



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
FACULDADE DE DIREITO**

ARLINDO BRASILEIRO MARANGON

O CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL

**JUIZ DE FORA
2011**

ARLINDO BRASILEIRO MARANGON

O CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL

Monografia de conclusão de curso, apresentada à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora como Requisito à obtenção de título de Bacharel em Direito, sob a orientação do Professor ABDALLA DANIEL CURI.

JUIZ DE FORA

2011



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
FACULDADE DE DIREITO**

O CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL

Monografia de conclusão de curso, apresentada à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora como Requisito à obtenção de título de Bacharel em Direito, sob a orientação do Professor ABDALLA DANIEL CURTI.

Aprovado em ____/____/____

Prof. Orientador: Abdalla Daniel Curi - UFJF

Prof^a.: Jussara Araújo de Almeida - UFJF

Prof^a.: Fernanda Loures - UFJF

JUIZ DE FORA

2011

“O caráter de um homem é formado pelas
pessoas que escolheu para conviver.”

Sigmund Freud

AGRADECIMENTO

Neste momento tão significativo da minha vida, agradeço a todos que de alguma forma contribuíram para essa conquista.

Ao Mestre Abdalla, pelos ensinamentos; aos professores e funcionários, sempre atenciosos e solícitos; aos colegas de trabalho, pela compreensão; à minha família e amigos pelo apoio

Agradeço, em especial, ao Regis, Leozinho, Turolla, Rod, Sassá e Boti, pelo companheirismo, e à Mariana, Sâmara e Anik, pela ajuda fundamental nos momentos difíceis.

Finalmente, agradeço à Laura, por estar sempre ao meu lado.

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo analisar o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol. Através da análise da legislação específica, sobretudo a Lei nº 9.615/98 (Lei Pelé), da CLT e da Constituição Federal, será discutida a relação jurídica existente entre o atleta profissional de futebol e a entidade de prática desportiva, bem como as peculiaridades deste tipo especial de contrato de trabalho.

Palavras-chave: Contrato de trabalho, atleta profissional, futebol, Lei Pelé.

ABSTRACT

This work has as objective to analyze the employment contract of the pro football player. Through the analysis of specific legislation, especially Law No. 9.615/98 (Pelé Law), the CLT and the federal Constitution, will discuss the legal relationship between the pro football player and sports entity, as well as the peculiarities of this type special employment contract.

Keywords: Contract of employment, professional athlete, soccer, Pelé Law.

SUMÁRIO

<u>1.</u>	<u>INTRODUÇÃO</u>	9
<u>2.</u>	<u>EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO DESPORIVA NO BRASIL</u>	10
<u>3.</u>	<u>O CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL</u>	11
3.1.	CONCEITO	11
3.2.	CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO	11
3.3.	ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS	14
3.3.1.	PESSOA FÍSICA	14
3.3.2.	PESSOALIDADE	15
3.3.3.	SUBORDINAÇÃO	16
3.3.4.	NÃO-EVENTUALIDADE	16
3.3.5.	ONEROSIDADE	16
<u>4.</u>	<u>SISTEMA REMUNERATÓRIO</u>	17
4.1.	“LUVAS”	17
4.2.	O “BICHO”	18
4.3.	O PASSE	18
4.4.	DIREITO DE ARENA	19
<u>5.</u>	<u>JORNADA DE TRABALHO</u>	21
<u>6.</u>	<u>RESCISÃO CONTRATUAL</u>	23
6.1.	CLÁUSULA PENAL	24
6.2.	JUSTA CAUSA	25
<u>7.</u>	<u>CONCLUSÃO</u>	28
<u>8.</u>	<u>BIBLIOGRAFIA</u>	29

1. INTRODUÇÃO

De acordo com a maioria dos historiadores, o futebol teria surgido na Inglaterra com a formação da *Football Association*, em 1863, e foi trazido ao Brasil pelo paulistano Charles Miller, que conheceu o esporte em viagem à Inglaterra e em seu retorno, em 1894, trouxe na bagagem uma bola de futebol, chuteiras, uniformes e um conjunto de regras.

Hoje, o desporto movimenta cerca de 300 bilhões de dólares por ano e gera um grande número de empregos diretos e indiretos e é considerado o esporte mais popular do mundo. Em razão disto e da série de interesses que ocasiona (torcedor, mídia, transporte, hospedagem, materiais esportivos, entre outros), mostra-se fundamental a regulamentação do esporte pelo direito.

Em 1930, Jean Loup, professor da Faculdade de Direito da Corte de Toulouse, na França, já defendia a existência do Direito Desportivo como ramo autônomo do direito, com princípios, normas, institutos e fontes próprias. Entendimento pacífico no Brasil, nos dias de hoje.

2. EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO DESPORTIVA NO BRASIL

A primeira norma legal acerca do futebol no Brasil se deu em 1941, através do Decreto-Lei nº 3.199, criando Confederações, Federações e Associações e tratando de normas genéricas relacionadas ao desporto como um todo e não somente sobre o futebol. Por meio desse Decreto, determinou-se que as relações entre as entidades desportivas e os atletas fossem reguladas por normas administrativas.

Com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, essas relações passaram a ser por ela disciplinadas, em que pese não houvesse um regramento específico para o atleta profissional, utilizando-se, por analogia, as disposições relativas aos artistas.

Contudo, a primeira regulamentação específica para o atleta de futebol surgiu apenas com o Decreto nº 53.820/64. Este dispôs sobre a participação dos atletas nas partidas, instituiu o “passe”, que gerava o direito ao atleta de receber o equivalente a 15% do valor da sua transferência para outro clube, regulou as férias, o intervalo entre partidas, o seguro para os atletas, entre outros.

Atualmente, o futebol é regido por lei específica para a modalidade, a Lei nº 6.354/76, tendo sofrido alterações pela Lei nº 8672/93 (Lei Zico), pela Lei 9.615/98 (Lei Pelé), que também regulamentou o contrato de trabalho dos atletas profissionais em geral, revogando a Lei Zico, e, mais recentemente, pela Lei 12.395/11.

3. O CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL

3.1. CONCEITO

A CLT define contrato de trabalho, em seu artigo 442, como sendo “*o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego*”. Maurício Godinho Delgado descreve a distinção entre relação de trabalho e relação de emprego, nos seguintes termos:

A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em trabalho humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho temporário, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de trabalho (como trabalho de estágio etc.).

A relação de emprego, entretanto, é, do ponto de vista técnico-jurídico, apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigorantes.¹

Desta forma, contrato de trabalho, com vínculo empregatício, é o pacto tácito ou expresso, escrito ou verbal, através do qual uma pessoa física (empregado) se obriga a prestar serviços de natureza não-eventual, com pessoalidade, onerosidade e subordinação a uma pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado (empregador).

O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, por sua vez, é definido por José Martins Catharino como sendo “aquele pelo qual uma (ou mais) pessoa natural se obriga, mediante remuneração, a prestar serviços desportivos a outra (natural ou jurídica) sob a direção desta.”²

¹ DELGADO, Maurício Godinho. Introdução ao direito do trabalho. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: LTR, 1999. P. 231

² CATHARINO, José Martins. Contrato de emprego desportivo no direito brasileiro. São Paulo: LTr, 1969. p. 9.

3.2.CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO

Grande parte da doutrina entende que o contrato de trabalho com o jogador é contrato especial de trabalho, já que é típico do próprio esporte e apresenta fisionomia própria. Por isso, possui regramento próprio nas Leis 6.354/76 e 9.615/98.

Os artigos 28 da Lei nº 9.615 mostra a especificidade deste contrato:

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

I - cláusula indenizatória desportiva, devida exclusivamente à entidade de prática desportiva à qual está vinculado o atleta, nas seguintes hipóteses:

a) transferência do atleta para outra entidade, nacional ou estrangeira, durante a vigência do contrato especial de trabalho desportivo; ou

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

II - cláusula compensatória desportiva, devida pela entidade de prática desportiva ao atleta, nas hipóteses dos incisos III a V do § 5º.

§ 1º O valor da cláusula indenizatória desportiva a que se refere o inciso I do caput deste artigo será livremente pactuado pelas partes e expressamente quantificado no instrumento contratual:

I - até o limite máximo de 2.000 (duas mil) vezes o valor médio do salário contratual, para as transferências nacionais; e

II - sem qualquer limitação, para as transferências internacionais.

§ 2º São solidariamente responsáveis pelo pagamento da cláusula indenizatória desportiva de que trata o inciso I do caput deste artigo o atleta e a nova entidade de prática desportiva empregadora.

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

§ 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;

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

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

VI - jornada de trabalho desportiva normal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

§ 5º O vínculo desportivo do atleta com a entidade de prática desportiva contratante constitui-se com o registro do contrato especial de trabalho desportivo na entidade de administração do desporto, tendo natureza acessória ao respectivo vínculo empregatício, dissolvendo-se, para todos os efeitos legais:

I - com o término da vigência do contrato ou o seu distrato;

II - com o pagamento da cláusula indenizatória desportiva ou da cláusula compensatória desportiva;

III - com a rescisão decorrente do inadimplemento salarial, de responsabilidade da entidade de prática desportiva empregadora, nos termos desta Lei;

IV - com a rescisão indireta, nas demais hipóteses previstas na legislação trabalhista; e

V - com a dispensa imotivada do atleta.

§ 7º A entidade de prática desportiva poderá suspender o contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional, ficando dispensada do pagamento da remuneração nesse período, quando o atleta for impedido de atuar, por prazo ininterrupto superior a 90 (noventa) dias, em decorrência de ato ou evento de sua exclusiva responsabilidade, desvinculado da atividade profissional, conforme previsto no referido contrato.

§ 8º O contrato especial de trabalho desportivo deverá conter cláusula expressa reguladora de sua prorrogação automática na ocorrência da hipótese prevista no § 7º deste artigo.

§ 9º Quando o contrato especial de trabalho desportivo for por prazo inferior a 12 (doze) meses, o atleta profissional terá direito, por ocasião da rescisão contratual por culpa da entidade de prática desportiva empregadora, a tantos doze avos da remuneração mensal quantos forem os meses da vigência do contrato, referentes a férias, abono de férias e 13º (décimo terceiro) salário.

§ 10. Não se aplicam ao contrato especial de trabalho desportivo os arts. 479 e 480 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943.

Entretanto, é preciso reforçar que, como afirma Maria Helena DINIZ, embora regulado por legislação específica:

O contrato de trabalho de jogador de futebol é um contrato de emprego, sujeito às leis trabalhistas da CLT, e suas regras são aplicadas, por força de lei e, sobretudo do direito, em conformidade com as normas de caráter protecionista do direito do trabalho.³

3.3.ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS

3.3.1. PESSOA FÍSICA

De maneira diversa do que se verifica no cenário atual das relações de trabalho em geral, em que as relações típicas de emprego são encobertas por meio de pessoas jurídicas, num movimento de “pejotização”, a relação de trabalho do atleta profissional não pode sofrer tal incidência, especialmente pelo fato de não ter sequer a possibilidade, por força de regulamentos desportivos, de prestar seus serviços de modo profissional para mais de uma entidade desportiva de maneira simultânea.

Assim, em que pese existam relatos na doutrina e na jurisprudência da prática de atos pelas entidades desportivas com o intuito de fraudar a configuração da relação de emprego com seus atletas, o mesmo se dá através de outras formas, mas não de pessoas jurídicas, em razão da especificidade da relação.

O empregado, nas relações desportivas e trabalhistas de futebol, será sempre uma pessoa física, ou seja, o atleta profissional.

³ DINIZ, Helena Maria. **Tratado teórico e prático dos contratos**. v. 5. São Paulo: Saraiva, 1994. P. 279.

3.3.2. PESSOALIDADE

Nos contratos de trabalho em geral, entende-se por pessoalidade a exigência de que o empregado execute suas atividades pessoalmente, sem se fazer substituir, a não ser de modo esporádico e, ainda, com a concordância do empregador.

Este aspecto, como aponta a doutrina, é menos rigoroso em algumas modalidades contratuais, como é o caso do contrato de emprego a domicílio, vez que nesse trabalho o empregado executa suas funções, em regra, na sua própria casa, em situações nas quais o auxílio familiar é normal e vem sendo admitido pela jurisprudência, de modo a não descaracterizar o vínculo de emprego.

Por outro lado, o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol caminha para uma direção oposta. O caráter *intuito personae* assume uma intensidade muito maior, principalmente porque a prestação de serviços é realizada por meio de valores intrínsecos, como a criatividade e o talento. Nesse sentido, menciona Alice Monteiro de Barros:

O direito não poderá ignorar a situação de compromisso pessoal do artista e do desportista, o seu empenho, o grau de diligência, tampouco os particulares valores patrimoniais e morais que estão em jogo na execução do espetáculo (direito de identificação pelo nome ou pseudônimo, direito à imagem, à intimidade, direitos autorais ou conexos a estes, como o direito de arena e o direito à livre expressão). Também não poderão ser ignorados os fatores que influem no espetáculo, como a sutileza do controle de execução, que vai além daquele exercido pelo empregador e se estende, afinal, ao público e também aos próprios colegas do artista. A menor falha de execução ou qualquer quebra do sentido de disciplina e do “spirit de corps” prejudica não só o espetáculo, no seu conjunto, como perturba e até deteriora a própria prestação pessoal dos demais participantes.⁴

⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 214.

3.3.3. SUBORDINAÇÃO

O trabalhador, ao firmar contrato de emprego, abre mão de parte de sua liberdade, colocando-se sob o poder diretivo do empregador, estando a este subordinado, nos limites legais, quanto ao modo e ao tempo em que deverá realizar suas tarefas, havendo, assim, uma subordinação jurídica.

É inegável que os eventuais atos de insubordinação de um atleta profissional são aptos a produzirem conseqüências mais gravosas do que aqueles praticados pelos empregados em geral, já que a prática desportiva é um espetáculo cujo resultado se produz coletivamente. Desta forma, um atleta que, durante uma partida, causa lesões em adversário por agressão dolosa, caso venha a ser expulso da partida e suspenso das demais por período relativamente longo, trará prejuízos a si próprio, à entidade empregadora, aos demais colegas da equipe e, também, aos espectadores.

3.3.4. NÃO-EVENTUALIDADE

Embora não exista previsão legal, acerca da exigência deste elemento fático-jurídico para a caracterização do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, é pacífica na doutrina a necessidade deste elemento para a configuração desta relação empregatícia especial.

3.3.5. ONEROSIDADE

Onerosidade é a contra-prestação pecuniária paga ao empregado em função do dispêndio do seu serviço.

4. SISTEMA REMUNERATÓRIO

Remuneração é a contraprestação paga pelo empregador ao empregado pela realização de seus serviços.

O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol é por demais especial no que se refere ao aspecto “remuneração”, vez que os valores que envolvem toda a organização do futebol no Brasil, especialmente aqueles provenientes da mídia e da venda de ingressos aos espectadores, interferem de maneira direta na contraprestação do atleta.

Como assinala Alice Monteiro de Barros, “há aspectos peculiares na retribuição do atleta entre os quais estão incluídas as chamadas luvas, os bichos e a participação no passe”.⁵

4.1.LUVAS

Nos dizeres de Alice Monteiro de Barros, as luvas traduzem importância paga ao atleta pelo seu empregador, na forma convencionada, pela assinatura do contrato, compondo a remuneração deste atleta para todos os fins legais, nos termos do artigos 12 da Lei nº 6.354, de 1976, e 31, §1º da Lei nº 9.615, de 1998.⁶

Para Zainaghi, “trata de parcela de natureza remuneratória, obrigatória se prevista no contrato, e que deverá refletir em todas as verbas trabalhistas (FGTS, férias, décimo terceiro salário)”.⁷

A jurisprudência, inclusive, já se manifestou neste sentido:

Atleta profissional – “Luvas” – caráter salarial – As “luvas” revestem-se de caráter nitidamente salarial e devem integrar o décimo terceiro salário e as férias proporcionais.” (TRT – 4ª Região – RO 2.199/88 – 2ª Turma – Relator Fernando Gabriel Ferreira – j. 20.04.89).

As ‘luvas’ são pagas antecipadamente ou divididas em parcelas, o que caracteriza pagamentos por conta do trabalho a ser realizado pelo atleta durante o tempo fixado no seu contrato. Em virtude de seu caráter eminentemente salarial, deverão ser integradas nas férias e gratificações natalinas.” (TST – RR 266807/1996 – 3ª Turma – Relator Ministro José Zito Calasãs Rodrigues – j. 21.02.1997)

⁵ BARROS, 2003. p. 174.

⁶ BARROS, 2003. p. 175.

⁷ ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Op. cit.*, p. 75.

4.2.O “BICHO”

O termo “bicho” surgiu na época do amadorismo, quando os atletas ganhavam sua remuneração sobre as vitórias que conquistavam e, quando questionados sobre a origem do dinheiro, afirmavam ser proveniente do “jogo do bicho”, jargão este que se popularizou no meio futebolístico.

José Martins Catharino define o “bicho” como sendo:

Um prêmio pago ao atleta-empregado por entidade empregadora, previsto ou não no contrato de emprego do qual são partes. Tal prêmio tem sempre a singularidade de ser individual, embora resulte de um trabalho coletivo desportivo. Além disso, geralmente, é aleatório, no sentido de estar condicionado a êxito alcançado em campo sujeito à sorte ou azar.⁸

É instrumento motivador de eficiência inegável no meio futebolístico, na medida em que, como já afirmado, acaba beneficiando a grande maioria de atletas profissionais que têm remuneração fixa muitas vezes equivalente ao salário mínimo.

De acordo com o artigo 24 da 6.354/76, os prêmios ou gratificações pagos pela associação empregadora não podem superar a remuneração do atleta.

4.3. O PASSE

A definição de “passe” é dada pelo artigo 11 da Lei nº 6.354/76, dispondo que “entende-se por passe a importância devida por um empregador a outro, pela cessão do atleta durante a vigência do contrato ou depois de seu término, observadas as normas desportivas pertinentes”.

Menciona-se que, embora fosse uma regra estabelecida pela Lei Zico, o direito do passe era considerado por muitos doutrinadores como uma norma em confronto com a Constituição da República, uma

⁸ CATHARINO, José Martins. Contrato de emprego desportivo, p. 32.

vez que o mencionado artigo 5º, inciso XIII, que trata do livre exercício de qualquer trabalho estava sendo desrespeitado. O passe era um impedimento ao livre exercício do trabalho do atleta de futebol, à sua autonomia como profissional, pois atuava como uma espécie de carta de liberação uma vez que, sem ela, o atleta não poderia trabalhar em outro lugar, mesmo que o desejasse.

Ocorre que, nos termos do art. 28, §2º da Lei Pelé, mencionado instituto, que vigorou no Brasil durante muitos anos, veio a ser extinto, o que causou sérias controvérsias entre os dirigentes de entidades de prática desportiva, pelo prejuízo inicial aparente que esta extinção acarretou. Muitos, inclusive, defendem o retorno do instituto ao cenário jurídico nacional.

A verdade é que, embora fosse uma praxe no mundo desportivo profissional, o “passe” está longe de cumprir no Brasil os ditames constitucionais acerca da liberdade de exercício profissional. Em última análise, este instituto acaba por reduzir o atleta a uma mera mercadoria, causando inúmeras injustiças, pelo que andou bem o legislador pátrio ao prever sua extinção, pois, ainda que tal extinção tenha efeito somente em âmbito nacional, se traduz num grande avanço no sentido de corrigir estas injustiças.

Nos moldes da legislação atual, a entidade formadora terá prioridade para assinar o primeiro contrato profissional com o atleta e somente com a renúncia deste direito o atleta poderá vincular-se a outra entidade desportiva. Tal renúncia deve ser manifestada de modo inequívoco, posto que a relação entre a entidade de prática desportiva e o atleta e entre este e a entidade organizadora do desporto nacional é formal.

4.4.DIREITO DE ARENA

O direito de arena é um direito conferido às entidades de prática desportiva (clubes) de negociarem a transmissão ou retransmissão da imagem, com a exceção dos flagrantes para fins jornalísticos, cabendo ao atleta, apenas, o direito a um percentual,

previsto em lei, sobre o valor total negociado. Decorre da proteção constitucional conferida à imagem do ser humano, conforme art. 5º, inciso XXVIII, da Constituição Federal de 1988.

A opção legislativa de atribuir a essas entidades a tutela do direito de imagem de seus atletas é justificada pelo fato de que, em última análise, é a imagem da própria entidade que está sendo tutelada.

No que tange à natureza jurídica do direito de arena, parte da doutrina considera os valores provenientes deste direito como sendo de natureza remuneratória, à semelhança das gorjetas, implicando sua incidência sobre todas as obrigações trabalhistas devidas ao atleta profissional de futebol, tais como FGTS, férias, 13º salário e recolhimentos previdenciários.

A jurisprudência, contudo, não é totalmente pacífica neste sentido, sendo comum encontrar posicionamentos no sentido favorável à natureza remuneratória do direito de arena e outros no sentido da natureza indenizatória do mesmo.

5. JORNADA DE TRABALHO

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, o limite de 48 horas semanais foi reduzido para 44 horas, mantendo-se o limite diário de 8 horas.

A Lei nº 6.354/76, em seu artigo 6º, dispunha:

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 que fique o atleta à sua disposição.

Entretanto, o mencionado dispositivo legal foi expressamente revogado pelo art. 96 da Lei nº 9.615/98, sem que outra jornada fosse prevista legalmente, o que trouxe divergências acerca da existência ou não de limitação de jornada para o atleta profissional.

Alice Monteiro de Barros entende que, após a revogação do artigo supracitado, o atleta profissional de futebol não tem limitação de jornada, pronunciando-se da seguinte forma:

Dispunha o art. 6º da Lei nº 6.354, de 1976, que o horário normal de trabalho do atleta seria organizado de forma a bem servir o seu adestramento e exibição, não podendo exceder de quarenta e oito horas semanais, hoje, quarenta e quatro horas semanais, em face da alteração constitucional, tempo em que o empregador poderia exigir que o empregado permanecesse à sua disposição. Lembre-se, entretanto, que esse dispositivo vigorou apenas até 25 de março de 2001, quando foi revogado pelos artigos 93 e 96 da Lei nº 9.615, de 1998. Embora a Constituição de 1988 assegure aos empregados urbanos e rurais jornada de oito horas, dadas as peculiaridades que envolvem a função do atleta, entendemos que as normas a respeito de limitação de horas semanais, a partir de 26 de março de 2001, não mais serão aplicadas ao profissional do futebol.⁹

Segundo a autora, este tratamento diferenciado justifica-se pelo na distribuição peculiar da jornada entre partidas, treinos e viagens.

Outro, porém, é o entendimento de Domingos Sávio Zainaghi, para quem deve prevalecer a limitação de jornada constitucional em razão da ausência de legislação prevendo-a de modo expresso:

⁹ BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit., p. 182/183

Segundo a norma constitucional, a exceção à regra das 8 horas diárias é a compensação de horários, mediante acordo (individual ou coletivo) ou Convenção Coletiva. A norma constitucional só não se aplica às relações de trabalho doméstico, pois o parágrafo único do art. 7º não estendeu a esses empregados a limitação do inciso XIII. Até mesmo o art. 62, II da CLT, o qual trata do não pagamento de horas extras a gerentes, encontra defensores da tese de sua não aplicação frente à determinação constitucional. Portanto, os atletas profissionais têm jornada de trabalho de 8 horas e duração semanal de 44, incluindo os treinamentos e períodos de exibição.¹⁰

O entendimento que tem prevalecido na jurisprudência atual é de que o atleta profissional de futebol está sim sujeito à limitação de jornada de trabalho, tanto diária quanto semanal.

¹⁰ ZAINAGHI, Domingos Sávio. Op. cit., p. 20.

6. RESCISÃO CONTRATUAL

Dispõe o art. 38 da Lei nº 9.615/98, com redação dada pela Lei nº 9.981/2000 que é necessária a anuência formal e expressa do atleta profissional, ou não-profissional, para sua cessão ou transferência.

A cessão do atleta pode ser temporária (por empréstimo) ou definitiva, dentro do território nacional ou para o estrangeiro.

Uma importante mudança legislativa acerca desta matéria ocorreu no ano de 2003, com a inclusão do §2º ao art. 40 da Lei nº 9.615/98, através da Lei nº 10.672. isto porque a Lei Pelé, através da redação original do seu art. 38, vedava a cobrança de qualquer valor para que se pudesse levar a efeito a cessão do atleta profissional de futebol.

Atualmente, nos dizeres do § 2º do art. 40 da Lei nº 9.615/98, caso uma entidade de prática desportiva nacional, que tenha sido cessionária de um atleta profissional de futebol nos últimos doze meses, de modo definitivo ou temporário, gratuito ou oneroso, seja responsável pela transferência deste atleta para outra entidade de prática desportiva situada no exterior, terá direito a um valor correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) do valor pactuado para a cessão ou transferência internacional. Neste caso, a entidade de prática desportiva formadora do atleta cedido terá direito ao recebimento ao restante do valor pactuado.

Ainda de acordo com o mencionado dispositivo legal, caso tenha sido pactuada e quitada indenização compensatória entre a entidade de prática desportiva formadora do atleta profissional e a entidade que pretende cedê-lo ao exterior, o valor pactuado com a entidade estrangeira será integralmente da entidade cedente.

Após o encerramento do prazo pactuado, o profissional poderá livremente celebrar novo contrato de trabalho com outra entidade de prática desportiva sem que sejam devidos quaisquer valores por essas transferências.

6.1. CLÁUSULA PENAL

O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol deverá conter obrigatoriamente cláusula penal para o caso de rescisão antecipada do contrato, que, nos termos do § 3º do artigo 28, da Lei n.º 9.615, para transferências nacionais, não poderá ser superior a cem vezes o valor da remuneração anual recebida pelo atleta. Se a transferência for internacional não haverá tal limitação.

Assim, em caso de transferência durante a vigência do contrato de trabalho do atleta profissional, a entidade de prática desportiva empregadora terá direito ao recebimento do valor previsto na cláusula penal obrigatória, de acordo com os ditames legais.

É importante aduzir que a cláusula penal 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. Quando o § 3º do art. 28 não fixar limite para avençar a cláusula apenas 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”, que só será concedida com a “prova de pagamento da cláusula penal”, reforça o entendimento de que a cláusula penal incide apenas sobre a resolução unilateral pelo atleta profissional. Qualquer outro entendimento pode gerar situações em que o clube não paga cláusula penal e, por via de conseqüência, o atleta não obtém sua “condição de jogo”, ficando duplamente prejudicado, pois não receberia a indenização decorrente da cláusula penal e ainda estaria impedido de jogar por outro clube, e hipótese incognitada pelo legislador. 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. Aliás, é preciso atender à finalidade visada pelas partes ao estipularem a cláusula penal desportiva, que é 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, unilateralmente e desarrazoadamente, recusa-se a cumprir o pacto laboral, muitas vezes abrindo uma lacuna de difícil preenchimento para o conjunto da equipe.¹¹

¹¹ MELO FILHO, Álvaro. *Novo regime jurídico do desporto*. Brasília: Brasília Jurídica, 2001, p. 128.

Alice Monteiro de Barros, por sua vez, entendia que a cláusula penal em questão seria devida no rompimento antecipado do contrato por iniciativa de qualquer uma das partes, e não apenas quando o desligamento partisse do atleta. Mas reconhece que a alteração legislativa ocorrida em 2003, por força da Lei nº 10.672, que alterou a redação do § 3º do artigo 31 da Lei nº 9.615/98, excluiu o atleta da cláusula penal referida, mantendo-a apenas em favor da entidade de prática desportiva.

Afirma, contudo, que essa conclusão, embora jurídica, implica tratamento desigual entre atleta e entidade de prática desportiva e vai de encontro ao princípio teleológico da Lei Pelé, que é exatamente abolir as dificuldades do desligamento do atleta em nome da liberdade de contratar e distratar.

6.2. JUSTA CAUSA

As figuras básicas da justa causa do atleta profissional de futebol vêm previstas nos artigos 20 da Lei nº 6.354/76 e no 482 da CLT.

Dispõe o artigo 20:

Art. 20. Constituem justa causa para a rescisão do contrato de trabalho e eliminação do futebol nacional:

I – ato de improbidade;

II – grave incontinência de conduta;

III – condenação a pena de reclusão, superior a 2 (dois) anos, transitada em julgado;

IV – eliminação imposta pela entidade de direção máxima do futebol nacional ou internacional.

É imprescindível para a configuração destas faltas que haja habitualidade, de modo a autorizar a intromissão do clube na vida privada do atleta. Para Alice Monteiro de Barros:

Essas prerrogativas patronais, que em outro tipo de contrato seriam ilícitas, no tocante ao atleta, são permitidas porque possuem um nexo de causalidade com o fim do contrato, que é o maior rendimento possível nos espetáculos desportivos, isto é, uma atuação desportiva superior. O cumprimento das obrigações contratuais assumidas voluntariamente em troca de dinheiro e prestígio requer um determinado comportamento privado, que poderá ser objeto de controle pelo empregador. Ressalte-se, entretanto, que as prerrogativas patronais não são irrestritas; podem ocorrer abusos no exercício desse poder de controle. Logo, se for ele exercido com desvio de finalidade, ou seja, sem o objetivo originário, que é o maior rendimento desportivo, a faculdade exercida pelo empregador poderá ser considerada ilegal.¹²

Em relação ao empregador, a grande razão ensejadora de justa causa, tendo em vista a realidade fática vivida pelas entidades de prática desportiva nos dias de hoje, é a mora costumaz dos salários de seus atletas. Nesse sentido, dispõe o artigo 31, da Lei nº 9.615/98:

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*, a multa rescisória a favor da parte inocente será conhecida pela aplicação do disposto nos artigos 479 e 480 da CLT.

De acordo com o previsto, não basta a simples mora salarial, mas é necessário que essa mora se prolongue por pelo menos três meses consecutivos.

O que se vê na prática é a freqüente mora salarial praticada por inúmeros clubes brasileiros, que não deixam essa mora se acumular

¹² BARROS, Alice Monteiro de. *lop. Cit.*, p. 193.

por três meses. Em outras palavras, pratica-se a mora salarial até o segundo mês e, ao estar próximo de se completar o terceiro mês de atraso, os clubes efetuam o pagamento de um deles, voltando, em seguida, a praticar a mora, que não mais será consecutiva.

A melhor interpretação finalística para o mencionado dispositivo legal seria, sem dúvida alguma, aquela que considera como mora contumaz o atraso de três meses de salário, consecutivos ou alternados, pois assim estar-se-ia evitando que a incidência desse atraso fosse tão freqüente quanto o que se vê nos dias de hoje na realidade desportiva brasileira. Reconhece-se, contudo, que não é este o entendimento majoritário na jurisprudência e na doutrina.

7. CONCLUSÃO

O desporto em geral é elemento de integração social, união entre os povos de diversas culturas, mas, também de descanso, refúgio, alívio de tensões para as pessoas em geral. O futebol, por sua vez, além desses elementos, por ser o esporte mais praticado no mundo, é sinônimo de paixão, sentimentos, razão pela qual, ao menos no Brasil, é muito difícil encontrar um ambiente onde nada seja falado sobre o esporte.

É diante desse contexto que os juristas encaram o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, deixando de lado seu lado torcedor, para valer-se somente do lado operador do direito, muitas vezes em detrimento do seu próprio clube do coração ou atleta preferido.

Atualmente, o futebol é um esporte profissionalizado na maior parte dos países do mundo. Tal fato, contudo não impede que existam regulamentações tão heterogêneas em cada país. Traço marcante nos ordenamentos estrangeiros é a classificação do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol por prazo determinado.

O vínculo existente entre o atleta e a entidade de prática desportiva é empregatício, nos termos da legislação em vigor, já que o serviço é prestado com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade

8. BIBLIOGRAFIA

ACADEMIA BRASILEIRA DE LETRAS. **Dicionário Jurídico**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995.

BARROS, Alice Monteiro. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2002.

BARROS, Alice Monteiro de. **O atleta profissional do futebol em face da “Lei Pelé” (nº 9.615, de 24.03.98) e modificações posteriores**. Disponível em: <http://www.apej.com.br/artigos_doutrina_amb_03.asp> Acesso em: 03 set. 2011.

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Obra coletiva de autoria da Editora LTr., com a colaboração de Armando Casimiro Costa, Irany Ferrari e Melchíades Rodrigues Martins. 27 ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

BRASIL. GABINETE DA PRESIDÊNCIA. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 1988. 29 ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2002.

BRASIL. CASA CIVIL. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

CATHARINO, José Martins. Contrato de emprego desportivo no direito brasileiro. São Paulo: LTr, 1969.

CRUZ, Antonio Holzmeister Oswaldo. A nova economia do futebol: uma análise do processo de modernização de alguns estádios brasileiros. Dissertação. Mestrado. UFRJ. 2005.

DELGADO, Maurício Godinho. Contrato de trabalho. Caracterização, distinções, efeitos. 1999.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005.

DINIZ, Helena Maria. Tratado teórico e prático dos contratos. v. 5. São Paulo: Saraiva, 1994.

DUARTE, Orlando. Futebol: histórias e regras. São Paulo: Makron Books, 1997.

MACHADO, Jayme Eduardo. O novo contrato desportivo profissional. Sapucaia do Sul: Nota dez, 2000.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. A Lei Pelé e os problemas do passe livre. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_19/artigos/IvesGandra_rev19.htm> Acesso em 03 set. 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto, Direito do Trabalho. 21 ed. São Paulo: Atlas 2005.

NUNES, Inácio. **Lei Pelé, comentada e comparada**. Disponível em <www.inacionunes.com.br> Acesso em 29 set. 2011