível a celebração do contrato de trabalho por tempo determinado: “a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; b) de atividades empresariais de caráter transitório; c) de contrato de experiência.”

O contrato de trabalho não pode ser superior a dois anos, sendo permitida uma única prorrogação dentro desse mesmo período (arts. 445 e 451, ambos da

³⁶ GOMES; GOTTSCHALK, 1987, p. 172.

³⁷ *Ibid.*, p. 172.

CLT). Vencido o prazo estabelecido, o contrato passa a ser por tempo indeterminado.

O pacto de trabalho por prazo determinado pode ser celebrado verbalmente, contudo, o ideal seria que sempre fosse estabelecido por escrito como forma de evitar fraudes na contratação.

O término do pacto por tempo determinado pode ser medido em função do número de dias, semanas, meses ou anos, ou em relação a certo serviço específico, como a conclusão de uma obra, ou, se for possível fixar aproximadamente, quando houver o término de um acontecimento.

Conforme art. 452 da CLT, é impossível firmar novo contrato de trabalho por tempo determinado com o mesmo empregado senão após seis meses da conclusão do pacto anterior, salvo se a expiração do pacto dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos. O presente caso não revela prorrogação de contrato, mas sucessão, pois é celebrado novo contrato.

Nos contratos por tempo determinado não há aviso-prévio, pois as partes conhecem antecipadamente quando o contrato irá terminar. Nessa mesma modalidade de contrato, o empregador não terá de observar a garantia de emprego, mesmo que, por exemplo, a empregada fique grávida no curso do pacto laboral, pois as partes sabiam desde o início que o contrato de trabalho findaria no último dia acordado.

2.7 CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A cessação do contrato de trabalho significa o fim do vínculo de emprego, com a extinção das obrigações para os contratantes. A terminação do pacto laboral pode ocorrer das seguintes formas: a) por decisão do empregador, que compreenderá a dispensa sem justa causa e com justa causa; b) por decisão do empregado, que comporta a demissão, a rescisão indireta ou aposentadoria; c) por desaparecimento de uma das partes, como a morte do empregador pessoa física, do empregado, ou a extinção da empresa; d) por iniciativa de ambos; e) por advento do termo do contrato; f) por força maior; g) “factum principis”.

2.7.1 Cessação por iniciativa do empregador

A relação de emprego extingue-se por iniciativa do empregador com a dispensa do empregado, que será com ou sem justa causa, esta implicando a redução dos seus direitos, suprimidas as verbas rescisórias. No caso de ruptura do contrato decorrente da extinção deliberada da empresa, a cessação também será por ato do empregador.³⁸

2.7.1.1 Dispensa do empregado sem justa causa

O empregador pode dispensar o empregado sem justa causa, terminando, assim, o contrato de trabalho. Para tanto, porém, deverá pagar as reparações econômicas pertinentes. O empregador tem o direito de dispensar o empregado, ao qual este não pode se opor, salvo as exceções contidas na lei. Terá direito o empregado a aviso-prévio, décimo terceiro salário proporcional, férias vencidas e proporcionais, saldo de salários, saque do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) com indenização de quarenta por cento e direito ao seguro-desemprego. Tendo o empregado mais de um ano de empresa, haverá necessidade de “assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social” (art. 477, § 1º, da CLT).³⁹

2.7.1.2 Dispensa do empregado com justa causa

O empregador poderá dispensar o empregado que comete falta grave, ou seja, com justa causa. A justa causa deverá, obrigatoriamente, ser prevista em lei. Nessa esteira, registram-se as hipóteses previstas no art. 482 da CLT, bem como

³⁸ NASCIMENTO, 2004, p. 708.

³⁹ MARTINS, 2005, p. 372.

em outros dispositivos consolidados, conforme o art. 508 do mesmo diploma legal, dentre outros.⁴⁰

2.7.2 Cessação por iniciativa do empregado

O vínculo de emprego extingue-se por iniciativa do empregado com o pedido de demissão, com a rescisão indireta ou com a aposentadoria.

O pedido de demissão, comunica o do empregado que não vai mais trabalhar, não precisa ser aceito pelo empregador, pois   ato unilateral. O empregado terá de avisar o empregador com antecedência mínima de trinta dias de que não pretende continuar na empresa, devendo trabalhar durante o aviso-prévio, salvo se liberado pelo empregador. Não tem o empregado direito a indeniza o (art. 477 da CLT), ao saque do FGTS e às guias do seguro-desemprego. Terá jus, porém, ao décimo terceiro s lario proporcional (Súmula n  157 do TST), a férias vencidas e férias proporcionais (Súmulas n  171 e 261 do TST).⁴¹

A rescisão do contrato de trabalho pode ocorrer por iniciativa do empregado sem pedido de demissão, sempre que o empregador incorrer em justa causa, hipótese denominada de rescisão indireta.

A aposentadoria do empregado   uma das formas de cessa o do contrato de trabalho. Se o empregado continuar trabalhando, há a forma o de um novo contrato de trabalho, mas os períodos não se somam, como explica o art. 453 da CLT. Por se tratar de extin o, o empregado tem direito apenas ao levantamento dos depósitos do FGTS, sem o acréscimo da indeniza o compensatória.⁴²

⁴⁰ MARTINS, 2005, p. 373.

⁴¹ Ibid., 2005, p. 390.

⁴² S SSEKIND, 2004, p. 347.

2.7.3 Cessação por desaparecimento de uma das partes

A morte do trabalhador implica o fim do contrato de trabalho, que é pessoal em relação ao empregado. Falecendo o empregado e deixando herdeiros, alguns direitos serão transferíveis, como o FGTS, o saldo de salários, as férias proporcionais (Súmula nº 171 do TST) e o décimo terceiro salário proporcional. Da mesma forma, a morte do empregador pessoa física também põe termo ao pacto laboral. Entretanto, se alguém continua com o negócio, “é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho” (art. 483, § 2º, da CLT).⁴³

A extinção da empresa ou de uma das suas filiais, também enseja a cessação do pacto de trabalho. Nesse caso, o empregado terá jus a todos os direitos previstos em lei, haja vista que não foi ele quem deu causa à cessação do contrato. Na falência do empregador, o empregado terá jus a todos os direitos trabalhistas, como se houvesse sido dispensado. Os riscos do negócio não podem ser transferidos para o trabalhador.⁴⁴

2.7.4 Cessação por iniciativa de ambos

Termina o contrato, por iniciativa de ambas as partes, com o acordo. Incorrendo o empregado e o empregador em culpa recíproca, também poderá cessar o contrato de trabalho. Na culpa recíproca ambos concorrem para a ruptura. Existem duas faltas graves: uma do empregado, capitulada no art. 482 da CLT, e outra do empregador, prevista no art. 483 da CLT. A jurisprudência resumida no ETST n. 14 dispõe que “reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho” (art. 484 da CLT), o empregado tem direito a cinquenta por cento do valor do aviso-prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais. O pagamento direto do acréscimo devido pelo empregador sobre o valor dos depósitos do FGTS é reduzido pela metade.⁴⁵

⁴³ MARTINS, 2005, p. 398.

⁴⁴ Ibid., p. 399.

⁴⁵ MARTINS, 2005, p.399; NASCIMENTO, 2004, p. 708.

2.7.5 Cessaçãõ por advento do termo do contrato

Término do contrato a prazo é a extinção da relação empregatícia pelo fato de alcançar o termo final ajustado pelas partes no seu início, hipótese que não se confunde com a rescisão antecipada. Não há direito a aviso-prévio, pois empregado e empregador sabem de antemão quando é o término do pacto.⁴⁶

2.7.6 Força maior

O contrato de trabalho poderá terminar por força maior. “Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente” (art. 501 da CLT). “A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior” (art. 501, § 1º, da CLT). À ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica da empresa, não se aplicam as restrições previstas em lei, como a indenização pela metade, o pagamento pela metade da indenização do FGTS, etc., devendo pagar as verbas pertinentes por inteiro. Pode-se exemplificar como força maior o incêndio, a inundação, o terremoto, o vendaval e outros fenômenos naturais, que venham a afetar a situação econômica da empresa.⁴⁷

2.7.7 “Factum principis”

O “factum principis” é causado pela Administração Pública, provocando o encerramento da empresa e a dispensa dos seus empregados. Estabelece o art. 486 da CLT que no caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação

⁴⁶ NASCIMENTO, 2004, p. 709.

⁴⁷ MARTINS, 2005, p. 401.

de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável. As verbas rescisórias ficarão por conta da empresa, haja vista que o empregado não pode assumir os riscos da atividade econômica do empregador.⁴⁸

Analisado o contrato de trabalho na sua generalidade, estudar-se-á, no capítulo que segue, o direito desportivo brasileiro, a história do futebol, a evolução da legislação desportiva ao longo dos anos, mormente após o advento da Lei n° 9.615/98 (Lei Pelé) que, no âmbito do futebol, trouxe algumas novidades no que tange à relação atleta profissional e clube, tal como a extinção do instituto do passe, hodiernamente substituído pela cláusula penal, e a competência da Justiça do Trabalho para julgar as demandas trabalhistas envolvendo atleta profissional e clubes de futebol.

⁴⁸ MARTINS, 2005, p. 401.

3 DIREITO DESPORTIVO¹ BRASILEIRO

O desporto, com o seu fascínio, seus mitos e sua magia, consegue reunir a força e a técnica, o empenho e o desempenho, a aventura e o risco, a inteligência e a intuição, a sorte e o azar, a transpiração e a inspiração, o indivíduo e o grupo, a paixão e o “business”, o imprevisto e o planejamento, a ética e a estética, a cooperação e a desagregação, o amadorismo e o profissionalismo, nessa sociedade do espetáculo em que os estádios viram estúdios.²

3.1 HISTÓRIA DO FUTEBOL

Conquanto não se tenha absoluta certeza acerca da origem do futebol, havendo, ainda nos dias atuais, muita polêmica, controvérsias e discussões sobre o assunto, a história revela vestígios dos jogos de bola em diversas culturas antigas. Na China, no ano de 2600 a.C., o senhor Yang-Tsé inventa o “kemari”. Oito jogadores de cada lado, campo quadrado de catorze metros, duas estacas fincadas no chão, ligadas por um fio de seda, bola redonda, com vinte e dois centímetros de diâmetro; dentro dela, cabelos para que ficasse cheia. Os jogadores, sem deixar a bola cair, e com os pés, tentam passá-la além das estacas. Logo, começa a idéia do futebol. Na Grécia Antiga, praticava-se um jogo disputado com uma bola feita de bexiga de boi e coberta com uma capa de couro. Para os gregos era o “epyskiros”, cujas regras são desconhecidas, estão perdidas no tempo. Os romanos, adotam a bola e detalhes do jogo, e fazem o “harpastum”.³

Na Idade Média, os registros são pouco claros. Jogava-se na Inglaterra um futebol selvagem, violento, e sem regras. Não havia número de jogadores. Em 1660, começam as regulamentações, principalmente quanto ao número de participantes. Também é determinado o tamanho do terreno do jogo (oitenta metros

¹ As palavras desporto e esporte, reconhecidas como sinônimos na maioria dos dicionários de língua portuguesa, vêm da palavra inglesa "sport", que significa divertimento, não havendo diferenças técnicas entre as denominações. Cf. BRACKS, Paulo. O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol. **Revista Bonijuris**, Curitiba, v. 508, p. 12, mar. 2006.

² MELO FILHO, Álvaro. **Novo regime jurídico desportivo**: comentários à Lei 9.615 e suas alterações. Brasília, DF: Brasília Jurídica, 2001, p. 11-12.

³ DUARTE, Orlando. **História dos esportes**. 4. ed. São Paulo: Senac, 2004, p. 213.

por cento e vinte metros). Surgem os gols. São dois postes distantes um metro entre si, que foram chamados de arcos. A bola era de forro de couro, e o gol valia se ela passasse entre os dois postes. Jogava-se entre populares, sem muitas regras. A grande transição acontece quando esse esporte atinge as escolas superiores e a Corte. Na França, na mesma época, jogava-se o “soule”. Franceses e ingleses querem a primazia do evento futebol, mas a organização é inglesa. Também os italianos querem para si a organização do futebol.⁴

Em 17 de fevereiro de 1529, na praça Santa Croce, em Florença, grupos políticos decidiram resolver problemas na disputa de um jogo de bola. Jogaram vinte e sete elementos de cada lado. A disputa durava duas horas e se chamava “calcio” (pontapé). As duas equipes, nessa época medieval, levavam as cores de seus grupos: verde e branco. A organização dos vinte e sete jogadores era assim dividida: três zagueiros recuados (líberos), quatro zagueiros avançados (médios) e cinco outros médios para atuar mais à frente, conduzindo a bola para quinze atacantes. Em 1580, Giovanni di Bardi estabeleceu as regras do “calcio”. Havia dez juízes, e as regras impediam empurrões e pontapés. Florença, o berço do “calcio”, ainda cultua esse momento. Há, todos os anos, no dia de São João, na mesma praça, uma partida igual à da Idade Média, que atrai grande público. O futebol, na Idade Média, teve, em Florença, grande apoio da nobreza. Até papas, além de príncipes, participavam dos jogos. A contribuição dos florentinos para o futebol atual foi grande.⁵

Itália, França, Inglaterra e Escócia continuavam animando o “calcio”, “soule” ou futebol, que se transformava, notadamente na Escócia e na Inglaterra, em esporte violento: roupas rasgadas, pernas quebradas, dentes arrancados e severas críticas ao esporte. Muitos, principalmente nobres, achavam que o futebol era um esporte bárbaro, que estimulava a violência e o ódio. Na França, o esporte chegava aos jardins aristocráticos. Surgia também o futebol de massa, chegando a jogar quinhentos de cada lado. Vieram proibições e manifestações das autoridades contra o “massfootball”, que resistia. Há um episódio histórico de mil jogadores, quinhentos de cada lado, querendo levar a bola até as portas da cidade de Chester.⁶

A organização do futebol iniciou há 150 anos, com o surgimento dos árbitros (1868). As regras começam a pôr ordem no esporte. Jovens das famílias

⁴ DUARTE, 2004, p. 213-214.

⁵ Ibid., p. 214.

⁶ Ibid., p. 214.

ricas da Inglaterra começam a deixar de lado o tiro, a esgrima, a caça, a equitação, o arco-e-flecha, alguns dos seus esportes preferidos, passando a praticar o futebol, que, no século XIX, está mais organizado. Foram surgindo o apito, o travessão superior, as redes (1891), o pênalti, o número de jogadores (onze), as dimensões do campo, o tamanho da bola, o limite das áreas (1901), dentre outros. Em 1907 surge a lei do impedimento, alterada em 1926.⁷

Nos dizeres de Duarte:

O futebol como é hoje conhecido chegou à França em 1872; à Suíça, em 1879; à Bélgica, em 1880; à Alemanha, Dinamarca e Holanda, em 1889; à Itália, em 1893; aos países da Europa Central, em 1900. Em 1904, surge a Federação Internacional de Futebol Association (Fifa). No Brasil, o futebol chegou (conforme alguns historiadores) por intermédio de marinheiros de navios ingleses, holandeses e franceses que vinham até nosso país, na segunda metade do século XIX. Eles jogavam em nossas praias, durante as paradas dos seus navios, iam embora e levavam as bolas. Os brasileiros admiravam o jogo e nem sequer sonhavam que esse seria o nosso esporte nacional, a paixão de todos, chegando aos títulos mundiais.⁸

Conforme Duarte, fala-se também (outra ala de historiadores), que o futebol começou a ser jogado em Jundiaí, por funcionários da São Paulo Railway, em 1882, e no Rio de Janeiro, por funcionários da Estrada de Ferro Leopoldina, no mesmo ano. Acontece que essas estradas de ferro foram construídas por ingleses, que adoravam o seu esporte e tratavam de praticá-lo longe da pátria. O que há de interessante é o registro de um “sensacional jogo de marinheiros ingleses, 1872, nas praias do Rio.” O que vale mesmo é que, em 1894, o paulista Charles Miller, nascido no Brasil em 1874, filho de ingleses e que estudava na Inglaterra, trouxe de lá duas bolas, e isso permitiu a prática regular do futebol. Charles Miller estudava na Banister Court School, de Southampton, jogava futebol e gostava da modalidade. Chegou a jogar na seleção de Hampshire, numa partida contra o Corinthian ou Corinthians, de Londres, que deu origem ao nome do clube paulista. O Corinthians de Londres veio jogar no Brasil, em 1910, numa excursão promovida pelo Fluminense do Rio de Janeiro.⁹

Charles Miller, além das bolas, trouxe também calções, chuteiras, camisas, bomba de encher a bola e a agulha, dando início a essa loucura que é o futebol. Miller faleceu em 1953, coberto de glórias, em São Paulo, na cidade onde nasceu. Foi um ótimo jogador, artilheiro, estimulador da prática do futebol, criador da

⁷ DUARTE, 2004, p. 214-215.

⁸ Ibid., p. 215.

⁹ Ibid., p. 215.

jogada “Charles”, que depois virou “chaleira”. Charles Miller foi também um bom árbitro. Era um apaixonado “torcedor” do futebol, o responsável por tudo que aconteceu depois. No início, tudo era importado da Inglaterra, inclusive os ternos usados e os livros de regras.¹⁰

A história do futebol mostra-se antiga, rica e muito bonita. Perde-se no tempo. China (“kemari”), Grécia (“epyskiros”), Roma (“harpastum”), França (“soule”), Itália (“calcio”) e Inglaterra (“football”) dão origem a esse esporte fenomenal, praticado nos mais diversos cantos do mundo.

Atualmente, o futebol é um esporte mundial, com regras iguais para todos, mas até chegar a isso, muita coisa aconteceu. O futebol é universal, o esporte de maior número de países inscritos numa federação internacional (FIFA). Seu mundial, realizado a cada quatro anos, foi ganho pelo Brasil cinco vezes, sendo o maior torneio esportivo do planeta.

Além da Copa do Mundo, e do futebol olímpico, existem também os mundiais de juniores, de juvenis e infantis, o mundial feminino e torneios internacionais, como a Copa dos Campeões da Europa, a Copa da Europa, a Libertadores da América, o Mundial de Clubes da FIFA, entre outros.

3.2 LEGISLAÇÃO DESPORTIVA

O estudo da legislação desportiva brasileira, para uma melhor compreensão, merece ser dividido em três períodos cruciais: o primeiro, entre 1932 e 1945; o segundo, de 1945 a 1987, e o terceiro, pós Constituição de 1988, quando então o ordenamento desportivo nacional ganha força e evolui consideravelmente.¹¹

Em 1937, quanto então é implantado no país, por golpe do presidente Getúlio Vargas, o regime autoritário e de características fascistas do Estado Novo, a educação física, ou ginástica, ocupava lugar de destaque, pelo que significava para o desenvolvimento da raça. O instrumento legal apropriado àquela época, por

¹⁰ DUARTE, 2004, p. 216.

¹¹ KRIEGER, Marcilio Cesar Ramos. **Lei Pelé e legislação desportiva brasileira anotadas**. Rio de Janeiro: Forense, 1999, p. 3.

prescindir do Parlamento, eram os decretos-lei.¹² No que tange ao desporto, os mais relevantes foram:

- a) Decreto-lei n° 526/38, que criou o Conselho Nacional de Cultura, órgão de supervisão das atividades relacionadas com o desenvolvimento cultural do país, aí incluída a educação física;
- b) Decreto-lei n° 1.056/39, pelo qual foi criada a Comissão Nacional de Desportos, com atribuição para realizar minucioso estudo do problema desportivo nacional, e apresentar o plano geral de sua regulamentação. A Comissão apresentou projeto do Código Nacional de Desportos;
- c) Decreto-lei n° 3.199/41, que estabeleceu as bases da organização dos desportos em todo o país, instituindo o Conselho Nacional de Desportos (CND), de âmbito nacional, e os Conselhos Regionais de Desporto (CRB), de abrangência estadual. Implantou, ainda, a unicidade por modalidade desportiva, ou seja, a existência de apenas uma entidade nacional legalmente reconhecida, à qual deveriam estar obrigatoriamente filiadas às entidades regionais, uma por Estado ou Território. Determinou, por outro lado, que as Confederações (entidades de cada modalidade desportiva em âmbito nacional) adotassem e obrigassem as suas filiadas a observarem as regras e normas desportivas emanadas das respectivas entidades internacionais, para conhecimento do ordenamento observado nos demais países. O Conselho Nacional de Desportos e os Conselhos Regionais de Desporto foram extintos mais tarde, pela Lei n° 8.672/93;
- d) Decreto-lei n° 3.617/41, que criou a Confederação Brasileira de Desportos Universitários, à qual seriam filiadas as Federações Atléticas de cada Universidade;
- e) Decreto-lei n° 5.342/43, que estabeleceu a competência do Conselho Nacional de Desportos sobre a disciplina das atividades desportivas, sendo que as entidades nacionais de administração de cada modalidade passaram a ter competência para aplicar penalidades às associações, atletas, auxiliares técnicos e árbitros. Instituiu, também, o reconhecimento oficial da prática desportiva profissional de futebol,

¹² KRIEGER, 1999, p. 4.

- determinando que os contratos de jogadores e técnicos fossem registrados na Confederação Brasileira de Desportos – CBD, acabando com o chamado “amadorismo marrom”¹³ nessa modalidade desportiva;
- f) Decreto-lei n° 5.343/43, que criou normas relativas à direção da educação física nos estabelecimentos de segundo grau; e
 - g) Decreto-lei n° 7.674/45, que determinou a existência, em cada entidade ou associação de prática desportiva, de um órgão fiscalizador da gestão financeira, e instituiu empréstimos da Caixa Econômica Federal para as associações.

Da democratização do país, passando pelo período da ditadura militar entre 1964 e 1985, até as vésperas da promulgação da Constituição de 1988, a abundância de normas legais e infralegais acerca do desporto manteve uma visão autoritária quanto à intromissão do Estado nos diversos setores da atividade humana.¹⁴ As disposições mais importantes desse período foram:

- a) Decreto n° 47.978/60, que baixou normas para o registro, no Conselho Nacional de Desportos, de técnico desportivo, diplomado por escola de educação física;
- b) Decretos n° 51.008/61 e n° 53.820/64, regulamentando a profissão de atleta de futebol, e dispendo sobre sua participação em competições;
- c) Emenda Constitucional de 1969 ao art. 8°, inc. XVII, al. “q”, da Constituição de 1967, estabelecendo a competência da União para legislar sobre normas gerais sobre desportos;
- d) Lei n° 5.939/73, que dispôs sobre benefícios da seguridade social aos atletas profissionais de futebol;
- e) Lei n° 6.251/75, que instituiu normas gerais sobre desportos, a supervisão normativa e disciplinar do Conselho Nacional de Desportos sobre toda a prática desportiva, e o reconhecimento das seguintes formas dos desportos: a) comunitária (amadorismo ou profissional), compreendendo as atividades de associações, ligas, federações e

¹³ A expressão diz respeito a uma situação histórica do futebol brasileiro na qual o amadorismo (por oposição ao profissionalismo) era uma farsa. Oficialmente, o que existia era o amadorismo (os jogadores de futebol eram amadores), mas, na prática, recebiam remuneração (sob a forma monetária ou sob outras formas) para atuar por este ou por aquele clube. É a isso que se refere a expressão amadorismo marrom. Cf. AMADORISMO MARROM. **WordReference.com language forums**. Disponível em: <<http://forum.wordreference.com/showthread.php?t=683610>>. Acesso em: 3 jun. 2008.

¹⁴ KRIEGER, 1999, p. 7.

confederações, e do Comitê Olímpico Brasileiro; b) estudantil, subdivida em escolar (sob a supervisão normativa da Secretaria de Educação Física e Desportos do Ministério da Educação - MEC) e universitária (sob a supervisão da Confederação Brasileira de Desportos Universitários, em âmbito nacional, pelas respectivas federações desportivas universitárias, nos estados, e pelas associações atléticas acadêmicas, nas faculdades); c) militar, compreendendo o desporto praticado nas unidades do Exército, Marinha, Aeronáutica, Polícias Militares e Corpos de Bombeiros estaduais; d) classista, aquela prática desenvolvida por associações desportivas especialmente criadas no âmbito de cada empresa. Esta primeira lei geral sobre desportos instituiu a Justiça Desportiva; e

- f) Lei nº 6.354/76, que dispôs sobre as relações de trabalho do atleta profissional de futebol, definindo conceitos de empregador e de empregado para efeitos do futebol; o conteúdo do contrato de trabalho entre atleta e associação; as condições para rescisão contratual por justa causa; a possibilidade de a associação aplicar penalidades ao atleta; a possibilidade de o atleta negar-se a competir caso seus salários estivessem atrasados; a suspensão automática da associação que estivesse com o pagamento de salários a atletas, em atraso, por período igual ou superior a três meses; o limite de idade para a celebração de contrato de atleta profissional; a jornada de trabalho diário e semanal; o período de férias; as condições para a cessão e/ou transferência do atleta e os seus direitos quando de sua transferência definitiva; o passe, como sendo o vínculo desportivo ligando o atleta à associação, mesmo após o término do contrato laboral entre ambos; e a competência da Justiça Desportiva para apreciar litígios trabalhistas entre atleta profissional e agremiação.

A partir de outubro de 1988, iniciou o novo ciclo legislativo ao desporto.¹⁵

A própria Constituição Federal (CF) passou a tratar da questão em diversos dispositivos, a seguir relacionados, em ordem cronológica:

- a) Art. 5º, inc. XVII, que assegura plena liberdade de associação para fins lícitos;

¹⁵ KRIEGER, 1999, p. 10.

- b) Art. 5º, inc. XVIII, que dispensa a autorização para a criação de associação, vedando a interferência do Estado em seu funcionamento;
- c) Art. 5º, inc. XXVIII, al. “a”, que assegura proteção à reprodução da imagem e voz humanas nas atividades desportivas;
- d) Art. 24, inc. IX, que prevê a competência legislativa concorrente da União, dos Estados e Municípios sobre questões desportivas;
- e) Art. 217, que determina ser dever do Estado o fomento das práticas desportivas, observados:

Art. 217. [...]

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.¹⁶

- f) Art. 217, § 1º, estabelecendo que “o Poder Judiciário só admitirá ações relativas à disciplina e às competições desportivas após esgotarem-se as instâncias da justiça desportiva, regulada em lei”;
- g) Art. 217, § 2º, dispondo que “a justiça desportiva terá prazo máximo de 60 (sessenta) dias, contados da instauração do processo, para proferir decisão final”;
- h) Art. 217, § 3º, determinando que “o poder público incentivará o lazer, como forma de promoção social.”

Além dos dispositivos constitucionais supra mencionados, importa destacar a legislação ordinária deles decorrente:

- a) Lei nº 8.028/90, que trata da reforma administrativa do Poder Executivo. Em seu art. 33, determina que a lei geral sobre desportos disporá sobre Justiça Desportiva;
- b) Lei nº 8.672/93, que instituiu normas gerais sobre desportos. Chamada de Lei Zico, democratizou as relações entre dirigentes e atletas, criando condições para a profissionalização das diferentes modalidades de prática desportiva. Foi regulamentada pelo Decreto nº 981/93; e

¹⁶ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 15 maio 2008.

- c) Lei n° 9.615/98, que institui normas gerais sobre desportos e dá outras providências. Conhecida como Lei Geral sobre o Desporto (LGSD), ou simplesmente Lei Pelé, revoga a Lei n° 8.672/93. Foi regulamentada pelo Decreto n° 2.574/98, teve dispositivos alterados pelas Leis n° 9.981/00 e n° 10.672/03, e foi acrescentada pelas Leis n° 10.264/01 e n° 11.118/05.

Continuam em vigor, no todo ou em parte, as normas legais anteriores, que não foram revogadas tácita ou expressamente. É o caso da Lei n° 6.354/76. Nessa linha, permite-se e convém afirmar que aos atletas profissionais de futebol aplicam-se as disposições da Lei n° 6.354/76, da Lei n° 9.615/98, bem como da CLT, de forma subsidiária, e outras leis trabalhistas compatíveis com a profissão de atleta.

3.2.1 Lei Pelé

O advento da Lei Federal n° 9.615, de 24 de março de 1998, sob a alcunha de Lei Pelé, estabeleceu normas gerais sobre o desporto no país e trouxe ao ordenamento jurídico brasileiro algumas novidades, notadamente no que se refere à relação profissional entre clubes e atletas profissionais de futebol.

Destaca-se que as legislações referentes à prática desportiva nacional, anteriores à Lei Pelé, não tratavam do tema com a propriedade necessária, a exemplo da Lei n° 8.672, de 6 de julho de 1993, chamada de Lei Zico, regulamentada pelo Decreto n° 981/93.

Conforme ensinamentos de Krieger:

A lei n° 8.672/93 continha imperfeições como a de trazer em seu bojo uma esdrúxula regulamentação do bingo – ali introduzida apesar dos esforços em contrário do então secretário de Desportos, o exemplar atleta Zico, de quem aquela norma adotou o nome. Corrigir essa e outras anomalias era tarefa que se impunha urgentemente, até porque de todos os recantos do Brasil surgiam críticas e eram apresentadas sugestões, envolvendo todas as modalidades desportivas. Um grande debate nacional viabilizaria a dicção de uma lei geral que, verdadeiramente, abrangesse as mais diferentes práticas formais.¹⁷

¹⁷ KRIEGER, 1999, p. 15.

As grandes inovações trazidas pela Lei Pelé foram, basicamente, a obrigatoriedade da constituição do clube-empresa, consoante art. 27 e seu parágrafo único (redação original), para as atividades relacionadas a competições de atletas profissionais, e o fim do passe¹⁸ do jogador de futebol. Ambas centralizam as maiores críticas dirigidas à lei, seja por se entender que essa obrigatoriedade viola dispositivos constitucionais (art. 5º, incs. XVII e XVIII), seja porque o fim do vínculo desportivo ao término do contrato de trabalho (art. 28, § 2º) dará margens a alternativas pouco ortodoxas.¹⁹

A redação original do art. 27 da Lei Pelé fere a CF, pois há uma evidente interferência estatal no funcionamento das associações desportivas, quando a lei obriga a assumir essa ou aquela formalidade comercial. O art. 26 assegura que, tanto os atletas, quanto as entidades de prática, têm liberdade para organizar a atividade profissional, qualquer que seja a sua modalidade, respeitados os termos contidos na lei. Não resta dúvidas que o desporto brasileiro clama pela profissionalização da sua administração. O que se contesta é a forma como se tentou impor essa profissionalização.²⁰

A Lei Pelé trouxe consigo atecnia e inconsistências jurídicas evidenciadas desde a sua gestação. Sem dúvida, se de um lado a Lei nº 9.615/98 humanizou a relação atleta/clube, de outro, impôs a mercantilização das tradições e paixões dos clubes (associações civis), ao obrigá-los, inconstitucionalmente, a transformarem-se em empresas para disputarem competições profissionais.²¹

Contudo, a Lei nº 10.672/03, ao inserir o § 9º no art. 27 da Lei nº 9.615/98, "facultou" às entidades de prática desportiva constituírem-se como sociedade empresária, segundo um dos tipos do novo CC. Assim, cumpre destacar que não há obrigação quanto a esta transformação, mas apenas uma "faculdade". Por outro lado, o § 11 do citado artigo, também acrescentado, dispõe que as entidades desportivas profissionais que não se constituírem como sociedade empresária serão qualificadas como sociedade em comum, nos termos do art. 990 do CC. Sociedade em comum é, em síntese, aquela na qual os seus sócios são responsáveis solidários pelas dívidas da sociedade. Destarte, tem-se que embora expressamente a Lei nº 10.672/03 não obrigue a adoção de uma formatação

¹⁸ Vide subitem nº 3.2.1.1.

¹⁹ KRIEGER, 1999, p. 18.

²⁰ Ibid., p. 18.

²¹ MELO FILHO, 2001, p. 12.

empresarial aos clubes, na prática existe esta determinação, sob pena da responsabilização dos associados do clube ou dirigentes (o que não está claro na lei) pelas dívidas sociais.²²

Ressalta-se que a Lei Pelé preponderou, juridicamente, o universo das práticas desportivas, ao aplicar uma “monocultura do futebol” ou uma visão futebolizada do país desportivo (como atesta o revogado art. 36, § 5º, da Lei Pelé), quando, no Brasil, são praticadas centenas de outras modalidades desportivas além do futebol. De outra parte, é visível a contradição entre as suas principais inovações (extinção do passe e constituição do clube-empresa), pois, ao mesmo tempo em que torna cogente a roupagem empresarial-lucrativa dos clubes profissionais, retira-lhes o seu principal e mais valioso ativo, qual seja, o passe dos atletas.²³

Melo Filho destaca:

Nesse diapasão, registra-se que a Lei n° 9.615/98, não obstante as modificações concretizadas que escoimaram alguns ditames legais contaminados de antijuridicidade, ainda alberga paradoxos, ora privilegiando a liberdade de iniciativas sem despojar os entes desportivos de sua espontaneidade originária, ora conduzindo ao intervencionismo estatal dissimulado pela retórica da modernização, da proteção e do “elevado interesse social” da organização desportiva do País.²⁴

A grande alteração inerente ao atleta profissional de futebol, sem dúvida, refere-se à conquista de sua liberdade, uma vez que a Lei Pelé, expressamente, determina que o seu vínculo desportivo com a entidade contratante possui natureza acessória ao respectivo vínculo empregatício, dissolvendo-se, para todos os efeitos legais, com o término da vigência do pacto laboral desportivo (art. 28, § 2º, inc. I). Dessa forma, após a cessação do contrato de trabalho, o atleta estará livre para desenvolver sua atividade profissional no clube em que encontrar melhores condições de trabalho.

Outro aspecto relevante diz respeito a uma maior duração da relação contratual, não mais havendo a sua limitação pelo período de dois anos. Essa modificação deu maior segurança às relações contratuais. Consoante art. 30 da referida lei, “o contrato de trabalho do atleta profissional terá prazo determinado, com vigência nunca inferior a três meses nem superior a cinco anos.” Com isso, o atleta que ganha a sua liberdade, terá que ter maior responsabilidade, respeitando o

²² CARLEZZO, Eduardo; SANTORO, Luiz Felipe Guimarães. As entidades de prática desportiva e as novas alterações da legislação. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 8, n. 147, 30 nov. 2003. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4416>>. Acesso em: 21 maio 2008.

²³ MELO FILHO, 2001, p. 12-13.

²⁴ *Ibid.*, p. 13.

prazo contratual, sob pena de ser obrigado a indenizar seu empregador pela ruptura antecipada do pacto laboral.²⁵

Grande destaque deve ser dado ao art. 31 da Lei Pelé, uma vez que este autoriza ao atleta profissional de futebol a possibilidade de rescindir seu contrato de trabalho quando o empregador estiver em mora salarial, por um período igual ou superior a três meses. Salienta-se que a mora contumaz é estendida aos recolhimentos do FGTS e contribuições previdenciárias.

Aludida garantia legal tem permitido que muitos atletas acionem a Justiça do Trabalho com a finalidade de obter a declaração judicial de encerramento contratual e, por conseqüência, o atestado liberatório para a prática da atividade futebolística em outro clube.

3.2.1.1 A extinção do instituto do passe

Atualmente, ainda muito se discute a respeito da questão do passe do jogador de futebol, única modalidade em que, formal e legalmente, tal instituto era reconhecido, nos termos da Lei nº 6.354/76, que dispõe sobre as relações de trabalho do atleta profissional de futebol e dá outras providências.²⁶

No que se refere ao passe, a Lei nº 6.354/76 assim dispõe:

- a) Passe é a importância devida por um empregador a outro pela cessão do atleta durante a vigência do contrato ou depois de seu término (art. 11);
- b) O passe é exigido de acordo com as normas desportivas, segundo os limites e as condições estabelecidas pelo Conselho Nacional de Desportos (art. 13, “caput”);
- c) O montante do passe não pode ser objeto de qualquer limitação, quando se tratar de cessão para empregador sediado no estrangeiro (art. 13, § 1º);
- d) O atleta terá direito a parcela de, no mínimo, quinze por cento do montante do passe, devidos e pagos pelo empregador cedente (art. 13,

²⁵ Vide subitem nº 3.2.1.1.1

²⁶ KRIEGER, 1999, p. 20-21.

§ 2º), mas, sob a condição de que não tenha dado causa à rescisão de contrato e não tenha recebido qualquer importância a título de participação no passe nos últimos trinta meses (art. 13, § 3º);

- e) Caso o clube encerre suas atividades (dissolução do empregador), o atleta é considerado com passe livre (art. 17);
- f) Tem passe livre, ao fim do contrato, o atleta que, ao atingir trinta e dois anos de idade, tenha prestado dez anos de serviço efetivo ao seu último empregador (art. 26).

Referido instituto, importa destacar, manteve sua vigência até março de 2001, conforme disposto nos arts. 93 e 96 da Lei Pelé. Como se vê, ao atleta profissional de futebol não era facultado escolher livremente o seu empregador. Ele era cativo do clube que cuidou de sua formação, até alcançar uma idade que, normalmente, o incapacita para o esporte competitivo.

Com base na Lei nº 6.354/76, e no protecionismo que ela conferia aos clubes de futebol, estes utilizavam o passe como sendo um verdadeiro capital ativo, e fonte primordial de renda e subsistência. Ainda que o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol chegasse ao seu fim, aludido instituto impedia que o jogador se transferisse para outra equipe, salvo se efetuado o pagamento de valor atribuído pela legislação como devido.

A Lei Pelé acabou com o maior patrimônio e fonte de riquezas que os clubes julgavam ter (o passe), e concedeu ao atleta a liberdade quando do término de seu pacto de trabalho com a entidade desportiva contratante. O vínculo entre ambos permanece tão-somente no caso de novo pacto laboral.

Dessa forma, quando as especulações acerca do fim do passe se concretizaram, por meio do advento da Lei Pelé, os clubes nacionais se viram na iminente possibilidade de perder o direito àquilo que julgavam ser seu maior patrimônio, mormente porque, assim dispõe a redação do art. 28, § 2º, da Lei nº 9.615/98:

Art. 28. [...]

[...]

§ 2º O vínculo desportivo do atleta com a entidade desportiva contratante tem natureza acessória ao respectivo vínculo trabalhista, dissolvendo-se, para todos os efeitos legais:

I - com o término da vigência do contrato de trabalho desportivo; ou

II - com o pagamento da cláusula penal nos termos do caput deste artigo; ou ainda

III - com a rescisão decorrente do inadimplemento salarial de responsabilidade da entidade desportiva empregadora prevista nesta Lei.²⁷

Logo, o fim do instituto do passe, estilizado sob a extinção do vínculo desportivo, a partir de então acessório ao vínculo trabalhista, propiciou uma grande insatisfação por parte dos clubes de futebol, que tinham na compra e venda de jogadores o seu propulsor financeiro.²⁸

3.2.1.1.1 Cláusula penal

A cláusula penal, instituto típico do Direito Civil, obteve nova roupagem no ordenamento jurídico desportivo brasileiro, uma vez que foi adotada como a sucedânea legal do famoso instituto do passe. O art. 28, “caput”, da Lei nº 9.615/98 possui a seguinte redação:

Art. 28. A atividade do atleta profissional, de todas as modalidades desportivas, é caracterizada por remuneração pactuada em contrato formal de trabalho firmado com entidade de prática desportiva, pessoa jurídica de direito privado, que deverá conter, obrigatoriamente, cláusula penal para as hipóteses de descumprimento, rompimento ou rescisão unilateral.²⁹

A partir da previsão legal, torna-se obrigatória a estipulação da cláusula penal nos contratos profissionais de trabalho entre os atletas e os clubes de qualquer modalidade esportiva. O objetivo da incorporação desse instituto à relação profissional entre atletas e clubes é justamente atender às peculiaridades dessa relação jurídica, em virtude, notadamente, do fim do passe.³⁰

Em verdade, tanto a cláusula penal, quanto o passe, apresentam finalidade assemelhada, pois funcionam como fator de compensação pela extinção do vínculo jurídico. Contudo, na vigência do instituto do passe, o vínculo trabalhista e o vínculo desportivo coexistiam, enquanto no atual regime jurídico, o vínculo desportivo é acessório ao vínculo trabalhista.

²⁷ BRASIL. **Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998**. Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9615consol.htm>. Acesso em: 15 maio 2008.

²⁸ GUERRA, Luciano Brustolini. Consectários da extinção do passe no futebol brasileiro. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 8, n. 147, 30 nov. 2003. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4434>>. Acesso em: 13 maio 2008.

²⁹ BRASIL, 1998, loc. cit.

³⁰ GUERRA, loc. cit.

O tratamento dado pelo legislador na relação entre atleta e clube funciona de forma protetiva às entidades de prática desportiva. Para tanto, importante observar o art. 28, § 3º, da Lei nº 9.615/98, o qual estabelece que o valor da cláusula penal terá o limite máximo de cem vezes o montante da remuneração anual pactuada, levando-se em conta todas as verbas salariais estipuladas em contrato, além de décimo terceiro salário e o terço constitucional de férias, o que pode representar milhões, mesmo quando se consideram os fatores de redução da cláusula penal, previstos no § 4º do mesmo artigo.³¹

De acordo com o §4º do art. 28 da Lei Pelé, os percentuais serão calculados da seguinte forma:

Art. 28. [...]

[...]

4º - Far-se-á a redução automática do valor da cláusula penal prevista no caput deste artigo, aplicando-se, para cada ano integralizado do vigente contrato de trabalho desportivo, os seguintes percentuais progressivos e não-cumulativos:

- I – 10% após o primeiro ano de contrato;
- II – 20% após o segundo ano de contrato;
- III – 40% após o terceiro ano de contrato; e
- IV – 80% após o quarto ano de contrato.³²

Deve-se, ainda, considerar que, em se tratando de transações internacionais, a cláusula penal não será objeto de qualquer limitação. Para isso, basta que essa determinação esteja expressa no contrato de trabalho, consoante a redação do art. 28, § 5º, da Lei Pelé.

O problema que se apresenta com o § 5º do art. 28, reside no fato de que o valor da cláusula penal deve ser estipulado na celebração do contrato, não podendo, evidentemente, ser estipulada após a sua rescisão. Dessa forma, no silêncio do contrato prevalecerá o limite que constar na cláusula penal geral, ou seja, tanto para transferências internas quanto para o exterior.³³

Sobre o momento para a fixação da cláusula penal, Machado elucida:

Há liberdade para estabelecer o quantum, mas não pode haver liberdade para o clube fazê-lo no momento em que surgir a proposta, porque aí, então, a fixação unilateral da cláusula estaria estabelecida por um contratante, em detrimento do outro, o atleta interessado em se transferir para o exterior, e poderia ser utilizada para dificultar-lhe a transferência. Essa possibilidade de fixar o valor quando surgir o interessado – configura flagrante violação da garantia constitucional do art. 5º, caput, da Constituição Federal, que assegura a igualdade contratual das partes.

³¹ GUERRA, loc. cit.

³² BRASIL, 1998, loc. cit.

³³ ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Nova legislação desportiva: aspectos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2001, p. 15.

Nesse caso, estaria evidentemente fragilizada a liberdade deste, que ficaria preso ao clube de origem, na hipótese em que ele viesse a exigir um valor desproporcional e desarrazoado para liberá-lo. Essa é a única interpretação que se harmoniza com o sistema adotado em lei, em obediência ao princípio constitucional da igualdade entre as partes contratantes, da liberdade de contratar – art. 5º – que, enfatiza o valor social do trabalho – art. 1º, III, c.c. o art. 170, caput – e preserva a função social do contrato, como instrumento de circulação de riquezas – inciso XXXIII do art. 5º c.c. o inciso III do art. 170, todos da Constituição Federal.³⁴

A prática demonstra que, na maioria dos casos, quando a ruptura antecipada ocorre por parte do atleta, quem acaba pagando o valor da cláusula é o clube contratante, haja vista o seu interesse de explorar o potencial técnico de determinado jogador.

Fato é que, a cláusula penal desportiva, caracteriza o denominado contrato de risco, haja vista a imprevisibilidade quando do momento da pactuação. O clube, ao calcular o valor da cláusula penal, corre o risco de estabelecer um valor de pequena monta, e o atleta se destacar, deixando-o por um valor irrisório. Por outro lado, pode o clube estabelecer um elevado valor, e o atleta não render o esperado ou se machucar, tornando-se um fardo para o clube que, devido ao alto valor da cláusula penal, acaba sem receber proposta alguma pelo atleta.³⁵

A referida cláusula reveste-se de natureza compensatória pelo investimento despendido pela entidade de prática desportiva ao atleta, cuja prova de pagamento do valor estipulado é necessária, também, para fins de condição de jogo nos termos do art. 33 da Lei Pelé.

3.2.1.1.2 Multa rescisória

Não obstante a cláusula penal ter-se incorporado como sucessora do passe, ainda prevalece a possibilidade de aplicação da multa rescisória nos contratos profissionais de trabalho entre atletas e entidades de prática desportiva.

A cláusula penal, conforme determinação do art. 28 da Lei Pelé, abrange as hipóteses de descumprimento, rompimento ou rescisão unilateral do contrato. Em

³⁴ MACHADO, Jayme Eduardo apud ZAINAGHI, 2001, p. 16.

³⁵ GRAICHE, Ricardo. Interpretando a cláusula penal desportiva. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 10, n. 988, 16 mar. 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8102>>. Acesso em: 14 maio 2008.

tese, a responsabilidade pelo pagamento da cláusula penal é do atleta, quando este der causa ao encerramento do vínculo empregatício.

Já a multa rescisória é devida quando há o descumprimento do contrato pelo clube (rescisão indireta do contrato de trabalho). A determinação é legal, haja vista a redação do § 3º do art. 31 da Lei Pelé, que atribui ao descumprimento das obrigações trabalhistas pelo clube os efeitos do art. 479 da CLT, que trata da dispensa do empregado nos contratos por tempo determinado. O atleta teria jus, em tal circunstância, ao recebimento de quantia equivalente a cinquenta por cento do valor restante do contrato.³⁶

A mora salarial prevista no art. 31 da Lei nº 9.615/98, também concede ao atleta o direito de recebimento da indenização de cinquenta por cento prevista no art. 479 da CLT. Conforme o § 2º do mesmo artigo, o não-recolhimento do FGTS (mora contumaz) implica imediata rescisão do contrato de trabalho. Eis o que determina aludido dispositivo:³⁷

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 três meses, terá o contrato de trabalho daquele atleta rescindido, ficando o atleta livre para se transferir para qualquer outra agremiação de mesma modalidade, nacional ou internacional, e exigir a multa rescisória e os haveres devidos.

§ 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.

§ 3º Sempre que a rescisão se operar pela aplicação do disposto no caput deste artigo, a multa rescisória a favor do atleta será conhecida pela aplicação do disposto no art. 479 da CLT.³⁸

Verificada a inadimplência prevista no art. 31 da Lei Pelé, e distribuída a ação judicial na Vara do Trabalho, não adiantará ao clube efetuar o depósito dos valores devidos ao atleta, pois, efetivado o atraso do salário, FGTS e contribuições previdenciárias, consumada estará a mora no dia da distribuição da ação.

Esta multa rescisória não possui redutor e sua natureza é moratória. Ela é paga pelo clube ao atleta, refletindo uma das formas de rescisão indireta, que ocorre com o não cumprimento, pelo empregador, do disposto no contrato de trabalho.³⁹

³⁶ GUERRA, loc. cit.

³⁷ GRAICHE, loc. cit.

³⁸ BRASIL, 1998, loc. cit.

³⁹ GRAICHE, loc. cit.

3.2.1.1.3 Bilateralidade da cláusula penal

Em tese, a responsabilidade pelo pagamento da cláusula penal é do atleta, quando este der causa ao fim do vínculo trabalhista. Contudo, doutrina e jurisprudência, por vezes, divergem sobre o assunto. A ruptura do pacto laboral, quando motivada pelo empregador, pode ensejar o pagamento não apenas de multa rescisória (art. 479 da CLT), mas também, em alguns casos, da cláusula penal prevista no art. 28 da Lei Pelé.

Referida divergência, vem recebendo interpretações diversas no âmbito das Turmas do Tribunal Superior do Trabalho, consoante se infere dos seguintes julgados:

RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO RESCISÓRIA. ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. CONDENAÇÃO DO CLUBE ESPORTIVO AO PAGAMENTO DA CLÁUSULA PENAL MAIS MULTA DO ART. 479 DA CLT. VIOLAÇÃO DE LEI. SÚMULAS 83 DO TST E 343 DO STF. A questão atinente à possibilidade de haver condenação cumulativa de pagamento da cláusula penal prevista na Lei Pelé (art. 28 da Lei 9.615/98) mais multa do art. 479 da CLT é de cunho interpretativo e vem recebendo interpretações diversas no âmbito de Turmas deste Tribunal Superior, razão pela qual não há como se afastar a aplicação do entendimento contido nas Súmulas 83 do TST e 343 do STF como óbice ao corte rescisório por ofensa a preceitos infraconstitucionais. Recurso Ordinário não provido.⁴⁰

RECURSO DE REVISTA. CLÁUSULA PENAL DESPORTIVA. ROMPIMENTO DO PACTO DE TRABALHO POR INICIATIVA DO CLUBE. I - O tema se mostra sob duas ramificações exegéticas decorrentes da ausência de disposição explícita a respeito do sujeito a quem se destina a penalidade. II - O artigo 28 da Lei nº 6.915/98 estabelece a obrigatoriedade de o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol conter cláusula penal pelo descumprimento, rompimento ou rescisão unilateral do contrato, mas não traz em seu texto disposição literal de quem seja o sujeito passivo da cláusula.⁴¹

Sobre o assunto, assim se posiciona Melo Filho:

É importante aduzir que a cláusula penal desportiva (art. 28) é aplicável apenas ao atleta que 'quebra' unilateralmente o contrato, pois, em caso de esse rompimento ser de iniciativa do clube, aplica-se multa rescisória (art. 31) em favor do atleta. Quanto o § 3º do art. 28 não fixa limite para avençar

⁴⁰ BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. **Recurso Ordinário em Ação Rescisória n. 736/2005-000-15-00**. Recorrente: Rio Branco Esporte Clube. Recorrido: Wilton Marques Pereira. Relator: Ministro José Simpliciano Fontes de F. Fernandes. Brasília, DF, 8 de abril de 2008. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/n_brs/n_nspit/n_nspitgen_un.html&p=1&r=4&f=G&l=0>. Acesso em: 15 maio 2008.

⁴¹ Id. Superior Tribunal do Trabalho. **Recurso de Revista n. 992/2006-006-08-00**. Recorrente: Washington Luiz Pereira dos Santos. Recorrido: Clube do Remo. Relator: Ministro Barros Levenhagen. Brasília, DF, 13 de fevereiro de 2008. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/n_brs/n_nspit/n_nspitgen_un.html&p=1&r=10&f=G&l=0>. Acesso em: 15 maio 2008.

a cláusula penal nas transferências internacionais, deixa evidenciado que o transferido é o atleta, e não o clube, daí porque a cláusula penal incide exclusivamente sobre o atleta. Além disso, quando o art. 33 refere-se a 'condição de jogo' (conceito aplicável tão-somente a atleta, e nunca a clube), que só será concedida com a 'prova do pagamento da cláusula penal', reforça o entendimento de que a cláusula penal incide apenas sobre a rescisão unilateral pelo atleta profissional. [...] Por sinal, esse mesmo legislador, no art. 57, II, dissipa qualquer dúvida ao grafar que cláusula penal será paga pelo atleta. Assim, vê-se, em face de interpretação sistemática, que a cláusula penal desportiva é devida somente pelo atleta ao clube nos valores pactuados no respectivo contrato profissional desportivo.⁴²

Dessa forma, verifica-se que, quando da ocorrência da rescisão contratual por culpa da entidade desportiva, há uma controvérsia a respeito da penalidade a lhe ser imposta. A dúvida está relacionada à possibilidade de ser aplicada ao clube apenas a multa rescisória do art. 479 da CLT, ou se seria caso de aplicação tanto de multa rescisória, como também da cláusula penal prevista no art. 28 da Lei Pelé.

Portanto, diante de tais ponderações, e não obstante o disposto no art. 28 da Lei Pelé, atualmente, ainda não é permitido afirmar com segurança que o atleta é o único sujeito passivo apto para o recebimento da cláusula penal. Certo é que a divergência sobre o tema encontra-se evidenciada tanto na doutrina, quanto na jurisprudência.

3.3 COMPETÊNCIA

Hodiernamente, não mais se discute quanto ao local de apreciação dos litígios trabalhistas envolvendo atletas profissionais de futebol e entidades de prática desportiva, quando estas lesarem os direitos de trabalhador daqueles. Caso a contenda envolva atleta profissional e clube, a competência para julgar é originária da Justiça do Trabalho.

Atualmente, a matéria tem tratamento constitucional, senão vejamos:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:
I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;
[...]
Art. 217. É dever do Estado fomentar práticas desportivas formais e não-formais, como direito de cada um, observados:
[...]

⁴² MELO FILHO, 2001, p. 128.

§ 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.
[...]⁴³

Diante dos referidos dispositivos, apenas as ações relativas à disciplina e às competições desportivas deverão ser discutidas na Justiça Desportiva, não cabendo a esta decidir as questões trabalhistas, ou seja, aquelas decorrentes do contrato de trabalho, cuja competência é da Justiça do Trabalho, na forma do art. 114, inc. I, da CF.

Os atletas devem optar pela Justiça do Trabalho quando quiserem resolver suas pendências. A Justiça Desportiva é competente apenas para apreciar e julgar litígios relativos às competições desportivas. A expressão “desde que esgotadas as instâncias da Justiça Desportiva”, presente no artigo 217, § 1º, da CF, diz respeito justamente a estes casos. O condicionamento que traz o aludido § 1º restringe a interferência do Poder Judiciário nos desportos, quando a lide ainda estiver dentro do âmbito desportivo, e versar sobre a competição, o jogo. Assim que o atleta ou o clube ingressar com ação na Justiça Comum, torna-se preclusa a discussão de qualquer matéria na Justiça Desportiva. A instauração do processo na justiça desportiva não interrompe a prescrição.

Portanto, sendo a Justiça do Trabalho a competente para a apreciação de ações trabalhistas envolvendo atletas e clubes, caberá a ela examinar as peculiaridades contidas no contrato de trabalho do jogador de futebol, cuja análise mais detalhada verificar-se-á no capítulo que segue.

⁴³ BRASIL, 1988, loc. cit.

4 CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL

A relação jurídica que prende o atleta profissional de futebol ao clube é trabalhista. Trata-se, pois, de um contrato de trabalho regido pelas leis trabalhistas, pelas leis desportivas e pelos regulamentos da “Federation International de Football Association” (FIFA). Por outro lado, o atleta não-profissional de futebol não é abrangido pelo direito do trabalho, exatamente porque não é um profissional. A atividade que desenvolve é recreativa e não traz a marca de uma obrigação jurídica, logo, não figura como parte de uma relação de emprego.¹

Pode-se argumentar, em contrário, que o jogador profissional de futebol não realiza o seu serviço de forma “permanente” e “ininterrupta”, como ocorre com o empregado comum, e que, normalmente, os contratos dos atletas são feitos para determinados campeonatos, sendo muito específica a dependência que prende o desportista ao clube.

Contudo, o jogador profissional percebe salário em troca da sua atividade, e o futebol, que é originariamente um esporte, é considerado um trabalho, desde que exercitado sistematicamente e em caráter de profissão. O atleta profissional que firma contrato com determinada entidade esportiva obriga-se à execução de um trabalho contratualmente definido, com uma remuneração certa, submetendo-se a regras rígidas de disciplina, constantes, quase sempre, da legislação específica sobre prática de esporte.²

O clube esportivo, por sua vez, é uma pessoa jurídica que organiza as equipes, submetendo-as a um regime efetivo de treinamento, tendo em vista não somente a prática do esporte pelo esporte, mas a realização de um espetáculo público, com fins lucrativos. Atuando o clube esportivo no plano do profissionalismo, este é empregador do atleta, respondendo por seus direitos, da mesma forma pela qual é responsável pelos direitos trabalhistas de outros empregados: o roupeiro, o massagista, o médico, etc.³

As peculiaridades do pacto laboral esportivo, no entanto, pelas condições pessoais dos contratantes (atleta e clube), e pela originalidade das relações que

¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito: relações individuais e coletivas do trabalho. 19. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2004, p. 388.

² *Ibid.*, p. 389.

³ *Ibid.*, p. 390.

entre eles se estabelecem, como resultantes da natureza do trabalho realizado, definem referido pacto como um contrato especial de trabalho. Como ocorre com todos os contratos especiais de trabalho, nesse caso, o atleta profissional é regido por duas ordens de normas que se superpõem: ao lado das normas genéricas (comuns a todos os trabalhadores) existem as normas específicas, exigidas pelas nuances do trabalho esportivo e que apenas se aplicam aos que o realizam. As normas genéricas aplicam-se aos trabalhadores desportistas, enquanto não contradigam os preceitos peculiares ao contrato especial.⁴

No contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, a subordinação jurídica é ampla e intensa, estende-se além da atividade esportiva (em que se incluem treinos, concentrações e excursões). Ela abrange também os aspectos pessoais, como o controle da alimentação, das horas de sono, do peso, de aspectos mais íntimos como o comportamento sexual, mais convencionais como a vestimenta e a aparência externa, aliados, ainda, a aspectos mais significativos, como declarações aos meios de comunicação.⁵

De outra parte, ao jogador profissional de futebol é permitido exercer as suas tarefas por conta própria. Seu desempenho dentro do clube em que eventualmente obtém o título de campeão, certamente lhe concederá um benefício econômico e maior prestígio no cenário esportivo.

4.1 FORMA E CONTEÚDO

A Lei nº 9.615/98, em seu art. 28, “caput”, estabelece que:

Art. 28. A atividade do atleta profissional, de todas as modalidades desportivas, é caracterizada por remuneração pactuada em contrato formal de trabalho firmado com entidade de prática desportiva, pessoa jurídica de direito privado, que deverá conter, obrigatoriamente, cláusula penal para as hipóteses de descumprimento, rompimento ou rescisão unilateral.⁶

⁴ NASCIMENTO, 2004, p. 390.

⁵ BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002, p. 93.

⁶ BRASIL. **Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998**. Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9615consol.htm>. Acesso em: 22 maio 2008.

Conforme Zainaghi, “quando a lei fala em contrato formal, deve-se entender contrato escrito.”⁷

Acerca do conteúdo do pacto laboral do jogador de futebol, Barros ensina:

O contrato deverá conter os nomes das partes contratantes individualizadas e caracterizadas; o modo e a forma de remuneração, especificando o salário, prêmios, gratificações e, quando houver, as bonificações, bem como o valor das luvas, se previamente ajustadas, além do número da carteira de trabalho. Os contratos de trabalhos serão numerados pelos empregadores em ordem sucessiva cronológica, datados e assinados pelo seu representante legal, sob pena de nulidade (art. 3º da Lei nº 6.354/76, incs. I, III, IV, VI, § 2º).⁸

Para Zainaghi, os elementos indispensáveis que devem constar do contrato de trabalho de atleta profissional são: remuneração e cláusula penal. No caso do jogador de futebol, por força da Lei nº 6.354/76, o contrato deverá conter os nomes das partes contratantes devidamente individualizadas e caracterizadas, a pormenorização dos componentes da remuneração (luvas, bichos, etc.), a menção de conhecerem os contratantes os códigos, os regulamentos e os estatutos técnicos, o estatuto e normas disciplinares da entidade a que estiverem vinculados e filiados, e o número da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) de atleta profissional de futebol.⁹

4.2 DURAÇÃO

“O contrato de trabalho do atleta profissional terá prazo determinado, com vigência nunca inferior a três meses nem superior a cinco anos” (art. 30, “caput”, da Lei Pelé). A exigência de um prazo não inferior a três meses visa a propiciar ao atleta um tempo mínimo para mostrar suas habilidades profissionais, visto que, nesse espaço de tempo, o número de jogos, ou até de treinos, seria reduzido e insuficiente.

Essa mutação do art. 30, oriunda da Lei nº 9.981/00, atende reivindicação uníssoma dos clubes profissionais, como forma de precaução da concorrência dos

⁷ ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Nova legislação desportiva**: aspectos trabalhistas. São Paulo: LTr, 2001, p. 11.

⁸ BARROS, Alice Monteiro de. **Atleta profissional do futebol em face da Lei Pelé**: lei n. 9.615, de 24.03.98. **Síntese Trabalhista**, Porto Alegre, Síntese, v. 126, p. 12, dez. 1999.

⁹ ZAINAGHI, op. cit., p. 11-12.

clubes estrangeiros, tanto pela eliminação gradativa do passe, a partir de 26 de março de 2001 (art. 93 da Lei Pelé), quanto pela desvalorização do real. Assim, torna-se possível aos clubes profissionais estabelecer vínculos trabalhistas de longa duração com seus atletas, sobretudo com os mais jovens e promissores, dando-lhes estabilidade, segurança e responsabilidade num mundo de desemprego crescente, a par de compensar os custos de investimento na modelagem, formação e promoção de atletas produzidos nas suas escolinhas.¹⁰

Ressalta-se que, com uma duração mais ampla do contrato de trabalho, que pode alcançar até cinco anos, e com a inclusão da cláusula penal (art. 28 da Lei Pelé), em ocorrendo ruptura antecipada do pacto laboral, os clubes poderão, com mais tranqüilidade, projetar suas despesas e receitas envolvidas na contratação de jogadores profissionais.

O parágrafo único do art. 30 exclui textualmente os contratos de trabalho de atleta profissional do disposto no art. 445 da CLT, que assim estabelece: “o contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451.”

Dessa forma, com esse parágrafo único, afasta-se qualquer colisão ou choque entre o “caput” do art. 30 da Lei Pelé (que permite um contrato de até cinco anos) com o art. 445 da CLT (que limita a dois anos o prazo máximo), dado que a hipótese é de contrato de trabalho por prazo determinado.¹¹

Além disso, não se aplicam aos atletas profissionais as disposições contidas nos arts. 451 e 452 da CLT, que abrangem a prorrogação e renovação do contrato de trabalho. O pacto do jogador de futebol pode ser prorrogado por mais de uma vez e a sua renovação não está limitada ao interregno de seis meses entre os dois ajustes.

Acerca do assunto, colhe-se da jurisprudência:

ATLETA PROFISSIONAL. CONTRATO DE TRABALHO. PRAZO DETERMINADO. PRORROGAÇÃO. REDUÇÃO SALARIAL. O contrato de trabalho celebrado entre o clube e o atleta profissional é sempre por prazo determinado, consoante exigência do artigo 30, parágrafo único, da Lei nº 9.615/1998, que revogou o disposto no artigo 3º, II, da Lei nº 6.354/76, e, por isso, ainda que celebrados vários contratos sucessivamente, não podem ser tomados de forma unificada. Os artigos 451 e 452 da Consolidação das Leis do Trabalho não se aplicam ao atleta profissional do futebol, porquanto incompatíveis com as disposições especiais previstas para esse trabalhador. Não há falar, tampouco, em redução salarial, porquanto não

¹⁰ MELO FILHO, Álvaro. **Novo regime jurídico desportivo**: comentários à Lei 9.615 e suas alterações. Brasília, DF: Brasília Jurídica, 2001, p. 136.

¹¹ Ibid., p. 137.

fora configurada a hipótese de unicidade contratual. Recurso de revista não conhecido.¹²

Por derradeiro, com fulcro no art. 84 da Lei Pelé, importa salientar que o tempo em que o jogador estiver convocado por seleção nacional, para partidas amistosas ou oficiais, será considerado como efetivo exercício para todos os efeitos legais.

4.3 CAPACIDADE

De acordo com o que prevê art. 5º e seu parágrafo único da Lei nº 6.354/76, ao jogador de futebol menor de dezesseis anos é vedado celebrar contrato de trabalho, sendo permitido, ao maior de dezesseis e menor de vinte e um anos (com a entrada em vigor do novo CC essa idade reduziu para os dezoito anos), firmá-lo somente com a aquiescência do representante legal. Caso o atleta tenha mais de dezesseis anos, na falta de assentimento do representante legal, o contrato poderá ser entabulado mediante suprimimento judicial.

Conforme esclarece Pessotti, o único impedimento absoluto para o profissionalismo no futebol é para os menores de dezesseis anos.¹³

À luz do disposto no art. 7º, inc. XXXIII, da CF, é proibido todo e qualquer trabalho ao menor de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, mas, ainda assim, exige-se que tenha, pelo menos, quatorze anos de idade.

A vedação legal tem como um de seus escopos evitar que atletas, ainda juvenis ou juniores, saiam do Brasil de forma prematura para trabalhar em outro país, tal como ocorre com diversos atletas que se transferem para o exterior sem sequer ter-se profissionalizado por aqui.

¹² BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. **Recurso de Revista n. 660.130/2000.8**. Recorrente: Adilson Cândido de Souza. Recorrido: Clube Atlético Mineiro. Relator: Ministro Lélío Bentes Correa. Brasília, DF, 8 de novembro de 2006. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/n_brs/n_nspit/n_nspitgen_un.html&p=1&r=8&f=G&l=0>. Acesso em: 24 maio 2008.

¹³ PÉSSOTTI, Alan Menezes. **Direito do atleta**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2003, p. 5.

4.4 O ATLETA ESTRANGEIRO

Para que o atleta estrangeiro integre uma equipe de prática desportiva nacional, é necessário que ele possua um visto de trabalho, de acordo com o que preceitua o art. 46, § 1º, da Lei nº 9.615/98, e ainda com base no art. 13, inc. V, da Lei nº 6.815/80, disciplinadora da situação jurídica do estrangeiro no Brasil.¹⁴

A presença do atleta estrangeiro, sob essa condição, caracteriza prática desportiva profissional, sendo-lhe vedado participar de campeonatos oficiais quando recair no inc. III do art. 13 da Lei nº 6.815/80, ou seja, quando o visto for de apenas noventa dias de duração (art. 14, “caput”, primeira parte, da Lei nº 6.815/80):

Art. 13. O visto temporário poderá ser concedido ao estrangeiro que pretenda vir ao Brasil:

[...]

III - na condição de artista ou desportista;

[...]

V - na condição de cientista, professor, técnico ou profissional de outra categoria, sob regime de contrato ou a serviço do Governo brasileiro.

[...]

Art. 14. O prazo de estada no Brasil, nos casos dos incisos II e III do art. 13, será de até noventa dias; no caso do inciso VII, de até um ano; e nos demais, salvo o disposto no parágrafo único deste artigo, o correspondente à duração da missão, do contrato, ou da prestação de serviços, comprovada perante a autoridade consular, observado o disposto na legislação trabalhista.¹⁵

O prazo de estada do atleta profissional estrangeiro no Brasil, na hipótese prevista no art. 13, inc. V, da Lei nº 6.815/80, corresponderá à duração do seu contrato de trabalho com a entidade de prática desportiva (art. 14, “caput”, parte final, da Lei nº 6.815/80).

4.5 PODER DISCIPLINAR DO EMPREGADOR

O poder disciplinar é conferido à entidade de prática desportiva, empregadora do atleta, que, com o objetivo de manter a ordem desportiva, poderá

¹⁴ BARROS, 1999, loc. cit.

¹⁵ BRASIL. **Lei nº 6.815, de 19 de agosto de 1980**. Define a situação jurídica do estrangeiro no Brasil, cria o Conselho Nacional de Imigração. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6815.htm>. Acesso em: 23 maio 2008.

aplicar as seguintes sanções: advertência, censura escrita, multa, suspensão, desfiliação ou desvinculação (art. 48 da Lei Pelé).

A instituição da multa poderia, em primeira análise, violar o princípio da integralidade do salário, contido no art. 462 da CLT. Ocorre que essa multa está limitada a quarenta por cento do salário do atleta (art. 15, § 1º, da Lei nº 6.354/76), e reverte ao Fundo de Assistência ao Atleta Profissional (FAAP), na forma do art. 57, inc. IV, da Lei Pelé. As multas geralmente são aplicadas pelos clubes em caso de indisciplina do jogador, tais como expulsão repentina em jogo e descumprimento de regras criadas pelo empregador.¹⁶

A aplicação de todas as sanções mencionadas no art. 48 da LGSD não prescinde de processo administrativo, em que sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa. A penalidade de suspensão, desfiliação ou desvinculação só poderá ser aplicada ao atleta após decisão definitiva da Justiça Desportiva.

Uma particularidade existente no contrato de trabalho do atleta consiste no fato de poder ele sofrer punição dos dirigentes de entidades regionais, nacionais e até internacionais, apesar de não manter qualquer vínculo de emprego com estes. Tais punições, terão, notadamente, repercussão no pacto laboral.¹⁷

4.6 SALÁRIO

Salário, em resumo, é a contraprestação devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado, em virtude da relação de emprego, consoante art. 457 da CLT.

Os componentes salariais estão inseridos no art. 457, § 1º, da CLT, aplicável subsidiariamente ao atleta:

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.

¹⁶ BARROS, 1999, p. 13.

¹⁷ Ibid., p. 13.

§ 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.
[...]¹⁸

Outrossim, dispõe o art. 31, § 1º, da Lei nº 9.615/98 que são entendidos como salários, para efeitos de mora salarial capaz de autorizar a rescisão indireta do contrato, o abono de férias, o décimo terceiro salário, as gratificações, os prêmios e demais verbas inclusas no contrato de trabalho.¹⁹

A teor do art. 24 da Lei nº 6.354/76, é vedada a associação empregadora pagar como incentivo, em cada partida, prêmios ou gratificações superiores à remuneração mensal. A medida visa a impedir a discriminação e respectivo favorecimento aos atletas famosos. Todavia, é muito difícil um controle sobre o pagamento desse prêmio, haja vista que muitas vezes ele não é concedido pela associação empregadora, podendo vir de um clube adversário que tenha interesse em uma vitória (“mala branca”), de um torcedor fanático ou de qualquer outra pessoa.²⁰

Urge demonstrar, ainda, a diferença entre salário e remuneração. Conforme leciona Zanaighi:

Salário é toda quantia que é paga pelo empregador ao empregado como contraprestação pelo serviço prestado.
A remuneração só existe porque se percebeu que entre os ganhos do empregado, existem parcelas que são pagas por terceiros (gorjetas).
Logo, todo e qualquer pagamento efetuado pelo clube ao atleta será considerado salário.
Para o jogador de futebol as luvas, os bichos, as gratificações, e o direito de imagem, constituem salário.
Remuneração é a soma dos salários e as gorjetas.²¹

Existem aspectos peculiares atinentes ao salário do atleta, entre os quais estão incluídas as denominadas luvas e os bichos.

¹⁸ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 24 maio 2008.

¹⁹ Vide subitem nº 4.15.1.

²⁰ BARROS, 1999, p. 13.

²¹ ZAINAGHI, 2001, p. 23-24.

4.6.1 Luvas

As luvas traduzem a importância paga pela entidade de prática desportiva ao atleta que está prestes de assinar contrato de trabalho com aquela, tendo como base o passado do jogador no cenário nacional. É um pagamento feito da forma convencionada pelas partes, e compõe a remuneração do atleta para todos os efeitos legais (arts. 12 da Lei n° 6.354/76 e 31, § 1º, da Lei n° 9.615/98).

Elas podem caracterizar-se em dinheiro, títulos ou bens, como automóveis. O valor das luvas é fixado tendo em vista a eficiência do atleta antes de contratado pela entidade desportiva.²²

A respeito da natureza jurídica das luvas, já decidiu o Tribunal Superior do Trabalho:

CONTRATO DESPORTIVO. ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. LUVAS. NATUREZA JURÍDICA. As luvas, cujo termo em sentido figurado não é exclusivo do direito desportivo, mas também do Direito Comercial - locação comercial, instituto com o qual também guarda semelhança inclusive no tocante à sua finalidade, pois nesta o valor do 'ponto' (fundo de comércio) aproxima-se do valor da propriedade do imóvel, implica dizer que 'em certo sentido, as luvas desportivas importam reconhecimento de um fundo de trabalho, isto é, o valor do trabalho desportivo já demonstrado pelo atleta que determinada associação contratar', tudo consoante lição do mestre José Martins Catharino. A verba luvas, portanto, não se reveste de natureza indenizatória, porquanto é sabido que a indenização tem como pressuposto básico o ressarcimento, a reparação ou a compensação de um direito lesado, em síntese, compensa uma perda, de que na hipótese não se trata, na medida em que a verba recebida a título de luvas tem origem justamente na aquisição de um direito em face do desempenho personalíssimo do atleta, ou seja, o seu valor é previamente convencionado na assinatura do contrato, tendo por base a atuação do atleta na sua modalidade desportiva. Recurso de Revista conhecido e provido.²³

Para Barros, embora as luvas possuam natureza retributiva, não se confundem com prêmios e gratificações, cujas causas ocorrem no curso do contrato. As luvas têm natureza de salário pago por antecipação, não se confundindo com indenização, pois nelas não se encontra presente o caráter ressarcitório advindo da perda.²⁴

²² BARROS, 1999, p. 13.

²³ BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. **Recurso de Revista n. 418.392/1998**. Recorrente: Eduardo Lima de Carvalho. Recorrido: Sport Clube Internacional. Relator: Juiz Convocado Vieira de Mello Filho. Brasília, DF, 26 de junho de 2002. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/n_brs/n_nspit/n_nspitgen_un.html?p=1&r=7&f=G&l=0>. Acesso em: 24 maio 2008.

²⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **As relações de trabalho no espetáculo**. São Paulo, LTr, 2003, p. 175.

4.6.2 Bichos

O termo bicho, na linguagem desportiva, surgiu com as primeiras apostas sobre o futebol profissional, quando este iniciava, e guarda correlação com o chamado jogo do bicho.²⁵

A importância denominada bicho é paga ao atleta, em geral, por ocasião das vitórias ou empates, possuindo natureza de prêmio individual, resultante de trabalho coletivo, pois visa não só compensar os atletas, mas também a estimulá-los. Tal verba funda-se em uma valorização objetiva e, conseqüentemente, dado o seu pagamento habitual e periódico, tem feição retributiva (art. 31, § 1º, da Lei Pelé). Os bichos são fixos e variáveis, podendo, excepcionalmente, ser pagos até mesmo em caso de derrotas, quando verificado o bom desempenho da equipe.²⁶

É certo que o bicho integra o salário do atleta, incidindo, assim, em todas as verbas pagas a ele pelo empregador. O fato de haver variação no valor pago e a liberalidade com a qual é concedido, não elidem o seu caráter salarial.

4.6.3 FGTS

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) é o depósito efetuado pelo empregador na conta bancária vinculada do empregado, no importe de oito por cento da remuneração que lhe foi paga ou lhe é devida no mês anterior ao adimplemento do salário. Referido percentual incidirá sobre todas as parcelas de caráter remuneratório.

Ao atleta profissional de futebol aplica-se a legislação atinente ao FGTS, incidindo o percentual supra mencionado em todos os itens da sua remuneração, entre eles, bichos, luvas e quaisquer outros pagamentos feitos pelo clube.

²⁵ BARROS, 1999, p. 14.

²⁶ *Ibid.*, p. 14.

4.7 JORNADA

A Lei n° 6.354/76 previa, em seu art. 6°:

Art. 6º O horário normal de trabalho será organizado de maneira a bem servir ao adestramento e à exibição do atleta, não excedendo, porém, de 48 (quarenta e oito) horas semanais, tempo em que o empregador poderá exigir fique o atleta à sua disposição.²⁷

Registra-se que o artigo referido não fazia menção alguma à duração diária do trabalho, estabelecendo apenas a duração máxima semanal, embora a CLT, cujas normas já se aplicavam ao atleta profissional por determinação do art. 28 da Lei n° 6.354/76, fizesse previsão do limite máximo diário de oito horas, na forma do seu art. 58 (CLT).

Com o advento da CF, tal disposição ficou prejudicada, por força do art. 7º, inc. XIII, que fixou a jornada máxima de oito horas e semanal de quarenta e quatro horas.

Salienta-se que o mencionado art. 6° da Lei n° 6.354/76 vigorou até 25 de março de 2001, a teor dos arts. 93 e 96 da Lei Pelé, estando expressamente revogado a partir de então, fazendo, pois, suscitar a indagação se os atletas profissionais estariam sujeitos a labor sem qualquer limitação, diária ou semanal.²⁸

Para Barros, “as normas a respeito de limitação de horas semanais, a partir de 26 de março de 2001, não mais serão aplicadas ao profissional de futebol.”²⁹

Por seu turno, Zainaghi afirma que “a norma constitucional só não se aplica às relações de trabalho doméstico, pois o parágrafo único do art. 7° não estendeu a esses empregados a limitação do inc. XIII.”³⁰

Contudo, vê-se que o preceito constitucional é claro ao dispor que o limite de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais é direito de todos os trabalhadores, urbanos e rurais, e não excepciona a aplicação dessa regra aos atletas.

²⁷ BRASIL. **Lei n° 6.354, de 2 de setembro de 1976**. Dispõe sobre as relações de trabalho do atleta profissional de futebol e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6354.htm>. Acesso em: 25 maio 2008.

²⁸ GRISARD, Luiz Antonio. Horas extras, intervalos e adicional noturno para atletas profissionais de futebol. **Revista Zênite**, Curitiba, v. 34, p. 1136, maio 2004.

²⁹ BARROS, 1999, p. 16.

³⁰ ZAINAGHI, 2001, p. 20.

No tocante ao repouso semanal remunerado, não há particularidade na lei especial, sendo devido ao atleta um dia por semana de descanso, conforme art. 67 da CLT. Destaca-se que o dia de repouso dificilmente recai no domingo, haja vista a intensidade do uso do dia pelo calendário esportivo. Geralmente, no dia posterior aos jogos, realiza-se, por imposição do clube, o relaxamento muscular que não desfigura o descanso.

4.7.1 Intervalos Intra e Interjornada

Tanto a Lei n° 6.354/76, quanto a Lei n° 9.615/98, silenciam quanto aos intervalos para repouso e alimentação (intrajornada) e os destinados a descanso (interjornada).

Aos atletas profissionais são aplicadas as disposições da CLT relativas aos intervalos intrajornadas. Consoante se depreende do art. 28, § 1º, da Lei Pelé, “aplicam-se ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista e da seguridade social, ressalvadas as peculiaridades expressas nesta Lei ou integrantes do respectivo contrato de trabalho.”

Logo, o art. 71 da CLT tem aplicação subsidiária:

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 a 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.³¹

³¹ BRASIL, 1943, loc.cit.

No que concerne ao descanso durante o intervalo das partidas, o § 2º do aludido art. 71 não tem aplicação, uma vez que se trata de intervalo típico da prática desportiva, ou seja, serve para que o atleta reponha suas energias e se reconstitua dentro do próprio jogo. Esse intervalo assemelha-se ao previsto no art. 72 da CLT, o qual prevê que nos serviços permanentes de mecanografia, a cada período de noventa minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de dez minutos não deduzidos da duração normal de trabalho.³²

Quanto ao intervalo interjornada, observar-se-á o art. 66 da CLT, o qual estabelece que “entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.”

4.7.2 Concentração

A concentração é o procedimento que visa a resguardar o atleta de forma que esteja em plenas condições de saúde física e psicológica para que sua performance seja adequada. O empregador, assim, assume postura zelosa ao não permitir que seus atletas se alimentem mal, que durmam poucas horas, que ingiram bebidas alcoólicas, etc.³³

O período de concentração, previsto no art. 7º da Lei nº 6.354/76, é próprio da atividade de atleta profissional de futebol:

Art. 7º - O atleta será obrigado a concentrar-se, se convier ao empregador, por prazo não superior a 3 (três) dias por semana, desde que esteja programada qualquer competição amistosa ou oficial e ficar à disposição do empregador quando da realização de competição fora da localidade onde tenha sua sede.

Parágrafo único. Excepcionalmente, o prazo de concentração poderá ser ampliado quando o atleta estiver à disposição de Federação ou Confederação.³⁴

Para Zainaghi, “o período em que o atleta estiver em concentração, não será computado na jornada ou na duração semanal.”³⁵

Sobre o tema, já se posicionou o Tribunal Superior do Trabalho:

³² ZAINAGHI, 2001, p. 21.

³³ GRISARD, 2004, p. 1141.

³⁴ BRASIL, 1976, loc. cit.

³⁵ ZAINAGHI, op. cit., p. 22.

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 hora extras, desde que não exceda de 3 dias por semana. Recurso de revista a que nega provimento.³⁶

A concentração é um costume peculiar ao atleta e visa resguardá-lo para a obtenção de melhor rendimento na competição.

4.7.3 Adicional Noturno

Trabalho noturno é aquele executado entre as vinte e duas horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte (art. 73, § 2º, da CLT), ocasião em que a hora trabalhada terá um acréscimo de vinte por cento, pelos menos, sobre a hora diurna (art. 73, “caput”, da CLT).

No âmbito desportivo profissional, o trabalho noturno é prática normal. Os jogos realizados nos meios de semana raramente se iniciam após as vinte e duas horas, entretanto, freqüentemente, ultrapassam tal horário.

Segundo ensinamentos de Zainaghi, ao atleta profissional de futebol não se aplica o adicional noturno, nem a hora reduzida de cinquenta e dois minutos e trinta segundos, prevista no § 1º do art. 73 da CLT.³⁷

De modo contrário, posiciona-se Barros. Para a autora, trata-se de aplicação subsidiária do art. 71 da CLT, sendo o adicional noturno aplicável ao atleta empregado sempre que comprovado o trabalho entre vinte e duas horas de um dia e cinco horas do dia seguinte.³⁸

³⁶ BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. **Recurso de Revista n. 405.769/1997**. Recorrente: Antônio Gilberto Maniaes. Recorrido: Sport Clube Corinthians Paulista. Relator: Ministro Antônio José de Barros Levenhagen. Brasília, DF, 29 de março de 2000. Disponível em: <[http://brs02.tst.gov.br/cgi-bin/nph-brs?s1=\(158866.nia.\)&u=/Brs/it01.html&p=1&l=1&d=blnk&f=g&r=1](http://brs02.tst.gov.br/cgi-bin/nph-brs?s1=(158866.nia.)&u=/Brs/it01.html&p=1&l=1&d=blnk&f=g&r=1)>. Acesso em: 25 maio 2008.

³⁷ ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998, p. 94-96.

³⁸ BARROS, 1999, p. 17.

4.8 FÉRIAS

O atleta tem direito a férias anuais de trinta dias, as quais deverão coincidir com o recesso das atividades do futebol, geralmente em janeiro. Assim que o empregado retornar das férias, ele recomeça seu treinamento. Não poderá o atleta, nos dez dias subseqüentes ao recesso, participar de competição com ingresso pago (art. 25, parágrafo único, da Lei n° 6.354/76). O objetivo do legislador foi conceder esse prazo para que o atleta tenha condições de recuperar progressivamente a sua forma física.³⁹

Portanto, os atletas têm direito ao gozo e recebimento de férias anuais, remuneradas com um terço a mais.

4.9 DIREITO DE IMAGEM

O direito de imagem é a todos assegurado e está protegido pela CF, em seu art. 5º, incs. V, X e XXVIII, al. “a”:

Art. 5º [...]

[...]

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

[...]

X - 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;

[...]

XXVIII - são assegurados, nos termos da lei:

a) a proteção às participações individuais em obras coletivas e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive nas atividades desportivas;⁴⁰

Consoante Bracks, entre os direitos do jogador está o intitulado direito de imagem. Tal garantia é assegurada aos atletas, com a celebração de um contrato de licença de uso de imagem, por meio do qual estes auferem parte dos seus ganhos. Referido contrato possui natureza eminentemente do direito civil, mas é, atualmente, utilizado pelas partes com o objetivo de ludibriar o fisco e a previdência, cabendo,

³⁹ BARROS, 1999, p. 17.

⁴⁰ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 26 maio 2008.

pois, ao órgão jurisdicional, definir a existência ou não da fraude em cada pacto realizado.⁴¹

Em determinados casos, o atleta tem uma pequena parte de seus rendimentos anotada em seu contrato de trabalho, e a maior parte da remuneração consta do contrato de licença do uso de imagem. Segundo Zainaghi, a Justiça do Trabalho vem descaracterizando tais contratos e declarando a natureza jurídica salarial de seus valores, com a simples aplicação do art. 9º da CLT⁴², o qual dispõe que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”

4.10 DIREITO DE ARENA

O direito de arena constitui-se no pagamento efetuado por terceiros, geralmente detentores dos meios de comunicação, em favor dos atletas que participam de partidas transmitidas ao vivo pela televisão.

Segundo Barros, o direito de arena é considerado pela doutrina um direito conexo, vizinho dos direitos autorais, e é ligado também ao direito à imagem do atleta. Ele é reconhecido aos desportistas e lhes assegura uma regalia pelas transmissões radiofônicas e/ou televisivas de suas atuações públicas sobre a base da originalidade e da criatividade de suas destrezas pessoais, que não são meras informações periódicas.⁴³

Com o fito de corroborar o garantido pelo art. 5º, inc. XXVIII, al. “a”, da CF, a Lei Pelé, em seu art. 42, preceitua que:

Art. 42. Às entidades de prática desportiva pertence o direito de negociar, autorizar e proibir a fixação, a transmissão ou retransmissão de imagem de espetáculo ou eventos desportivos de que participem.

§ 1º Salvo convenção em contrário, vinte por cento do preço total da autorização, como mínimo, será distribuído, em partes iguais, aos atletas profissionais participantes do espetáculo ou evento.

§ 2º O disposto neste artigo não se aplica a flagrantes de espetáculo ou evento desportivo para fins, exclusivamente, jornalísticos ou educativos,

⁴¹ BRACKS, Paulo. O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol. **Revista Bonijuris**, Curitiba, v. 508, p. 13, mar. 2006.

⁴² ZAINAGHI, Domingos Sávio. Direito do trabalho dos jogadores de futebol. **Síntese Trabalhista**, Porto Alegre, v. 14, n. 165, p. 146, mar. 2003.

⁴³ BARROS, 2003, p. 260.

cuja duração, no conjunto, não exceda de três por cento do total do tempo previsto para o espetáculo.

§ 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 1990.⁴⁴

Conforme Barros, a doutrina tem apontado para a natureza de remuneração do direito de arena, de forma semelhante às gorjetas que também são pagas por terceiro. A onerosidade desse instituto decorre de lei e da oportunidade concedida ao empregado para auferir essa vantagem. O valor alusivo ao direito de arena irá compor apenas o cálculo do FGTS, décimo terceiro salário, férias e contribuições previdenciárias, pois a Súmula nº 354 do TST retira-lhe a incidência do cálculo do aviso-prévio, repouso, horas extras e adicional noturno.⁴⁵

Para Zainaghi, o valor pago como direito de arena tem natureza jurídica remuneratória, diante de sua similitude com as gorjetas, já que é pago por terceiros.⁴⁶

No tocante à jurisprudência, colaciona-se o seguinte julgado:

DIREITO DE ARENA. NATUREZA JURÍDICA. Nos termos da Lei 9.615/98, o direito de arena é aquele que a entidade de prática desportiva tem de negociar, autorizar e proibir a fixação, a transmissão ou retransmissão de imagem de espetáculo ou eventos desportivos de que participem. A titularidade do direito de arena é da entidade de prática desportiva e, por determinação prevista na referida lei, apenas o atleta que tiver participado do evento fará jus ao recebimento de um percentual do preço estipulado para a transmissão ou retransmissão do respectivo evento esportivo. Fica claro, portanto, que, embora pago por terceiros, o direito de arena percebido pelo atleta, em verdade, é uma contraprestação pelo trabalho prestado em favor do clube, ou seja, não tem por intuito indenizar o atleta, mas, sim, remunerá-lo por sua participação no espetáculo. Em sendo assim, dúvidas não restam de que o direito de arena tem natureza jurídica de remuneração, guardando, inclusive, similitude com as gorjetas previstas no art. 457 da CLT, que também são pagas por terceiros. Recurso de Revista conhecido e não provido.⁴⁷

Por derradeiro, consoante art. 42, § 2º, da Lei Pelé, destaca-se que três por cento do tempo da partida (que na sua totalidade atinge noventa minutos), pode ser transmitido pela televisão sem o pagamento do direito de arena, desde que seja para fins exclusivamente jornalísticos ou até mesmo educativos. Referido percentual, está isento de pagamento ao clube e, por conseqüência, ao atleta.

⁴⁴ BRASIL, 1998, loc. cit.

⁴⁵ BARROS, 1999, p. 16.

⁴⁶ ZAINAGHI, 2001, p. 30.

⁴⁷ BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. **Recurso de Revista n. 1751/2003**. Recorrente: Clube de Regatas do Flamengo. Recorrido: Evandro Pinheiro da Silva. Relator: Ministro José Simpliciano Fontes de F. Fernandes. Brasília, DF, 9 de abril de 2008. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/n_brs/n_nspit/n_nspitgen_un.html&p=1&r=5&f=G&l=0>. Acesso em: 26 maio 2008.

4.11 DIREITO DE PREFERÊNCIA

Com o fim do instituto do passe por advento da Lei Péle, manifesta ficou a necessidade de tentar amenizar os prejuízos que o clube formador do atleta teria, caso este, ao término do contrato de trabalho (fim do vínculo empregatício e desportivo), optasse por se transferir para outra agremiação.

Dessa forma, concedeu o legislador o chamado direito de preferência aos clubes que formam seus jogadores, facultando-os, na iminência do termo do primeiro contrato de trabalho do atleta por eles profissionalizado, a renovação do ajuste por tempo não superior a dois anos, conforme o § 3º do art. 29 da Lei Pelé:

Art. 29. A entidade de prática desportiva formadora do atleta terá o direito de assinar com esse, a partir de dezesseis anos de idade, o primeiro contrato de trabalho profissional, cujo prazo não poderá ser superior a cinco anos.

[...]

§ 3º A entidade de prática desportiva formadora detentora do primeiro contrato de trabalho com o atleta por ela profissionalizado terá o direito de preferência para a primeira renovação deste contrato, cujo prazo não poderá ser superior a dois anos.⁴⁸

Registra-se, assim, que a entidade desportiva formadora do atleta terá o direito de assinar com este, a partir dos dezesseis anos, o primeiro contrato de trabalho profissional, cujo prazo não poderá exceder a cinco anos (art. 29, “caput”, da Lei Pelé). Para tanto, exige-se do clube formador que comprove estar o atleta por ele registrado como não-profissional há, pelo menos, dois anos, sendo facultada a cessão deste direito a entidade de prática desportiva, de forma remunerada (art. 29, § 2º, da Lei Pelé).

Por conseguinte, o vínculo do atleta com o clube que lhe formou, caso renovado o ajuste, poderá se estender por até sete anos, haja vista que o primeiro contrato profissional firmado entre ambos pode ter vigência de até cinco anos, na forma do “caput” do mencionado art. 29.

Na prática, findo o primeiro contrato de trabalho, pode o atleta receber novas propostas, tanto do clube que lhe formou, quanto de outras entidades desportivas interessadas em seu serviço. Caso tais propostas sejam iguais, ou superior seja a proposta oferecida pelo clube formador e, ainda assim, o jogador optar pela transferência, será devida indenização pela não-continuação do vínculo.

⁴⁸ BRASIL, 1998, loc. cit.

4.12 SUSPENSÃO E INTERRUPÇÃO

O contrato de trabalho ficará suspenso quando o empregado (atleta ou não) não prestar serviço, e o empregador não tiver a obrigação de pagar salários, não se contando o tempo de paralisação como tempo de serviço. São exemplos de suspensão: o afastamento por doença, após os quinze primeiros dias; a licença sem remuneração; as suspensões disciplinares, entre outros.⁴⁹

A interrupção ocorre quando o empregado não presta serviços, mas subsiste ao empregador a obrigação de pagar salários, e o tempo de paralisação é computado como tempo de serviço. São exemplos de interrupção: os primeiros quinze dias de afastamento por doença, as férias, o repouso semanal, etc.⁵⁰

Ao atleta profissional aplicam-se as regras gerais que tratam da matéria, além das específicas previstas na LGSD. Como exemplo específico do contrato de trabalho do atleta profissional tem-se a participação em seleções. Prevê o art. 41 da Lei Pelé:

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.⁵¹

Zainaghi afirma que por essa disposição legal conclui-se que no caso de participação do atleta profissional em seleções subsistirá a obrigação de o empregador pagar os salários do empregado, devendo o clube, no entanto, cobrar da entidade convocadora os valores referentes aos salários pagos ao atleta durante o período de convocação. Conforme lição do referido autor, qualquer pagamento efetuado diretamente pela entidade convocadora do atleta não poderá ser abatido do salário pago pelo empregador ao jogador.⁵²

⁴⁹ ZAINAGHI, 2001, p. 38.

⁵⁰ Ibid., p. 38.

⁵¹ BRASIL, 1998, loc. cit.

⁵² ZAINAGHI, op. cit., p. 39.

4.13 PRESCRIÇÃO

Os atletas são titulares de direitos oriundos de um contrato de trabalho, gerador da relação de emprego. Logo, a prescrição da ação para reivindicá-los é de cinco anos, salvo se houver ruptura do pacto, quando então a prescrição estará sujeita ao limite de dois anos, tudo nos moldes do art. 7º, inc. XXIX, al. “a”, da CF.⁵³

Portanto, a pretensão de cobrar os haveres a que tem jus o atleta abrange um período retroativo de cinco anos, a partir do ajuizamento da ação trabalhista, não devendo exceder este ajuizamento aos dois anos seguintes ao fim da relação contratual.

4.14 CESSÃO OU TRANSFERÊNCIA

Prevê o art. 38 da Lei Pelé que “qualquer cessão ou transferência de atleta profissional ou não-profissional depende de sua formal e expressa anuência.” Registra-se, assim, que a cessão ou transferência exige anuência escrita do atleta, formalidade substancial ao ato jurídico.

Em se tratando de transferência do atleta profissional de uma entidade de prática desportiva para outra do mesmo gênero, poderá ela ser temporária, firmada por contrato de empréstimo, e o novo ajuste deverá ser por período igual ou inferior à duração do contrato anterior, assegurando ao atleta o retorno à entidade cedente, nas condições anteriores ajustadas, consoante prevê o art. 39 da Lei Pelé.⁵⁴ Durante o período de empréstimo, o pacto de trabalho originário permanece suspenso.⁵⁵

Ressalta-se que o contrato de empréstimo é acessório ao contrato de trabalho celebrado com o clube cedente. Findo o contrato de empréstimo, ou rompido antecipadamente, o jogador se sujeita às condições ajustadas no pacto anterior, ficando a disposição do antigo clube. O antigo ajuste volta a vigorar nessa ocasião, devendo as partes cumprir normalmente as obrigações acordadas.

⁵³ BARROS, 1999, p. 23.

⁵⁴ *Ibid.*, p. 19.

⁵⁵ ZAINAGHI, 2001, p. 40.

Acerca da cessão ou transferência de atleta profissional para entidade de prática desportiva estrangeira, assim dispõe o art. 40 da Lei Pelé:

Art. 40. Na cessão ou transferência de atleta profissional para entidade de prática desportiva estrangeira observar-se-ão as instruções expedidas pela entidade nacional de título.

§ 1º As condições para transferência do atleta profissional para o exterior deverão integrar obrigatoriamente os contratos de trabalho entre o atleta e a entidade de prática desportiva brasileira que o contratou.

§ 2º Se a entidade de prática desportiva cedente de atleta profissional para entidade de prática desportiva estrangeira tiver sido cessionária do atleta, no prazo inferior a doze meses, em transferência definitiva ou empréstimo, oneroso ou gratuito, para qualquer outra entidade de prática desportiva, será caracterizada como entidade repassadora, fazendo jus a vinte e cinco por cento do valor pactuado para a cessão ou transferência internacional, ficando a entidade formadora com direito de receber setenta e cinco por cento do valor pago pela entidade estrangeira, desde que a entidade formadora do atleta não tenha sido previamente indenizada.⁵⁶

As regras sobre transferências de atletas para clubes do exterior deverão integrar, obrigatoriamente, os contratos de trabalho, na forma do § 1º supra mencionado.

Deverão ainda ser observados, nesse caso, as instruções e regulamentos sobre transferências internacionais de jogadores, expedidos pela Confederação Brasileira de Futebol (CBF) e pela FIFA, sob pena de sanções desportivas.

O contrato de empréstimo é uma cessão temporária do vínculo esportivo do atleta profissional a uma outra agremiação que pretenda usufruir as qualidades técnicas do jogador, sem, contudo, ocorrer ruptura do contrato de trabalho vigente, com o respectivo e eventual pagamento da cláusula penal.

4.15 CESSAÇÃO DO CONTRATO

O contrato de trabalho do atleta profissional, quando termina, põe fim também ao vínculo desportivo, ou seja, extinto o pacto celebrado entre as partes, o jogador é livre para firmar contrato de trabalho com outro clube, caso assim o desejar.⁵⁷

Pode, também, o pacto de trabalho cessar antes do seu termo, quando houver iniciativa de uma das partes contratantes.

⁵⁶ BRASIL, 1998, loc. cit.

⁵⁷ ZAINAGHI, 2001, p. 42.

4.15.1 Rescisão Indireta

Além das causas arroladas no art. 483 da CLT, o art. 31, “caput”, da Lei Pelé autoriza o atleta a postular rescisão indireta de seu pacto de trabalho, ficando, inclusive, livre para se transferir para outra agremiação quando o empregador estiver em atraso com o pagamento de salário, no todo ou em parte, por período igual ou superior a três meses. São considerados salários, para estes efeitos, o abono de férias, o décimo terceiro salário, as gratificações, os prêmios e demais verbas inclusas no contrato de trabalho (art. 31, § 1º, da Lei Pelé).

A mora contumaz, ensejadora da rescisão indireta, configurar-se-á também nas hipóteses de não-recolhimento do FGTS e das contribuições previdenciárias (art. 31, § 2º, da Lei Pelé), consoante se infere do seguinte julgado:

ATLETA PROFISSIONAL RESCISÃO INDIRETA INADIMPLÊNCIA QUANTO AO RECOLHIMENTO DO FGTS. O atraso no recolhimento do FGTS e/ou da contribuição previdenciária, por prazo superior a três meses, é motivo para a rescisão indireta do contrato do atleta profissional, ex vi do artigo 31, §2º, da Lei 9.615, de 24/03/1998. Recurso provido.⁵⁸

O atleta terá jus, além das verbas advindas da dispensa injusta, a uma multa rescisória equivalente ao disposto no art. 479 da CLT, isto é, à metade da remuneração a que teria direito pelo tempo restante do contrato (art. 31, § 3º, da Lei Pelé).

4.15.2 Justa Causa

Outra hipótese de cessação antecipada do contrato de trabalho do atleta profissional se dá quando evidenciada uma das justas causas previstas no art. 20 da Lei nº 6.354/76. São elas: a improbidade, a grave incontinência de conduta, a condenação à pena de reclusão, superior a dois anos, transitada em julgado, e a

⁵⁸ BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. **Recurso de Revista n. 1574/2001**. Recorrente: Ruy Bueno Neto. Recorrido: América Futebol Clube. Relator: Ministro Antônio José de Barros Levenhagen. Brasília, DF, 17 de setembro de 2003. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/n_brs/n_nspit/n_nspitgen_un.html&p=1&r=14&f=G&l=0>. Acesso em: 28 maio 2008.

eliminação imposta pela entidade de direção máxima do futebol nacional ou internacional. A Lei Pelé não alterou essa questão.⁵⁹

O rol a que alude o art. 20 da Lei n° 6.354/76 é meramente exemplificativo. As outras justas causas arroladas no art. 482 da CLT também se aplicam ao jogador de futebol. São elas: negociação habitual, desídia, embriaguez habitual ou em serviço, violação de segredo da empresa, indisciplina e insubordinação, abandono de emprego, ato lesivo da honra e da boa fama, praticada em serviço contra qualquer pessoa ou contra o empregador ou superiores hierárquicos.⁶⁰

Essas faltas, previstas no art. 482 da CLT, podem autorizar a cessação do contrato de trabalho, por justa causa, sem acarretar a eliminação do futebol, com exceção do alcoolismo ou ingestão de outras drogas, que se apresente de forma freqüente, a ofensa física ou à honra e boa fama praticada contra colega de profissão, árbitro, auxiliares, ou mesmo torcedores, de uma forma reiterada ou contra superior hierárquico, mesmo fora do serviço. Essas últimas faltas, salienta-se, podem acarretar, além da dispensa por justa causa, a eliminação do futebol.⁶¹

⁵⁹ BARROS, 1999, p. 20.

⁶⁰ *Ibid.*, p. 21.

⁶¹ *Ibid.*, p. 22.

5 CONCLUSÃO

A presente monografia teve como objetivo fundamental estudar o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, especialmente as peculiaridades que nele são evidenciadas. Para tanto, utilizou-se como ponto de partida o estudo do contrato trabalho na sua generalidade, abordando-se, a seguir, o direito desportivo brasileiro, e analisando-se, ao final, as particularidades que envolvem o referido pacto de trabalho.

Após os fundamentos alinhados em relação ao contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, foi possível inferir que a relação jurídica que prende o jogador profissional ao clube é trabalhista. Trata-se, pois, de um contrato de trabalho regido pelas leis trabalhistas, pelas leis desportivas e pelos regulamentos da “Federation International de Football Association” (FIFA).

O jogador profissional percebe salário em troca da sua atividade, e o futebol, que é originariamente um esporte, é considerado um trabalho, desde que exercitado sistematicamente e em caráter de profissão. O atleta profissional que firma contrato com determinada entidade esportiva obriga-se à execução de um trabalho contratualmente definido, com uma remuneração certa, submetendo-se a regras rígidas de disciplina.

O clube esportivo, por seu turno, é uma pessoa jurídica que organiza as equipes, submetendo-as a um regime efetivo de treinamento, tendo em vista não somente a prática do esporte pelo esporte, mas a realização de um espetáculo público, com fins lucrativos. Atuando o clube esportivo no plano do profissionalismo, este é empregador do atleta, respondendo por seus direitos.

As peculiaridades do pacto laboral esportivo, no entanto, pelas condições pessoais dos contratantes (atleta e clube), e pela natureza do trabalho realizado, definem referido pacto como um contrato especial de trabalho. No contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, a subordinação jurídica é ampla e intensa, estende-se além da atividade esportiva e abrange também aspectos pessoais.

Entre as nuances que cercam o pacto laboral do atleta profissional de futebol, destacam-se: a forma (escrito) e o período de duração do contrato (de três meses a cinco anos); a capacidade do jogador para o trabalho (dezesesseis anos de idade); a necessidade de visto de trabalho para o atleta estrangeiro; o amplo poder

disciplinar do empregador; as luvas e os bichos (compõem a remuneração do jogador para todos os efeitos); o período de concentração (não computado na jornada ou na duração semanal); a não incidência do adicional noturno; os direitos de imagem e de arena; o direito de preferência do clube formador para firmar o primeiro pacto de trabalho; a cessão ou transferência do atleta (depende de sua anuência por escrito) e as hipóteses de cessação do contrato (rescisão indireta ou justa causa), além da cláusula penal (devida pelo atleta) e da multa rescisória (devida pelo clube).

Os demais direitos dos trabalhadores regidos pela CLT se aplicam aos atletas em igual forma, tais como repouso semanal remunerado, férias, suspensão e interrupção do contrato, e prazos prescricionais. Importa registrar, ainda, que a competência para julgar as demandas trabalhistas envolvendo atleta profissional e entidade de prática desportiva é da Justiça do Trabalho.

Por derradeiro, salienta-se que muitos clubes deveriam melhor formular os contratos com os seus atletas, evitando, dessa forma, o crescimento descomedido de ações trabalhistas decorrentes de pactos mal elaborados que, além de lhes prejudicar economicamente, acabam lesando também os atletas.

É relevante salientar que não se pretendeu, de nenhuma forma, esgotar o assunto, mas apenas traçar uma visão geral. Por certo, novas orientações e estudos surgirão sobre o tema, sempre na tentativa de elucidar o profissional do direito do trabalho e desportivo sobre as evoluções e as implicações de tão fascinante matéria na vida profissional dos atletas e na administração das entidades de prática esportiva no país.

REFERÊNCIAS

AMADORISMO MARROM. **WordReference.com language forums**. Disponível em: <<http://forum.wordreference.com/showthread.php?t=683610>>. Acesso em: 3 jun. 2008.

BARROS, Alice Monteiro de. **As relações de trabalho no espetáculo**. São Paulo, LTr, 2003.

_____. Atleta profissional do futebol em face da Lei Pelé: lei n. 9.615, de 24.03.98. **Síntese Trabalhista**, Porto Alegre, Síntese, v. 126, dez. 1999.

_____. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

_____. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

BRACKS, Paulo. O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol. **Revista Bonijuris**, Curitiba, v. 508, mar. 2006.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 15 maio 2008.

_____. **Decreto-lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 24 maio 2008.

_____. **Lei n° 6.354, de 2 de setembro de 1976**. Dispõe sobre as relações de trabalho do atleta profissional de futebol e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6354.htm>. Acesso em: 25 maio 2008.

_____. **Lei n° 6.815, de 19 de agosto de 1980**. Define a situação jurídica do estrangeiro no Brasil, cria o Conselho Nacional de Imigração. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6815.htm>. Acesso em: 23 maio 2008.

BRASIL. **Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998.** Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9615consol.htm>. Acesso em: 15 maio 2008.

_____. Superior Tribunal do Trabalho. **Recurso de Revista n. 405.769/1997.** Recorrente: Antônio Gilberto Maniaes. Recorrido: Sport Clube Corinthians Paulista. Relator: Ministro Antônio José de Barros Levenhagen. Brasília, DF, 29 de março de 2000. Disponível em: <[http://brs02.tst.gov.br/cgi-bin/nph-brs?s1=\(158866.nia.\)&u=/Brs/it01.html&p=1&l=1&d=blnk&f=g&r=1](http://brs02.tst.gov.br/cgi-bin/nph-brs?s1=(158866.nia.)&u=/Brs/it01.html&p=1&l=1&d=blnk&f=g&r=1)>. Acesso em: 25 maio 2008.

_____. Superior Tribunal do Trabalho. **Recurso de Revista n. 418.392/1998.** Recorrente: Eduardo Lima de Carvalho. Recorrido: Sport Clube Internacional. Relator: Juiz Convocado Vieira de Mello Filho. Brasília, DF, 26 de junho de 2002. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/n_brs/n_nspit/n_nspitgen_un.html&p=1&r=7&f=G&l=0>. Acesso em: 24 maio 2008.

_____. Superior Tribunal do Trabalho. **Recurso de Revista n. 1574/2001.** Recorrente: Ruy Bueno Neto. Recorrido: América Futebol Clube. Relator: Ministro Antônio José de Barros Levenhagen. Brasília, DF, 17 de setembro de 2003. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/n_brs/n_nspit/n_nspitgen_un.html&p=1&r=14&f=G&l=0>. Acesso em: 28 maio 2008.

_____. Superior Tribunal do Trabalho. **Recurso de Revista n. 660.130/2000.** Recorrente: Adilson Cândido de Souza. Recorrido: Clube Atlético Mineiro. Relator: Ministro Lélío Bentes Correa. Brasília, DF, 8 de novembro de 2006. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/n_brs/n_nspit/n_nspitgen_un.html&p=1&r=8&f=G&l=0>. Acesso em: 24 maio 2008.

_____. Superior Tribunal do Trabalho. **Recurso de Revista n. 992/2006.** Recorrente: Washington Luiz Pereira dos Santos. Recorrido: Clube do Remo. Relator: Ministro Barros Levenhagen. Brasília, DF, 13 de fevereiro de 2008. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/n_brs/n_nspit/n_nspitgen_un.html&p=1&r=10&f=G&l=0>. Acesso em: 15 maio 2008.

_____. Superior Tribunal do Trabalho. **Recurso Ordinário em Ação Rescisória n. 736/2005.** Recorrente: Rio Branco Esporte Clube. Recorrido: Wilton Marques Pereira. Relator: Ministro José Simpliciano Fontes de F. Fernandes. Brasília, DF, 8 de abril de 2008. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/n_brs/n_nspit/n_nspitgen_un.html&p=1&r=4&f=G&l=0>. Acesso em: 15 maio 2008.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. **Recurso de Revista n. 1751/2003**. Recorrente: Clube de Regatas do Flamengo. Recorrido: Evandro Pinheiro da Silva. Relator: Ministro José Simpliciano Fontes de F. Fernandes. Brasília, DF, 9 de abril de 2008. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/n_brs/n_nspit/n_nspitgen_un.html&p=1&r=5&f=G&l=0>. Acesso em: 26 maio 2008.

CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 3. ed. rev., ampl. e atual. Porto Alegre: Síntese, 2003.

CARLEZZO, Eduardo; SANTORO, Luiz Felipe Guimarães. As entidades de prática desportiva e as novas alterações da legislação. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 8, n. 147, 30 nov. 2003. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4416>>. Acesso em: 21 maio 2008.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

DUARTE, Orlando. **História dos esportes**. 4. ed. São Paulo: Senac, 2004.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1987, 2 v.

GRAICHE, Ricardo. Interpretando a cláusula penal desportiva. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 10, n. 988, 16 mar. 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8102>>. Acesso em: 14 maio 2008.

GRISARD, Luiz Antonio. Horas extras, intervalos e adicional noturno para atletas profissionais de futebol. **Revista Zênite**, Curitiba, v. 34, maio 2004.

GUERRA, Luciano Brustolini. Consectários da extinção do passe no futebol brasileiro. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 8, n. 147, 30 nov. 2003. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4434>>. Acesso em: 13 maio 2008.

KRIEGER, Marcilio Cesar Ramos. **Lei Pelé e legislação desportiva brasileira anotadas**. Rio de Janeiro: Forense, 1999.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MELO FILHO, Álvaro. **Novo regime jurídico desportivo**: comentários à Lei 9.615 e suas alterações. Brasília, DF: Brasília Jurídica, 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito: relações individuais e coletivas do trabalho. 19. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2004.

PESSOTTI, Alan Menezes. **Direito do atleta**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2003.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. Direito do trabalho dos jogadores de futebol. **Síntese Trabalhista**, Porto Alegre, v. 14, n. 165, mar. 2003.

_____. **Nova legislação desportiva**: aspectos trabalhistas. São Paulo: LTr, 2001.

_____. **Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.