

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO PUC – SP  
ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO

GUILHERME TAVARES MARTORELLI

O CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL

SÃO PAULO

2017

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO PUC – SP  
ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO

GUILHERME TAVARES MARTORELLI

O CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de ESPECIALISTA em Direito e Processo do Trabalho, sob a orientação da Professora Dra. Fabiola Marques.

SÃO PAULO

2017

Banca Examinadora

---

---

---

## RESUMO – PORTUGUÊS

O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol é um contrato de trabalho que, por lei, deve ser assinado por atleta profissional de futebol e um clube profissional.

A elaboração deste contrato deve obedecer aos requisitos da Lei Específica da categoria, Lei Pelé n. º 9.615/98, em certos aspectos, como o período de vigência, a forma e até penalidades em caso de rescisão, entre outras peculiaridades, como um seguro de vida e acidentes pessoais que são específicos para esse tipo de contrato.

A tese aqui debatida foi elaborada com base em pesquisa qualitativa, considerando que o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol não muito retratado, tanto nas doutrinas como na jurisprudência. Com base em livros de direito trabalhista geral, direito trabalhista e direito desportivo, assim como uma selecionada pesquisa jurisprudencial sobre os subtemas que abrangem o contrato do atleta, foi possível delimitar as cláusulas essenciais que devem ser elaboradas dentro desse contrato especial.

Contudo, dentro da análise das cláusulas contratuais no contrato desportivo, foi possível verificar a existência de lacunas legais que necessitam de uma pacificação jurisprudencial para que o tema e subtemas do contrato não precisem ser tão debatidos frequentemente em nossos tribunais a cada entendimento diferenciado dos juristas especializados que está à frente da carreira de um atleta ou da administração de uma entidade desportiva.

## RESUMO – INGLÊS

The athlete professional employment contract is signed between a professional athlete player and a professional entity.

The draft of the contract must obey the specific law of the professional athlete player, Lei Pelé n. 9.615 / 98 in certain aspects, such as duration, form and even penalties in case of termination, among other peculiarities, such as life insurance and personal accidents that are specific for this type of contract.

The thesis discussed herein was elaborated based on qualitative research, considering that the athlete professional employment contract is not commonly portrayed both in doctrines and in jurisprudence. Based on books of general labor law, employment law and athlete law, and as well as a selected jurisprudential research on the subtopics that cover the athlete professional employment contract, it was possible to delimit the essential clauses that must be drafted on that special contract.

However, taking into account the analysis of the contractual clauses in the athlete professional employment contract, it was possible to verify the existence of legal gaps that need a jurisprudential pacification so that the subject and subtopics of this type of contract doesn't require to be frequently debated in our Labor Courts as per different understanding of the specialized jurists who is leading the career of the athlete professional or the athlete professional entity.

## SUMÁRIO

1.1.	Introdução.....	7;
1.2.	Capítulo I: Contrato Especial de Trabalho Desportivo “CETD” .....	9;
1.3.	Capítulo I: Partes Contratuais – Clube e Atleta.....	13;
1.4.	Capítulo III: Prazo Determinado.....	16;
1.5.	Capítulo IV: Sucessão Contratual.....	18;
1.6.	Capítulo V: Condição de Jogo.....	24;
1.7.	Capítulo VI: Remuneração.....	26;
1.8.	Capítulo VII: Cessão Temporária e Definitiva – Empréstimo.....	31;
1.9.	Capítulo VIII: Seguro Obrigatório.....	34;
1.10.	Capítulo IX: Cláusula Indenizatória e Compensatória Desportiva.....	39;
1.11.	Capítulo X: Suspensão Contratual.....	42;
1.12.	Capítulo XI: Extinção Contratual.....	44;
1.13.	Conclusão.....	53.

## INTRODUÇÃO

O contrato de trabalho e a relação de trabalho, na lição do jurista Amauri Mascaro Nascimento são expressões distintas de uma mesma realidade, definindo-se pelo “vínculo entre empregado e empregador”.

Pode-se também distinguir as tais figuras laborais de modo a que para uns o contrato de trabalho é o fato gerador da relação de trabalho, assim faz nascer a relação entre empregado e empregador, enquanto que a relação de trabalho é a mera prestação de serviço, sem vínculo empregatício e sem o reconhecimento das benesses garantidas pela legislação trabalhista.

Na Consolidação das Leis do Trabalho (“CLT”), o contrato de trabalho está definido nos artigos 442 e 443:

“Art. 442. Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente a relação de emprego.

(...)

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácito ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

Parágrafo 1º. Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de um termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.”

Ao dispor dessa maneira a CLT, embora reconheça o caráter contratualista do contrato de trabalho, por outro lado consagra o princípio da legalidade, visto que ainda que autorize a livre estipulação da natureza da prestação de serviços entre as partes, determina que seja feita sob condições preestabelecidas na lei, privilegiando, sem dúvida nenhuma, o legislado sobre o negociado. Por isso a CLT opta primeiro, por dar ênfase à enumeração das normas de proteção ao trabalho, para somente autorizar a livre negociação das partes. Essa é a primeira característica do contrato de trabalho: a submissão das normas de proteção ao emprego.

A segunda característica do contrato de trabalho que é a formalidade: o contrato de trabalho se traduz no consenso entre as partes mas não, obrigatoriamente solene, já que não depende, para a sua caracterização, de qualquer formalidade, podendo inclusive formar-se tacitamente.

Além da característica da formalidade, a última característica do contrato de trabalho diz respeito ao seu prazo. Para ser válido, os contratos de trabalho podem ser celebrados por prazo determinado ou indeterminado.

Importante ressaltar que os contratos de trabalho por prazo determinado são exceção na legislação e só podem ser celebrado a termo em circunstâncias especiais, de acordo com o disposto nos parágrafos do art. 443 da CLT.

Além das hipóteses trazidas pelo art. 443 da CLT, que são:

“Art. 443....

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência.”

A celebração de contrato por prazo determinado pode ser celebrada nos seguintes casos: substituição de outro empregado afastado provisoriamente (CLT, art. 475, §2º); colheita de safra (Lei nº 5.889/73); contratação de atleta profissional de futebol (Lei nº 9.615/98); e contratação de técnicos estrangeiros (Decreto-Lei nº 691/69).

O presente estudo abordará com mais detalhes como se formaliza a contratação do atleta profissional de futebol.

## CAPÍTULO I: CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO

A regra dos contratos de trabalho válida para o trabalhador comum não é aplicável ao atleta profissional de futebol, pois esta categoria profissional se disciplina de acordo com a Legislação Específica, Lei n.º 9.615/98 (“Lei Pelé”).

Assim, o Contrato Especial de Trabalho Desportivo (“CETD”) é reconhecido como o negócio jurídico pactuado entre um atleta, pessoa física, e uma entidade desportiva, pessoa jurídica, disciplinado algumas condições de trabalho prefixadas pela legislação desportiva:

“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:

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

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.

O contrato de trabalho formaliza o vínculo empregatício, ao passo que o registro do contrato perante a entidade administradora do desporto constitui o vínculo desportivo entre os contratantes. Dispõe o decreto 7.984 de 2013, no art. 44, §2º, que o vínculo não é condição para a caracterização da atividade de atleta profissional.

Ainda, segunda o ordenamento específico, o vínculo desportivo é acessório ao empregatício e será dissolvido com o término do prazo do contrato ou seu distrato, com pagamento da cláusula indenizatória ou compensatória, com a rescisão indireta ou a dispensa sem justa causa.

A lei estabeleceu algumas hipóteses em que se configura a nulidade de pleno direito de determinadas cláusulas de contratos ajustados entre as entidades de prática desportiva e terceiros, ou entre estes e atletas. Enquadram-se nestas situações as disposições que possam intervir ou influenciar na transferência de atletas ou as que interfiram no desempenho do atleta ou da entidade de prática desportiva, salvo se objeto de negociação coletiva.

Feitas essas basilares considerações acerca do contrato especial de trabalho desportivo, torna-se necessário perquirir sobre as obrigações dos contraentes. Incumbe à entidade de prática desportiva empregadora, nos termos do art. 34 da lei n.9.615, proporcionar aos atletas profissionais as condições necessárias à participação nas competições desportivas, treinos e outras atividades preparatórias ou instrumentais, além de submeter os atletas profissionais aos exames médicos e clínicos necessários à prática desportiva.

O atleta profissional, por sua vez, tem por dever participar dos jogos, treinos e sessões prévias de competições com a dedicação compatível com suas condições psicofísicas e técnicas. Também é de extrema importância que preserve as condições físicas que lhes permitam competir em campeonatos, devendo se submeter aos exames médicos e tratamentos clínicos imprescindíveis à prática desportiva. Por fim, terá que cumprir as regras da modalidade desportiva e observar as normas relativas à disciplina e à ética desportiva.

Ao lado dessas obrigações recíprocas, específicas para essa forma de contratação, encontram-se os direitos trabalhistas do jogador de futebol.

## **CAPÍTULO II: PARTES CONTRATUAIS – CLUBE E ATLETA**

São aptos a celebrar um CETD como empregado o atleta profissional de futebol e como empregador a entidade de prática desportiva-clubes.

Primaface, não há como se adentrar na conceituação do atleta futebolístico, seja amador ou profissional, sem tecer o quadro normativo, suas alterações, fundamentações e disposições.

O primeiro corpo legal surgiu com a promulgação da Lei 6354/76, que, dentre as principais introduções, trouxe a terminologia “passe” a fim de caracteriza o vínculo entre atleta e associação desportiva. Outrossim, havia previsão de jornada de trabalho, limite etário mínimo e a questão das férias.

Ainda no campo infraconstitucional, em 1993, surgiu a Lei 8672 (Lei Zico), que, não tratava somente do contexto futebolístico, porém das normais gerais desportivas. Por esta razão, houve derrogação de excertos da Lei anterior no que havia de conflitante. Por outro lado, que, principalmente com a Lei Zico surgiam institutos no campo administrativo e organizacional, tais como regulamentação da justiça desportiva, bem como a criação das ligas, além do direito de arena.

Já em 1998, diante da premência de uma regulamentação ostensiva, à altura da real dimensão que o esporte tomou na sociedade brasileira, principalmente no âmbito financeiro, foi promulgada a Lei 9.615/98. Pioneira em alguns aspectos, que serão tratados mais adiante neste trabalho; a Lei Pelé.

De certo, a Lei Pelé foi muito além da questão futebolística, como se pode verificar na própria exposição de motivos da Lei, intentou-se profissionalizar, moralizar e abarcar as mais diversas incidências esportivas, tornando-se um compilado único, basilar legislativo do desporto nacional.

No bojo do panorama de modificações e modernização acima exposto, surge de mais recente a Lei 12.395/2011, revogando por fim a Lei 6.354/76, o que já vinha sendo considerada ultrapassada para complexa e nova realidade de três décadas adiante. Ademais, advento desta última, alterou-se também exatos 33 (trinta e três) artigos da Lei Pelé, o que consagra a tendência inicial se ter uma norma *stricto sensu* que seja um verdadeiro compilado norteador das questões relativas ao esporte no país.

O que diferencia um atleta amador de um atleta profissional com base na lei é que esta atividade se caracteriza pela remuneração pactuada em contrato formal com entidade desportiva. Ainda deverá esta entidade realizar o desporto de rendimento caracterizado no art. 3º, III, da Lei Pelé, que é o desporto praticado de acordo com as normas gerais da lei e regras de prática desportiva, nacionais e internacionais, com a finalidade de obter resultados.

Ainda de acordo com a Lei Pelé, estas entidades devem participar de competição profissional, e essa é aquela promovida para obter renda e disputada pelos atletas profissionais com a remuneração decorrente do contrato de trabalho desportivo.

De tal modo o empregador será a pessoa jurídica que admite, dirige e paga pela prestação de serviços do atleta profissional de futebol. E a própria Lei Pelé estipula que as entidades de práticas desportivas serão pessoas jurídicas de direito privado, com funcionamento e organização autônomos e terão competências definidas em seus contratos sociais ou estatutos.

As entidades de prática desportiva, segunda a Lei Pelé podem ser, associações desportivas (clubes), as ligas (entidade formada por clubes para formar uma competição, as federações estaduais (entidades destinadas a organizar e gerir competições em âmbitos estaduais) e a confederação (entidade de âmbito nacional que é responsável por organizar competições nacionais, por regulamentar algumas atividades vinculadas ao desporto como transferências de atletas, câmaras de resolução de litígio e intermediação de negociação desportiva e de gerir a Seleção Nacional).

Já o empregado é o atleta que pratica as atividades esportivas de forma subordinada, prestando serviços pessoalmente, com continuidade e mediante o pagamento de salários.

Importante esclarecer que existe a previsão legal de idade mínima, somente podendo o atleta vir a assinar “CETD” a partir dos 16 anos, obrigatoriamente assistido por seu responsável legal.

### CAPÍTULO III: PRAZO DETERMINADO

Em respeito à legislação desportiva, o atleta profissional de futebol deve celebrar com seu clube empregador o CETD, que determina, obrigatoriamente, que todos CETD devem ter prazo determinado específico.

A entidade de prática desportiva, que visa a formação do atleta, tem o direito de assinar com ele, a partir de 16 anos de idade, o primeiro contrato de trabalho profissional, cujo prazo não poderá ser superior a 5 (cinco) anos. Assim, apesar de no Direito do Trabalho a regra geral ser a indeterminação do prazo contratual, o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol será sempre por prazo determinado.

E, nos termos do parágrafo único do artigo 30 da Lei n. 9.615/98, não se aplica ao contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional o disposto nos arts. 445 e 451 da CLT. O primeiro proíbe que o contrato de trabalho por prazo determinado seja estipulado por prazo superior a dois anos. O segundo preceitua que se ele for prorrogado por mais de uma vez, passará a ser de prazo indeterminado.

Atualmente, pelo art. 30 da Lei Pelé, a regra é que o CETD tenha estipulado um prazo determinado, respeitados os prazos mínimos e máximos legais, que são de três meses a cinco anos. Esta é a característica do CETD que mais se difere do contrato de trabalho comum, e isso se deve fato de que, a nova legislação desportiva buscou extinguir o instituto antigamente denominado de “passe”, instituto esse extremamente prejudicial para o atleta.

O “passe”, como era chamado quando era vigente o art. 3º da Lei n. 6.354/76, consistia em um verdadeiro aprisionamento do atleta, uma vez que era tolhida sua liberdade de prestar serviços a quem melhor lhe interessasse. Melhor explicando, com o passe, o atleta ficava vinculado ao seu clube-empregador, independente de contrato de trabalho estar ativo, uma vez que o atleta era considerado um “bem” do clube.

Sendo um “bem” do clube, o atleta era tratado como uma verdadeira mercadoria, hipótese na qual mesmo depois de ter seu contrato de trabalho com determinado clube

encerrado, não podia prestar serviços a outras agremiações sem que essa nova agremiação comprasse a sua transferência.

A lei que instituía o passe, determinava que o contrato de trabalho do atleta deveria constar entre outras coisas o valor do passe e as suas condições para dissolução do contrato. Mas como o passe não estava vinculado automaticamente ao contrato de trabalho, por mais que esse se encerrasse o passe ainda continuava a valer, e teria que o próprio atleta ou outro clube pagar o valor estipulado do “passe” para o atleta ficar livre e poder assinar um novo contrato de trabalho.

Com a nova legislação, o prazo determinado garante ao atleta uma segurança, na medida em que, findo seu CETD, ele não está mais vinculado e obrigado a permanecer no clube-empregado, sendo livre para prestar serviços para quem quer que seja. O que nos parece tão óbvio, considerando que o atleta profissional de futebol é um trabalhador como outro qualquer, no passado era uma amarra legalmente assegurada aos clubes.

No entanto, ainda que o prazo determinado seja obrigatório no caso do atleta profissional, uma vez findado, e, caso seja de interesse das partes, pode-se firmar novos contratos, também com prazo determinado estipulado, de forma sucessiva, sendo em regra, cada contrato reconhecido como independente e autônomo aos contratos anteriores.

#### **CAPÍTULO IV: SUCESSIVIDADE CONTRATUAL**

O artigo 30 da Lei nº 9.615/98, abaixo transcrito, ao dizer que o CETD deve, obrigatoriamente, conter por prazo determinado e sua prorrogação não implica em torná-lo contrato por prazo indeterminado, assim o fez para dar liberdade ao atleta, permitindo sua vinculação com outras agremiações após o término contratual, extinguindo a figura do “passe”, conforme explicado anteriormente.

“Art. 30. O contrato de trabalho do atleta profissional terá prazo determinado, com vigência nunca inferior a três meses nem superior a cinco anos.”

Por outro lado, a Lei Pelé nada dispôs acerca da relação de emprego, bem jurídico maior que o próprio Contrato de Trabalho.

Isto porque, no Direito do Trabalho, com base nos Princípios da proteção e da continuidade sempre deve ser respeitada a proteção da relação de trabalho ou do vínculo empregatício, independentemente da categoria profissional, inclusive àquelas diferenciadas.

A limitação temporal dos contratos do jogador de futebol é uma questão específica dessa categoria, e a contratação sucessiva do atleta, com término de contrato em um dia e início de outro no dia seguinte ou próximo denota a continuidade do vínculo laboral.

Dessa forma, em se tratando de contratos sucessivos de trabalho de atleta profissional, é perfeitamente possível que o atleta firme novo ajuste por prazo determinado com seu empregador, sem atingir a prescrição quinquenal, mantendo um único vínculo empregatício, tendo em vista que a relação de emprego permaneceu inalterada e ininterrupta.

Tal entendimento está em consonância com o entendimento do Ministro Aloysio Corrêa da Veiga do Tribunal Superior do Trabalho (“TST”), que em voto de sua relatoria firmou o entendimento da existência de um único contrato de trabalho proveniente de uma única relação laboral, consoante se depreende do julgamento:

“UNICIDADE CONTRATUAL. PRESCRIÇÃO RAZÕES DO NÃO CONHECIMENTO. Se a lei permite ao clube contratante e ao atleta firmar diversos contratos de trabalho, sempre com prazo determinado (que não pode ser prorrogado), visou o legislador possibilitar ao atleta não se prender a um único clube, podendo firmar vários contratos durante sua carreira. De igual modo, mantendo-se no mesmo clube, o profissional deve renovar seu contrato (pois não pode prorrogá-lo) de modo a elastecer sua permanência, sendo exatamente o caso dos autos.

O eg. Tribunal Regional, analisando os dois contratos firmados entre as partes, concluiu tratar-se de uma única avença. Com isso, não há falar em violação dos arts. 3º, II, da Lei nº 6.354/76 e 30 de Lei nº 9.615/98, na medida em que nenhum deles, destaque-se, teve lapso superior ao limite máximo previsto nos dispositivos elencados pelo reclamado. De outro lado, a soma destes dois períodos também não extrapola a previsão legal, de modo a corroborar a ideia de unicidade contratual.

Diante da unicidade configurada, não há prescrição a ser aplicada, como pretende o reclamado. Incólumes os arts. 11 da CLT e 7º, XIX, da Constituição Federal. (TST-RR-82900-11.2009.5.04.0027, v.u. 6ª Turma, Ministro Relator Dr. Aloysio Corrêa da Veiga, Publicado no DEJT em 15/08/2014).”

Mais recentemente, o próprio Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, em julgamento ocorrido em 2016, ratificou seu entendimento neste sentido ao dizer que:

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. ATLETA PROFISSIONAL. MULTA POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. NULIDADE. JULGAMENTO EXTRA PETITA. CONTRATOS UNICIDADE CONTRATUAL. PRESCRIÇÃO. DIREITO DE ARENA E DIREITO DE IMAGEM. VERBAS RESCISÓRIAS. MULTA DO ART. 479 DA CLT. DESPROVIMENTO. (...)

Pretende o reclamado que seja reconhecida a prescrição bienal ao direito de ação do reclamante, referente ao período de 21/01/2009 a 10/12/2009, eis que a ação somente foi ajuizada em 31/01/2012, quando já exaurido o prazo de dois anos. Afirma existir um hiato de trinta dias entre o final do primeiro contrato, em 10/12/2009, e o início do segundo, em 01/01/2010. Diz que o contrato de atleta profissional é por prazo determinado, nos termos do art. 21 da Lei 6.534/76. Indica violação dos arts. 7º, XXIX, da CF, 11 da CLT, 30 da Lei 9.615/98, 400, I e II, do CPC.

Extrai-se da delimitação do v. acórdão regional que os contratos sucessivos, sem solução de continuidade, teriam prazos prescricionais distintos, consoante aplicação analógica da Súmula 156 do c. TST.

Consignou o eg. TRT que: “não fulminado pela prescrição o contrato firmado para vigor de 21/01/2009 a 10/12/2009, pois sem solução continuidade com o seguinte, iniciado em 01/01/2010, de modo que a prescrição começou a fluir do término deste, em 09/04/2010”.

Diante da unicidade configurada, não há prescrição a ser aplicada, como pretende o reclamado. Incólumes os arts. 11 da CLT e 7º, XXIX, da Constituição Federal.

O disposto nos arts. 30 da Lei 9.615/98, 400, I e II, do CPC, não tratam da questão debatida nos autos de que contratos sucessivos, sem solução de continuidade, possuem prazos prescricionais distintos.

Os demais dispositivos invocados não restam violados, sendo no mesmo sentido do julgado recorrido os precedentes do c. TST: (...)

Nego provimento.

(AIRR-119-42.2012.5.06.0003, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 13/04/2016, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/04/2016). ”

O Ministro Emmanoel Pereira ainda corrobora com o entendimento de que o artigo 30, da Lei nº 9.615/98 não pode afastar a legislação trabalhista e seus preceitos, havendo uma relação de trabalho ininterrupta, ainda que com vários contratos autônomos:

“RECURSO DE REVISTA. PREJUDICIAL DE MÉRITO. PRESCRIÇÃO APLICÁVEL. JOGADOR DE FUTEBOL. CONTRATO ESPECIAL DE ATLETA. PRAZO DETERMINADO. UNICIDADE CONTRATUAL. Nos termos do art. 30 da Lei n.º 9.615/98, o contato de trabalho celebrado com o atleta profissional de futebol terá prazo determinado. Trata-se de lei especial, em benefício do atleta, que afasta a legislação trabalhista no particular. Assim, cada novo contrato é a continuação do anterior, em verdadeira unicidade contratual. No caso concreto, considerando-se que o último contrato foi rescindido definitivamente em 1º/1/2009 e a ação trabalhista proposta em 04/11/2010, não há prescrição bienal a ser declarada. Não conheço.

(RR-1361-96.2010.5.09.0011, Relator Ministro: Emmanoel Pereira, Data de Julgamento: 17/02/2016, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/02/2016). ”

Esse, inclusive, é o entendimento da 8ª Turma do E. TST que proferiu os seguintes julgados, na relatoria da Ministra Dora Maria da Costa:

“UNICIDADE CONTRATUAL. ATLETA PROFISSIONAL PRESCRIÇÃO.

A controvérsia quanto à aplicação do prazo prescricional previsto art. 7º, XXIX, da CF, considerando isoladamente cada um dos contratos por prazo determinado do atleta

profissional, não prescinde da necessária apreciação quanto à possibilidade de reconhecimento de unicidade contratual em casos de sucessão desses contratos por prazo determinado.

Segundo as disposições contidas no art. 30 da Lei 9.615/98, "o contrato de trabalho do atleta profissional terá prazo determinado, com vigência nunca inferior a três meses nem superior a cinco anos.

No parágrafo único desse artigo legal, há previsão expressa quanto a não aplicação ao atleta profissional do disposto nos arts. 445 e 451 da CLT. Tais dispositivos consolidados tratam, respectivamente, da duração máxima do contrato por prazo determinado, não superior a dois anos, a qual, segundo a Lei 9.615/98, é de cinco anos; e da possibilidade desse contrato por prazo determinado ser transformado em contrato por prazo indeterminado, nos casos de mais de uma prorrogação, hipótese esta vedada pela Lei do Atleta Profissional.

Verifica-se, portanto, que as disposições trazidas pela Lei 9.615/98, art. 30, não permitem concluir pela existência de vedação legal quanto ao reconhecimento de unicidade contratual em casos de sucessão de contratos por prazo determinado do atleta profissional, mas apenas em relação à impossibilidade de transformação desses contratos por prazo determinado em contrato por prazo indeterminado.

Nesse sentido, segundo as premissas fáticas consignadas pelo Regional insuscetíveis de reapreciação nesta instância extraordinária, não houve solução de continuidade do contrato de trabalho mantido entre as partes, sendo o primeiro contrato sucedido no mesmo dia em que foi rescindido, pelo segundo contrato de trabalho, permanecendo as partes vinculadas ininterruptamente de 10/7/2008 a 5/1/2011, logo, menos de cinco anos, prazo máximo de duração do contrato de trabalho do atleta profissional, previsto na lei especial.

Diante desse contexto, não se afigura aplicável a prescrição isolada para cada contrato de trabalho, na medida em que, conforme consignado pelo Regional e segundo os fatos e provas produzidos, não houve solução de continuidade do contrato de trabalho.

(TST-RR-1571-50.2012.5.04.0001, 8ª Turma, Ministra Relatora Dra. Dora Maria da Costa, Publicado no DEJT em 20/03/2015). ”

“RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014. 1. UNICIDADE CONTRATUAL. ATLETA PROFISSIONAL. PRESCRIÇÃO. As disposições trazidas pelo art. 30 da Lei nº 9.615/98 não permitem concluir pela existência de vedação legal quanto ao reconhecimento de unicidade contratual em casos de sucessão de contratos por prazo determinado do atleta profissional, mas apenas quanto à impossibilidade de transformação desses contratos por prazo determinado em contrato por prazo indeterminado. Nesse aspecto, segundo as premissas fáticas consignadas pelo Regional insuscetíveis de reapreciação nesta instância extraordinária, não houve solução de continuidade do contrato de trabalho mantido entre

as partes, sendo o primeiro contrato sucedido no mesmo dia em que foi rescindido, pelo segundo contrato de trabalho, permanecendo as partes vinculadas ininterruptamente de 10/7/2008 a 5/1/2011. Logo, diante da unicidade do contrato de trabalho evidenciada pelo conjunto probatório informado pelo Regional, não há falar em incidência do prazo prescricional para cada contrato de trabalho do atleta profissional. Precedentes. Recurso de revista conhecido e não provido.

(RR-1531-65.2012.5.04.0002, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 03/06/2015, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/06/2015).”

A Colenda 4ª Turma do TST também possui entendimento semelhante, como se observa do seguinte julgado:

“RECURSO DE REVISTA. JOGADOR DE FUTEBOL. CONTRATO ESPECIAL DE ATLETA. PRAZO DETERMINADO. UNICIDADE CONTRATUAL. PRESCRIÇÃO. A Lei n.º 9.615/98, que institui normas gerais sobre desporto, determina em seu art. 30 que o contato de trabalho celebrado com o atleta profissional de futebol terá prazo determinado. A determinação de que o contrato de trabalho do atleta profissional não poderá ser firmado por prazo indeterminado, mesmo que seja prorrogado por várias vezes, não implica concluir que a prorrogação pactuada romperia o vínculo anterior de forma a constituírem contratos autônomos entre si, prejudicando a contagem do prazo prescricional. Portanto, inviável que a prescrição seja contada a partir do termo de cada prorrogação.

(RR - 800-86.2010.5.04.0019, Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 06/08/2014, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/08/2014).”

A 8ª Turma do TST em julgamento de caso semelhante a este assim decidiu:

“RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE - ATLETA PROFISSIONAL - LEI Nº 9.615/98 - CONTRATO DE TRABALHO PRORROGADO UNICIDADE CONTRATUAL - PRESCRIÇÃO A renovação do vínculo de trabalho de atleta profissional não implica o reconhecimento de vários contratos de trabalho, mas, sim, um único contrato que foi prorrogado diversas vezes. Assim, o termo inicial da prescrição para a propositura da ação é a extinção da relação de emprego, que se materializa com a extinção definitiva do contrato de trabalho. Recurso de Revista conhecido e provido.

(ARR-452-36.2012.5.03.0113, Rel. Des. Convocado: João Pedro Silvestrin, Data de Julgamento: 12/11/2014, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/11/2014).”

Logo o entendimento majoritário do TST é que independentemente do número de contratos que possa existir entre o atleta e o clube empregador, quando a relação for única serão estes considerados contratos sucessivos.

## CAPÍTULO V: CONDIÇÃO DE JOGO

O **vínculo de emprego no direito do desporto** nasce com a celebração do contrato de trabalho escrito, com prazo determinado e com a negociação das cláusulas obrigatórias por força de lei. No entanto, o **vínculo desportivo** do atleta será sempre acessório ao vínculo contratual, pois somente surge com a averbação do contrato na respectiva entidade de administração do desporto de acordo com o art. 28, §5º da Lei Pelé:

“§ 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.”

A diferença entre os vínculos é que enquanto um tem a natureza de comprovar o trabalho, a prestação de serviço por parte do atleta ao clube-empregador o vínculo desportivo tem a finalidade de estipular a denominada “condição de jogo” ao atleta. A condição de jogo é condição obrigatória para que o atleta venha a participar de competições profissionais pelo clube que presta serviço.

Para quem um atleta obtenha a condição de jogo, logo após assinatura do contrato, o clube deve levá-lo a registro na Federação Estadual em que atua e a Federação, por sua vez, leva a conhecimento da Confederação Nacional que dá publicidade sobre a relação contratual entre as partes através do Boletim Informativo Diário (“BID”). Assim, somente após concluído o registro e ter sido dada publicidade ao fato é que o atleta poderá vir a atuar em nome da entidade desportiva.

Para sanar qualquer tipo de dúvida sobre a necessidade de efetivação do contrato de trabalho do atleta junto as entidades de administração do desporto, existe o Decreto 7.984/2013, que em seu artigo 44 deixa clara:

“Art. 44. A atividade do atleta profissional é caracterizada por remuneração pactuada em contrato especial de trabalho desportivo, firmado com entidade de prática desportiva, na

forma da Lei nº 9.615, de 1998, e, de forma complementar e no que for compatível, pelas das normas gerais da legislação trabalhista e da seguridade social.

§ 1º O contrato especial de trabalho desportivo fixará as condições e os valores para as hipóteses de aplicação da cláusula indenizatória desportiva ou da cláusula compensatória desportiva, previstas no art. 28 da Lei nº 9.615, de 1998.

§ 2º O vínculo desportivo do atleta com a entidade de prática desportiva previsto no § 5º do art. 28 da Lei nº 9.615, de 1998, não se confunde com o vínculo empregatício e não é condição para a caracterização da atividade de atleta profissional.”

Logo, a formalização do protocolo do contrato somente tem necessidade para tornar o atleta apto para atuar pelo clube-empregador diante da esfera desportiva.

## CAPÍTULO VI: REMUNERAÇÃO

### 6.1. SALÁRIOS

Conforme já mencionado anteriormente o atleta deve ter sua remuneração pactuada em contrato formal.

A remuneração do atleta engloba o salário mensal que deve ser estipulado no “CETD”, os prêmios que possam vir a receber por alcance de metas, salário in natura, que por vezes atletas recebem como valores de alugueres de moradia e o valor pago como direito de imagem. Conforme observamos o voto do Ministro Walmir Oliveira Costa, do TST:

“...a jurisprudência desta Corte Superior firmou- se no sentido de reconhecer que a natureza jurídica salarial da verba intitulada direito de imagem, sendo uma das formas de remunerar as atividades do atleta profissional, uma vez que decorre do próprio contrato de trabalho, razão pela qual, o pagamento dos serviços por terceiros, que exploram a imagem do jogador, à semelhança do que ocorre com as gorjetas, deve ser integrada à remuneração para todos os efeitos.”

Logo, o salário, na prática englobaria o valor recebido mensalmente em contraprestação do trabalho exercido, além de possíveis premiações, no futebol conhecida também como “bicho”, que a premiação individualizada e paga a cada partida que o clube vier a vencer.

### 6.2. DIREITO DE IMAGEM

O Direito de imagem é uma possibilidade que a lei autoriza no art. 87-A, abaixo transcrito, de o clube ao qual o atleta esta vinculado de explorar a imagem do atleta, desde que cedido por ele, porém, somente mediante ajuste contratual de natureza civil.

**“Art. 87-A. O direito ao uso da imagem do atleta pode ser por ele cedido ou explorado, mediante ajuste contratual de natureza civil e com fixação de direitos, deveres e condições inconfundíveis com o contrato especial de trabalho desportivo.**

**Parágrafo único. Quando houver, por parte do atleta, a cessão de direitos ao uso de sua imagem para a entidade de prática desportiva detentora do contrato especial de trabalho desportivo, o valor correspondente ao uso da imagem não poderá ultrapassar 40% (quarenta por cento) da remuneração total paga ao atleta, composta pela soma do salário e dos valores pagos pelo direito ao uso da imagem.”**

Por conta de diversos problemas que já foram enfrentados pelos clubes, desde a alteração da Lei Pelé em 2011, o contrato de ajuste de exploração de imagem do atleta deve ter direito, deveres e condições inconfundíveis com o contrato especial de trabalho desportivo.

Ainda, quando da elaboração do contrato para a utilização da imagem pelo clube, o valor mensal a ser pago ao atleta não poderá ser superior a 40% da remuneração mensal deste.

E porque esta caracterização na lei do que deve ser feito para não confundir os valores recebidos pelo atleta.

Ocorre ainda, que uma grande quantidade de clube de futebol utiliza essa possibilidade legal, como manobra fraudulenta para camuflar a situação salarial real dos atletas, assim sonogando tributos e demais direitos trabalhistas que teria direito o atleta caso sua remuneração fosse totalmente salarial.

Com base na ocorrência desta situação são inúmeras as decisões em que a justiça conde os clubes ao pagamento dos valores ora denominados direito de imagem como salário, por conta de diversas fraudes, desde não elaboração do contrato de exploração de imagem, como valor acima dos 40% autorizados em lei, ou o mais simples, pela não exploração da imagem do atleta.

Os clubes tendem a assinar contrato de exploração de imagem com empresas abertas por atletas, para assim ter a natureza civil na relação de pagamento, porém, mesmo pagando 40% do valor da remuneração mensal do atleta para a exploração da sua imagem, não há fazem, ficando claro o puro intuito de fraudar tributos e direitos salariais.

Ainda, seguimos com algumas decisões:

“RECURSO DE REVISTA – DIREITO DE IMAGEM – NATUREZA JURÍDICA – INTEGRAÇÃO À REMUNERAÇÃO. A renda auferida pelo atleta profissional de futebol pelo uso de sua imagem por parte do clube que o emprega possui natureza salarial e deve ser integrada à sua remuneração para todos os fins. Isso porque constitui uma das formas de remunerar o jogador pela participação nos eventos desportivos disputados pela referida entidade, decorrendo, pois, do trabalho desenvolvido pelo empregado. Precedentes deste Tribunal. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-60800-81.2007.5.04.0011, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 1ª Turma, DEJT 13/05/2011).

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO. NATUREZA JURÍDICA SALARIAL DO CONTRATO DE IMAGEM. A jurisprudência não tem acatado o pagamento de remuneração ao atleta profissional sob a denominação de exploração do direito à imagem, quando evidenciado que o pagamento tem como objetivo, na realidade, desvirtuar a aplicação da legislação trabalhista. Isso porque ocorria como praxe o pagamento do valor por meio de constituição de pessoa jurídica. A parcela tem natureza jurídica idêntica à gorjeta, na medida em que retrata pagamento dos serviços por terceiros que exploram a imagem do jogador. Recurso de revista não conhecido. (ARR – 76700-19.2007.5.01.0034, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, DEJT 18/11/2011).”

### **6.3. DIREITO DE ARENA**

O Direito de arena é a denominação que se emprega para designar a prerrogativa do atleta profissional de impedir que terceiros, sem sua autorização divulguem sua imagem através de transmissões televisivas ou outros meios, ao participar de competições e/ou jogos em locais em que o acesso ao público é oneroso.

Ele está previsto no art. 42 da Lei Pelé:

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

§ 1º Salvo convenção coletiva de trabalho em contrário, 5% (cinco por cento) da receita proveniente da exploração de direitos desportivos audiovisuais serão repassados aos sindicatos de atletas profissionais, e estes distribuirão, em partes iguais, aos atletas profissionais participantes do espetáculo, como parcela de natureza civil.”

O direito de arena é a concessão legal do direito de imagem do atleta válido somente durante o espetáculo esportivo. Fora desse momento para a exploração da imagem do atleta o clube necessita do contrato de licenciamento de utilização de imagem.

O direito a negociação, autorização e proibição com as redes de transmissão, retransmissão, emissão e captação de partidas e espetáculos esportivos é das entidades desportivas, conforme esclarece o artigo, porém por conta da utilização das imagens dos atletas, é obrigatório que seja repassado a estes o valor referente a 5% da receita que o clube vier a receber em decorrência desta negociação.

O percentual poderá ser alterado mediante convenção coletiva de trabalho, sendo que tais valores deverão ser repassados pela emissora detentora dos direitos de transmissão diretamente às entidades sindicais de âmbito nacional da categoria, responsável pelo pagamento aos atletas.

Ressalte-se, ainda, que o repasse para os jogadores deverá ser feito no prazo de sessenta dias, nos termos do art. 46 do decreto n. 7.984, de 08 de abril de 2013. Existe expressa previsão legal quanto à natureza jurídica do direito de arena, possuindo tal parcela caráter civil.

Ainda, o entendimento nos tribunais e que tal remuneração passada aos atletas, por mais que a lei especifique ter natureza civil, tem na verdade natureza remuneratória:

“DIREITO DE IMAGEM E ARENA. NATUREZA JURÍDICA. Registrado no acórdão regional que “[O]s autos evidenciaram tratar-se de verbas pagas ao trabalhador em decorrência do contrato de trabalho em foco, com o fito de remunerar as atividades laborais do atleta, inclusive sua atuação em eventos esportivos”, a decisão recorrida segundo a qual “acertada a decisão de origem ao proclamar a natureza salarial das referidas parcelas”, encontra-se em consonância com a jurisprudência prevalente nesta Corte Superior. Precedentes. Recurso de revista, integralmente, não conhecido. (ARR-175-13.2010.5.05.0023, Relator Ministro: Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 08/11/2013, 1ª Turma).”

## CAPÍTULO VII: CESSÃO TEMPORÁRIA OU DEFINITIVA

A Lei Pelé buscou disciplinar os casos de cessão temporária do atleta profissional de futebol. A cessão temporária do jogador que passa a atuar por um clube, mantendo a relação empregatícia com o seu clube originário é vulgarmente denominada de “empréstimo” e é definida pelo Jurista Português Dr. João Leal Amado como “ um contrato através do qual uma entidade empregadora cede provisoriamente a uma outra determinado trabalhador, conservando, no entanto, o vínculo jurídico-laboral que com ele mantém e, daí, a sua qualidade de empregador”.

A cessão do atleta deve obedecer ao critério legal definido no artigo 38 da Lei Pelé, qual seja: anuência por escrito do atleta:

“Art. 38. Qualquer cessão ou transferência de atleta profissional ou não-profissional depende de sua formal e expressa anuência.”

A transferência do atleta de uma entidade de prática desportiva para outra do mesmo gênero poderá ser temporária ou definitiva, de forma que na temporária, o atleta voltará ao clube cedente após o período de empréstimo, pois o contrato principal ainda estará em vigor, já na definitiva, quando do término do período de empréstimo juntamente com o encerramento deste finde o contrato principal, não sendo necessário que o atleta retorne a seu antigo empregador.

Por conta de este instituto ser específico da seara do direito desportivo não há em nosso ordenamento regras específicas quanto à responsabilidade do pagamento dos salários dos jogadores e, nesse sentido, o jogador acaba ficando a mercê das negociações pontuais as responsabilidades dos clubes cedentes e cessionários, de forma que:

- (i) poderá o atleta ser cedido a outro clube e este clube ficar responsável pelo pagamento de seus salários assim como de seus pagamentos decorrentes de contrato de direito de imagem;

- (ii) poderá o atleta ser cedido a outro clube e este ficar responsável pelo pagamento dos seus salários, porém se mantém a obrigação do clube cedente em arcar com os valores referentes aos pagamentos do contrato de direito de imagem;
- (iii) poderá o atleta ser cedido a outro clube e o clube cedente continuar como responsável pelo pagamento de seus salário e o pagamento decorrente do contrato de direito de imagem;
- (iv) outros arranjos podem ser propostos pelos clubes, entre si.

Ainda de acordo com a legislação desportiva, o atleta cedido temporariamente a outra entidade de prática desportiva que tiver os salários em atraso, no todo ou em parte, por mais de 2 (dois) meses, notificará o clube cedente para, querendo este, purgar a mora no prazo de 15 (quinze) dias.

Caso não venham o clube cessionário ou cedente a efetivar o pagamento poderá ser rescindido o contrato de empréstimo, conforme artigo 39 da Lei n.º 9.615/98:

“Art. 39. O atleta cedido temporariamente a outra entidade de prática desportiva que tiver os salários em atraso, no todo ou em parte, por mais de 2 (dois) meses, notificará a entidade de prática desportiva cedente para, querendo, purgar a mora, no prazo de 15 (quinze) dias, não se aplicando, nesse caso, o disposto no caput do art. 31 desta Lei.

§ 1º O não pagamento ao atleta de salário e contribuições previstas em lei por parte da entidade de prática desportiva cessionária, por 2 (dois) meses, implicará a rescisão do contrato de empréstimo e a incidência da cláusula compensatória desportiva nele prevista, a ser paga ao atleta pela entidade de prática desportiva cessionária.

§ 2º Ocorrendo a rescisão mencionada no § 1º deste artigo, o atleta deverá retornar à entidade de prática desportiva cedente para cumprir o antigo contrato especial de trabalho desportivo.”

No caso de ocorrer a rescisão contratual do empréstimo temporário, voltará a vigorar o contrato principal com o clube cedente.

Essa possibilidade da cessão temporária surgiu como uma forma de satisfazer os interesses de todos os envolvidos, clubes cedentes e cessionários e do atleta, e segundo o professor João Leal Amado, elas ocorrem pelos seguintes aspectos:

“(...)

i) A entidade empregadora cedente reduz as despesas com o respectivo plantel de desportistas profissionais, ao mesmo tempo em que aposta na formação e valorização do atleta cedido, aposta que, mais tarde. Lhe poderá trazer consideráveis benefícios, tanto de ordem desportiva como de ordem financeira;

ii) O atleta cedido furta-se aos graves inconvenientes de uma mais que provável inatividade competitiva no clube cedente, assim logrando competir com regularidade (isto é, efetuar a chamada ‘rodagem’), aspecto fundamental para a melhoria da qualidade de sua prestação desportiva;

iii) O utilizador cessionário, via de regra um clube de menores dimensões do que o cedente, consegue os serviços de uma atleta muitas vezes promissoras a baixo custo, ainda que apenas a título transitório.

(...)”

Assim, os clubes podem ceder seus trabalhadores para outros clubes para que esses tenham chance de atuar ao invés de ficar no clube cedente sem conseguir atuar e jogar. Com isso tendo uma vida profissional mais útil, podendo crescer e voltar ao clube posteriormente com uma qualidade técnica superior em que conseguirá atuar da maneira que o clube pretende que esse o faça, ou ainda alçando sua carreira para outros clubes que venham a se interessar em contar com seus préstimos.

## CAPÍTULO VIII: SEGURO OBRIGATÓRIO

As entidades de prática desportiva são obrigadas a contratar seguro de vida e de acidentes pessoais, vinculado à atividade desportiva, para os atletas profissionais, com o objetivo de cobrir os riscos a que eles estão sujeitos:

“Art. 45. As entidades de prática desportiva são obrigadas a contratar seguro de vida e de acidentes pessoais, vinculado à atividade desportiva, para os atletas profissionais, com o objetivo de cobrir os riscos a que eles estão sujeitos.

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

§ 2º A entidade de prática desportiva é responsável pelas despesas médico-hospitalares e de medicamentos necessários ao restabelecimento do atleta enquanto a seguradora não fizer o pagamento da indenização a que se refere o § 1o deste artigo.”

A legislação não deixa margem para dúvidas. O empregador do atleta profissional de futebol obrigatoriamente deverá incluí-lo em seguro contra acidentes do trabalho. Isto porque o futebolista depende de sua aptidão física e a indenização visa amenizar futuro impedimento ou limitação ao trabalho. Há inúmeros exemplos de jogadores que ao se recuperarem de uma lesão não mais alcançam o nível técnico anterior, obviamente prejudicando seus ganhos futuros.

A importância segurada deve garantir ao atleta profissional, ou ao beneficiário por ele indicado no contrato de seguro, o direito a indenização mínima correspondente ao valor anual da remuneração pactuada e a entidade de prática desportiva é a responsável pelas despesas médico-hospitalares e de medicamentos necessários ao restabelecimento do atleta enquanto a seguradora não fizer o pagamento da indenização.

Ao tratar de tal temática, mister se faz lembrar que **“o corpo do atleta é seu instrumento de trabalho”**. Assim, ocorrendo lesões, distensões, problemas nas articulações, entre outros, estará configurado acidente de trabalho, respeitadas as condições previstas em lei.

A Lei nº 8.213/91 em seu artigo 19 define o que é acidente de trabalho:

“Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. ”

A importância segurada deve garantir ao atleta profissional, o direito a indenização mínima correspondente ao valor anual da remuneração pactuada (§1º do art. 45 da Lei nº 9.615/98).

E mais, a previsão da contratação do seguro pelo empregador é direito previsto na Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, XXVIII, vejamos:

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

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa. ”

O §10º do art. 201 da CF/88 aduz que a cobertura do risco de acidente de trabalho será atendida concorrentemente pela Previdência Social e pelo setor privado, afastando assim a exclusividade da Previdência Social para cobertura de risco do acidente de trabalho:

“Art. 201.

(...)

§ 10. Lei disciplinará a cobertura do risco de acidente do trabalho, a ser atendida concorrentemente pelo regime geral de previdência social e pelo setor privado. ”

A profissão de atleta, em decorrência da alta competitividade, exige condicionamento físico perfeito, mesmo diante dos riscos de lesões ocasionadas por acidente de trabalho, os quais muitas vezes impedem a continuidade do exercício da profissão, causando afastamentos temporários ou definitivos.

Pois bem, a obrigação do clube em contratar o seguro, além de decorrer da Lei, decorre do instrumento de cessão temporária e também do CETD, pois é mencionada na parte de cláusulas gerais do contrato especial de trabalho desportivo.

Importante também destacar o voto do Nobre Ministro do “TST”, Hugo Carlos Scheuermann, no processo TST-ARR-175-13.2010.5.05.0023, de 23 de outubro de 2013, vejamos:

“O art. 45 da Lei 9.615/98, já em sua redação dada pela Lei 9.981/2000, vigente durante o período do contrato de trabalho do reclamante, dispunha expressamente acerca da obrigação das entidades de prática desportiva de contratar seguro de acidentes de trabalho para atletas profissionais a ela vinculados, com o objetivo de cobrir os riscos a que eles estão sujeitos, e que a importância segurada deveria garantir ao atleta profissional uma indenização mínima correspondente ao valor total anual da remuneração ajustada. Tal diretriz, por sinal, continua mesmo após a alteração promovida pela Lei 12.395/2011. Referida indenização não está vinculada à ausência de percepção dos salários, razão pela qual a circunstância de o atleta, diante de uma lesão, ter sofrido incapacitação apenas temporária, em nada impede que faça jus à indenização mínima a que se refere a lei. Com efeito, a indenização em comento visa a compensar os riscos a que estão sujeitos os atletas profissionais de alto rendimento, cujo desempenho e ascensão profissional dependem necessariamente de sua condição física. Justifica-se, segundo estudiosos, em razão da “correlação entre a frequência de acidentes e a tipologia de praticantes desportivos profissionais sinistrados”, diferenciando-se, portanto, de outras atividades profissionais, dado o esforço físico, o elevado risco de lesão e as paixões que desperta, a induzir, inclusive, significativas doses de agressividade (MELO FILHO, Álvaro. Novo regime jurídico do desporto: comentários à Lei 9.615 e suas alterações. Brasília: Brasília jurídica, 2001, p. 164-8). Diante de tais condições, não são raros os exemplos de atletas profissionais cujas carreiras foram precocemente interrompidas em decorrência de lesões. Também são conhecidos os casos de jogadores que, mesmo retornando à atividade, não conseguiram render tecnicamente o esperado, como o faziam antes do período de afastamento. No mais, o simples risco de uma lesão traz importante obstáculo de ordem psicológica ao desempenho profissional do atleta.”

E seguiu:

“Por tais razões, ainda que ausente na Lei 9.615/98 sanção expressa para o caso de descumprimento da obrigação de contratar tal seguro, é devido, à semelhança do que a jurisprudência tem consagrado em situações análogas, o pagamento de indenização substitutiva, correspondente à importância que o atleta não-segurado deixou de auferir, diante da inércia do empregador.”

Nessa mesma linha, cito recente julgado da Corte Superior, *verbis*:

“INDENIZAÇÃO PELA NÃO CELEBRAÇÃO DO SEGURO DESPORTIVO (alegação de violação do artigo 45 da Lei nº 9.615/98). O artigo 45 da Lei nº 9.615/98 foi expresso ao determinar às entidades de prática desportiva a contratação de seguro de acidentes do trabalho em prol dos atletas profissionais e ela vinculados, no intuito de cobrir os riscos a que estão sujeitos, prevendo, também, que a omissão empresária ensejaria a indenização correspondente ao valor da apólice estabelecida no texto legal. Ou seja, a contratação do seguro previsto no referido dispositivo legal não é facultativa; ao contrário, a norma tem aplicação cogente e a não contratação do seguro implica, em caso de eventual sinistro ocorrido com o atleta, em dever do clube indenizar substitutivamente, na forma dos artigos 186, 927 e 247 do Código Civil. Vale lembrar, por relevante, que o artigo 45 da Lei nº 9.615/98 é obrigatório para a modalidade futebol, como preceitua o artigo 94 da mesma lei. Incólume, pois, o disposto no artigo 45 da Lei nº 9.615/98. Recurso de revista não conhecido. (TST-RR - 168500-29.2006.5.01.0046 Data de Julgamento: 04/09/2013, Relator Ministro: Renato de Lacerda Paiva, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/09/2013).”

Neste sentido, cita-se o doutrinador Álvaro de Melo Filho<sup>1</sup>, *verbis*:

"O contrato de seguro desportivo é fundamental quando se trata de atletas profissionais cujas competições, não raro, se confundem numa verdadeira guerra. Outrossim, não se pode olvidar o fato de que o desporto faz emergir momentos de violência em que a razão cede lugar à paixão e os atletas 'projetam' as outras equipes e até companheiros como 'inimigos', fruto da hipercompetitividade e rivalidade massificadas pelos órgãos de comunicação transformando a arte do jogo na arte da guerra.

A inexistência do seguro desportivo, por outro lado, tem influído negativamente no ânimo do atleta, cuja condição contratual de cumprimento do dever laboral sofre compreensível inibição – entre o que pode render, e o que rende o atleta – em favor do clube, para o

---

<sup>1</sup> FILHO, Álvaro de Melo. Novo Regime Jurídico do Desporto, Ed. Brasília Jurídica, 2001, p. 164/168

deleite do público, pois, afinal, medeia a distância que somente a garantia legal do seguro desportivo pode suprimir. ”

Ainda, quando ocorre a não contratação do seguro, implica no dever do clube em indenizar substitutivamente, conforme determina a Lei Civil em vigor e especificamente quanto aos atletas, a Lei Pelé foi expressa em elevar a garantia individual a integridade física, mental ou sensorial, não exigindo a acumulação das três hipóteses.

Verifica-se, pois, que a responsabilidade em indenizar é objetiva e qualquer lesão que o atleta venha a sofrer no exercício de sua profissão configura o direito de ser indenizado na forma do artigo 45 da Lei n.º 9.615/98. Segundo a professora, jurista e magistrada Alice Monteiro de Barros<sup>2</sup>, até mesmo a distensão muscular é uma doença profissional:

“A distensão muscular é tida como acidente do trabalho, enquadrando-se como doença profissional”

Ressalta-se que a aplicação do art. 45 da Lei 9.615/98 é específica para atletas profissionais do futebol, nos termos do art. 94 da mesma lei:

“Art. 94. O disposto nos arts. 27, 27-A, 28, 29, 29-A, 30, 39, 43, 45 e § 1º do art. 41 desta Lei será obrigatório exclusivamente para atletas e entidades de prática profissional da modalidade de futebol. ”

Por conta do atleta profissional ter uma vida útil como trabalhador curta, em média de 10 anos, ainda com quase que certeza com lesões importantes que venham a diminuir, ainda mais, o tempo de carreira deste profissional, devem as entidades desportivas respeitar e cumprir a legislação, para que assim o atleta tenha melhores condições de se manter na carreira e de subsidiar seu aspecto físico, este um dos mais importantes em profissões, que como a do atleta, utilizam do corpo do trabalhador como instrumento principal.

---

<sup>2</sup> BARROS, Alice Monteiro de. As Relações de Trabalho no Espetáculo, Item 15 do capítulo IV, pág. 199, Ed. LTr, ano 2003.

## CAPÍTULO IX: CLÁUSULA INDENIZATÓRIA E COMPENSATÓRIA DESPORTIVA

Antes da alteração da Lei Pelé me 2011, que trouxe a figura das cláusulas indenizatória e compensatória desportiva, existia um conflito jurisprudencial e doutrinário a respeito da cláusula penal.

Existiam duas correntes. Uma que entendia que a cláusula penal somente era devida no caso do atleta vir a deixar o clube-empregador por motivo de se transferir para um novo clube, já a outra corrente, que entendemos ser a mais plausível entendia que a cláusula penal era cabida a ambas as partes na ocorrência da rescisão contratual unilateralmente, assim sendo devida também caso o clube empregador viesse a dispensar o atleta-trabalhador, tendo este que arcar com o valor estipulado na cláusula penal contratual.

Como de acordo com o Doutrinador Álvaro Melo Filho<sup>3</sup>:

“é insustentável a utilização do instituto jurídico cláusula penal no plano do Direito Desportivo por duas razões básicas: a) tem um caráter bilateral, na dicção do Código Civil, obrigando-o o devedor (qualquer das partes) que não cumpre o contrato, ao passe, que na legislação desportiva tem um caráter unilateral, ou seja é devida pelo atleta ou seu futuro clube empregador em face da ruptura injustificada do vigente contrato de trabalho profissional desportivo com seu clube empregador; b) na esfera Lex civil a cláusula penal está limitada ao valor da obrigação principal, enquanto na Lex esportiva a cláusula indenizatória desportiva excede, em muito, o valor da obrigação principal.”

O que mais nos causa perplexidade é que quem estipulava o valor da cláusula penal era o clube-empregador, em regra, até com base na hipossuficiência do trabalhador, porém esta só teria validade, de acordo com estes, no caso de o clube ser beneficiado por tal. Já no caso de o clube não ter mais interesse de contar com o labor do atleta profissional, este somente teria direito a cláusula do art. 479 da CLT, que diz que serão devidos metade dos valores devidos até o encerramento do pacto laboral contratual.

---

<sup>3</sup> FILHO, Álvaro Melo. Nova Lei Pelé: avanços e impactos. Ed. Belo Horizonte: Maquinária, 2011.

Com a alteração normativa de 2011, se definiu que o CETD teria, obrigatoriamente que constar:

“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:

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

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

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

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

Logo, por conta do conflito jurisprudencial fizeram a alteração legal, subdividindo a cláusula penal em duas, e nomeando-as da seguinte maneira: cláusula indenizatória desportiva e cláusula compensatória desportiva.

A cláusula indenizatória a partir de então é a indenização, conforme o próprio nome esclarece, exclusiva que tem direito o clube no caso do atleta se transferir para outra entidade desportiva na vigência do contrato, ou caso o atleta venha a parar a carreira desportiva (ocasião em que não tem direito o clube a indenização) e retorne à esta em até 30 meses em outra entidade desportiva.

Ainda a lei estipula somente no caso de uma transferência nacional o valor que poderá abranger a indenização:

“(..)

§ 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;

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. ”

Logo, a nova redação deixou clara a diferenças entre as partes no contrato, ainda estabelecendo os valores limites de transferência internacional, e de quem é a responsabilidade pelo pagamento destes valores.

Ainda se observa também que estipulou limites mínimo e máximo para a indenização que terá direito o atleta no caso ser dispensado pelo clube:

“(…)

§ 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. ”

Ocorre que na prática, por conta, novamente, da já conhecida e combatida hipossuficiência do trabalhador frente as empregadoras, o valor da indenização, ou compensação, conforme quis denominar o legislador, é sempre o mínimo legal, quando não encontramos clube-empregadores querendo estipular valor ainda abaixo do mínimo legal e na esfera processual, juízes entendendo isto como possível e acatando que a cláusula devida ao atleta é a ‘acordada’ no contrato, mesmo que fora da legalidade.

## **CAPÍTULO X: SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.**

O Parágrafo 7º do art. 28 da Lei Pelé foi introduzido somente pela Lei n.º 12.395/2011 que passou a dispor de uma condição de suspensão do “CETD” a indisponibilidade do atleta profissional atuar em decorrência de ato ou evento de sua exclusiva responsabilidade, quando esta seja desvinculada de sua atividade profissional.

“§ 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.”

Sendo a origem do afastamento o tratamento de lesão adquirida em jogo ou treinamento não se considera hipótese única de suspensão, sendo que o atleta não fica obrigado a cumprir o período de afastamento após o advento do termo final do CETD.

A doutrina e a jurisprudência divergem acerca da possibilidade de esta prorrogação ocorrer na hipótese de expressa previsão contratual previamente estabelecida entre as partes contratuais.

Ainda importante lembrar que por se tratar de um trabalhador, o atleta é segurado obrigatório da previdência social.

Na situação de ocorrência de acidente de trabalho, o clube é responsável pelo pagamento dos salários nos primeiros 15 (quinze) dias de afastamento e deverá emitir Comunicado de Acidente de Trabalho “CAT”, cabendo ao INSS o pagamento do benefício previdenciário, tendo em vista que os clubes contribuem com o percentual de 5% de sua arrecadação para o governo.

Em regra, não deve o clube arcar com a diferença salarial do atleta entre o seu salário no clube e o valor do auxílio-doença/acidente, uma vez que este está com seu contrato suspenso e assim deve ser considerado ausente do trabalho.

Assim, não se confunde a suspensão de que trata o § 7º do art. 28 da Lei Pelé com a suspensão do contrato de trabalho em razão de acidente de trabalho.

## CAPÍTULO XI: EXTINÇÃO CONTRATUAL

Decorrente de ter, obrigatoriamente, que elaborar um contrato formal, com prazo determinado e dentre estes prazos respeitar limites mínimos e máximos e com cláusulas rescisórias entre outras especificidades, também se distancia do trabalhador comum algumas das hipóteses de extinção contratual, conforme vamos esmiuçar a seguir.

### 11.1. TÉRMINO DE CONTRATO

Com o término da vigência do contrato de trabalho o atleta estará livre para firmar contrato de trabalho desportivo com um novo clube empregador.

Além de ter direito ao levantamento fundiário, porém sem o pagamento da multa de 40% que tem direito o trabalhador quando de sua dispensa imotivada. Também não terá direito a dar entrada no seguro desemprego, pois de acordo com o entendimento da Seguridade Social, somente poderá dar entrada no Auxílio Desemprego o trabalhador que for dispensado pelo seu empregador, e mesmo esse vindo a ficar desempregado e desamparado financeiramente como o trabalhador dispensado não faz jus a ajuda governamental.

Outra diferença que por vezes passa despercebida é o prazo para o pagamento das verbas rescisórias, que de acordo com o art. 477 da CLT é do dia útil seguinte:

“Art. 477 - É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

...

§ 6º - O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos

a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou

...”

Assim, o término do contrato se assemelha a dispensa sem justa causa, porém como o trabalhador já tem a informação de que irá ficar sem contrato após este período, não faz jus, no entendimento estrito do INSS ao Auxílio Desemprego entre outros direitos do trabalhador comum, que em regra para sair do trabalho deverá ser dispensado.

## **11.2. RESCISÃO INDIRETA**

O contrato de trabalho é sinalagmático, isso quer dizer que o contrato cria direitos e obrigações entre as partes contratuais, empregado e empregador.

Dentre as quais a obrigação principal do empregado é prestar seus serviços e do empregador é o pagamento do salário.

O artigo 483 da CLT estabelece as hipóteses em que o empregado poderá considerar rescindido o contrato de trabalho e, conseqüentemente, pleitear a indenização a qual tem direito. E dentre as possibilidades previstas no artigo está o não cumprimento das obrigações contratuais:

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

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

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

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

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

Ainda, no ordenamento jurídico específico encontramos o artigo 31 da Lei Pelé que define:

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

§ 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.”

Logo, além da legislação geral, na legislação específica resta claro e evidente quando poderá o atleta considerar rescindido seu contrato de trabalho. E por conta de diversas discussões jurisprudenciais também esclarece em seus parágrafos o que será compreendido como salário e ainda mais, que a falta de recolhimento fundiário e previdenciário será considerado para tal.

Ainda, para enriquecer nosso estudo seguem emendas jurisprudenciais que demonstram que o entendimento tem sido pela Rescisão Contratual quando da inadimplência destes valores:

“Insurge-se o impetrante contra tal decisão, sob o argumento de que o ato representa violação a direito líquido e certo e deixa patente a possibilidade de grave prejuízo.

Razão lhe assiste.

Pelo que se extrai da petição inicial do processo 0012384-24.2015.5.15.0067, o impetrante ingressou com Reclamação Trabalhista em face do Botafogo Futebol Clube, para quem presta serviços, alegando que o réu além de não efetuar o pagamento correto dos salários dos meses de agosto e setembro de 2015, também não efetuou os devidos depósitos fundiários.

Naqueles autos, em decorrência da mora salarial e ausência dos depósitos fundiários, pleiteou a rescisão indireta de seu contrato de trabalho e o rompimento do vínculo empregatício para atuar junto a outros clubes, com fulcro no artigo 31, "caput" e § 2º, da Lei Geral do Desporto, Lei 9.615/98 (Lei Pelé), e no artigo 483, da CLT, por inadimplemento de obrigações trabalhistas (Id a73cc83).

Assim dispõe o art. 31, "caput" e § 2º, da Lei 9.615/1998:

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

(...)

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

E o contexto das provas indica que as partes celebraram dois contratos de trabalho de jogador. O primeiro com vigência de 1/3/2011 a 1/3/2014. O segundo de 1/4/2013 a 1/4/2016 (Ids. 0d8839c e 327c414).

O autor apresentou extrato analítico da sua conta vinculada o qual demonstra que o último depósito referente ao FGTS foi realizado em agosto de 2015, referente ao mês julho daquele ano (Id. 3ba9925).

Embora tenha comprovado apenas em parte suas alegações, ou seja, que o empregador não está em dia com os depósitos do FGTS, o § 2º do artigo 31 da Lei 9.615/98 (Lei Pelé) igualmente considera o não recolhimento fundiário como mora contumaz.

Pelo mesmo fato, pode-se concluir que o réu afrontou a alínea "d" do artigo 483 da CLT, a qual autoriza o empregado considerar rescindido o contrato de trabalho, quando o empregador não cumprir as obrigações do contrato, pois não há dúvida de que a obrigação de efetuar os depósitos do FGTS é inerente ao contrato de emprego.

Para esta direção acena a Súmula 13 do C. TST:

SUM-13 MORA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O só pagamento dos salários atrasados em audiência não ilide a mora capaz de determinar a rescisão do contrato de trabalho.

Vale frisar, também que a Constituição Federal estabelece a liberdade do exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão (art. 5º, XIII).

Forçoso concluir que a falta de recolhimento do FGTS constitui motivo para a rescisão indireta do contrato de trabalho e por consequência, a liberação do atleta para trabalhar em outras entidades de prática desportiva.

Deste modo, o ato atacado afronta o direito constitucional, atenta contra as garantias individuais e as liberdades fundamentais do indivíduo e impede o exercício de profissão, o que o torna ilegal.

Afinal, com a devida vênia, existe prova inequívoca para o convencimento acerca da verossimilhança das alegações da inicial e a possibilidade de dano irreparável ou de difícil reparação está demonstrada, requisitos necessários para o deferimento da antecipação da tutela, a teor do que dispõe o art. 273, do CPC.

Destarte, presentes a fumaça do bom direito e o perigo na demora do julgamento do presente "mandamos" e daquela reclamação e para que não se viole direito líquido e certo, defiro a liminar pretendida para cassar a r. decisão que indeferiu a antecipação da tutela e determinar a imediata liberação do vínculo desportivo do impetrante com o reclamado, ora litisconsorte.

Oficie-se à Confederação Brasileira de Futebol e à Federação Paulista de Futebol quanto aos termos da presente decisão para que sejam tomadas as providências cabíveis.

Comunique-se a autoridade apontada como coatora do teor da presente decisão para que preste suas informações no prazo de 10 (dez) dias.

Intimem-se as partes, podendo o litisconsorte passivo apresentar defesa no prazo de 10 dias.

Após, ao Ministério Público do Trabalho para parecer.

Cumpra-se.

Campinas, 14 de janeiro de 2016.

CARLOS AUGUSTO ESCANFELLA

Desembargador Relator"

(MS-0005020-71.2016.5.15.0000. Rel. Carlos Augusto Escanfella. TRT 15ª. Julgamento. 14/01/2016. Publicação 14/01/2016)."

“RECURSO ORDINÁRIO - 1 - RESCISÃO INDIRETA.

Nos termos do art. 31 da Lei nº 9.615/1998, "a entidade de prática desportiva empregadora que estiver com pagamento de salário ou de contrato de direito de imagem de atleta profissional em atraso, no todo ou em parte, por período igual ou superior a três meses,

terá o contrato especial de trabalho desportivo daquele atleta rescindido, ficando o atleta livre para transferir-se para qualquer outra entidade de prática desportiva de mesma modalidade, nacional ou internacional, e exigir a cláusula compensatória desportiva e os haveres devidos". No caso dos autos, não se divisa comprovação do pagamento dos salários dos meses de junho, julho e agosto de 2013, o que é suficiente para a caracterização da mora autorizadora da rescisão indireta do contrato de trabalho, com fundamento no citado art. 31. 2 - AVISO PRÉVIO INDENIZADO. O aviso prévio é indevido, por se tratar de contrato de trabalho por prazo determinado. Com efeito, a petição inicial não faz menção à existência de cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão, particularidade que, ademais, não foi encontrada na prova dos autos. Logo, em se tratando de contrato de trabalho por prazo determinado, a incidência do aviso prévio somente seria possível caso verificada a cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, conforme o art. 481 da CLT. Embora não tenha sido formulado pleito específico nesse sentido, de se registrar que nem mesmo pode ser aplicado o art. 479 da CLT, pois a lei de regência dos contratos dos atletas profissionais (Lei nº 9.615/1998) expressamente vedou a incidência deste dispositivo, consoante o § 10 do art. 27. 3 - MULTA DE 40% DO FGTS. ATLETA PROFISSIONAL. RESCISÃO ANTECIPADA DO CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO POR CULPA DO EMPREGADOR. O fato de o contrato de trabalho ter sido firmado por prazo determinado não impede a incidência da multa de 40% sobre o FGTS. Com efeito, considerando-se o tratamento normativo dado ao tema em epígrafe (art. 18, § 1º, da Lei nº 8.036/1990 e art. 14 do Decreto nº 99.684/90), forçoso concluir que a multa de 40% do FGTS é devida ao autor, pois o término do contrato de trabalho por prazo determinado ocorrera de forma antecipada, por culpa do empregador, consoante a rescisão indireta reconhecida pela sentença. 4 - HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. Indevidos os honorários advocatícios, haja vista não atendidas as exigências da Lei nº 5.584/70 e das Súmulas nº 2 deste Regional e nº 219 do C. TST, considerando-se que a parte reclamante não está assistida pelo sindicato da categoria. Recurso conhecido e parcialmente provido.

(RO-0013875520135070008. Rel. Claudio Augusto Pires. TRT 7ª. Julgamento. 12/12/2016.Publicação 10/01/2017). "

A lei Pelé, em seu artigo 31 foi elaborada com o intuito proteger os direitos dos atletas profissionais. A negligência e má-fé das agremiações desportivas são severamente punidas com a rescisão indireta do Contrato de Trabalho, objetivando a perda do vínculo desportivo por consequência.

Desta maneira, o legislador determinou a punição ao empregador com a rescisão indireta, nos casos de inadimplemento.

Assim como também se dá na possibilidade de rescisão contratual. Se o contrato vir a se encerrar no prazo contratual normal, ou vir a ser encerrado antecipadamente por qualquer motivo, necessariamente precisa constar no BID seu encerramento, somente de tal modo poderá vir a registrar um novo contrato de trabalho e atuar em nome de outra agremiação desportiva.

### 11.3. DISPENSA POR JUSTA CAUSA

Anteriormente existia a Lei n. º 6.354/76 que contemplava as seguintes hipóteses de justa causa do atleta profissional:

- 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 máxima do futebol nacional ou internacional.

Porém tal legislação foi revogada com a promulgação da Lei n. º 9.615/98, e até o momento tal situação encontra-se em lacuna na legislação desportiva, assim decaindo sobre a regra geral da CLT:

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

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;

- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

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

Importante mencionar que o artigo 35 da Lei especifica menciona quais são os deveres dos atletas:

- Participar de jogos, treinos, estágios e de outras sessões preparatórias de competições com a aplicação e dedicação correspondentes às suas condições psicofísicas e técnicas;
- Preservar as condições físicas que lhes permitam participar das competições desportivas, submetendo-se aos exames médicos e tratamentos clínicos necessários à prática desportiva;
- Exercitar as atividades desportivas profissional de acordo com as regras da respectiva modalidade desportiva e as normas que regem a disciplina e a ética desportivas.

Além dos deveres de todos trabalhadores, o atleta, pela peculiaridade que rege a sua profissão deve observar os aspectos desportivos para que não venha a ensejar uma falta grave, que poderá vir a ocasionar uma ruptura contratual como dispensa por justa causa.

#### 11.4. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA

A Lei Pelé, em momento algum coíbe a figura da dispensa sem Justa Causa do atleta. Ainda mais sendo este um direito de qualquer empregador, que quando não está contente com a prestação de serviço de seu empregado, porém sem ter dado este justo motivo para a dispensa, ou até, conforme o próprio nome diz, sem qualquer motivo poderá o clube dispensar o atleta profissional.

Porém a lei protegeu o atleta, assim como o clube de uma possível ruptura unilateral abrupta.

Como no caso do atleta querer se transferir para outro clube, assim buscando a ruptura contratual unilateral, terá esse de arcar, conjuntamente com seu novo clube o pagamento da Cláusula Indenizatória Desportiva, deverá o clube na dispensa sem justa causa do atleta arcar com a Cláusula Compensatória Desportiva, que vem a ser, como já anteriormente mencionado o valor pactuado entre as partes quando da assinatura do CETD, e quando não pactuado sobre tal valor, o mínimo de todos os salários ao qual teria direito o atleta até a data final do pacto contratual.

Ainda, importante mencionar que o art. 28 da Lei Pelé, em seu § 10º declara:

“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:

...

§ 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.”

Logo, por não aplicar o art. 479 ao atleta profissional cabe o pagamento da cláusula compensatória desportiva, diante da segurança que teria o trabalhador de ter garantido os valores salariais até o término do seu contrato.

## CONCLUSÃO

O desporto transcende a mera atividade física, acompanha a humanidade desde o seu prelúdio e se desdobra como uma demonstração de poder, lazer, convivência social, aperfeiçoamento das habilidades e saúde coletiva.

Dentre as práticas desportivas conhecidas, o futebol adquiriu dimensão elementar no cenário nacional, atingindo todos os gamas societários, carecendo assim de uma regulação jurídica a altura.

A legislação pátria passou por diversas mudanças ao longo do tempo, culminando na Lei Pelé como o compilado legal da maturidade no que concerne à ordenação não só das práticas futebolistas, mas, sobretudo, desportivas em geral.

Recentemente, a Lei 12.395/2011 deu nova roupagem à lei supra, além de revogar disposições legais conflitantes e defasadas para realidade atual.

Os requisitos para caracterização do vínculo empregatício do atleta de futebol não necessariamente acompanham as preceituadas em norma celetista; devido às suas particularidades, a amplitude e caracterização devem ser analisadas afincamente, principalmente diante da escassez de definição da Lei Pelé.

O contrato trabalhista do atleta futebolístico é *sui generis*, com requisitos próprios, contudo, diante das divergências e omissões de norma específica, preconiza a doutrina e a legislação, recentemente alterada, pela aplicação subsidiária das normas gerais laborais e previdenciárias.

De natureza especial, eis que o contrato de trabalho desportivo impescinde pressupostos elementares para sua caracterização. Entre estes, aponta-se em destaque a

forma escrita, a necessidade de registro junto à entidade administrativa gestora de futebol, idade mínima para validade contratual e prazo determinado.

Outrossim, os contratos desportivos de futebol possuem institutos peculiares, tal qual o direito de arena, que se dá com a negociação de uso da imagem dos eventos esportivos entre clubes e empresas de transmissão, ressalvado uma porcentagem de repasse da receita arrecada para os atletas, por intermédio do sindicato. Pondera-se por via das alterações atuais, que esse valor tem natureza eminentemente trabalhista, e não civil, conforme disposto no art. 42 da Lei Pelé.

Conclui-se, assim, que, o panorama jurídico a serviço dos jogadores de futebol teve transformação substancial ao longo das décadas, de modo a assegurar que todas as especificidades fáticas da relação jurídica travada junto as entidades desportivas não invadissem a redoma do princípio de proteção ao trabalhador. Bem verdade que as determinações positivas e os institutos não selaram todas as divergências, mas o acompanhamento das recentes alterações nos aponta por uma legislação já amadurecida, e mais próxima a realidade.

**BIBLIOGRAFIA**

AIDAR, Carlos Miguel. Curso de Direito Desportivo. São Paulo; Icone, 2003.

BARROS, Alice Monteiro de. Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho. São Paulo: Ltr, 2001.

\_\_\_\_\_. As Relações de Trabalho no Espetáculo, Item 15 do capítulo IV, pág. 199, Ed. LTr, ano 2003.

BARROS, Marcelo Jucá, GRAICHE, Ricardo, TRINDADE, Sandro Maurício de Abreu. Vade Mecum de Direito Desportivo. Rio de Janeiro. Quartier Latin, 2015.

BRASIL. Decreto-lei 5.452. 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União. Rio de Janeiro, 9 de agosto de 1943.

\_\_\_\_\_. Lei 6.354. 2 de setembro de 1976. Dispõe sobre as relações de trabalho do atleta profissional de futebol e dá outras providências. Diário Oficial da União. Brasília, 3 de setembro de 1976.

\_\_\_\_\_. Constituição da República Federativa do Brasil. Diário Oficial da União. 05 de outubro de 1988. 32 ed. Saraiva, 2002.

\_\_\_\_\_. Lei 10.406. 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União. Brasília, 11 de janeiro de 2002.

\_\_\_\_\_. Lei 9.615. 24 de março de 1998. Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências. Diário Oficial da União. Brasília, 25 de março de 1998.

\_\_\_\_\_. Lei 9.981. 14 de julho de 2000. Altera dispositivos da Lei 9.615, de 24 de março de 1998, e dá outras providências. Diário Oficial da União. Brasília, 17 de julho de 2000.

\_\_\_\_\_. Lei n. 10.672. 15 de maio de 2003. Altera dispositivos da Lei n. 9.615, de 24 de março de 1998, e dá outras providências. Diário Oficial da União. Brasília, 16 de maio de 2003.

\_\_\_\_\_. Decreto n. 7.984. 8 de abril de 2013. Regulamenta a Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998, que institui normas gerais sobre desporto. Diário Oficial da União, 09 de abril de 2013.

CARRION, Valentim. Comentários à Consolidação das Leis Trabalhistas. 28 ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

CATHARINO, José Martins. Contrato de Emprego Desportivo no Direito Brasileiro. São Paulo: LTr, 1969.

KRIEGER, Marcílio Ramos. Lei Pelé e Legislação Desportiva Brasileira Anotadas. Rio de Janeiro: Forense, 1999.

MACHADO, Rubens Approbato, LANFREDI, Luis Geraldo Sant'Ana, TOLEDO, Otávio Augusto de Almeida, SAGRES, Ronaldo Crespilho, NASCIMENTO, Wagner. Curso de Direito Desportivo Sistêmico. Quartier Latin, 2010.

\_\_\_\_\_. Curso de Direito Desportivo Sistêmico – Vol. II. Quartier Latin, 2010.

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

\_\_\_\_\_. Comentários à CLT. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

FILHO, Álvaro Melo. "Lei Pelé", Comentários à Lei n. 9.615/98. Brasília: Brasília Jurídica, 1998.

\_\_\_\_\_. Novo Regime Jurídico do Desporto, Ed. Brasília Jurídica, 2001, p. 164/168.

\_\_\_\_\_. Nova Lei Pelé: avanços e impactos. Ed. Belo Horizonte: Maquinária, 2011.

MORAIS FILHO, Evaristo. Temas Atuais de Trabalho e Previdência. São Paulo: LTr, 1975.

OLIVEIRA, Leonardo Andreotti P. de. Direito do Trabalho e Desporto. São Paulo. Quartier Latin, 2014.

\_\_\_\_\_. Direito do Trabalho e Desporto – Vol. II. São Paulo. Quartier Latin, 2015.

\_\_\_\_\_. Direito do Trabalho e Desporto – Vol. III. São Paulo. Quartier Latin, 2016.

PETACCI, Diego. Acidentes do Trabalho no Esporte Profissional. LTr, 2016.

PERRY, Valed. Crônica de uma certa Lei do Desporto. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 1999.

RUSSOMANO, Mozart Victor. Curso de Direito do Trabalho. 6 ed. Curitiba: Juruá, 1997.

SOUZA, Gustavo Lopes Pires de. Direito Desportivo. São Paulo, Arraes, 2015.

VEIGA, Maurício Correia da. Manual de Direito do Trabalho Desportivo. Brasília. LTr, 2016.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. Os Atletas Profissionais de Futebol no Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1998.

\_\_\_\_\_. Nova Legislação Desportiva: Aspectos Trabalhistas. São Paulo, LTr, 2002.

\_\_\_\_\_. Atleta Profissional de Futebol no Direito do Trabalho. São Paulo, LTr, 2015.