

**FACULDADE DE DIREITO DE CACHOEIRO DE ITAPEMIRIM**

**YURI MARCELINO FRANCO**

**PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DO CONTRATO DE TRABALHO  
DE ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL SEGUNDO A LEI 9.615/98  
“LEI PELÉ”**

**CACHOEIRO DE ITAPEMIRIM/ES  
2017**

YURI MARCELINO FRANCO

**PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DO CONTRATO DE TRABALHO  
DE ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL SEGUNDO A LEI 9.615/98  
“LEI PELÉ”**

Trabalho de conclusão de curso  
apresentado à Faculdade de Direito de  
Cachoeiro de Itapemirim-FDCI como  
requisito parcial para obtenção do grau de  
bacharel em Direito.

Orientador: Henrique Nelson Ferreira

CACHOEIRO DE ITAPEMIRIM/ES  
2017

YURI MARCELINO FRANCO

**PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DO CONTRATO DE TRABALHO  
DE ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL SEGUNDO A LEI 9.615/98  
“LEI PELÉ”**

Aprovado em \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2017

BANCA EXAMINADORA

---

Prof. Orientador: Henrique Nelson Ferreira  
Faculdade de Direito de Cachoeiro de Itapemirim-FDCI

---

Prof. Examinador  
Instituição de ensino

---

Prof. Examinador  
Instituição de ensino

DEDICATÓRIA:

Dedico aos meus pais que me permitiram a realização desse sonho e me brindaram com esse triunfo que é a educação.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus, pela saúde e força a mim concedidas para superar todas as dificuldades.

Aos meus pais, namorada, amigos e família por todo apoio, amor e incentivo durante essa caminhada.

A esta renomada universidade, seu corpo docente, por todo conhecimento transmitido nesses cinco anos.

Ao meu Orientador Henrique Nelson Ferreira, pelo suporte e incentivo no pouco tempo que lhe coube.

E a todos que de alguma forma contribuíram para essa grande conquista em minha vida, o meu muito obrigado.

“Não perca seu tempo olhando para trás, não é para lá que você vai”.  
Ragnar Lothbrok – Vikings, 2013.

FRANCO, Yuri Marcelino.

**PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DO CONTRATO DE TRABALHO DE ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL SEGUNDO A LEI 9.615/98 “LEI PELÉ”**. 40 f. Monografia (Bacharelado em Direito). Faculdade de Direito de Cachoeiro de Itapemirim – FDCI: Cachoeiro de Itapemirim, 2017.

Orientador: Henrique Nelson Ferreira.

## RESUMO

O objetivo do presente estudo é analisar o contrato de trabalho de um profissional do futebol, demonstrando suas especificidades e diferenciações, comparando-o aos demais contratos de trabalho. Busca-se entender qual a relação que se estabelece entre os profissionais e suas respectivas entidades desportivas, sendo essa a problemática da pesquisa. Seu desenvolvimento teve como embasamento, ensinamos doutrinários, artigos científicos e a legislação, principalmente a lei 9.615/98, denominada Lei Pelé. A pesquisa demonstra qual o papel governamental do Brasil ao estabelecer políticas de desenvolvimento para o esporte e qual os limites de sua intervenção, da mesma forma, qual é a realidade da profissão diante dos contornos que foram estabelecidos pelas leis vigentes.

Palavras-chave: futebol, contrato, relação de trabalho, modalidades desportivas, atleta.



## **ABSTRACT**

The objective of this study is to analyze the work contract of a football professional, demonstrating their specificities and differentiations, comparing it to other work contracts. It seeks to understand what the relationship is established between professionals and their respective sports entities, which is the problem of research. Its development was based on teaching doctrines, scientific articles and legislation, especially Law 9.615 / 98, called Law Pelé. The research demonstrates the governmental role of Brazil in establishing development policies for sports and the limits of its intervention , in the same way, what is the reality of the profession before the contours that were established by the laws in force

Keywords: football, contract, working relationship, sports, athlete.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>11</b>
<b>2</b>	<b>CONTRATO DE TRABALHO</b>	<b>12</b>
<b>2.1</b>	<b>Conceito e Natureza Jurídica dos Contratos de Trabalho</b>	<b>13</b>
2.1.1	<i>Conceito</i>	13
2.1.2	<i>Natureza jurídica</i>	14
<b>2.2</b>	<b>Classificação</b>	<b>15</b>
<b>3</b>	<b>O FUTEBOL COMO PROFISSÃO</b>	<b>17</b>
<b>3.1</b>	<b>Distinções entre Atleta Profissional, não profissional e Amador</b>	<b>17</b>
<b>3.2</b>	<b>Legislação Desportista no Brasil</b>	<b>23</b>
<b>3.3</b>	<b>Lei 9.615/98 (lei pelé) e suas alterações</b>	<b>24</b>
<b>4</b>	<b>CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL</b>	<b>27</b>
<b>4.1</b>	<b>Atletas profissionais de futebol</b>	<b>27</b>
4.1.1	<i>Considerações iniciais</i>	27
4.1.2	<i>Conceito de contrato</i>	27
4.1.3	<i>Características</i>	28
4.1.4	<i>Forma, duração, conteúdo e cessão temporária</i>	29
4.1.5	<i>Jornada de trabalho</i>	30
4.1.6	<i>Férias</i>	32
4.1.7	<i>Modalidades de extinção do contrato</i>	33
<b>4.2</b>	<b>Terminação do contrato e passe livre</b>	<b>33</b>
4.2.1	<i>Passe, cláusula penal desportiva e cláusulas de extinção do contrato de trabalho desportivo</i>	33
<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO</b>	<b>36</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>38</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O Direito Desportivo é um ramo do Direito em grande evolução no país. Considerado um direito autônomo, por ter sua própria regulamentação jurídica, implementada através da Lei 9.615/98, conhecida popularmente como “Lei Pelé”, e por ter ainda, respaldo constitucional, mais precisamente em seu artigo 217, onde impõe o dever do Estado fomentar práticas desportivas formais e não formais e, subsidiariamente, onde a lei 9.615/98 não regulamentar é aplicada os dispositivos da CLT, no que tange aos contratos de trabalho.

O tema em debate no projeto estuda as áreas desportiva e trabalhista, buscando melhor entendimento e compartilhamento de informações sobre um tema pouco abordado e de interesse de muitos que, por falta de informação, acabam sendo prejudicados em suas relações de trabalho, tendo em vista não possuir o conhecimento necessário sobre o assunto.

O tema tem grande relevância social, visto que, o Brasil tem o futebol como o esporte de maior apreço e influência no meio de seu povo, tendo ele papel de destaque na formação cultural do país.

Com o estudo se elucidará as peculiaridades do contrato de trabalho de um jogador de futebol profissional, sonho de grande parte das crianças brasileiras.

Quando se pensa em jogador de futebol, de um modo geral, apenas nos vem à mente, atletas que jogam em clubes de grande repercussão, milionários, em suas mansões e seus carros luxuosos. Porém, cabe ressaltar que apenas uma pequena parcela, de todos os atletas profissionais de futebol, conseguem chegar ao estrelato, estando a maioria deles submetidos a condições precárias de trabalho, alimentação e moradia. Dessa forma, o presente estudo visa aprofundar-se quanto às peculiaridades dos contratos de trabalho desses atletas, desde os que atuam em pequenos clubes espalhados pelo Brasil, aos que possuem contratos milionários com grandes clubes.

## 2 CONTRATO DE TRABALHO

Antes de adentrar, definitivamente, no tema do presente estudo, deve-se compreender questões básicas sobre o Direito do Trabalho, para tanto, necessário se faz conhecer o instituto jurídico do Contrato de Trabalho.

É o instrumento jurídico que da forma a relação de emprego e formaliza as questões que envolve direitos e deveres dos trabalhadores.

Neste azo, importante trazer que historicamente o termo contrato de trabalho surgiu com o advento da lei n.º 62 de 05 de junho de 1935 que em sua essência tratou da rescisão do pacto laboral. (MARTINS, 2015, p. 94). Todavia, a doutrina não é uníssona ao emprego desse termo. Conforme ensina (NASCIMENTO, 2011, p. 148) quando trata do assunto:

[...] é preciso advertir que não há uniformidade na denominação que os autores dão ao vínculo jurídico que tem como partes, de um lado, o empregado e , de outro lado, o empregador. Nem mesmo a nossa lei se definiu, nela sendo encontrada tanto a expressão contrato individual de trabalho como relação de emprego, no que não está só. Em outras leis também podem ser encontradas ambas as expressões[...].

Pode-se ainda observar que duas são as expressões que são utilizadas para tratar do aludido instituto, quais sejam: Contrato de Trabalho ou relação de emprego.

Neste sentido (CATHARINO *apud* MARTINS, 2015, p. 94) afirma que seria mais acertado a utilização do termo contrato de emprego, porque não será tratada qualquer trabalhador, mas do negócio jurídico entre o empregador e empregado.

Ratifica tal entendimento o Professor Luciano Martinez (2016, p. 168) quando afirma que:

Das relações inter-humanas pode emergir um esquema de contratualidade por meio do qual os sujeitos convencionam como serão as prestações exigíveis. Se os sujeitos contrapostos estabelecem que um deles oferecerá, mediante condução subordinada, sua força laboral, com pessoalidade e não eventualidade, em troca de uma prestação pecuniária assumida por outro, existirá um negócio jurídico intitulado "contrato de emprego"

Importante dizer que o direito processual do trabalho foi mais eficaz quanto ao tema em análise, pois com o advento da Emenda Constitucional n.45/2004, que instituiu a reforma do Poder Judiciário, alterando a redação do art. 114 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 , com o fim de ampliar a competência da Justiça do Trabalho, trouxe em seu texto que a partir da aludida

emenda a Justiça laboral seria competente para processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho. Desta forma, quando a lei dispõe sobre relação de trabalho, quer se referir a contrato de trabalho (NASCIMENTO, 2009, p.539).

Porém o professor Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 539) destaca que:

Faça-se a ressalva sobre a antiga discussão sobre o sentido das duas expressões: aquela (relação de trabalho) uma visão objetivista do vínculo de emprego, esta (contrato de trabalho) uma postura contratualista. Mas não se controverte que relação de trabalho é um gênero, ou, em outras palavras, contrato de trabalho é um gênero, e não se confunde com relação de emprego ou contrato de emprego, que é uma modalidade - a mais importante - de contrato de trabalho.

Dito isto pode-se extrair das lições que a doutrina ainda hoje trava uma luta pelo entendimento do correto termo, porém, com a finalidade de facilitar a compreensão do tema proposto, utilizar-se-á neste estudo a expressão contrato de trabalho e contrato de emprego como sinônimas.

## **2.1 Conceito e Natureza Jurídica dos Contratos de Trabalho**

### *2.1.1 Conceito*

Conceituar qualquer instituto jurídico de forma coerente não é tarefa fácil, todavia, é de suma importância que saiba os conceitos dos institutos ora apresentados. Desta forma, nos apoiamos na obra, Curso de Direito do Trabalho, 8ª edição, publicado pela editora Saraiva do Doutor e Mestre Carlos Henrique Bezerra Leite, honrado professor de Direito do trabalho na Faculdade de Direito de Vitória e Desembargador do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho do Espírito Santo que conceitua "contrato de trabalho como o negócio jurídico regulado pelo direito do trabalho que estabelece um conjunto de direitos e deveres para o empregado e para o empregador" (LEITE, 2017, p. 360).

Para (MARTINS, 2015, p. 96):

[...] contrato de trabalho é o negócio jurídico entre uma pessoa física (empregado) e uma pessoa física ou jurídica (empregador) sobre condições de trabalho. No conceito é indicado o gênero próximo, que é negócio jurídico, como espécie e ato jurídico. A relação se forma entre empregado e empregador. O que se discute são condições de trabalho a serem aplicadas à relação entre empregado e empregador.

Desta forma, verifica-se que o contrato de trabalho visa regulamentar a relação existente entre empregadores e empregados, garantindo maior segurança jurídica para as contraprestações existentes.

Contrato de emprego é o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física (o empregado) obriga-se de modo pessoal e intransferível, mediante o pagamento de uma contraprestação (remuneração), a prestar trabalho não eventual em proveito de outra pessoa, física ou jurídica, que assumiu os riscos da atividade empresarial desenvolvida. (MARTINEZ, 2016, p. 169).

Extrai-se então que o contrato de trabalho é o negócio jurídico capaz de regular a relação de emprego estabelecida entre empregador e empregado, englobando os direitos e deveres de ambas as partes. É o instrumento jurídico que regula a relação.

### 2.1.2 Natureza jurídica

Qualquer instituto jurídico tem sua natureza jurídica que nada mais é que a serventia do instituto para o direito. Assim não é diferente para o Direito do Trabalho e, conseqüentemente para o contrato de trabalho.

Neste sentido a doutrina brasileira aponta várias teorias no tocante a natureza jurídica dos contratos de trabalho. Entretanto, vamos nos ater àquelas que não encontramos divergências, quais sejam a teoria do contratualismo e a teoria do anticontratualismo.

#### 2.1.2.1 Teoria Contratualista

Para essa corrente a relação de emprego é considerada é um contrato. Segundo aponta (HUECK; NIPPERDEY *apud* MARTINS, p. 102) "a relação jurídica entre empregado e empregador é constituída e modelada pelo contrato".

Segundo essa teoria existe duas fases do contratualismo, a fase clássica e a fase moderna, conforme ensina (MASCIMENTO, 2011, p. 149):

Há duas fases do contratualismo: a clássica e a moderna. A clássica é caracterizada pela tentativa de explicar o contrato de trabalho com base nos mesmos tipos contratuais previstos pelo direito civil, a saber, o arrendamento, sendo a força de trabalho arrendada pelo capital; a compra

e venda, porque o empregado é visto como alguém que vende o seu trabalho por um preço pago pelo empregador, que é o salário; [...] Todas essas teorias estão rejeitadas pela doutrina moderna, que prefere ver na relação de emprego um contrato de características próprias regido por um ramo particular do direito, o direito do trabalho.

Verifica-se assim que de acordo com essa teoria a relação de trabalho tem natureza jurídica de contrato.

#### 2.1.2.2 Anticontratalista

Para esta corrente a relação jurídica não é uma relação contratual. A teoria anticontratalista ou acontratalista defende que não existe relação contratual entre empregador e empregado. "A referida teoria pode ser dividida em: da instituição, defendida por autores franceses, e da relação de trabalho ou da incorporação, preconizada pelos autores alemães" (MARTINS, 2015, p. 99).

Para a corrente que defende a relação de trabalho, sustenta que a empresa é uma comunidade de trabalho na qual o trabalhador incorpora-se para cumprir os fins objetivados pela produção nacional. Já para os institucionalistas alegam que a empresa seria uma instituição, na qual há uma situação estatutária e não contratual, onde o próprio estatuto prevê as condições de trabalho.

## 2.2 Classificação

Tarefa complicada trazer à baila todas as classificações existentes a cerca de um instituto jurídico. No tocante ao contrato de trabalho, vamos trazer neste estudo a classificação que a maior parte da doutrina entende como coerente. Conforme anota o professor Sergio Pinto Martins (2015, p. 110) "o contrato de trabalho pode ser classificado de várias formas".

Pode-se dizer que existem contratos comuns, que dizem respeito aos empregados que são aplicadas as regras da Consolidação das leis do trabalho, ou especiais, aqueles que compreendem algumas particularidades. Nesse sentido, ressalta-se que o contrato objeto do estudo, o de jogador de futebol se encaixa nessa classificação como um contrato especial. Outro exemplo dessa modalidade de contrato são os contratos dos professores que recebem por aula e não hora-aula.

Ainda podem-se classificar os contratos quanto a jornada de trabalho, neste caso, podem ser jornadas em tempo total ou jornada em tempo parcial. Há ainda que se destacar a classificação quanto a manifestação de vontade, o contrato de trabalho pode ser expresso ou tácito, e ainda quanto a duração do contrato que pode ser com prazo determinado ou indeterminado.



### 3 O FUTEBOL COMO PROFISSÃO

Não são raros os momentos em que nos deparamos com o argumento de que o futebol é uma área diferente, principalmente daqueles que tem algum tipo de envolvimento. Existem muitas pessoas que diante de seu labor diário se questionam do porquê não uma boa possibilidade de ser jogador de futebol.

É claro que isso se relaciona perfeitamente com a vida que esses atletas vivem, uma vida regada a dinheiro, fama, facilidades e grande reconhecimento pela maioria da população apaixonada pelo futebol. Inegavelmente é necessário entender que de fato o atleta profissional tem uma vida diferente, por óbvio devido a sua área que se diferencia por completo de todas as demais (SILVA, 2013, *online*).

Entretanto, conforme ensina Emerson Silva

Imagina a tensão e pressão familiar, dos amigos, empresários, de todos que os cercam. Se tudo der certo, e você se tornar profissional, lutará para estar entre os apenas 20% que recebem mais que 2 salários mínimos, segundo as pesquisas recentes divulgadas.

E torcerá fortemente para não se lesionar gravemente, precipitando um término melancólico de carreira. Ainda correrá risco de jogar em clube que não paga o salário em dia, algo corriqueiro nesta área.

Se também passar ileso por isso, ainda terá que se concentrar bastante, deixando a família, filhos, esposa, para ficar enfurnado com o time 2, 3 dias seguidos. (SILVA, 2013, *online*).

Na grande maioria dos casos, os grandes jogadores de futebol começaram sua jornada bem cedo, mais precisamente na infância ou na adolescente (SILVA, 2013, *online*). Foram tempos incontáveis destinados ao preparo necessário a profissão, o que exigiu por outro lado que aqueles que escolheram segui-la deixassem de ter uma vida normal.

#### 3.1 Distinções entre Atleta Profissional, não profissional e Amador

Antes de trazer as distinções deve-se trazer o que é caracterizado como cada uma das modalidades de atleta.

O Atleta profissional é "aquele que pratica esporte como profissão, entendida esta como o exercício de um trabalho como meio de subsistência do seu exercente" (AIDAR, 200, p. 59).

Já o Atleta não profissional é identificado pela liberdade de prática e existência de contrato de trabalho, sendo permitido a este o recebimento de incentivos materiais e esportivos (MELO FILHO, 1998, p. 44).

Ainda segundo (MELO FILHO, 1998, p. 44) o atleta amador é:

O desportista de qualquer idade que, com liberalidade, entrega-se a prática de qualquer modalidade esportiva sem qualquer forma de remuneração ou incentivos materiais, ou seja, àqueles que não recebem nenhuma compensação econômica como consequência da prática esportiva e não tem nenhum interesse que não seja o de simples revigoramento físico, euforia de saúde ou passatempo pessoal.

Aqueles que não escolherem a carreira do esporte seguem pensando em um futuro que só virá com uma boa formação acadêmica. O alcance dessa meta revela o início de uma vida profissional sem prazo de término, algo que difere por completo da carreira de um jogador de futebol, o qual necessariamente contará com não muitos anos de carreira. Além disso, a vida acadêmica começa-se em qualquer idade, já a carreira de um jogador deve alavancar com 20 anos no máximo de idade. Passada essa idade fica quase impossível o deslanchar de uma carreira. (PIRES, 2006, *online*).

Para aqueles que conseguem se tornar profissionais no ramo à facilidade não é imediata e certa, a maioria dos casos irá se encaixar dentre aqueles que recebem dois salários para a profissão, segundo pesquisas recentes.

Mesmo que a carreira não traga tanto retorno em alguns casos, em todos eles existe a possibilidade de lesão, caso que vindo a ocorrer pode pôr fim definitivamente a carreira. Além desse ponto negativo, ainda existe o risco de os salários não serem pagos em dia, coisa que nessa área costuma ser infelizmente normal.

Para a perfeita dedicação à profissão e ao respectivo time, o atleta irá precisar por diversas vezes se manter longe da família, por poucos ou inúmeros dias.

Conforme aponta o professor (PIRES, 2006, *online*) apesar de todo esse esforço, a vida de um atleta nessa carreira dura extremamente pouco, como dito anteriormente, logo não existirá preparo, a idade virá com todas as suas consequências sobre o preparo físico, conclusivamente um atleta terá cerca de alguns anos para possibilitar seu sustento futuro, quando esta carreira não mais lhe for possível.

A realidade diante de todos os fatos expostos não parece clara na medida em que estes profissionais são questionados ao receberem milhões para mudarem de time. Em outras áreas todos esperam grandes recompensas e promoções, mas tão vantajosas quanto às do mundo do futebol dificilmente serão, em contrapartida os riscos da profissão e todos os pontos negativos também não existem, o que justifica perfeitamente todas as oportunidades de vantagens que são atribuídas aos jogadores de futebol (PIRES, 2006, *online*).

De acordo com o artigo 3º da CLT, considera empregado toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a um empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Basicamente ao artigo é de se apontar que qualquer atleta, independentemente da modalidade desportiva que pratica, deve ser considerado como profissional.

A modalidade desportiva a fim de caracterização para empregado e atleta profissional, pouco importa. O atleta será sempre pessoa física, insubstituível, que trabalha cotidianamente, sempre em horários pré-determinados e estabelecidos pela entidade a qual mantém vincula, desta recebendo mensalmente para o exercício da atividade (PIRES, 2006, *online*). Portanto, os requisitos que trazem o artigo 3º são facilmente observados para caracterização de empregado, diante principalmente da relação que se estabelece entre atleta e entidade desportiva, sendo totalmente irrelevante o nome do instrumento de vinculação das partes, já que o nome atribuído normalmente não aparenta o contrato de emprego verdadeiro, deixando a cargo da Justiça do Trabalho a declaração da relação de emprego e de seus direitos decorrentes.

Além da presença dos requisitos que demonstram o vínculo de emprego, outro ponto a ser levado em consideração é a participação desses atletas nos lucros que detém as entidades desportivas a qual fazem representação (PIRES, 2006, *online*).

O artigo 3º da lei 9.615/98 no seu inciso II, parágrafo único aponta que "deverá haver liberdade de pratica no desenvolvimento da modalidade desportiva" o que de forma alguma ocorre, já que o atleta deve representar sua modalidade esportiva, e mesmo que a seu gosto, não poderá representar outra, estando, portanto, vinculado àquela modalidade desportiva até o final da competição.

A subordinação jurídica é latente na relação jurídica de trabalho, existem horários determinados, fiscalização e punição aos atletas, também a ocorrência de dependência econômica, visto que precisam de seus salários mensais (PIRES, 2006, *online*). São essas as considerações que demonstram o vínculo empregatício.

Existe também posição contrária a relação de emprego que se estabelece entre atleta e entidade desportiva, para os que defendem essa posição os atletas profissionais são exclusivamente os praticantes do futebol masculinos, sendo todos os demais atletas excetuados do inciso II do parágrafo único do artigo 3º da Lei 9615/98.

Os atletas praticantes de modalidades que não essa, portanto, não estão sujeitas as regras estabelecidas pela CLT, e sim por legislação extravagante específica, lei 9.615/98, que sendo lei especial prevalecerá sobre lei genérica.

A subordinação jurídica, para estes também não existe, os horários e locais pré-determinados para treinamentos os jogos, a fiscalização são meras especificidades e características da modalidade desportiva, são peculiaridades e não a subordinação jurídica de que trata o artigo 3º da CLT.

A característica da personalidade é observada na modalidade desportiva, pois um atleta não pode ser substituído por outro que não esteja fora da equipe, entretanto se dentro da equipe pode ocorrer à substituição, nesse caso somente não há personalidade na prestação (PIRES, 2006, *online*).

Defendem haver sim a liberdade de pratica, conforme inciso II, parágrafo único do artigo 3º da lei 9.615/98, pois a liberdade de pratica não significa o atleta não poder jogar para outra entidade desportiva, a liberdade de pratica deve ser entendida como a desvinculação da entidade desportiva sem ônus para qualquer das partes.

O atleta pode a qualquer momento se desvincular de uma entidade desportiva com a finalidade de filiar-se a outra, não havendo nesse caso nenhuma multa. Isso não ocorre com os atletas profissionais de futebol, se quiserem romper de forma unilateral com o contrato vigente, deverão arcar com a multa estipulada em clausula penal rescisória, o que demonstra que somente no caso deles não há liberdade de prática.

Contestam ainda o profissionalismo dos atletas das demais modalidades desportivas agarrando-se ao fato de que os esportes por eles praticados não

são pela lei reconhecidos como profissional, pois, o § único do artigo 26 da Lei 9.615/98 assim define os esportes profissionais: “atletas e entidades de prática desportiva são livres para organizar a atividade profissional, qualquer que seja sua modalidade, respeitados os termos desta Lei” (PIRES, 2006, *online*).

Os atletas das demais modalidades desportivas que não o futebol, são reconhecidos como profissionais pelo que dispõe o parágrafo único do artigo 26 da Lei 9.615/98, “Considera-se competição profissional para os efeitos desta lei aquela promovida para obter renda e disputada por atletas profissionais, cuja remuneração decorra de contrato de trabalho desportivo” (Incluído pela Lei n°10.672 de 15 de maio de 2003)

Diante do acima transcrito, entendem que as modalidades desportivas excluindo o futebol são organizadas sem qualquer intenção de obtenção de renda, pois, sequer ingressos são cobrados num jogo de basquetebol, voleibol, polo aquático, futebol de salão, ou seja, tais modalidades desportivas não têm qualquer apelo financeiro de público, não podendo assim serem considerados profissionais, sem contar a ausência total de apelo de mídia escrita, televisiva ou auditiva(PIRES, 2006, *online*).

Diante de tudo que foi exposto, as demais modalidades desportivas, que não o futebol, são estruturado sem visar o lucro, isso fica demonstrado ao se observar os próprios ingressos que não são cobrados, por exemplo, em uma partida de voleibol, polo, aquático, dentre outras. Não há profissionalismo nessas modalidades esportivas, o que as fazem enquadrar ao artigo 3° da Lei 9.615/98, lei específica. Como se não bastasse, segundo essa vertente também não cumprem os requisitos estabelecidos pelo artigo 3° da CLT.

Ambos os entendimentos apontados nesta pesquisa contem fortes argumentos de convencimento, entretanto, faz-se necessário dizer que para que haja profissionalismo, e assim relação de trabalho, deve existir contrato formal de trabalho (PIRES, 2006, *online*). Cumpre ressaltar também que os Tribunais Regionais mantêm posições contrárias quanto ao tema e o Tribunal Superior do Trabalho ainda não julgou qualquer demanda para que assim resolva o impasse. Enquanto alguns tribunais regionais entendem que atletas profissionais são aqueles que auferem rendimentos mensais pelo trabalho desenvolvido, caracterizando um contrato de trabalho, outros entendem que o

atleta do futebol é considerado profissional e que os demais atletas de outras modalidades desportivas não possuem vínculo de emprego.

A emenda constitucional nº 45/2004 também é aplicada nas relações desportivas, pois existe a prestação de serviços, e assim está inserida na competência material da justiça do trabalho.

É plenamente possível nessas circunstâncias o surgimento de demandas de natureza jurídico-trabalhista com pedidos sucessivos, não sendo necessário mais com o advento da emenda a discussão da natureza jurídica da relação material, ou seja, o atleta pode recorrer ao judiciário sem necessidade de comprovação de ser atleta profissional, apenas demonstrando a existência dos requisitos do artigo 3º da CLT, para assim ver reconhecido vínculo entre ele e a entidade desportiva.

A justiça do trabalho pode condenar tanto o atleta como a entidade desportiva ao cumprimento daquilo que foi ajustado no termo firmado entre as partes, independente do nome que a ele tenha sido dado (PIRES, 2006, *online*).

Antes da referida emenda constitucional o atleta que não alcançasse êxito na seara trabalhista poderia ainda socorrer-se à seara cível, pois, poderia nela executar o termo firmado com a entidade desportiva, visto que a Justiça do Trabalho era competente apenas para julgamento das relações de emprego, ou seja, entre empregado e empregador e não entre contratantes, o que agora, restou superado, podendo o atleta, de forma sucessiva ou ordinária, na própria Justiça do Trabalho executar o ajuste firmado com o clube.

Antigamente, na hipótese de não apreciação pela seara trabalhista, seria possível a demanda dirigida a área cível para que fosse cumprido o termo firmado, isso porque antes da emenda a justiça do trabalho era competente para as relações de emprego, e não essa situação de contrato. Resta a conclusão de que pouco importa a relação que existe entre o atleta e a entidade desportiva, porque sendo ela profissional ou não é a justiça do trabalho competente a apreciação da demanda, já que possui competência material (PIRES, 2006, *online*).

As controvérsias sobre o tema, no entanto, estão longe de serem resolvidas enquanto o Superior Tribunal do Trabalho não se manifestar sobre o tema (PIRES, 2006, *online*). Em relação a ampliação da competência material da justiça do trabalho, não se restaram dúvidas após o surgimento da emenda

constitucional 45/2004. O conflito que seja entre o atleta e a entidade desportista será apreciado pela justiça do trabalho, pela relação existente de trabalho.

### **3.2 Legislação Desportista no Brasil**

O Governo brasileiro tem sua política voltada ao incentivo da prática e desenvolvimento do esporte no país, ocorre que existem diversas críticas, principalmente por parte de dirigentes e juristas esportivos. As interferências governamentais perdem a força, pela resistência de alguns organismos internacionais do esporte, que defendem que o mundo do esporte deve ser dotado de independência e autonomia das entidades desportivas. As entidades de direção nacional de esportes ficam no impasse de respeitar tanto as decisões governamentais como as imposições dos organismos internacionais do esporte

As entidades desportivas, sabidamente pelo governo brasileiro, precisam ser reconhecidas internacionalmente para que assim participem das principais competições internacionais e é por este motivo que as entidades de direção nacional tem autonomia prevista na Constituição da República, conforme artigo 217.

A intenção do governo de interferir nas organizações esportivas é motivo de questionamento por Perry (2003), o que seria segundo ele ainda mais evidente no futebol. Ele cita o processo de investigação através da instauração de uma comissão parlamentar de inquérito (CPI), que ficou sendo conhecida como CPI-CBF/NIKE. Essa CPI tinha a finalidade de possibilitar aos parlamentares que perguntassem ao Ronaldinho porque a perda para França e quem era o jogador responsável por marcar o Zidane. Perry define essa situação como lamentável.

A Nike mantinha com a CBF um dos maiores contratos do mundo e com esse episódio várias empresas se afastaram do futebol brasileiro. Como se não bastasse critica o aumento de exigências burocráticas e organizacionais, já que essa nada tem a ver com os resultados técnicos positivos, considerando também que os empregados envolvidos desenvolviam o trabalho pela paixão que alimentavam pelo esporte e não apenas pela remuneração.

Essa interferência ruim do legislativo do esporte resultaram em medidas provisórias, no surgimento do “Estatuto de defesa do Torcedor” (Lei 10.671/03),

além de alterações na “Lei Pelé” (Lei 9.615/98). Essas interferências contrariaram claramente a disposição de autonomia dada pelos organismos internacionais e pela Constituição da República.

A legislação do esporte no Brasil também é questionada pelo posicionamento de destaque do futebol em detrimento de outras modalidades desportivas no Brasil. Posicionamento contrário, alguns defendem a interferência do governo brasileiro por entenderem que o esporte é interesse de todos e por isso deve ser dotado de boa organização. A autonomia a que se refere a Constituição da República deve ser interpretada amplamente, podendo assim o Estado interferir de forma a possibilitar a preservação dos interesses individuais das entidades desportivas, mas não se sobrepondo aos interesses técnicos e sociais da sociedade.

As organizações governamentais se voltam a liberação de benefícios fiscais ou de recursos públicos. Segundo Schmitt (2003) não se pode discutir esse tema aceitando pacientemente os argumentos contrários à regulação da atividade econômica e profissionalização do desporto, em seus diversos níveis de atuação.

### **3.3 Lei 9.615/98 (Lei Pelé) e suas alterações**

O Ministério Extraordinário dos Esportes foi criado e extinto no governo do Presidente Fernando Henrique Cardoso, um de seus ministros, Edson Arantes do Nascimento, ex-atleta de grande reconhecimento, foi o autor de um projeto de lei que desencadeou a lei nº 9.615/98, denominada “Lei Pelé”.

A lei tem sido cercada de uma série de críticas. Uma delas é a de que essa lei é voltada para o futebol e prejudicial a outras modalidades desportivas. A lei é chamada por Perry (2003) como a “Lei dos empresários”, já que acaba fazendo com que os times de futebol virem verdadeiras empresas.

Ainda crítica a Lei o professor e advogado Mauro Lima Silveira (2001, *online*) quando diz que:

Contudo, foi em 1993 que a Legislação desportiva começou a sofrer suas maiores transformações. A Lei 8.672, a ‘Lei Zico’, de autoria do Secretário de Esportes Artur Antunes Coimbra jamais teve aplicação, mas teve real influência na ‘Lei Pelé’. Esta simplesmente copiou a maioria dos dispositivos daquela. Impelido por razões que nos fogem discutir, o Ministro Extraordinário dos Esportes Edson Arantes do Nascimento entendeu que a legislação desportiva não deveria chamar-se de ‘Lei Zico’, e sim de ‘Lei



Pelé'. E assim nasceu este atentado ao desporto brasileiro, repleto de inconstitucionalidade e desrespeito ao desporto nacional.

No mesmo sentido, porém, mais incisivo sobre a letra legal em comento, o festejado Professor Álvaro Melo Filho também comenta que:

[...] dotada de natureza reativa, pontual e errática, que, a par de fazer a 'clonagem jurídica' de 58% da 'Lei Zico', trouxe como inovações algumas 'contribuições de pioria': o fim do 'passe' dos atletas profissionais resultando numa predatória e promíscua relação empresário/atleta; o reforço ao 'bingo' que é jogo, mas não é desporto, constituindo-se em fonte de corrupções e de 'lavagem de dinheiro', geradoras inclusive de CPI; e, a obrigatoriedade de transformação dos clubes em empresas, quando mais importante que a roupagem jurídica formal é a adoção de mentalidade empresarial e profissional dos dirigentes desportivos. Ou seja, a 'Lei Pelé', produto de confronto e não de consenso, com ditames que usaram a exceção para fazer a regra, restabelece, de forma velada e sub-reptícia, o intervencionismo estatal no desporto, dissimulada pela retórica da modernização, da proteção e do 'elevado interesse social' da organização desportiva do País. (MELO FILHO, 2001, p. 112).

A Lei Pelé traz o Sistema Nacional do Desporto de uma forma diferenciada em comparação a proposta da Lei Zico e das regulamentações anteriores. Estão envolvidas pessoas físicas e jurídicas de direito privado, com ou sem fins lucrativos, encarregadas de funções como normalização, apoio, coordenação do desporto, e principalmente o Comitê Olímpico Brasileiro (CBO) e o Comitê Paraolímpico Brasileiro, as entidades nacionais e regionais de administração do desporto, dentre outras. (Ferreira, 2013)

O artigo 16 da lei traz o conceito de entidade de administração e prática desportiva, além de rever as pessoas jurídicas de direito privado, como organização e funcionamento autônomo. (Ferreira, 2013)

A Lei Pelé em seu capítulo III faz uma classificação do esporte, dividindo-o em desporto educacional, que é aquele que tem a finalidade de desenvolvimento e formação do indivíduo como cidadão, desporto de participação, que é voltado a participação em competições esportivas, com a finalidade de socialização e desporto de rendimento, com a finalidade de resultados técnicos.

Ademais, a lei colocou em situação de paridade as organizações de administração esportiva às sociedades empresariais, para efeitos tributários, fiscais, previdenciários, financeiros, contábeis e administrativos.

Coloca também uma série de requisitos para que as organizações esportivas captem recursos públicos, sendo eles: realizar todos os atos necessários à

identificação exata de sua situação financeira; apresentar plano de resgate e plano de investimento; garantir a independência de seus conselhos de fiscalização e administração; adotar modelo profissional e transparente e elaborar e publicar suas demonstrações financeiras de seus conselhos de fiscalização e administração.

As organizações do Sistema Nacional do Desporto estando com suas obrigações fiscais e trabalhistas em dia poderão ser beneficiadas com isenções fiscais e captação de verbas públicas.

Uma antiga lei, chamada “Lei da Responsabilidade no Desporto Profissional, lei nº 10.671, acabou sendo acrescentada ao artigo 27 da lei Pelé, que expõe que os dirigentes são responsáveis pela gestão das organizações esportivas, passíveis de sanções, também prevê a possibilidade de, havendo aplicação de créditos ou bens sociais da entidade desportiva em proveito próprio ou de terceiros, os bens particulares dos dirigentes deverão ser confiscados.

A medida provisória nº 79 estabeleceu as diretrizes para o cumprimento da obrigação do artigo 46 da lei 9.615, desta forma, acrescentando a obrigatoriedade da publicação das demonstrações financeiras.

## 4 CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL

### 4.1 Atletas profissionais de futebol

#### 4.1.1 *Considerações iniciais*

As relações de trabalho entre empregador e empregado são disciplinadas pelo Direito do Trabalho desportivo, que surgiu por meio do Direito Desportivo e do Direito do Trabalho Comum (RAMOS, 2010, p. 530).

Rafael Teixeira Ramos (2010, p. 532), mestre em Direito Desportivo, apresenta cinco elementos básicos do vínculo trabalhista-desportivo. Sendo eles: o contrato formal de trabalho desportivo; personalidade atlética; subordinação jurídica-laboral-desportiva; onerosidade esportiva e não eventualidade nos serviços desportivos. É o conjunto de normas que rege a atividade desportiva que dará proteção da relação entre empregado e empregador.

As normas trabalhistas específicas se apoiam nas atividades desportivas, e da mesma forma, as normas laborais gerais. Nas relações de trabalhos dos atletas de futebol, são aplicadas as normas gerais do direito do trabalho de forma diferenciada, em razão das especificidades da profissão (ZAINAGHI, 2004, p. 15-17)

A natureza do contrato de trabalho desportivo é classificada pela doutrina como especial. O atleta profissional acaba recebendo um tratamento diferenciado em relação às demais profissões.

#### 4.1.2 *Conceito de contrato*

O contrato de trabalho, conforme conceituação dada por Maurício Godinho Delgado (2011, p. 483). é:

O negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços”

Uma segunda conceituação dada também por ele:

“O acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física coloca seus serviços à disposição de outrem, a serem prestados com personalidade, portanto constrói-se a partir dos elementos fático-jurídicos componentes da relação empregatícia, deflagrada pelo ajuste tácito ou expresso entre as partes” (DELGADO, 2011, p. 483).

Ambos os conceitos apontados se referem ao contrato comum de trabalho, o contrato trabalhista desportivo é bastante diferenciado. Conforme Domingos Sávio Zainaghi (2004, p. 16):

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

Outro autor a conceituar é (VOGEL NETO *apud* SÁ FILHO, 2010, p. 45.), da seguinte forma: “Como sendo o ajuste pelo qual um dos pactuantes de obriga a desenvolver atividade desportiva de maneira não eventual sob a direção do outro. Este último ficará responsável a pagar ao primeiro ‘uma retribuição ajustada’”.

Todos os conceitos de contratos apresentados são parecidos, as duas partes envolvidas são a entidade desportiva e o atleta, o primeiro sendo o empregador e o segundo como empregado. Haverá sempre subordinação jurídica do empregado em relação ao empregador, e este irá receber remuneração pelo trabalho não eventual.

Cumprido destacar que é a Lei Pelé, a CLT e a Constituição da República que irão reger o contrato de trabalho do atleta.

#### 4.1.3 Características

Para que um contrato de trabalho seja válido ele deve apresentar as seguintes características: onerosidade, quando empregado trabalha visando receber salário, subordinação, quando o empregado deve se atentar as ordens do empregador relativas à atividade, habitualidade, quando há continuidade na prática e personalidade, quando o atleta não pode ser substituído por outrem (SOUZA, 2014, *online*). .

As características acima são as características de um contrato de trabalho comum, as características do contrato desportivo são mais específicas, sendo elas: de caráter privado, já que se estabelece por vontade das partes, de caráter de alteridade, pelos riscos assumidos pelo empregador ao exercer a atividade, de caráter exclusivo, já que um atleta deverá se manter em uma só equipe, de caráter sinalagmático, pois os direitos e deveres devem ser observados por ambos os integrantes da relação, de caráter consensual, onde cada um irá colocar suas exigências, com prazo determinado, já que a lei determina certa duração de validade, de trato sucessivo, pois não se acaba se houver apenas um ato e de caráter bilateral, já que existem dois polos na relação jurídica, o atleta e o clube.

#### 4.1.4 *Forma, duração, conteúdo e cessão temporária*

O contrato de trabalho não precisa ser na forma escrita, não há nada que dite essa regra. Por outro lado, alguns devem ser necessariamente expressos.

O artigo 443 da CLT dispõe que um contrato pode ser tanto na forma verbal, quanto na escrita, menos quando se trata de natureza desportiva, nesse caso só será aceito na forma escrita, conforme determinação expressa do artigo 28 da Lei 9.615/1998:

“Art. 28. A atividade do atleta profissional é caracterizada por remuneração pactuada em contrato especial de trabalho desportivo, firmado com entidade prática desportiva, no qual deverá constar, obrigatoriamente: ”

O contrato de trabalho deve ser escrito nesse caso, porque se fosse verbal não haveria como comprovar os direitos e obrigações estabelecidas pelas partes.

O artigo 443 da CLT, menciona que o contrato de trabalho pode ser por prazo determinado ou por prazo indeterminado. Caso as partes estipulem uma data final, esse contrato será por tempo determinado (SOUZA, 2014, *online*).

A Lei Pelé também prevê que a duração do contrato de trabalho desportivo é de no mínimo 3 meses e no máximo de 5 anos, conforme artigo 30.

O artigo 3º irá determinar o conteúdo do contrato de trabalho celebrado por escrito, conforme transcrito a seguir:

“Art. 3. O contrato de trabalho do atleta, celebrado por escrito, deverá conter:

- I- os nomes das partes contratantes devidamente individualizadas e caracterizadas;
- III- o modo e a forma de remuneração, especificados o salário, os prêmios, as gratificações e, quando houver, as bonificações, bem como o valor das luvas, se previamente convencionadas;
- IV- a menção de conhecerem os contratantes os códigos, os regulamentos e os estatutos técnicos, o estatuto e as normas disciplinares da entidade a que estiverem vinculadas e filiados;
- VI- o número da Carteira de Trabalho e Previdência Social do Atleta Profissional de Futebol;”

Um requisito fundamental é a cláusula indenizatória desportiva, devida somente à entidade de prática desportiva à qual está vinculado o atleta, esta previsão está no artigo 28 da Lei Pelé.

A cessão temporária é envolvida pela suspensão, que irá ocorrer quando o atleta não prestar o serviço e assim a entidade desportiva não tiver a obrigação de pagar as verbas de natureza salarial, não será computado o tempo em que não houver tido trabalho (SOUZA, 2014, *online*). Existem algumas situações clássicas que poderá ocorrer a suspensão do contrato conforme ensina o professor Fábio Menezes (2010, p. 58), in verbis:

- a) “o afastamento por doença, após os primeiros 15 (quinze) dias, visto que não será mais obrigação do clube remunerá-lo, ficando a cargo do INSS o pagamento do auxílio-doença;
- b) a licença sem remuneração, por exemplo, quando interesse do empregado em aprender outro idioma para futura transferência ao exterior;
- c) as suspensões disciplinares sancionadas pelo Tribunal de Justiça Desportiva ou pelo Superior Tribunal de Justiça Desportiva;
- d) a cessão-transferência temporária, momento em que o atleta terá o seu contrato com o clube cedente suspenso, recaindo a obrigação pela remuneração ao clube para o qual será cedido.

No que diz respeito à interrupção, o empregado não estará prestando serviço, mas o empregador ainda é obrigado a pagar as verbas salariais, e o tempo de interrupção será calculado na jornada de trabalho. Alguns exemplos de interrupção são: repouso semanal, férias, convocação do atleta pela seleção de seu país, os primeiros 15 (quinze) dias de afastamento por doença, licença paternidade.

#### 4.1.5 Jornada de trabalho

O Ministro Mauricio Godinho Delgado (2011, p. 805), conceitua jornada de trabalho da seguinte forma:

A jornada de trabalho é o lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato. É, desse modo, a medida principal do tempo diário de disponibilidade do obreiro em face de seu empregador como resultado do cumprimento do contrato de trabalho que os vincula.

A duração da jornada de trabalho é de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais conforme determinação expressa do artigo 7º, XIII, da Constituição da República. Essa disposição também é aplicada por analogia ao direito desportivo, pois não há nenhuma outra disposição específica.

O atleta profissional realiza atividade de trabalho aos domingos, isso porque as partidas são realizadas comumente aos finais de semana. Portanto, o repouso semanal deve ser realizado nas segundas-feiras, ou outro dia conforme acordado (SOUZA, 2014, *online*).

Um outro aspecto a ser analisado quanto a jornada de trabalho é acerca da concentração, o artigo 7º e seu parágrafo único da Lei 6.354/1976 que posteriormente foi revogada pela Lei 9.615/98, dispunha que:

“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.”

Sendo assim, a concentração é o período em que os jogadores e a comissão técnica se reúnem antes das partidas. Como se pode observar na lei, a concentração pode ser tanto para partidas oficiais quanto para amistosas. Vale ainda ressaltar que a concentração não pode ser superior a 3 dias por semana, quando as partidas que ainda vão ser realizadas forem no próprio local do clube. Caso sejam realizadas fora da localidade do clube, esse período pode ser superior, portanto o atleta ficará à disposição do clube, ou seja, todo atleta que foi escalado para o jogo estará automaticamente concentrado.

Nesse sentido a nova legislação passou a dispor o seguinte:

Art. 28. A atividade do atleta profissional é caracterizada por remuneração pactuada em contrato especial de trabalho desportivo, firmado com entidade de prática desportiva, no qual deverá constar, obrigatoriamente:

[...]

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

I - se conveniente à entidade de prática desportiva, a concentração não poderá ser superior a 3 (três) dias consecutivos por semana, desde que esteja programada qualquer partida, prova ou equivalente, amistosa ou

oficial, devendo o atleta ficar à disposição do empregador por ocasião da realização de competição fora da localidade onde tenha sua sede;  
 II - o prazo de concentração poderá ser ampliado, independentemente de qualquer pagamento adicional, quando o atleta estiver à disposição da entidade de administração do desporto;  
 III - acréscimos remuneratórios em razão de períodos de concentração, viagens, pré-temporada e participação do atleta em partida, prova ou equivalente, conforme previsão contratual;

A concentração na jornada de trabalho não é computada, isso porque é uma forma do atleta ter uma alimentação balanceada e uma melhor preparação física, além de claro, não ser vítima do doping voluntario. Apenas serão computados na jornada de trabalho os treinamentos realizados pelos atletas e as horas das partidas realizadas.

#### 4.1.6 Férias

O conceito de férias, mais uma vez pelo Ilustríssimo Senhor Ministro Mauricio Godinho (2011, p. 914) é:

“O conjunto dos descansos trabalhistas completa-se com a figura das férias. Elas definem-se como o lapso temporal remunerado, de frequência anual, constituído de diversos dias sequências, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador, com o objetivo de recuperação e implementação de suas energias e de sua inserção familiar, comunitária e política.”

As férias anuais de um jogador de futebol são de 30 (trinta) dias, sendo elas remuneradas. A lei 9.615/98, no artigo 28 trata sobre a questão das férias dos atletas, *in verbis*:

Art. 28. A atividade do atleta profissional é caracterizada por remuneração pactuada em contrato especial de trabalho desportivo, firmado com entidade de prática desportiva, no qual deverá constar, obrigatoriamente:

[...]

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

**V - férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, acrescidas do abono de férias, coincidentes com o recesso das atividades desportivas;**

Essas férias, conforme disciplina a lei deveria ocorrer na época do recesso da pratica do futebol, via de regra, nos meses de dezembro e janeiro. O parágrafo único do artigo ainda trazia a determinação de que o atleta não deve participar de



nenhuma competição com ingressos pagos, nos dez dias seguintes ao recesso. A razão disso é para preservar o atleta, que deverá ter um descanso mínimo para a recuperação de seu condicionamento físico e sua saúde em si(SOUZA, 2014, *online*).

#### 4.1.7 Modalidades de extinção do contrato

Existem três modalidades da extinção do contrato de trabalho esportivo, sendo elas: a resolução, a rescisão e a caducidade. A resolução acontece por uma justa causa praticada pelo empregador, necessitando de ação judicial (SOUZA, 2014, *online*). A rescisão é a cessão dos efeitos de um contrato pelas próprias partes ou por apenas uma delas, a primeira denominada rescisão bilateral e a segunda rescisão unilateral, não sendo necessário qualquer tipo de ação judicial e pôr fim, a caducidade que ocorre pela morte do empregado ou por força maior, nesse caso o contrato é extinto sem que haja vontade das partes para tanto

## 4.2 Terminação do contrato e passe livre

### 4.2.1 Passe, cláusula penal desportiva e cláusulas de extinção do contrato de trabalho desportivo

O passe era um instituto desportivo que já não existe mais, representava o vínculo desportivo entre o clube e o atleta. Era ele quem dava origem a primeira inscrição e ao registro do jogador na federação desportiva, da mesma forma, a sua compra seguida de registro na federação, com todos os direitos desportivos de preferência, permanência ou transferência do atleta ao seu clube, sendo o valor sempre estipulado no contrato de trabalho.

Sobre o passe livre discorre o professor (MORAES FILHO *apud* SILVEIRA, 2001, *online*) que:

Sem o instituto do passe, na ganância de auferir altas rendas nos espetáculos públicos, juntamente com o significado econômico e moral das vitórias, e dos campeonatos, não haveria mais certeza nem garantia alguma nas contratações, de cuja insegurança seriam vítimas e algozes, ao mesmo tempo, os atletas e as associações desportivas

O jogador sempre teria uma ligação com o clube em razão do passe, de modo que o clube decidia o futuro do jogador. A extinção do instituto residiu no fato de que feria o artigo 5º, XIII da Constituição Federal que estabelece que é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, desde que atendidas as qualificações profissionais a que a lei estabelecer.

Nesse sentido sedimenta Luciano Brustolini Guerra (2003, *online*), em análise do instituto norteado pelo prisma econômico diz que:

[...] apoiando-se no protecionismo que a legislação pátria lhes conferia, os clubes de futebol faziam do passe verdadeiro capital ativo, fonte principal de renda e subsistência. Isso porque o referido instituto impedia que o atleta, mesmo depois de encerrado o contrato de trabalho com determinado clube, procedesse à sua transferência para outra agremiação, enquanto não fosse paga a importância que a lei atribuía como devida.

A cláusula penal é uma obrigação firmada entre as partes para que se cumpra o contrato até o fim, o seu valor é livremente pactuado pelas partes e formalizado no contrato especial de trabalho desportivo, observando-se como limite máximo, 400 (quatrocentas) vezes o valor do salário mensal no momento rescisão e, como limite mínimo, o valor total de salários mensais a que teria direito o atleta até o término do contrato, artigo 28, §3º da Lei Pelé.

Veja o que diz a regra:

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.

Sobre a impossibilidade da cláusula penal se reverter em benefício do atleta sedimenta (MELO FILHO, 2001, p. 128) que:

É importante aduzir que a cláusula penas desportiva (art. 28) é aplicável apenas ao atleta que 'quebra' unilateralmente o contrato, pois no 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 fixar limite para avençar 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 resolução unilateral pelo atleta profissional. (...) o 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.

[...]

Aliás, é preciso atender à finalidade visada pelas partes ao estipularem a cláusula penal desportiva, que é uma compensadora das perdas e danos que o clube sofrerá em face do não-cumprimento ou cumprimento parcial, pelo atleta, do contrato de trabalho desportivo profissional. Vale dizer, a cláusula penal, na esfera desportiva, dotada de colorações e conotações especiais, tem em mira compensar o custo que o clube terá com a contratação de outro atleta, no mínimo com a mesma qualidade técnica, para substituir aquele atleta que, unilateral e desarrazoadamente, recusa-se a cumprir o pacto laboral, muitas vezes abrindo uma lacuna de difícil preenchimento para o conjunto da equipe.

A cláusula de extinção substituiu a cláusula penal, ela se divide em indenizatória e em compensatória. A cláusula indenizatória desportiva é usada pelos clubes em casos de descumprimento contratual sem motivos pelos atletas, e a cláusula compensatória desportiva é sempre aplicada a favor dos jogadores em caso de descumprimento contratual realizado pelos clubes, como por exemplo, a despedida sem justa causa.

## 5 CONCLUSÃO

O futebol é a modalidade desportiva com maior destaque no Brasil. A carreira de um atleta profissional do futebol se difere bastante das demais, é uma carreira que deve ter necessariamente seu início e término bem cedo. Uma carreira dotada de riscos diários e que exige extrema dedicação. Alguns atletas chegam a patamares exuberantes através das vantagens da profissão, outros, no entanto, enfrentam as dificuldades da carreira sem verem um bom retorno financeiro.

Existem dois posicionamentos à cerca da caracterização do profissionalismo na modalidade desportiva, a primeira delas defende a existência de relação jurídica de trabalho em todas as modalidades desportivas, baseando-se no do que dispõe o artigo 3º da CLT que determina que empregado é toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a um empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

A segunda defende que apenas há relação de trabalho na modalidade desportiva do futebol, sendo todas as demais modalidades excluídas da incidência do artigo 3º. Parece-nos mais plausível a primeira das vertentes, se de uma interpretação sistematizada do artigo 3º da CLT, considerando também que para caracterização de relação de trabalho em todas as modalidades, é necessário um contrato formal de trabalho.

A justiça do trabalho é competente para julgar os conflitos surgidos entre atleta e a entidade desportiva, em razão da emenda constitucional 45/2004 que ampliou a competência material da justiça do trabalho, para que assim julgasse todas as demandas que envolvessem relações de trabalho..

O governo brasileiro mantém uma política de interferência no esporte, visando seu desenvolvimento, entretanto essa interferência encontra ressalva na determinação de organismos internacionais que defendem a autonomia das entidades desportivas, além da própria Constituição da República que também prevê que as entidades desportivas devem ser autônomas, dessa forma, o governo brasileiro interferirá somente para resguardar os direitos das entidades desportivas.

O sistema nacional do desporto foi extremamente modificado pela Lei 9.615/98, a Lei Pelé. Essa lei trouxe uma classificação importante do esporte, conceituou e estabeleceu regras para o funcionamento das atividades administrativas, sendo esses os principais pontos.

O contrato de trabalho desportivo, foi nessa pesquisa, tema de maior relevância, restou demonstrando como se dá o contrato de trabalho no mundo do esporte e quais são suas características. O contrato de trabalho desportivo é um contrato especial, com diversas peculiaridades, pois é uma atividade prestada a outro sem qualquer eventualidade.

Diferentemente das demais, os contratos de natureza desportiva devem obrigatoriamente ser na forma escrita, deve ter no mínimo 3 (três) meses e no máximo 5 (cinco) anos de acordo com o artigo 30 da lei Pelé, seu conteúdo deve ser expressamente determinado, e poderá haver cessão temporária, situação em que se suspende o contrato de trabalho pelo não prestação do serviço, acarretando dessa forma o não pagamento do salário e a interrupção no computo de tempo de serviço.

A jornada de trabalho em nada se difere da estabelecida pela Constituição da Republica para as demais profissões, sendo 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, artigo 7º, VIII. As férias também serão de 30 dias, devendo segundo a lei 6.354/76 ocorrer no recesso da pratica do futebol.

O contrato de trabalho do atleta de futebol pode ser extinto através da resolução, rescisão e caducidade, como demonstrado, podendo haver somente clausula de extinção, tendo elas natureza indenizatória e compensatória.

## REFERÊNCIAS

AIDAR, Carlos Miguel Castex. **Direito Desportivo**. Campinas: Editora Jurídica, 2000.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, DF, 9 ago. 1943.

BRASIL. **Lei 9.615/1998. Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências**. Disponível em:< [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9615conso.html](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9615conso.html)>. Acesso em 20 Ago 2017.

BRASIL. **Lei nº 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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6354.htm)>. Acesso em 18 Ago 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10ª Ed. São Paulo: LTr, 2011.

\_\_\_\_\_. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 36ª ed. São Paulo: LTr, 2011.

GUERRA, Luciano Brustolini. **Consectários da extinção do passe no futebol brasileiro**. Jus Navigandi. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4434>>. Acesso em 09 ago 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31ª ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MELO FILHO, Álvaro. **Novo Regime Jurídico Desportivo**. Brasília: Brasília Jurídica, 2001.

\_\_\_\_\_. **Lei Pelé: comentários 'Lei n.º 9.615/98**. Brasília: Livraria e Editora Brasília Jurídica, 1998.

MORAES FILHO, Evaristo de. In SILVEIRA, Mauro Lima. **Alguns comentários sobre a Lei 9.615/98. A lei Pelé. Jus Navigandi**, Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2178>>. Acesso em: 07 Set 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

PIRES, Flavio. **Diferenças entre atleta profissional e atleta não profissional**. Disponível em: < <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI24663,11049-Diferencas+entre+atleta+profissional+e+atleta+naoprofissional>>. Acesso em 01 Set 2017.

RAMOS, Rafael Teixeira. **Obrigações especiais e figuras específicas de justa causa do contrato de trabalho desportivo. Curso de Direito Desportivo Sistêmico**. São Paulo: Quartier Latin, 2010.

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

SILVA, Emerson. **Carreira de jogador de futebol, uma profissão peculiar**. Disponível em: <<https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/farmacia/carreira-de-jogador-de-futebol-uma-profissao-peculiar/52707>>. Acesso em 28 Ago 2017.

SILVEIRA, Mauro Lima. **Alguns comentários sobre a Lei 9.615/98. A lei Pelé. Jus Navigandi**. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2178>>. Acesso em 17 Ago 2017.

SOUZA, Paulo Henrique Chacon. **O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol.** Disponível em: <<https://pchacon.jusbrasil.com.br/artigos/129072143/o-contrato-de-trabalho-do-atleta-profissional-de-futebol>>. Acesso em 01 Set 2017.

ZAINAGH, Domingos Sávio. **Nova legislação desportiva: aspectos trabalhistas.** 2<sup>a</sup> ed. São Paulo: LTr, 2004.