

FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA
CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VOLTA REDONDA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

GUSTAVO NARDY DE MELO

**O CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL
DE FUTEBOL**

VOLTA REDONDA

2019

**FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA
CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VOLTA REDONDA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**O CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL
DE FUTEBOL**

Monografia apresentada ao Curso de
Direito do UniFOA como requisito à
obtenção do título de bacharel em Direito

Aluno:

Gustavo Nardy de Melo

Orientador:

Prof. Cláudia Regina Robert de Jesus
Chaves

VOLTA REDONDA

2019



Fundação Oswaldo Aranha



FOLHA DE APROVAÇÃO

Trabalho de Conclusão de Curso intitulado:

O contrato de Trabalho do atleta Profissional de Futebol

Elaborado por Gustavo Nardy de Melo apresentado publicamente perante a Banca Avaliadora, como parte dos requisitos para conclusão do Curso de Direito.

Aprovada em 24 de Outubro de 2019

Banca Avaliadora:

Islandia Regina Sobral de Jesus

Professor Orientador - Unifoa

Cláudio

Professor Avaliador - Unifoa

[Assinatura]

Professor Avaliador - Unifoa

Dedico esta Monografia à minha família pelo amor e cuidado a mim concedido. Aos professores por toda a atenção e encorajamento que tornaram possível a conclusão desse trabalho. Por último, a todos que cooperaram para o alcance desta conquista.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus por iluminar meu caminho durante toda minha vida. Agradeço, também, aos meus pais e demais familiares que sempre me incentivaram e deram suporte, inclusive no decorrer deste período. Às minhas amigas Fernanda e Sâmlla por não terem soltado minha mão. Aos amigos, pelo companheirismo e cumplicidade durante todos os momentos do curso. À Orientadora por todo tempo dedicado ao meu trabalho e desenvolvimento acadêmico. E, por fim, agradeço aos professores do UniFOA por todo o conhecimento transmitido.

RESUMO

O presente trabalho visou abordar as particularidades do contrato de trabalho, em especial do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, abordando definições e características de ambos e, conseqüentemente, os diferenciando. Para a abordagem desse tema, foi necessário a análise do futebol no Brasil, tratando de sua evolução legislativa e sua realidade em valores e em ações na Justiça do Trabalho. Por fim, foi apresentado casos concretos, os quais, evidenciaram como é aplicada a legislação referente ao tema no país. Os presentes casos visaram demonstrar como ocorre a aplicação dos dispositivos referente ao instituto da rescisão indireta do contrato de trabalho, ponto amplamente tratado na presente monografia. Foi demonstrado ainda, com a finalidade competente busca coibir o inadimplimento salarial por parte dos clubes.

Palavras Chaves: esporte, direito, justiça, futebol, direito desportivo, lei Pelé;

LISTA DE SIGLAS

Art: Artigo

CBF: Confederação Brasileira de Futebol

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho

FGTS: Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

STJD: Superior Tribunal de Justiça Desportiva

UniFOA: Centro Universitário de Volta Redonda

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	1
2	DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO.....	3
	2.1 Relação de trabalho e relação de emprego.....	4
	2.2 O contrato de trabalho.....	8
	2.2.1 Particularidades do contrato de trabalho e da relação de emprego.....	9
	2.2.2 Classificação do contrato de trabalho quanto a forma.....	10
	2.2.3 Questões a serem observadas quanto as partes do contrato.....	12
	2.2.4 Questões acerca do prazo do contrato.....	13
3	O FUTEBOL.....	15
	3.1 Evolução da legislação desportiva.....	15
	3.1.1 Lei 6.354/1976.....	18
	3.1.2 Lei 8.672/1993.....	19
	3.1.3 Lei 9.615/1998.....	21
	3.2 O futebol em números.....	21
4	O CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA DE FUTEBOL.....	26
	4.1 A obrigatoriedade da formalidade.....	27
	4.2 A rescisão indireta do contrato de trabalho.....	28
	4.2.1 Análise do caso Léo Duarte.....	30
	4.2.2 Punição para os clubes.....	31
5	CONCLUSÃO.....	35
6	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	37

1 INTRODUÇÃO

A evolução do desporto nos últimos anos fez com que se tornasse comum a existência de conflitos judiciais acerca do tema, com isso, foi necessária uma regulamentação do direito desportivo para a resolução desses conflitos.

Essa regulamentação sofreu diversas modificações no decorrer da história do direito desportivo, começando pela própria constituição federal de 1988 até chegar a lei 9.615/1998, a chamada Lei Pelé, que vige até os dias atuais.

Uma questão muito debatida no direito desportivo é o contrato de trabalho do atleta profissional, tendo como uma particularidade a rescisão do contrato de forma unilateral, quando uma das partes não cumpre integralmente o mesmo, e com a crise econômica que assola o país nos últimos anos, está se tornando cada vez mais comum a inadimplência dos clubes para com seus atletas.

Os atletas profissionais fazem parte dos maiores espetáculos que existem, prestam serviços que milhares de pessoas assistem e cada evento esportivo que os atletas participam movimentam um montante incontável de dinheiro. Visto isso, é de suma importância que esse atletas firmem contratos de trabalho com os clubes, que os assegurem uma remuneração condizente com o serviço prestado e com o valor que esse jogador agrega ao clube a qual esta vinculado.

É muito comum casos em que os clubes de futebol, não importando o tamanho da sua historia ou de sua torcida, mesmo com contratos feitos entre clube e atleta assegurando todos os direitos do atleta, não efetuam o correto pagamento das verbas salarias desses jogadores, sendo necessário que alguns jogadores procurem por vias judiciais o recebimento do valor devido e a rescisão unilateral do contrato.

O presente estudo é de extrema relevância teórica e pratica para o direito, pois pretende demonstrar a evolução da regulamentação no desporto brasileiro, sobretudo as relações contratuais entre atleta (empregado) e clube (empregador), a fim de valorizar todos que trabalham nessa área e contribuem para um espetáculo que entretem milhões de pessoas, mas que não é apenas uma diversão, afinal, o desportista profissional não deixa de trabalhar por estar jogando e nem deixa de jogar por estar trabalhando.

Desta forma, o primeiro capítulo abordou o direito individual do trabalho, mais precisamente o contrato de trabalho em si, fazendo a diferenciação entre a relação de trabalho e a relação de emprego, esta que possui requisitos específicos para sua caracterização. Foi abordado ainda no capítulo, questões acerca do contrato de trabalho comum, como sua forma, prazo e partes.

O segundo capítulo expôs o futebol e como ocorreu a evolução legislativa sobre o desporto até os dias atuais, pontuando leis marcantes para o esporte e quais inovações trouxeram. O capítulo tratou do futebol em números, mostrando ser um esporte altamente lucrativo, movimento milhões por ano, em contrapartida ficou evidenciado que a má administração por parte dos gestores causa um enorme rombo nas finanças dos clubes, inclusive perante a Justiça Trabalhista.

Por fim, o último capítulo tratou especificamente do contrato de trabalho do atleta profissional, diferenciando o mesmo do contrato de trabalho comum e explicitando algumas de suas particularidades que o tornam um contrato especial. Acerca do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol cabe ressaltar a rescisão indireta do contrato de trabalho, tema discutido no decorrer da presente monografia.

Outrossim, foram apresentados casos concretos para demonstrar como ocorre a aplicação dos artigos que embasam a rescisão indireta do atleta do futebol e do regulamento das competições que visam coibir o atraso salarial.

Neste sentido, o presente estudo visa abordar a evolução do direito desportivo até os dias atuais, bem como, o trabalho, com enfoque no contrato de trabalho do atleta profissional de futebol e sua rescisão indireta no caso de descumprimento de cláusulas contratuais.

2 DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO

O presente trabalho, visa discorrer sobre o contrato de trabalho do atleta de futebol. Para tanto, se entende necessário, apresentar as regras iniciais acerca da relação de trabalho urbano, o conceito de direito individual de trabalho, para em outro capítulo, discorrer efetivamente sobre o contrato de trabalho do jogador de futebol.

O Direito Individual do Trabalho é “a parte do Direito do Trabalho que tem por objeto o contrato individual do trabalho e as cláusulas que lhe são incorporadas em virtude de lei, convenção coletiva, decisão normativa ou regulamento”¹.

Diante da afirmativa acima, não é possível dizer, que o direito individual do trabalho é um ramo autônomo, pois o mesmo faz parte do direito do trabalho, como uma de suas divisões.

Delgado aponta em sua obra, Curso de Direito do Trabalho, sobre o direito individual do trabalho:

Direito Individual do Trabalho estrutura-se a partir de dois segmentos claramente diferenciados: a parte geral, compreendendo a Introdução e Teoria Geral do Direito do Trabalho, e a parte especial, que compreende o estudo do contrato de trabalho, de um lado, e, de outro lado, o exame dos contratos especiais de trabalho. A parte especial pode ser desdobrada de modo distinto, sem prejuízo do exame de suas matérias integrantes. Assim, mantém-se como segmento principal de estudo o contrato empregatício, lançando-se, complementarmente, a análise de situações justralhistas especiais (em vez da referência apenas aos contratos especiais). Nessas situações justralhistas especiais encontram-se o trabalho da mulher, o trabalho do menor, o trabalho em circunstâncias insalubres, perigosas e penosas, e, finalmente, o trabalho pactuado mediante contratos empregatícios especiais².

Fica evidenciado que o direito individual do trabalho, dentre diversos temas, tem um enfoque especial para o contrato empregatício e suas particularidades.

Tendo como abrangência não somente o contrato de trabalho comum, como também os especiais. Na seara dos contratos empregatícios especiais, encontra-se o

¹JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9 Ed. São Paulo: Atlas, 2019, p 332.

²DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 Ed. São Paulo: LTr, 2019, p 64.

contrato de trabalho dos jogadores de futebol, que se trata de tema central do presente trabalho e será difundido no decorrer do mesmo.

2.1 Relação de trabalho e relação de emprego

Imperioso destacar que existe grande diferença entre a mera relação de trabalho que é de competência da Justiça do Trabalho em face da redação do art. 114 da Constituição Federal³, trazida pela Emenda constitucional 45/2004, mas que não exige do Juízo a aplicabilidade das regras de vínculo empregatício, e, a relação de emprego, que embora seja também de competência da justiça do trabalho, exigirá do julgador, a aplicação das regras de vínculo de emprego.

Segundo os ensinamentos de Amauri Mascaro Nascimento, a relação de trabalho é:

Universo de relações jurídicas ou contratos de atividade nos quais o objeto preponderante do vínculo jurídico é a atividade mesmo da pessoa que presta serviços para outra, para uma empresa ou para uma pessoa física, portanto, gênero, como, também, o que não nos parece acontecer, relação de trabalho como sinônimo de relação de emprego⁴.

Sendo assim, a relação de trabalho engloba qualquer forma de labor humano, sendo ela onerosa ou não, conforme preceitua Francisco Ferreira Jorge Neto:

Relação de trabalho é a relação jurídica em que o prestador dos serviços é uma pessoa natural, tendo por objeto a atividade pessoal, subordinada ou não, eventual ou não, e que é remunerada (ou não) por uma outra pessoa natural ou pessoa jurídica. Portanto, relação de trabalho é o gênero, sendo a relação de emprego uma de suas espécies⁵.

A diferença da relação de trabalho e da relação de emprego não se reduz apenas a onerosidade do trabalho e para fazer uma diferenciação completa das duas relações, é necessário analisar os Art. 2º e 3º da Lei 5.452/1943, a Consolidação das Leis do Trabalho.

³ Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

⁴NASCIMENTO, Amauri Mascaro. A competência da Justiça do Trabalho para a relação de emprego. In: COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FAVA, Marcos Neves (Coord.). **Nova competência da Justiça do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2005, p. 25.

⁵JORGE NETO, Francisco Ferreira;CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9 Ed. São Paulo: Atlas, 2019, p 332.

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual⁶.

O artigo 3º da CLT conceitua a relação de emprego, e fica nítida a diferença para com a relação de trabalho, visto que a primeira conta com elementos: a pessoa física, que o serviço tenha natureza não eventual, que tenha uma dependência ao empregador (conceituado no artigo 2º da CLT), que a prestação do serviço seja mediante o pagamento de salário e ainda que essa prestação seja pessoal, conforme o art. 2º, mediante subordinação.

Diferentemente da relação de trabalho que, como verificado anteriormente, não tem como requisitos a subordinação, a não eventualidade, pessoalidade, onerosidade e nem que seja realizado por uma pessoa física.

Mauricio Godinho Delgado faz as seguintes observações acerca da relação empregatícia:

resulta da síntese de um diversificado conjunto de fatores (ou elementos) reunidos em um dado contexto social ou interpessoal. Desse modo, o fenômeno sociojurídico da relação de emprego deriva da conjugação de certos elementos inarredáveis (elementos fático-jurídicos), sem os quais não se configura a mencionada relação. Os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco: (a) a prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; (b) a prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; (c) também efetuada com não eventualidade; (d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; (e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade⁷.

Imperioso destacar que a pessoalidade está diretamente ligada ao elemento da obrigatoriedade de que o serviço seja prestado por uma pessoa física. Ao se contratar um empregado leva-se em consideração diversas características específicas de uma pessoa para que ela consiga realizar o trabalho desejado da melhor maneira possível e esperada pelo empregador, conseqüentemente, não se admite então que

⁶BRASIL. Lei nº5.452 de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 01/10/2019.

⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 Ed. São Paulo: LTr, 2019, p 289.

outro o faça em seu lugar, fato este que, sendo admitido, descaracteriza a relação de emprego.

Neste sentido, cumpre destacar que na relação de trabalho, também se pode exigir a pessoalidade.

Para se entender o elemento da não eventualidade, antes é preciso analisar o significado das palavras eventual e eventualidade que, conforme o dicionário Aurélio significam, respectivamente: “Que depende de acontecimento incerto; casual, fortuito, acidental.” e “Qualidade de eventual; Acontecimento eventual; Evento”⁸.

Visto isso, se pode chegar à conclusão de que a não eventualidade está diretamente ligada com a idéia de uma imprevisibilidade de quando aquela atividade irá se repetir, tendo a possibilidade de nem ocorrer novamente.

A outro tanto, a subordinação do empregado perante o empregador é a característica mais importante para a configuração da relação de emprego. Mesmo que estejam presentes todos os outros requisitos, não estando presente a subordinação o vínculo empregatício não estará configurado.

A existência do elemento fático-jurídico subordinação é assunto em diversos acórdãos e é definida da seguinte forma:

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. CARACTERES DA RELAÇÃO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO. AUTONOMIA NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NÃO COMPROVADA. Admitida a prestação laboral, incumbia à reclamada o ônus probatório quanto a alegada parceria comercial. A subordinação se faz presente quando a atividade laboral é desenvolvida sob a dependência do empregador, não se confundindo com a mera subordinação contratual, que não afeta a autonomia à mera prestação de serviços. Caso em que a prova dos autos aponta para uma relação de prestação de trabalho subordinado, com todos os demais caracteres da relação de emprego. INICIATIVA DEMISSIONAL. RESCISÃO INDIRETA. PERDÃO TÁCITO NÃO DEFLAGRADO. Renovando-se, mês a mês, os descumprimentos à legislação laboral, e a despeito da controvérsia quanto à natureza do vínculo, não se pode reprimir a conduta do empregado que decidiu e comunicou formalmente a rescisão indireta ao empregador. Perdão tácito que somente alcança os fatos pretéritos, mormente se a natureza empregatícia do vínculo se mostra patente, a revelar a tentativa de desvirtuar, impedir ou fraudar direitos trabalhistas (CLT, art. 9º), sob pena de beneficiar-se o ente patronal do ilícito por si perpetrado fora de um espectro de dúvida jurídica razoável. CONTRIBUIÇÕES

⁸FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Miniaurélio**: o minidicionário da língua portuguesa; Coordenação de edição Margarida dos Anjos, Marina Baird Ferreira. 6 Ed. Curitiba: Positivo, 2004, p 384.

PREVIDENCIÁRIAS NÃO RECOLHIDAS AO LONGO DA CONTRATUALIDADE. Não tendo havido condenação determinando o recolhimento das contribuições previdenciárias devidas no curso da contratualidade, carece a recorrente de interesse recursal. VALOR DA REMUNERAÇÃO. Não provando que o valor da última remuneração era o que apontou em sua peça recursal, prevalece o valor encontrado na sentença, mormente em face da distribuição dinâmica do ônus da prova. Recurso conhecido e desprovido⁹.

O elemento da subordinação subordinação no caso do contrato de trabalho é denominado como subordinação jurídica, pois o empregado vai obedecer às ordens do empregador mesmo que possua maior conhecimento técnico sobre o trabalho realizado e mesmo que tenha um patrimônio maior que o empregador, portanto não se trata de subordinação técnica ou econômica.

O elemento “subordinação” encontra embasamento no fato de que se o empregador suporta individualmente os eventuais prejuízos do negócio, nada mais justo que ele tenha uma posição hierárquica superior na relação com os empregados e conseqüentemente uma autonomia para orientar, fiscalizar e punir o empregado se for o caso.

No contrato de trabalho, o empregador se obriga a pagar o salário para o empregado enquanto, em contrapartida, o empregado fica obrigado a realizar a prestação de serviços. Não se trata de um contrato gratuito. Sergio Pinto Martins faz as seguintes considerações acerca da onerosidade:

A onerosidade é traço essencial da prestação do empregado por derivação de um caractere do contrato individual de emprego. Seria, de fato, socialmente insustentável admitir-se gratuidade nessa classe de contratos, uma vez que a prestação do empregador (o salário) é fator de subsistência do empregado. Logo, onde for admissível a prestação gratuita do trabalho não estará caracterizada a figura do empregado, como prestador¹⁰.

Quando os serviços forem prestados de forma gratuita e voluntária, portanto, não haverá vínculo empregatício.

⁹TRT-7 - RO: 00008404320175070018, Relator: MARIA ROSELI MENDES ALENCAR, Data de Julgamento: 19/06/2019, Data de Publicação: 20/06/2019. Disponível em: <<http://www.trt7.jus.br/>>. Acesso em: 01/10/201.

¹⁰MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29.ed. São Paulo: Atlas 2012 p 121.

2.2 O Contrato de trabalho

É correto dizer que o contrato é uma das formas mais antigas que existe de celebrar um acordo entre as pessoas e com o decorrer do tempo e as modificações que ocorreram na sociedade, conseqüentemente, o instituto do contrato também se modificou. Tais circunstâncias, refletem em qualquer contrato, inclusive, no contrato de trabalho de um jogador de futebol.

Neste sentido, Flávio Tartuce faz as seguintes considerações sobre o contrato:

A doutrina é unânime em apontar que tão antigo como o próprio ser humano é o conceito de contrato, que nasceu a partir do momento em que as pessoas passaram a se relacionar e viver em sociedade. A própria palavra sociedade traz a idéia de contrato. A feição atual do instituto vem sendo moldada desde a época romana sempre baseada na realidade social. Com as recentes inovações legislativas e com a sensível evolução da sociedade brasileira, não há como desvincular o contrato da atual realidade nacional, surgindo a necessidade de dirigir os pactos para a consecução de finalidades que atendam aos interesses da coletividade. Essa a primeira face da real função dos contratos¹¹.

Levando em conta que o contrato veio para regular a convivência em sociedade, pode se dizer que para um contrato ser realizado é necessário a presença de uma ou mais pessoas e cada contrato possui um objetivo específico, conforme ensina o nobre doutrinador Tartuce:

O contrato é um ato jurídico bilateral, dependente de pelo menos duas declarações de vontade, cujo objetivo é a criação, alteração ou até mesmo a extinção de direitos e deveres de conteúdo patrimonial. Os contratos são, em suma, todos os tipos de convenções ou estipulações que possam ser criadas pelo acordo de vontades e por outros fatores acessórios¹².

No direito do trabalho, o contrato possui algumas particularidades e especificidades que não ocorrem no direito civil.

Neste sentido, Maurício Godinho Delgado deixa explícito ao discorrer sobre o contrato de trabalho:

No Direito do Trabalho, a figura do contrato desponta com toda sua faceta enigmática. É que, de um lado, está-se diante talvez do mais eloqüente exemplo de contrato de adesão fornecido pelo mundo contemporâneo, onde o exercício da liberdade e vontade por uma das partes contratuais — o empregado — encontra-se em polo extremado de contingenciamento. De outro lado, porém, a simples presença das noções de liberdade e vontade no

¹¹TARTUCE, Flávio. **Direito Civil - Vol. 3 - Teoria Geral dos Contratos e Contratos em Espécie**, 14ª edição. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

¹²*Idem*.

contexto dessa relação contratual já alerta para o potencial de ampliação de seu efetivo cumprimento em harmonia com avanços sociopolíticos democráticos conquistados na história¹³.

Ainda que para o contrato de trabalho seja de suma importância a vontade das partes, é evidente que se trata de um contrato de adesão, visto que o trabalhador adota diversas normas pré estabelecidas pela CLT, acordos e convenções coletivas e pela própria empresa.

Tal circunstância é explicada ao se analisar o contexto atual do Brasil, em que o trabalhador perdeu a força para negociar com o empregador por receio de ficar sem o emprego, assim acaba aceitando as cláusulas já pré definidas.

2.2.1 Particularidades do contrato de trabalho e da relação de emprego

O contrato de trabalho é a forma pela qual é caracterizada a liberdade trabalhista, ou seja, é por meio do contrato trabalho que fica evidenciado todas as conquistas que ocorreram no decorrer da história da humanidade, podendo o homem, por livre e espontânea vontade, decidir para quem irá conceder seu tempo, conhecimento e esforço na realização das tarefas inerentes ao seu labor.

Mauricio Godinho Delgado trata o contrato de trabalho da seguinte maneira:

Define-se o contrato de trabalho como o negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços¹⁴.

Já sobre a relação de emprego, tema já abordado no trabalho e de imprescindível importância para o entendimento do contrato de trabalho, o mesmo autor disserta:

Também pode ser definido o contrato empregatício como o acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física coloca seus serviços à disposição de outrem, a serem prestados com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação ao tomador. A definição, portanto, constrói-se a partir dos elementos fático-jurídicos componentes da relação empregatícia, deflagrada pelo ajuste tácito ou expresso entre as partes¹⁵.

¹³DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo : LTr, 2017, p 574.

¹⁴*Ibidem*, p 575.

¹⁵DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo : LTr, 2017, p 575.

No que diz respeito a sua definição legal, o contrato de trabalho é evidenciado no Art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho, que assim determina: “Art. 442. Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”¹⁶.

Analisando conceitos doutrinários e o texto legal, é possível compreender que o contrato de trabalho possui como objeto a elaboração de uma obrigação que ocorre por intermédio de um acordo firmado entre as partes, quais sejam, o empregado, pessoa física, que pactua com o empregador, pessoa física ou jurídica, a prestação de uma determinada atividade, em troca de uma contraprestação.

O contrato de trabalho estabelece uma posição de superioridade do empregador, levando em conta um dos elementos fático-jurídicos para a caracterização do vínculo empregatício, a subordinação, que como visto anteriormente, trata-se de uma subordinação jurídica, em que uma parte fica em posição de poder enquanto a outra se encontra na obrigação de dever, essa característica se dá pelo fato do empregador assumir os riscos da atividade, conforme estabelecido artigo 2º, CLT. Ao assumir esse risco, fica a cargo do empregador gerenciar da maneira que lhe for conveniente a prestação do serviço pelo emprego.

É evidente que a vontade das partes é condição imprescindível para o contrato de trabalho, podendo afirmar que somente após a manifestação da mesma por ambas as partes o contrato irá surgir no mundo jurídico. Essa manifestação pode ser expressa ou tácita, como disposto no caput do artigo 442, CLT.

Se de um lado o empregado deve prestar o serviço de modo adequado. O empregador tem o dever de retribuir o trabalhador com o versado no contrato, seja numa relação de trabalho sem vínculo de emprego ou em uma relação empregatícia.

2.2.2 Classificação do contrato de trabalho quanto à forma

Os contratos de trabalho possuem duas classificações quanto a forma. Pois os contratos de trabalho podem ser expressos ou tácitos, a depender do modo em que

¹⁶BRASIL. Lei nº5.452 de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 01/10/2019.

será indicada a manifestação de vontade na hora da efetivação do pacto firmado entre as partes.

O texto legal traz as modalidades em que o contrato de trabalho pode ser firmado, a CLT em seu artigo 433, assim menciona: “O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente”¹⁷.

Os contratos tácitos são marcados por sua informalidade e pela ausência de um instrumento que caracterize o pacto firmado entre empregado e empregador. São contratos em que os termos são ajustados verbalmente entre as partes e a partir disso, tanto os atos praticados pelo empregado quanto pelo empregador formam o vínculo empregatício, se presentes os requisitos de vínculo de emprego, mencionados anteriormente.

É oportuno ressaltar que a informalidade presente nesta modalidade não dispensa a exigência da documentação necessária no ato da contratação. Entretanto, existem contratos trabalhistas em que a formalidade é imprescindível para a sua existência, não se admitindo a modalidade de contrato tácita, entre eles estão os contratos do atleta profissional.

Sobre a forma exigida para a celebração do contrato de trabalho do atleta profissional, dispõe Fábio Menezes de Sá Filho:

Essa previsão legal deve-se ao fato de que essa modalidade contratual está cercada de particularidades. Tal afirmação torna-se possível, pois caso o contrato de trabalho firmado entre clube e atleta fosse de maneira verbal, minoraria qualquer segurança jurídica por parte do empregado e do empregador, se necessário fosse ingressar no poder judiciário, a fim de discutir os direitos e as obrigações as quais cada um se comprometeu a cumprir¹⁸.

Já a modalidade de contrato do trabalho explícita, diferentemente da tácita, é dotada de uma formalidade em que as partes expressam sua vontade de forma escrita, estipulando os termos em que se dará o contrato, determinados os direitos,

¹⁷BRASIL. Lei nº5.452 de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 01/10/2019.

¹⁸ SÁ FILHO, Fábio Menezes de. Contrato de trabalho desportivo: revolução conceitual de atleta profissional de futebol. São Paulo: LTr, 2010, p 54.

obrigações, verbas salarias e demais conteúdos que não são automaticamente definidos por lei.

2.2.3 Questões a serem observadas quanto as partes do contrato

É notável o protagonismo do empregado na relação de trabalho, e como visto anteriormente, nem todo trabalhador é empregado, portanto é de suma importância a compreensão exata da definição de empregado para o entendimento da configuração do vínculo empregatício.

A definição legal de empregado está definida no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”¹⁹.

Acontece que o artigo que caracteriza o empregador é incompleto e torna necessária a análise conjunta com o art. 2º da CLT que determina que a prestação do serviço pelo empregado deve ser pessoal.

Dessarte, discorre Delgado: “Empregado é toda pessoa natural que contrate, tácita ou expressamente, a prestação de seus serviços a um tomador, a este efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação”²⁰.

Em contra partida, se tem no outro lado da relação empregatícia a figura do empregador, que segundo o texto legal é definido como:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados²¹.

¹⁹ BRASIL. Lei nº5.452 de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 01/10/2019.

²⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. São Paulo : LTr, 2017, p 392.

²¹ BRASIL. Lei nº5.452 de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 01/10/2019.

Sobre o conceito de empregador, o doutrinador Mauricio Godinho Delgado expõe:

Não há, portanto, uma qualidade especial deferida por lei a pessoas físicas ou jurídicas para emergirem como empregadores. Basta que, de fato, se utilizem da força de trabalho empregaticamente contratada. A presença do empregador identifica-se, portanto, pela simples verificação da presença de empregado a seus serviços, e não pela qualidade do sujeito contratante de tais serviços²².

Desta maneira, para se caracterizar o empregador, basta analisar a figura do empregado. Existindo os cinco elementos fático-jurídicos que definem o empregado, fica explícita a existência de um empregador no polo passivo dessa relação de emprego, independente de sua qualidade de pessoa jurídica ou física.

2.2.4 Questões acerca do prazo do contrato

O contrato de trabalho com vínculo de emprego pode ser firmado por prazo determinado ou indeterminado, conforme a expectativa de sua continuidade temporal.

Os contratos por prazo indeterminado são aqueles dos quais não foi estabelecido o termo extintivo, tornando indefinido o prazo de duração ao longo da realização do serviço.

Já os contratos com prazo determinado são aqueles em que no momento em que se firma o pacto, já está estabelecido a previsão para o encerramento da prestação do serviço.

Os contratos de trabalho tem como regra a presunção da indeterminação de sua duração, conforme disserta Delgado:

Ou seja, se há pactuação de relação de emprego, presume-se ter sido ela efetivada mediante contrato por tempo incerto. Em coerência a essa presunção, o Direito do Trabalho considera, ao contrário, excetivos os pactos empregatícios a termo existentes na realidade sociojurídica²³.

Essa presunção é embasada no sentido de que essa indeterminação do contrato de trabalho visa garantir a continuidade da relação empregatícia, pois ao se

²² DELGADO, *op.cit.* 2017, p 459.

²³ DELGADO, *op.cit.* 2017, p 608.

definir um prazo final para o término do contrato, facilitaria o não cumprimento desse princípio básico do direito do trabalho.

Outro princípio que serve de base para essa determinação é o da norma mais favorável. O contrato de trabalho por tempo indeterminado possui como característica o fato de que, por ser por tempo indeterminado, o trabalhador vai adquirir maiores direitos no decorrer dos anos e em uma eventual rescisão contratual teria assegurado um valor maior a receber

3 O FUTEBOL

Embora não tenha sido criado no Brasil, o futebol tomou uma proporção tão grande no cenário nacional que se torna difícil não vincular o esporte com a própria história do país. O futebol e a sociedade possuem uma relação particular, a ponto de se fundirem em determinados momentos, fazendo com que o futebol seja conhecido como a paixão nacional e o Brasil sendo chamado de País do futebol.

A prática desportiva é um elemento essencial para uma sociedade. É através do esporte que o ser humano desenvolve sua saúde física e mental, além de ser um instrumento importantíssimo na construção do caráter dos jovens, ensinando sobre disciplina, respeito, amizade e boas condutas a serem praticadas pelo cidadão.

O futebol possui ainda um papel de suma importância na sociedade brasileira, visto que, com a nossa realidade atual, muitos jovens crescem em um ambiente precário no que diz respeito aos aspectos financeiros e afetivos e encontram, no esporte em geral, uma saída para uma melhora na qualidade de vida. Não é incomum ver histórias de atletas renomados que saem da periferia ganham o mundo por meio do futebol.

Por isso que o incentivo ao esporte é de suma importância, principalmente em lugares propícios para o cidadão se corromper, como as comunidades e periferias, uma vez que o futebol pode ser a única opção que as pessoas que ali moram tem de ganhar a vida ou tem no futebol a única forma de lazer.

3.1 Evolução da legislação desportiva

Houve a necessidade de uma evolução legislativa desportiva conforme o esporte também evoluiu.

Visto essa importância do papel do esporte na sociedade, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 se preocupou com o desporto no país, aumentando a competência de legislar sobre o mesmo, aos estados e ao distrito federal.²⁴

²⁴ Art. 24. Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre: IX - educação, cultura, ensino, desporto, ciência, tecnologia, pesquisa, desenvolvimento e inovação;

Entretanto, a maior atenção ao desporto na Constituição está presente em seu artigo 217:

Art. 217. É dever do Estado fomentar práticas desportivas formais e não-formais, como direito de cada um, observados:

I - a autonomia das entidades desportivas dirigentes e associações, quanto a sua organização e funcionamento;

II - a destinação de recursos públicos para a promoção prioritária do desporto educacional e, em casos específicos, para a do desporto de alto rendimento;

III - o tratamento diferenciado para o desporto profissional e o não-profissional;

IV - a proteção e o incentivo às manifestações desportivas de criação nacional.

§ 1º O Poder Judiciário só admitirá ações relativas à disciplina e às competições desportivas após esgotarem-se as instâncias da justiça desportiva, regulada em lei.

§ 2º A justiça desportiva terá o prazo máximo de sessenta dias, contados da instauração do processo, para proferir decisão final.

§ 3º O Poder Público incentivará o lazer, como forma de promoção social²⁵.

Analisando o caput do referido artigo, é perceptível que o Estado tem o papel de promover as atividades esportivas formais e não formais. Entretanto, o dispositivo não especificou quais os órgãos responsáveis por essa função de viabilizar essas atividades, muito menos diferenciou quais seriam as atividades formais e não formais. Em razão disso, torna-se necessária a criação de normas infraconstitucionais que disponham sobre a matéria.

O primeiro inciso do artigo em análise concede às entidades desportivas a autonomia para se organizar e promover o desporto nacional, visando melhorar a prestação do serviço e minimizar a burocracia existente no nosso sistema político. Um exemplo de entidade que realiza esse desenvolvimento do esporte é a Confederação Brasileira de Futebol²⁶.

²⁵ BRASIL. Constituição(1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 01/10/2019.

²⁶ A Confederação Brasileira de Futebol (CBF) tem como principal objetivo liderar e promover a prática esportiva do futebol no Brasil. Iniciou suas atividades em 20 de agosto de 1916, como parte integrante da Confederação Brasileira de Desportos (CBD), uma entidade compromissada com o desenvolvimento desportivo do Brasil. Em 1923, a CBD foi admitida ao quadro de confederações filiadas à Fédération Internationale de Football Association, a FIFA, órgão máximo e de expressão

Em seu inciso II, é possível notar que existe um grau de prioridades a ser obedecido no investimento ao esporte. O desporto educacional possui certa prioridade em comparação com o esporte praticado em alto rendimento. Essa diferenciação se dá muito pela realidade do nosso país, em que diversos setores da rede pública sofrem com a má gestão dos administradores, tendo a educação como um exemplo disso. Por isso, o esporte é uma forma importantíssima de ajudar crianças e adolescentes na formação do caráter e a evitar que eles abandonem a escola e se criem nas ruas e comunidades, no meio da violência e do caos existente no Brasil nos dias atuais.

O terceiro inciso do artigo 217 aborda o tema do desporto profissional e não profissional, fazendo uma diferenciação no tratamento de cada um, entretanto não faz uma classificação dos dois. Já o inciso IV versa sobre a proteção e o incentivo que deve ser feito aos esportes criados no país.

Em seus parágrafos 1º e 2º, é tratado o tema da Justiça Desportiva. Os referidos parágrafos possuem o objetivo de fazer com que a Justiça Desportiva seja mais eficiente e rápida, obrigando que as ações relacionadas a matéria desportiva e sobre as competições, sejam esgotadas em vias administrativas, como forma de evitar que processos de assunto específico desportivo caiam na justiça comum, por está já se encontrar saturada de ações e até por falta de conhecimento da matéria. Além disso, determina ainda o prazo máximo para a conclusão do processo de 60 dias.

Por fim, o § 3º determina que o esporte tenha ainda um papel de lazer para o cidadão. Tendo um papel fundamental em seu tempo livre, como meio para a melhoria da saúde do cidadão e forma de interação social.

Além do disposto no texto constitucional, existem leis específicas acerca do tema, e assim como o futebol e o esporte em geral, evoluiu bastante nos últimos anos, sendo necessária diversas adequações nas leis que versavam sobre o desporto no Brasil. Ainda assim, cabe ressaltar algumas leis que, de alguma maneira, contribuíram para a criação da lei vigente sobre o desporto no país.

mundial na gestão do futebol. Sob a administração da CBD, o futebol brasileiro floresceu e se sedimentou como uma das maiores potências do esporte. Neste período, foram 11 participações em Copas do Mundo FIFA e três títulos mundiais, conquistados em 1958, em 1962 e em 1970.

3.1.1 Lei 6.354/1976

Popularmente conhecida como lei do passe, foi a lei que profissionalizou o atleta de futebol.

A mencionada lei estipulou diversos benefícios trabalhistas para os atletas profissionais, entre eles a assinatura obrigatória da carteira de trabalho, férias remuneradas e recessos. Além disso, a lei garantiu aos atletas um percentual em uma eventual negociação que estivessem envolvidos, conforme artigo 13:

Art. 13. Na cessão do atleta, poderá o empregador cedente exigir do empregador cessionário o pagamento do passe estipulado de acordo com as normas desportivas, segundo os limites e as condições estabelecidas pelo Conselho Nacional de Desportos.

§1º O montante do passe não será objeto de qualquer limitação, quando se tratar de cessão para empregador sediado no estrangeiro.

§2º O atleta terá direito a parcela de, no mínimo, 15% (quinze por cento) do montante do passe, devidos e pagos pelo empregador cedente.

§3º O atleta não terá direito ao percentual, se houver dado causa à rescisão do contrato, ou se já houver recebido qualquer importância a título de participação no passe nos últimos 30 (trinta) meses²⁷.

A lei surgiu com o intuito de proteger os clubes e os atletas, entretanto na prática não foi tão eficaz, prejudicando as duas partes em alguns pontos. As principais críticas acerca da lei foram sobre os prejuízos causados aos atletas, como é possível observar nos seguintes artigos:

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

II - o prazo de vigência, que, em nenhuma hipótese, poderá ser inferior a 3 (três) meses ou superior a 2 (dois) anos;

Art . 11 Entende-se por passe a importância devida por um empregador a outro, pela cessão do atleta durante a vigência do contrato ou depois de seu término, observadas as normas desportivas pertinentes²⁸.

Ao analisar esses dois artigos em conjunto, compreende-se que o contrato do atleta profissional possuía a duração mínima de 3 meses e máxima de 2 anos. Em contrapartida, o artigo 11, o qual estipulava o chamado “passe”²⁹, dizia que o jogador

²⁷ BRASIL. Lei nº 6.354 de 2 de setembro de 1976. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6354/imprensa.htm>. Acesso em: 03/10/2019.

²⁸ BRASIL. Lei nº 6.354 de 2 de setembro de 1976. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6354/imprensa.htm>. Acesso em: 03/10/2019.

²⁹ Pode-se dizer que o passe funcionava como uma espécie de licença e permissão que o jogador de futebol recebia para continuar trabalhando em outro clube, concedida pelos seus empresários e/ou

permanecia vinculado ao clube mesmo após o término do contrato. Isso fazia com que a relação entre o clube e o atleta se desequilibrasse, fortalecendo de forma desproporcional o lado do clube. Portanto o jogador era um trabalhador que não podia procurar outro emprego, ou seja, não possuía a liberdade de trabalho, escolher um outro empregador.

Sobre o instituto do passe, disserta Napier:

Com o instituto do passe, o atleta tornava-se um trabalhador que não tinha o direito de mudar de emprego, que não podia discutir bilateralmente seu contrato de trabalho, que se via obrigado a aceitar as condições impostas por seu empregador, sob pena de não poder exercer sua profissão³⁰.

Entretanto, haviam três maneiras em que o jogador conseguiria se ver livre do clube, conforme estipula os artigos 17 e 26 da lei 6.354/86:

Art . 17 Ocorrendo, por qualquer motivo, previsto em lei, a dissolução do empregador, o contrato será considerado extinto, considerando-se o atleta com passe livre.

Art . 26 Terá passe livre, ao fim do contrato, o atleta que, ao atingir 32 (trinta e dois) anos de idade, tiver prestado 10 (dez) anos de serviço efetivo ao seu último empregador³¹.

Dessa maneira, o atleta só teria o passe livre nas hipóteses de extinção do clube ou se após o término do contrato de trabalho, o atleta tivesse atingido 32 anos de idade, tendo prestado 10 anos de serviços prestados àquele clube que foi seu último empregador.

3.1.2 Lei 8.672/1993

Do mesmo modo que o futebol chegou ao Brasil vindo da Europa, a legislação referente ao esporte seguiu o mesmo caminho e se baseou fortemente na legislação do “velho continente”. Os países europeus possuíam uma legislação acerca dos passes dos jogadores muito semelhante a lei existente no ordenamento jurídico brasileiro. Entretanto, um marco na história legislativa do desporto fez com que as ligas

procuradores para que o jogador pudesse ser transferido ou negociado de um clube para outro, em troca de indenizações ou até mesmo de outros jogadores.

³⁰ NAPIER, Rodrigo Domingues. **Manual do Direito Desportivo e Aspectos Previdenciários**. São Paulo: IOB, 2003, p 57.

³¹ BRASIL. Lei nº 6.354 de 2 de setembro de 1976. Disponível em: <http://www.planalt.o.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6354impresao.htm>. Acesso em: 03/10/2019.

européias e conseqüentemente a brasileira, modificassem o tratamento sobre o passe.

Jean-Marc Bosman, um jogador belga que na época atuava pelo Royal Club de Liègois, teve uma decisão em 1990 que mudaria o sistema de transferência de jogadores no mundo. Como narrou Eduardo Carlezzo:

O chamado caso Bosman, de grande repercussão na seara futebolística européia, principalente no que tange aos países comunitários, teve como seu protagonista o jogador de futebol Jean-Marc Bosman, de nacionalidade belga. Este jogada desde 1988 pelo Royal Club Liègois SA (RCL), clube da primeira divisão dquele país, tendo um contrato que se expirava em 30 de junho de 1990 e que lhe garantia uma renda mensal de 120.000 BFR. Em 21 de abril de 1990, o RCL proprôs ao citado jogador uma renovação contratual por mais uma temporada. Todavia, a proposta apresentada reduzia o salário percebido por Bosman, que agora seria de 30.000 BFR. Não concordando com a proposta apresentada pelo clube belga, Bosman foi inscrito na lista de transferências tendo sido fixado o valor de 11.743.000 francos belgas (BFR) como quantia a ser paga pelo clube interessado em adquirir o passe do jogador³².

Ao termino do contrato, o clube ofereceu uma renovação que foi recusada pelo jogador, pois reduzia radicalmente o salário do atleta. Bosman chegou a negociar com outro clube, mas teve sua negociação frustrada pela recusa do clube detentor de seu passe. Sem opção, o jogador ingressou com uma ação na Justiça Comum da Belgica alegando que o clube estava bloqueando a livre concorrência e a livre criculação. Essa atitude de Bosman o fez ganhar o direito de se desvincular de seu antigo clube e iniciou o processo de extinção do passe na Europa. Essa mudança teve uma influência no futebol mundial, inclusive acarretando a extinção do passe no Brasil.

Após compreender como se inciou a extinção do passe no mundo, podemos analisar a Lei 8.672, também conhecida como lei Zico. Foi nessa lei que foi iniciada a idéia do fim do passe no Brasil, entretanto, antes de ser promulgada, por pressão dos clubes e dirigentes, a lei foi alterada e sofreu perdas importantes, como a revogação do artigo que determinava o fim do passe. Mesmo assim trata-se de uma lei de extrema importância no ordenamento jurídico brasileiro, visto que serve de base para a lei que hoje vigora e dispõe sobre o desporto no país, permanecendo cerca de 80% do texto legal.

³² CARLEZZO, Eduardo. **Lei Pelé, caso Bosman e o Mercosul**. Disponível em < [> Acesso em: 03/10/2019.](https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-2/lei-pele-caso-bosman-e-o-mercotel/)

3.1.3 Lei 9.615/1998

Popularmente conhecida como Lei Pelé, essa lei revogou a Lei Zico embora tenha mantido grande parte de seu conteúdo. Ao comparar com a Lei do passe, a Lei Pelé trouxe consideráveis inovações acerca do contrato de trabalho do atleta. Entre elas, pode-se destacar o duração do contrato especial de trabalho do jogador de futebol, tema que será abordado no presente trabalho.

Antes da promulgação da Lei Pelé, as relações jurídicas entres os clubes e os atletas eram norteadas pela Lei nº 6.354/76, a qual tratava do instituto do passe, questão abordada anteriormente. Como principais mudanças temos que o contrato do atleta profissional passou a ser regido também pela Consolidação das Leis do Trabalho, e o fim do passe, ou seja, o contrato pactuado entre o clube e o jogador, que antes tinha caráter unilateral, visto o poder concedido ao clube de decidir o futuro de seu atleta independente de sua vontade, agora seria um contrato bilateral, levando-se em conta a vontade das partes. Por isso, a lei também ficou conhecida como Lei do Passe Livre.

É inegável o efeito que o fim do passe trouxe para o futebol e para o atleta profissional enquanto trabalhador. Antes da extinção do mesmo, o atleta ficava atrelado ao clube mesmo que o contrato tivesse chegado ao fim. Pode-se dizer que tratava de uma relação que beirava o autoritarismo, já que o jogador não tinha o direito de decidir sua própria vida e seu próprio futuro.

Visto isso, é nítido o benefício que trouxe a Lei Pelé. A lei teve como motivação para sua criação a garantia dos direitos trabalhistas dos atletas profissionais, como ênfase no atleta do futebol. E nada mais justo do que a proteção do trabalhador no momento em que o futebol começa a alcançar números inacreditáveis no que diz respeito a arrecadação financeira.

3.2 O futebol em números

O futebol modificou ao longo dos anos, o interesse por parte dos telespectadores aumentou, o acesso ao jogo ficou mais fácil com o avanço da tecnologia. Hoje em dia o jogo não tem a duração dos 90 minutos que constam na regra e se encerra, aquele jogo se estende por todo o dia, seja pela repercussão nos

canais esportivos na televisão ou pela comoção dos torcedores que estão cada vez mais apaixonado pelo futebol.

Há tempos o futebol deixou de ser apenas um esporte e tornou-se um negócio, cuja a movimentação financeira alcança valores inestimáveis e cada ano que passa esses valores aumentam.

Um levantamento realizado pela Confederação Brasileira de Futebol sobre transferências de jogadores dentro do país no período 1º de janeiro a 31 de julho de 2019, constatou que, contabilizando os contratos de compra e venda e os contratos de empréstimo de jogadores, foi movimentada a quantia de R\$ 269.118.100,00 somente com transferências entre clubes brasileiros³³.

Embora seja uma excelente fonte de renda para os clubes, nem só de transferência de jogadores sobrevive uma equipe de futebol. a maior renda dos clubes de futebol são advindas de ações de marketing e dos direitos de transmissão de televisão.

Em uma pesquisa divulgado pelo portal Exame fica evidenciado o poder financeiro dos clubes de futebol no Brasil:

Juntos, os 20 principais clubes de futebol brasileiros faturaram R\$ 5,26 bilhões no ano passado, um aumento de 2,4% frente aos R\$ 5,14 bilhões de 2017. O crescimento foi afetado principalmente pelas receitas com transferências que atingiram R\$ 1,3 bilhão em 2018, o maior valor da história³⁴.

No ano de 2018, o clube de futebol que mais faturou foi a Sociedade Esportiva Palmeiras como uma receita de R\$ 653,9 milhões, sendo essa receita dividida em transferência de jogadores, direitos de televisão, bilheteria, patrocínio, sócios torcedor, premiações em competições e outras formas de renda.

Em contrapartida, na mesma proporção que o faturamento anual dos clubes aumentam, a má gestão dos administradores dos clubes faz com que, ainda que os

³³ CBF. Raio-X do mercado 2019: negócios nacionais movimentam quase 270 mi. Disponível em: <<https://www.cbf.com.br/a-cbf/informes/index/raio-x-do-mercado-2019-negociacoes-nacionais-movimentaram-quase-r-27>>. Acesso em: 05/10/2019.

³⁴ BARBOSA, Vanessa. Os times de futebol que mais faturaram em 2018. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/marketing/os-times-de-futebol-que-mais-faturaram-em-2018-palmeiras-lidera/>>. Acesso em: 05/10/2019

clubes recebem valores astronômicos, fiquem endividados. Conforme aponta o mesmo estudo:

Já as dívidas dos 20 times passaram de R\$ 6,57 bilhões em 2017 para R\$ 6,92 bilhões em 2018, alta de 5%. Botafogo é o mais endividado (R\$ 730,6 milhões), seguido do Internacional (R\$ 668,5 milhões) e Fluminense (R\$ 629 milhões)³⁵.

Em pesquisa realizada pelo globoesporte.com foi constatado que a dívida referente a ações trabalhistas e ao não recolhimento dos impostos devidos, representam cerca de 38% da dívida total dos clubes³⁶.

Transformando em número de ações existentes nos Tribunais Regionais do Trabalho, é possível observar o seguinte cenário:

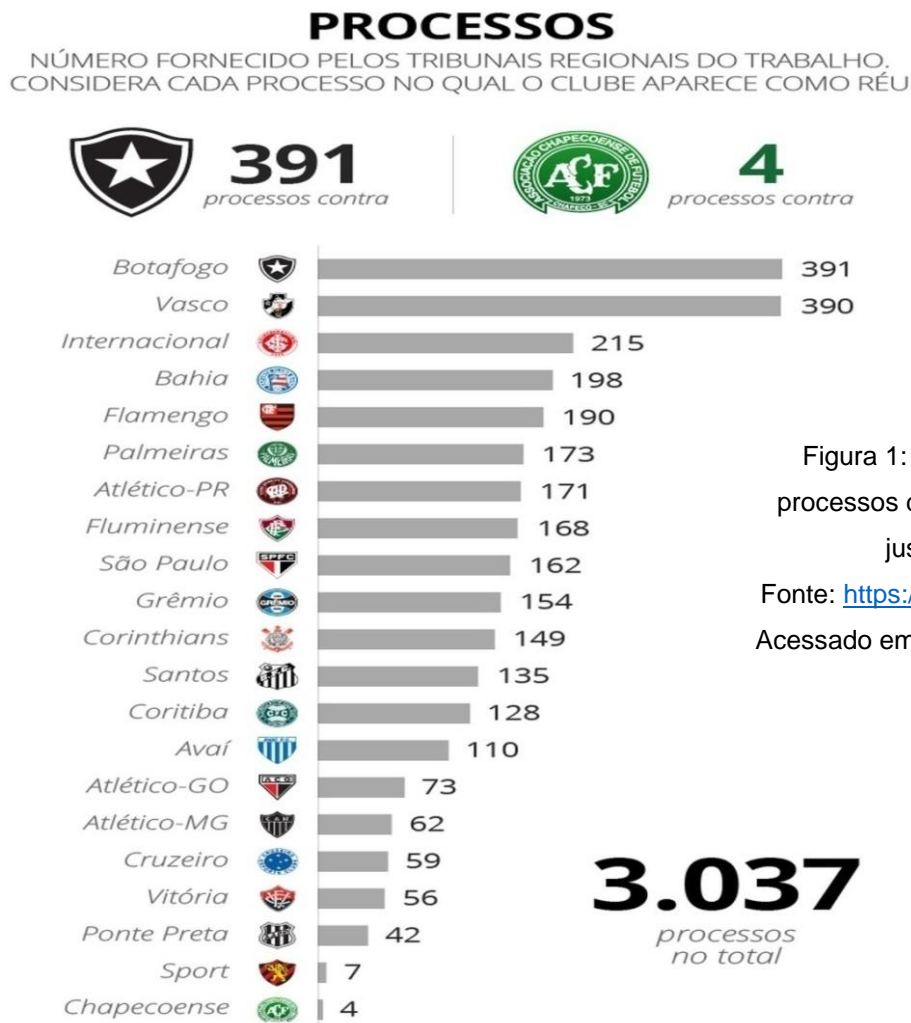


Figura 1: Análise do número de processos dos clubes brasileiros na justiça trabalhista

Fonte: <https://globoesporte.globo.com/>
Acessado em: 22 de setembro de 2019

³⁵ *Idem*

³⁶ MUNDIM, Daniel. Peso do atraso: clubes registram R\$ 2 bi em dívidas trabalhistas e 3 mil processos. Disponível em: <<https://globoesporte.globo.com/futebol/noticia/peso-do-atraso-clubes-registram-r-2-bi-em-dividas-trabalhistas-e-3-mil-processos.ghtml>>. Acesso em: 05/10/2019.

Do mesmo modo, ao analisar os processos financeiramente, o cenário é um pouco diferente, conforme tabela a seguir:

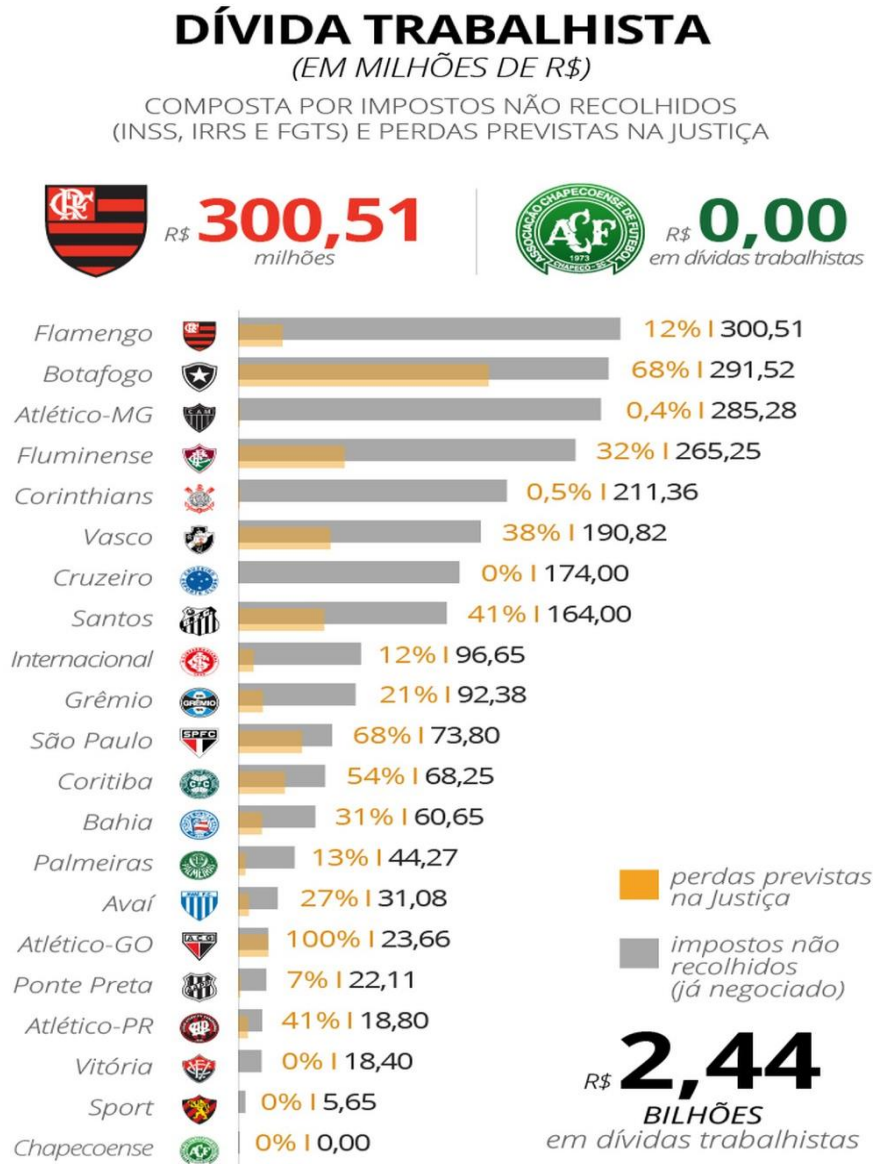


Figura 2: Análise financeira da dívida trabalhista dos clubes brasileiros

Fonte: <https://globoesporte.globo.com/>

Acessado em: 22 de setembro de 2019

Analisando esses dados, pode-se concluir que, embora o futebol tenha evoluído, deixado de ser apenas um jogo e tenha se tornando uma fonte de renda para varias pessoas e provoque uma circulação inimaginável de dinheiro, possui ainda um certo amadorismo em sua administração.

Toda a desorganização do futebol está demonstrada nos dados acima, em quantidade e valor, e essa desorganização demonstra a importância do Direito Desportivo do Trabalho para a proteção do atleta profissional de futebol. Em uma realidade onde se movimenta tal quantia, os direitos dos protagonistas do espetáculo que é o futebol devem ser sempre resguardados, a fim de que a incompetência dos dirigentes não afetem o trabalhador.

Visto isso, legislação desportiva e os regulamentos das competições já dispõem sobre a punição para eventuais atrasos de natureza salarial, conforme será minuciosamente analisado a seguir.

4 O CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL

Os contratos firmados entre os atletas e os clubes são dotados de uma particularidade, se diferenciando quando comprado com o contrato de trabalho dos demais trabalhadores.

Diferentemente do trabalhador comum, o atleta profissional de futebol possui, além da subordinação que caracteriza a relação empregatícia frente ao empregador, uma suborinação em sua vida cotidiana, como por exemplo, na imposição de uma alimentação regradada pelo clube, horários de descanso e até controle de atividades praticadas fora do dia a dia do clube.

Assim sendo, não seria possível dar o mesmo tratamento para o contrato do atleta de futebol e para o contrato normal de trabalho. O contrato do atleta é regido pela Lei 9.615/98, a qual faz a diferenciação dos contratos de trabalho em seu artigo 28:

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:

§ 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: ³⁷.

O *caput* do artigo diferencia expressamente o contrato de trabalho do atleta profissional e o contrato de trabalho normal ao utilizar o termo contrato especial de trabalho desportivo.

Já no § 5º é possível perceber a diferença no sentido de que para a caracterização do vínculo desportivo entre empregado e empregador é necessário o registro do contrato especial de trabalho desportivo junto a entidade de administração do desporto, no caso do futebol a Confederação Brasileira de Futebol (CBF). Não bastando os elementos fáticos-jurídicos presente nos artigos 2º e 3º da CLT, já abordado no presente trabalho

³⁷BRASIL. Lei 9.615, de 24 de março de 1998. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9615consol.htm#art96>. Acesso em: 04/10/2019.

4.1 A obrigatoriedade da formalidade

Diferentemente do contrato de trabalho comum, que possui a faculdade de ser expresso ou tácito, verbal ou escrito, o contrato de trabalho do atleta profissional possui a característica de ser, necessariamente, feito por escrito, não se admitindo o contrato verbal. Esse requisito tem o intuito de proteger o atleta, dando uma segurança maior, visto que, na maioria das vezes estes contratos possuem muitas cláusulas a serem pactuadas.

A lei 9.615/98 determina então algumas formalidades acerca do contrato de trabalho do jogador de futebol profissional, como disposto em seu artigo 3º, § 1º, I:

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

§ 1º O desporto de rendimento pode ser organizado e praticado

I - de modo profissional, caracterizado pela remuneração pactuada em contrato formal de trabalho entre o atleta e a entidade de prática desportiva;³⁸.

Deste modo, pode-se concluir que o contrato de trabalho do atleta profissional possui natureza formal, sendo necessária a especificação das partes e da forma de remuneração do atleta. Cabe ressaltar que a Lei Pelé, em seu artigo 31, § 1º estipula o que se entende por salário: “§ 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 trabalho³⁹.”

Como vimos anteriormente, o contrato de trabalho tem como princípio basilar a continuidade da relação de emprego, ou seja, os contratos possuem como regra que sejam pactuados com prazo indeterminado. Entretanto, existem exceções em que a lei estipula que determinados contratos tenham um prazo determinado e o contrato de trabalho do atleta profissional é um desses casos, como é visto no artigo 30 da Lei 9.615/98: “Art. 30. O contrato de trabalho do atleta profissional terá prazo determinado, com vigência nunca inferior a três meses nem superior a cinco anos⁴⁰.”

³⁸ BRASIL. Lei 9.615, de 24 de março de 1998. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9615consol.htm#art96>. Acesso em: 04/10/2019.

³⁹ idem

⁴⁰ idem

4.2 A rescisão indireta do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol

Neste tópico, será analisado uma forma específica do término do contrato de trabalho, a rescisão indireta. Cabe ressaltar que ao término do contrato, encerra-se o tanto o vínculo empregatício quando o vínculo desportivo.

A rescisão indireta acontece sempre que o empregador pratica algum ato ensejador da justa causa, sendo esses atos elencados no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho :

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 processo⁴¹.

⁴¹ BRASIL. Lei nº5.452 de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 04/10/2019.

Além das hipotes previstas na legislação trabalhista, a legislação específica do desporto também trás a previsão de atos praticados pelo empregador que acarretam a rescisão indireta. Conforme dispõe o artigo 31 da Lei 9.615/98:

Art. 31. 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.

§ 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.

§ 5º O atleta com contrato especial de trabalho desportivo rescindido na forma do *caput* fica autorizado a transferir-se para outra entidade de prática desportiva, inclusive da mesma divisão, independentemente do número de partidas das quais tenha participado na competição, bem como a disputar a competição que estiver em andamento por ocasião da rescisão contratual.⁴²

Isto posto, fica evidenciado que um eventual atraso salarial de um clube por mais de três meses poderá afetar de forma definitiva o contrato de trabalho do atleta de futebol, proporcionando ao atleta a rescisão do vínculo com o empregador.

Salientasse que o atraso não se refere somente ao salário, abrangendo também outras verbas, como o FGTS. Na ocorencia da rescisão unilateral, fica o atleta amparado pela CLT, inclusive podendo reivindicar a indenização prevista no artigo 479 da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 479 - Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato⁴³.

Desta forma, quando da rescisão indireta do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol em virtude da justa causa do clube que o emprega, o emprego

⁴² BRASIL. Lei 9.615, de 24 de março de 1998. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9615consol.htm#art96>. Acesso em: 04/10/2019.

⁴³ BRASIL. Lei nº5.452 de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 04/10/2019.

jogador terá o direito de pleitear ao menos 50% do valor previsto para recebimento até o fim do contrato.

4.2.1 Análise do caso Léo Duarte

Ao se deparar com a realidade dos dados referentes aos processos trabalhistas dos clubes brasileiros, não é difícil perceber o quão comum deve ser a existência de ações embasadas nos artigos referentes a rescisão unilateral do contrato de trabalho, por isso a importância do estudo do referente tema.

Um caso que exemplifica bem todo o ocorrido no trabalho é o caso do jogador Leonardo Duarte, hoje atleta do AC Milan, clube italiano. O caso ocorreu em 2015, época em que Léo Duarte defendia o Clube Atlético Goianiense⁴⁴.

O atleta ajuizou ação na justiça do trabalho requerendo a rescisão indireta do contrato de trabalho alegando o descumprimento de obrigações contratuais, desde o pagamento do salário até o recolhimento do FGTS. Alegou o atleta que o clube o havia demitido por meio de correspondência, no entanto, o clube não efetivou sua liberação junto as entidades responsáveis, Confederação Brasileira de Futebol e na Federação Goiana de Futebol e nem teria feito o Termo de Rescisão do contrato de trabalho do atleta, assim o impedindo de trabalhar em outro clube.

Acerca dos fatos, a Juíza Tais Priscila Ferreira Resende da Cunha e Souza fez as seguintes considerações:

Diante de tais fatos, e, sobretudo porque não mais subsiste o contrato de trabalho, haja vista a ausência de prestação de serviços por parte do autor(fato incontroverso), impõe-se, de consequência, a antecipação da tutela no que concerne à liberação do vínculo desportivo do atleta. Entendimento diverso iria de encontro ao direito constitucional de livre exercício da profissão, sendo certo que o reclamante não pode ser forçado a trabalhar para o clube reclamado contra sua vontade. Ademais, a demora na liberação do atleta causar-lhe-ia prejuízos irreparáveis, não só em razão do salário necessário à sua subsistência e de sua família, como também dadas às peculiaridades da profissão que exigem contínuo treinamento e atuação, até mesmo visando a manutenção da sua forma física. Entender de forma diversa seria ressuscitar a figura do passe⁴⁵.

⁴⁴ TRT-18 - GO: 0011300-96.2015.5.18.0004, Juíza: Tais Priscila Ferreira Resende da Cunha e Souza. Data de Julgamento: 10/12/2015, Data de Publicação: 15/10/2012. Disponível em: <https://sistemas.trt18.jus.br/consultasPortal/pages/Processuais/DetalhaProcesso.seam?p_num_dist=0&p_num_pje=206782&p_grau_pje=1&dt_autuacao=&conversationPropagation=begin>. Acesso em: 05/10/2019.

⁴⁵Idem

Diante do exposto, não restaram dúvidas a Magistrada, levando-a a decidir da seguinte maneira:

Conquanto a lei tenha armado que o vínculo dissolve-se com o término do prazo fixado, o pagamento da cláusula penal ou a rescisão indireta, não se pode dar à norma interpretação absurda que impeça o atleta de suprir as suas necessidades básicas. O vínculo desportivo é acessório ao contrato de trabalho e se o contrato de trabalho não valer materialidade pela ausência de prestação de serviços seria ilógica a manutenção do vínculo desportivo. Tal interpretação não afeta o direito a eventual multa ou cláusula penal, caso postulada, se, ao final, for reconhecida como devida. Ante todo o exposto, CONCEDO a tutela antecipada para declarar rescindido o contrato de trabalho a partir de 16/07/2015, cando o atleta livre para se transferir para qualquer outra agremiação⁴⁶.

Isto posto, fica evidenciado como ocorre a aplicação dos dispositivos tratados no presente trabalho de conclusão de curso, no que se refere ao contrato de trabalho e de sua rescisão indireta. Este instituto é de suma importância para a proteção do trabalhador, visto que em nosso país, é sempre a parte que acaba sofrendo as consequências da crise econômica e política que nos cerca.

O jogador de futebol, embora não possa ser comparado com o trabalhador comum, até pelo valor médio do salário que são recebidos por alguns atletas que passa da casa do milhão, não deixa de ser considerado a parte hipossuficiente da relação de trabalho, por isso, se torna necessária a atenção que a lei que regulamenta o esporte no Brasil dá ao atleta, garantindo ao mesmo a liberdade de emprego em eventual inadimplemento das obrigações do contrato por parte do clube.

4.2.2 Punição para os clubes

Evidenciado o problema dos clubes de futebol brasileiros em manter suas finanças em dia e não prejudicar o trabalhador, a Confederação Brasileira de Futebol se viu no dever de tomar providências a fim de coibir essa prática comum dos clubes, que é o atraso salarial.

Tal medida tomada pela CBF encontra-se embasada na ideia do *fair play*, que é apenas uma filosofia que se adota na prática desportiva em que a principal ideia é

⁴⁶ TRT-18 - GO: 0011300-96.2015.5.18.0004, Juíza: Tais Priscila Ferreira Resende da Cunha e Souza. Data de Julgamento: 10/12/2015, Data de Publicação: 15/10/2015. Disponível em: < https://sistemas.trt18.jus.br/consultasPortal/pages/Processuais/DetalhaProcesso.seam?p_num_dist=0&p_num_pje=206782&p_grau_pje=1&dt_autuacao=&conversationPropagation=begin>. Acesso em: 05/10/2019.

a conduta ética a ser praticada pelos atletas na competição, de modo a incentivar o respeito entre os atletas, árbitros e a todos que compõem o espetáculo do futebol.

Desse modo, a Confederação Brasileira de futebol, em seu regulamento específico da competição campeonato brasileiro da serie A, trouxe a possibilidade de uma eventual punição para clubes que estivessem em mora com suas obrigações trabalhistas, estipulando o que ficou conhecido como *fair play* trabalhista.

O referido regulamento determinou a punição para os clubes nos seguintes termos:

Art. 20 - O Clube que, por período igual ou superior a 30 (trinta) dias, estiver em atraso com o pagamento de remuneração, devida única e exclusivamente durante a competição, conforme pactuado em Contrato Especial de Trabalho Desportivo, a atleta profissional registrado, ficará sujeito à perda de 3 (três) pontos por partida a ser disputada, depois de reconhecida a mora e o inadimplemento por decisão do Superior Tribunal de Justiça Desportiva (STJD).

§ 1º - Ocorrendo atraso, caberá ao atleta prejudicado, pessoalmente ou representado por advogado constituído com poderes específicos ou, ainda, por entidade sindical representativa de categoria profissional, formalizar comunicação escrita ao STJD, a partir do início até 30(trinta) dias contados do encerramento do Campeonato, sem prejuízo da possibilidade de ajuizamento de reclamação trabalhista, caso a medida desportiva não surta efeito e o clube permaneça inadimplente.

§ 2º - Comprovado ser o Clube devedor, conforme previsto no caput deste artigo, cabe ao STJD conceder um prazo mínimo de 15 (quinze) dias para que o Clube inadimplente cumpra suas obrigações financeiras em atraso, de modo a evitar a aplicação da sanção de perda de pontos por partida, sem prejuízo às penalidades administrativas previstas no art. 53 do RGC 2019.

§ 3º - A sanção a que se refere o caput deste artigo será sucessiva e cumulativamente aplicada em todas as partidas do Campeonato que venham a ser realizadas enquanto perdurar a inadimplência.

§ 4º - Caso inexista partida a ser disputada pelo Clube inadimplente quando da imposição da sanção, a medida punitiva consistirá na dedução de três (3) pontos dentre os já conquistados no Campeonato.

§ 5º - A regra valerá a partir do início do Campeonato até 30 (trinta) dias após o seu término, não se considerando débitos trabalhistas anteriores e posteriores.

§ 6º - Esta norma é aplicável sem prejuízo do disposto no art. 64 do RNRTAF, resultante de regra vinculante e obrigatória da FIFA, conforme circular nº 1468/2015, de 23/02/2015⁴⁷.

⁴⁷ Confederação Brasileira de Futebol. Regulamento Específico da Competição Campeonato Brasileiro da Série A 2019. Disponível em: <https://conteudo.cbf.com.br/cdn/201902/20190226190851_104.pdf>. Acesso em : 05/10/2019.

Com essa regra, o clube fica sujeito a perda de pontos na competição por um eventual atraso salarial que dure mais de 30 dias. Essa punição esportiva tende a ser uma forma eficaz para coibir o atraso por parte dos clubes, visto que em muitas ocasiões, a punição financeira não inibe uma eventual reincidência por parte dos clubes.

O *fair play* trabalhista visa o incentivo a administração sustentável dos clubes para que os mesmos consigam arcar com seus compromissos em dia e que a punição não ocorra.

Embora seja uma regra recente, já existem alguns exemplos de casos e que clubes perderam pontos por atraso do salário embasados por esse regulamento da CBF

O primeiro deles foi o caso do Santa Cruz Futebol Clube em 2016, em que o clube foi punido com perda de pontos e multa. Conforme noticiado na época:

O Santa Cruz foi julgado nesta quinta-feira pelo Superior Tribunal de Justiça Desportiva e punido com a perda de três pontos na edição do Campeonato Brasileiro de 2016 e ainda mais uma multa de 30 mil reais. O clube foi denunciado pela Federação Nacional dos Atletas Nacionais de Futebol (FENAPAF) pelos quatro meses de salários atrasados no último ano. Essa punição é a primeira no futebol brasileiro, já que o Fair Play trabalhista foi incluído nos Regulamentos Específicos das Séries A, B e C do Campeonato Brasileiro pela CBF em 2015⁴⁸.

Outro clube no Brasil já sofreu a mesma punição. O Sport Cube Recife foi cobrado na Justiça pelo jogador Gabriel, que na época do ocorrido alegou um atraso salarial no valor de R\$ 900 mil e ocasionou a perda de pontos e multa em dinheiro. A perda dos pontos na competição fez com que o clube fosse rebaixado na divisão do campeonato brasileiro, visto que, com a nova pontuação o clube terminou o campeonato em 18^o colocado⁴⁹.

A decisão foi fundamentada justamente no artigo mencionado anteriormente, conforme noticiado:

⁴⁸ GOMES, Eryck. Por conta de salários atrasados, Santa Cruz é o primeiro clube a ser punido no STJD. Disponível em: < <https://globoesporte.globo.com/pe/futebol/times/santa-cruz/noticia/por-conta-de-salarios-atrasados-santa-cruz-e-o-primeiro-clube-a-ser-punido-no-stjd.ghtml>>. Acesso em: 05/10/2019

⁴⁹ PORTO, Sarah. Sport é punido pelo STJD com perda de três pontos na Série A de 2018. Disponível em: < <https://globoesporte.globo.com/pe/futebol/times/sport/noticia/sport-e-punido-pelo-stjd-com-perda-de-tres-pontos-na-serie-a-de-2018.ghtml>>. Acesso em 05/10/2019.

A punição conferida ao clube se enquadra na regra do fair play financeiro, uma vez que o Sport foi notificado por dever salários ao atleta, entre os meses de agosto e dezembro. O artigo no qual a procuradoria – órgão responsável por denunciar o clube a partir do aviso do atleta – denunciou o Leão, diz que, em caso de atraso de pagamento por período igual ou superior a 30 dias, conforme estabelecido em contrato, o clube fica sujeito à perda de três pontos por partida, a ser disputada depois de reconhecida a dívida⁵⁰.

Fica evidenciado então que, embora não resolva o problema, visto que é necessária a denuncia por parte do atleta ou de entidade competente, e muitos atletas evitam denunciar o clube por receio de como a torcida e seus companheiros iram reagir.

No entanto, mostra-se ser uma forma bastante eficaz de coibir o descumprimento das obrigações salariais por parte dos clubes, que começam a perceber o quão prejudicial desportivamente e, conseqüentemente, também em caráter financeiro pode ser deixar de pagar os salários em dia.

⁵⁰ Idem.

5 CONCLUSÃO

A presente monografia objetivou a abordagem do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, bem como, a análise do instituto da rescisão indireta do contrato por descumprimento das obrigações contratuais firmadas entre as partes.

Para se analisar o contrato de trabalho do atleta foi necessário primeiramente realizar um estudo sobre o contrato de trabalho comum e suas características, bem como, os requisitos para a configuração da relação de emprego, questões sobre as partes, o prazo e forma exigida. Destacou-se neste presente trabalho, a diferenciação entre as características do contrato de trabalho comum e do contrato de trabalho desportivo.

Em seguida foi visto o futebol em si, abordando a evolução legislativa acerca do tema e pontuando as mudanças até os dias atuais. Com o avanço da tecnologia, a comercialização do produto futebol alcançou números exorbitantes. Ficou evidenciado o poder financeiro que os clubes possuem hoje em dia.

Em contrapartida foi mostrado no estudo, o número altíssimo de ações trabalhistas que os clubes brasileiros possuem e no montante enorme que essas ações resultam. Essa dívida se dá pelo amadorismo dos gestores na administração dos clubes. Essa realidade justifica uma atenção ao tema abordado na monografia.

Por fim, foi analisado o contrato especial do atleta profissional, em que foi constatado se tratar de contrato especial de trabalho justamente por possuir certas peculiaridades em relação ao contrato comum. Como por exemplo, a obrigatoriedade de ser um contrato formal e a necessidade de ser por tempo determinado, com um prazo de três meses a cinco anos.

Acerca do contrato de trabalho, há de se destacar a rescisão indireta do contrato, visto que, com a realidade dos clubes de acumular dívidas, muitos encontram-se em situações de atraso com sua folha salarial.

Deste modo, não restam alternativas aos jogadores, a não ser requerer na justiça sua liberação contratual para se transferirem para outros clubes, e assim realizar o trabalho para um empregador que arque com seus compromissos contratuais. Essa rescisão tem base nos artigos mencionados no decorrer do trabalho.

Restou igualmente analisado os artigos de lei que garantem a proteção ao trabalhador é utilizado na prática. Ao analisar casos em que o jogador conseguiu sua liberação do clube por meio da rescisão indireta. Foi apresentado no trabalho, como a entidade máxima do futebol brasileiro buscou coibir esse problema dos atrasos salariais por parte dos clubes. Medida essa que já começou a surtir efeito, como demonstrado os casos em que clubes perderam pontos nas competições em que disputavam por não realizar o pagamento do salário em dia.

Diante do estudo na presente monografia, foi possível concluir que o futebol se modificou bastante com o passar dos anos, tornando-se um produto lucrativo para aqueles que trabalham no meio. Junto com a evolução financeira do esporte, em que os clubes passaram a conviver com negociações milionárias de jogadores e contratos com valores enormes de patrocínio, o jogador passou a receber proporcionalmente ao retorno que ele proporcionava ao clube. Por isso, evidencia-se a importância do estudo realizado sobre o tema, por se tratar de assunto constantemente nas ações trabalhistas que abarream o judiciário brasileiro. Tendo uma publicidade enorme, visto que, versa sobre o futebol, esporte mais assistido no país e motivo da paixão de milhões de torcedores espalhados pelo país.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARBOSA, Vanessa. **Os times de futebol que mais faturaram em 2018**. Disponível em: < <https://exame.abril.com.br/marketing/os-times-de-futebol-que-mais-faturaram-em-2018-palmeiras-lidera/> >. Acesso em: 04/10/2019.

BRASIL. Constituição(1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 01/10/2019.

BRASIL. **Lei 9.615, de 24 de março de 1998**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9615consol.htm#art96>. Acesso em: 04/10/2019.

BRASIL. **Lei nº 6.354 de 2 de setembro de 1976**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6354impressao.htm >. Acesso em: 03/10/2019.

BRASIL. Lei nº5.452 de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 01/10/2019.

BELMONTE, Alexandre Agra; MELLO, Luiz Philippe Vieira de; Bastos, Guilherme Augusto Caputo. **Direito do Trabalho Desportivo: Os aspectos jurídicos da Lei Pelé frente as alterações da lei 12.395/2011**. São Paulo: LTr, 2013.

CARLEZZO, Eduardo. **Lei Pelé, caso Bosman e o Mercosul**. Disponível em < <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-2/lei-pele-caso-bosman-e-o-mercosul/> > Acesso em: 03/10/2019.

CBF. Raio-X do mercado 2019: negócios nacionais movimentam quase 270 mi. Disponível em: < <https://www.cbf.com.br/a-cbf/informes/index/raio-x-do-mercado-2019-negociacoes-nacionais-movimentaram-quase-r-27> >. Acesso em: 05/10/2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. São Paulo : LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 Ed. São Paulo: LTr, 2019.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Miniaurélio: O minidicionário da língua portuguesa**; Coordenação de edição Margarida dos Anjos, Marina Baird Ferreira. 6 Ed. Curitiba: Positivo, 2004.

JORGE NETO, Francisco Ferreira;CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; **Direito do Trabalho**. 9 Ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 16 ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29.ed. São Paulo: Atlas 2012.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 9 ed. São Paulo, 2018.

Mundim, Daniel. **Peso do atraso: clubes registram R\$ 2 bi em dividas trabalhistas e 3 mil processos**. Disponível em <<https://globoesporte.globo.com/futebol/noticia/peso-do-atraso-clubes-registram-r-2-bi-em-dividas-trabalhistas-e-3-mil-processos.ghtml>>

NAPIER, Rodrigo Domingues. **Manual do Direito Desportivo e Aspectos Previdenciários**. São Paulo: IOB, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. A competência da Justiça do Trabalho para a relação de emprego. In: COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FAVA, Marcos Neves (Coord.). **Nova competência da Justiça do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2005.

PERRY, Valed. **Futebol e Legislação**. Rio de Janeiro: Gráfica Vitória S.A, 1973.

ROSIGNOLI, Mariana; RODRIGUES, Sérgio Santos. **Manual do Direito Desportivo**. São Paulo: LTr, 2017

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

TARTUCE, Flávio. Direito Civil – Vol. 3 – **Teoria Geral dos Contratos e Contratos em Espécie**, 14ª edição. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

TRT-18 - GO: 0011300-96.2015.5.18.0004, Juíza: Tais Priscila Ferreira Resende da Cunha e Souza. Data de Julgamento: 10/12/2015, Data de Publicação: 15/10/2012. Disponível em: <https://sistemas.trt18.jus.br/consultasPortal/pages/Processuais/DetalhaProcesso.seam?p_num_dist=0&p_num_pje=206782&p_grau_pje=1&dt_autuacao=&conversationPropagation=begin>. Acesso em: 05/10/2019.

TRT-7 - RO: 00008404320175070018, Relator: MARIA ROSELI MENDES ALENCAR, Data de Julgamento: 19/06/2019, Data de Publicação: 20/06/2019. Disponível em: <<http://www.trt7.jus.br/>>

VEIGA, Maurício Figueiredo Correa da. **Manual de direito do trabalho desportivo**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2017