

## ARTIGOS DOUTRINÁRIOS

### DIREITOS TRABALHISTAS DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL

Sergio Pinto Martins\*

#### 1. HISTÓRICO

Há notícias no sentido de que na China havia prática militar parecida com o futebol. Pinturas de aproximadamente 2.500 a. C. no Egito antigo e na Grécia mostram jogos semelhantes ao futebol.

Para a maioria dos autores o futebol surgiu no Brasil em 1884, quando Charles Miller, ao retornar da Inglaterra, onde estudou, trouxe bolas, uniformes de futebol, bomba de encher a bola e a agulha.

Em 1899 já havia alguns clubes que praticavam o futebol, como o São Paulo Athletic, o Mackenzie e o S. C. Internacional.

Em 1901 é formada a liga paulista de futebol. Em 1902 foi organizado o primeiro campeonato.

O Flamengo foi fundado em 1895, o Vasco em 1898, o Fluminense em 1902, o Botafogo em 1904, o Corinthians em 1910, o Santos em 1912, o Palmeiras em 1914, o São Paulo em 1935.

A legislação sobre o desporto foi criada no período em que Getúlio Vargas esteve no poder.

O Decreto-lei n.º 1.056/39 criou a Comissão Nacional de Desportos.

Instituiu o Decreto-lei n.º 3.199/41 o Conselho Nacional de Desportos, de âmbito nacional, e os Conselhos Regionais de Desporto, de âmbito estadual. Essa norma era cópia do modelo fascista italiano.

A Lei n.º 6.251/75 revogou o Decreto-lei n.º 3.199/41 e instituiu a Justiça Desportiva (art. 42, III).

A Lei n.º 6.354, de 2 de setembro de 1976, dispõe sobre as relações de trabalho do atleta profissional de futebol. O anteprojeto da referida norma foi elaborado pelo professor Evaristo de Moraes Filho.

Determina a Lei n.º 8.672, de 6 de julho de 1993, regras gerais sobre desportos. É chamada de Lei Zico. O Decreto n.º 981, de 11 de novembro de 1993, regulamentou a Lei n.º 8.672.

A Lei n.º 9.615, de 24 de março de 1998, instituiu normas gerais sobre desporto. É também denominada Lei Pelé. A referida norma revoga a Lei n.º 8.672/93 e a Lei n.º 8.946/94.

O Decreto n.º 2.574, de 29 de abril de 1998, regulamenta a Lei n.º 9.615.

\* Juiz titular da 33ª Vara do Trabalho de São Paulo e Professor titular de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da USP.

## **2. CONTRATO**

Determina o artigo 28 da Lei n.º 6.423, de 1977, a aplicação ao atleta profissional de futebol das normas gerais da legislação do trabalho e da previdência social, exceto naquilo que forem incompatíveis com a referida norma legal.

O contrato do atleta profissional de futebol firmado com o clube é um contrato de trabalho. É celebrado o pacto por escrito.

Empregador é a pessoa jurídica de direito privado (art. 28 da Lei n.º 9.615).

O contrato deverá conter os nomes das partes contratantes devidamente individualizadas e caracterizadas, o modo e a forma de remuneração, especificados o salário, os prêmios, as gratificações e, quando houver, as bonificações, bem como o valor das luvas, se previamente convencionadas. Serão determinados os direitos e obrigações dos contratantes e as condições para a dissolução do contrato. Será indicado o número da CTPS do empregado, assim como será feita a anotação na CTPS do contrato de trabalho.

Terá vigência por tempo determinado o contrato do atleta. O prazo não poderia ser inferior a três meses ou superior a dois anos (art. 3.º, II, da Lei n.º 6.354). Essa regra teve vigência até 25 de março de 2001 (art. 96 da Lei n.º 9.615). A Lei n.º 9.615 estabelece o prazo mínimo do contrato, que não poderá ser inferior a três meses (art. 30). Entendia-se que o prazo máximo seria de dois anos, dos contratos de prazo determinado, conforme artigo 445 da CLT.

A Lei n.º 9.981, de 14 de julho de 2000, alterou a redação do artigo 30 da Lei n.º 9.615 para estabelecer o prazo máximo de cinco anos. A primeira lei acrescentou o parágrafo único ao artigo 30 da Lei n.º 9.615, afirmando que não se aplica ao atleta o artigo 445 da CLT. O prazo de cinco anos é justificado para efeito de o clube poder ter o retorno do investimento feito no atleta, que às vezes demora para apresentar resultados.

O contrato do atleta profissional de futebol pode ser prorrogado mais de uma vez e sua renovação não precisa observar o interstício de seis meses entre um contrato e outro. Logo, não são aplicáveis os artigos 451 e 452 da CLT.

Na Lei n.º 6.354, o vínculo empregatício era acessório do vínculo desportivo. Este era o principal. O parágrafo único do artigo 28 da Lei n.º 9.615 estabeleceu o contrário: o vínculo desportivo do atleta com a entidade contratante tem natureza acessória ao respectivo vínculo empregatício, dissolvendo-se, para todos os fins, com o término da vigência do contrato de trabalho (§ único do art. 28 da Lei n.º 9.615). Principal é o vínculo de emprego, o que me parece mais correto, pois não existindo contrato de trabalho, não há que se falar em vínculo desportivo, em razão de que existe trabalho subordinado do prestador de serviços.

A entidade de prática desportiva formadora do atleta terá direito de assinar o primeiro contrato profissional com o atleta, cujo prazo não poderá exceder de dois anos (art. 29 da Lei n.º 9.615).

## **3. CAPACIDADE**

Não permite o inciso XXXIII do artigo 7.º da Constituição o trabalho antes dos 16 anos, salvo na condição de aprendiz.

Ao menor de 16 anos é vedada a celebração de contrato, sendo permitido ao maior de 16 anos e menor de 21 anos, somente com o prévio e expresso assentimento de seu representante legal (art. 5.º da Lei n.º 6.354). Após os 18 anos de idade, na falta ou negativa do assentimento do responsável legal, o contrato poderá ser celebrado mediante suprimento judicial (parágrafo único do art. 5.º da Lei n.º 6.354). Essa regra fica derogada pelo artigo 5.º do Código Civil, que considera o maior de 18 anos plenamente capaz.

Passou a prever o artigo 29 da Lei n.º 9.615 que o clube pode assinar com o atleta de 16 anos o primeiro contrato de trabalho profissional, que não pode ter prazo superior a cinco anos.

O desporto pode ser realizado de forma profissional e não profissional. O desporto realizado de modo não profissional compreende o semiprofissional e o amador. O semiprofissional é realizado entre atletas de 14 a 18 anos. O atleta completando 18 anos deve ser profissionalizado, sob pena de voltar à condição de amador.

É proibida a participação de atletas amadores de qualquer idade, em competições desportivas (art. 43 da Lei n.º 9.615/98) e de semiprofissionais com idade superior a 20 anos.

#### **4. ATLETA ESTRANGEIRO**

O atleta estrangeiro necessita de visto temporário de trabalho para poder desempenhar sua atividade (§1.º do art. 46 da Lei n.º 9.615/98 c/c inciso V, do art. 13 da Lei n.º 6.815/80).

#### **5. PODER DE DIREÇÃO DO EMPREGADOR**

O poder de direção do clube é diferenciado do empregador comum, em razão da natureza da sua atividade, pois determina punição, dias de treinos, jogos, concentrações, etc.

O empregador poderá aplicar ao atleta as seguintes penalidades: advertência, censura escrita, multa, suspensão, desfiliação ou desvinculação (art. 48 da Lei n.º 9.615).

A multa aplicada pelo clube fica limitada a 40% do salário do atleta (§1.º do artigo 15 da Lei n.º 6.354). Reverte a multa ao fundo de assistência do atleta profissional.

#### **6. SALÁRIO**

É vedado à associação empregadora pagar, como incentivo em cada partida, prêmios ou gratificações superiores à remuneração mensal do atleta (art. 24 da Lei n.º 6.354/76).

Luvras são a importância paga pelo empregador ao atleta, na forma do que foi convencionado, pela assinatura do contrato (art. 12 da Lei n.º 6.354). São as luvras pagas antecipadamente ou em parcelas, como normalmente acontece. Podem as luvras tanto ser pagas em dinheiro, como em utilidades, como até em automóveis. As luvras têm natureza salarial, pois são incluídas no contrato de trabalho (§1.º do art. 31 da Lei n.º 9.615), compondo as férias e a gratificação de Natal, além de haver incidência do FGTS sobre a referida verba.

Bicho é a importância paga pelo clube ao jogador por vitórias ou empates. Normalmente, é pago aos atletas que participaram da partida, mas pode ser pago a todos os atletas. Visa estimular os atletas pelo resultado positivo na partida. Pode representar salário-condição, pois depende do atingimento do objetivo determinado pelo clube. Pode representar gratificação, por ser liberalidade do empregador ou espécie de prêmio pelo desempenho coletivo da equipe. É uma espécie de gratificação ajustada.

Se o bicho é pago com habitualidade, tem natureza salarial, devendo compor a remuneração do empregado e sofrer a incidência do FGTS.

A jurisprudência indica que as luvras e o bicho têm natureza salarial:

**Atleta profissional. Natureza das parcelas: luvras, 'bichos' e participação no passe.** 1. Luvras- A teor do disposto no art. 12 da Lei n.º 6.354/76, consubstanciam importância paga pelo empregador do atleta, na forma do convencionado, pela assinatura do contrato. Resulta do fato de o atleta obrigar-se à prestação dos serviços, revelando-se contraprestação. O pagamento antecipado ou em prestações sucessivas não descaracteriza a parcela salarial. (Precedentes: TST-RR- 1973/84, Ac. 1ª T, 3.046/85, Rel. Min. João Wagner, Publ. DJ 30.8.85, TST-RR-4495/84, Ac. 3ª T. 2686/85, Rel. Min. Orlando Teixeira da Costa, publ. DJ de 23.8.85 e TST-RR-1957/81, Ac. 1ª T-1927/82, Rel. Min. Marco Aurélio, publ. DJ de 2.7.82). 2. 'Bichos'- Vocábulo consagrado e que compõe

o jargão futebolístico. A origem em si - vitórias ou empates – bem revela tratar-se de gratificação, possuindo, assim, nítida natureza salarial. .... (TST RR 4970/86, Ac. 1. T 1764/87, Rel. Min. Marco Aurélio, DJU 28.8.87, p. 17.671).

As luvas são pagas antecipadamente ou divididas em parcelas, o que caracteriza pagamentos por conta do trabalho a ser realizado pelo atleta durante o tempo fixado no seu contrato. Em virtude de seu caráter eminentemente salarial, deverão ser integradas nas férias e gratificações natalinas (TST, 3ª T., RR 266807/1996, Rel. Min. José Zito Calazans, DJ 21.12.1997).

O atleta poderá recusar-se a competir quando seus salários estiverem, no todo ou em parte, atrasados, por dois ou mais meses (art. 32 da Lei n.º 9.615).

A participação do atleta em seleção dependerá do que for acordado entre a entidade que o convocar e a entidade de prática desportiva a que pertencer o atleta (art. 41 da Lei n.º 9.615). O clube será indenizado pela entidade que fizer a convocação em relação aos encargos previstos no contrato, enquanto durar a convocação, sem prejuízo de eventuais ajustes celebrados entre o atleta e a entidade convocadora (§ 1.º do art. 41 da Lei n.º 9.615).

O salário será pago pelo empregador, pois caberá à entidade convocadora indenizar o clube.

O pagamento feito pela entidade convocadora ao atleta não poderá ser abatido do valor do salário pago pelo empregador ao atleta.

## **7. DIREITO DE ARENA**

Atualmente o parágrafo 1.º do artigo 42 da Lei n.º 9.615 dispõe que 20% do preço da autorização do espetáculo serão distribuídos, em partes iguais, aos atletas participantes do espetáculo.

O direito de arena tem natureza de remuneração, pois decorre da prestação de serviços no contrato de trabalho. Equipara-se à gorjeta paga pelo cliente ao trabalhador. Compõe a remuneração, repercutindo na gratificação de Natal, férias e terá a incidência do FGTS. Não integra o aviso prévio, o repouso semanal remunerado, as horas extras e o adicional noturno, que são calculados sobre o salário (En. 354 do TST).

## **8. IMAGEM**

A denominação correta é contrato de licença do uso de imagem e não contrato de imagem. Não se pode falar em contrato de imagem, pois não vai ser vendida a imagem da pessoa, mas cedida a licença para seu uso.

Os pagamentos feitos ao atleta a título de uso da imagem têm natureza de remuneração, pois decorrem da existência do contrato de trabalho.

O pagamento feito a título de direito de imagem não representa participação nos lucros, pois o clube não visa lucro, nem diz respeito a qualquer lucro obtido.

Os clubes têm tentado mascarar o pagamento feito a título de direito de imagem, determinando que o atleta constitua empresa, sendo o pagamento feito a esta, justamente para descaracterizar a natureza salarial do pagamento. Incide na hipótese o artigo 9.º da CLT, pois está havendo fraude em relação ao direito à remuneração do atleta.

Como o pagamento é feito por terceiro, alheio ao contrato de trabalho, pode-se dizer que é uma espécie de gorjeta, mas decorre do contrato de trabalho. Inexistindo esse, não haveria o respectivo pagamento.

O TRT da 3ª Região entendeu que o pagamento tem natureza salarial:

**Atleta profissional de futebol – Direito de imagem – Integração do valor ao salário.** O valor fixo e mensal pago ao autor, pelo reclamado, através da empresa constituída, exclusivamente, para esse fim, não pode ser considerado como retribuição pelo 'direito de imagem' ou 'participação nos lucros', de forma a não integrar a remuneração do autor, para todos os fins de direito. Incide, no caso, o artigo 9.º da CLT, haja vista que a manobra a que recorreu o reclamado, ardilosamente, não passa de 'fachada', para reduzir os encargos sociais e o valor dos impostos devidos – impedindo, desvirtuando ou fraudando, portanto, os direitos consolidados (TRT 3ª R, 1ª T., RO .289/02, j. 1.-7-02, Rel. Juiz Manoel Cândido Rodrigues, DJ MG 12-7-02).

O pagamento irá integrar a remuneração para efeito do cálculo da gratificação de Natal, férias e terá a incidência do FGTS. Não repercute no aviso prévio, no repouso semanal remunerado, nas horas extras e no adicional noturno, que são calculados sobre o salário (En. 354 do TST).

## 9. PASSE

Passe ou atestado liberatório era a importância devida por um empregador a outro, pela cessão do atleta durante a vigência do contrato ou depois de seu término (art. 11 da Lei n.º 6.354). Representava o pagamento feito por um clube a outro pela desvinculação do atleta da associação desportiva para quem prestava serviços.

Empregador é a associação desportiva que, mediante qualquer modalidade de remuneração, se utilize dos serviços de atletas profissionais de futebol (art. 1.º da Lei n.º 6.354).

Atleta é o empregado que pratica o futebol, sob a subordinação de empregador, mediante remuneração e contrato (art. 2.º da Lei n.º 6.354).

O atleta ficava vinculado ao clube pelo passe. O jogador acabava representando uma mercadoria, que é vendida e comprada, mas também é emprestada. Assim, poderia ser considerado uma espécie de escravidão.

Para os clubes, o passe era uma grande fonte de renda. Se o clube fez um investimento no atleta, deve ter algum retorno sobre a venda do atleta para o estrangeiro, evitando que ele fique mudando para outro clube em decorrência de uma proposta melhor. O clube, porém, não tinha um direito sobre a pessoa do atleta.

O atleta ficava com 15% do valor do passe.

Adquiria passe livre o atleta que, ao fim do contrato, estivesse com 32 anos e tivesse prestado 10 anos de serviço efetivo ao seu último empregador (art. 26 da Lei n.º 6.354).

O passe não poderia ser considerado inconstitucional, pois o inciso XIII do artigo 5.º da Constituição exige que a lei estabeleça as qualificações profissionais para o desempenho da profissão. O atleta poderia deixar de exercer a profissão, se o seu contrato terminasse. Os critérios de pagamento do passe eram fixados no contrato, pressupondo a discussão das partes envolvidas. Um trabalhador pode acordar com o empregador de não trabalhar para outra empresa da mesma área para fazer concorrência ao primeiro durante certo tempo. Essa cláusula é considerada lícita.

Determina o parágrafo 2.º do artigo 28 da Lei n.º 9.615 a extinção do passe a partir de 25 março de 2001.

A partir de 26 de março de 2001 não há mais necessidade de o contrato conter direitos e obrigações das partes, critérios para fixação do preço do passe ou atestado liberatório. A partir da mesma data não existe necessidade de o atleta comprovar que é alfabetizado, possuir Carteira de Trabalho, ter a sua situação militar regularizada.

O passe tem natureza indenizatória e não salarial, pois não decorre da prestação do trabalho, mas da rescisão do contrato de trabalho. O TST já decidiu da mesma forma:

“..... 3. Participação no valor do passe- Quando da cessão do passe do atleta, é dado ao clube cedente exigir do cessionário o pagamento do valor do passe estipulado de acordo com as normas desportivas – art. 13 da lei supra. Tratando-se de mera participação, o direito mostra-se acessório, seguindo a sorte do principal – art. 58 e 59 do Código Civil. Impossível é emprestar-lhe natureza salarial, sob pena de caminhar-se para a esdrúxula assertiva segundo a qual o clube cedente recebe do cessionário parcela possuidora de feição também salarial” (TST- RR- 4970/86, Ac. 1ª T. 1674/87, Rel. Min. Marco Aurélio, DJU 28.8.87, p. 17.671).

A cessão ou transferência de atleta profissional, na vigência do contrato de trabalho, depende de sua aquiescência formal e expressa (art. 38 da Lei n.º 9.615), isto é, escrita.

A cláusula penal estabelecida pelo descumprimento, rompimento ou rescisão unilateral de certa forma objetiva compensar o fim do passe.

Prevê o artigo 93 da Lei n.º 9.615/98 que o passe terminou em 26 de março de 2001, mas devem ser respeitados os direitos adquiridos decorrentes dos contratos de trabalho e vínculos desportivos de atletas profissionais pactuados com base na legislação anterior. Isso significa que os contratos de trabalho vigentes até 25 de março de 2001 ainda podem contemplar a regra do passe. Somente os contratos de trabalho firmados a partir de 26 de março de 2001 seguem as novas regras da Lei n.º 9.615.

## **10. JORNADA**

O horário normal de trabalho era organizado de maneira a bem servir ao adestramento e à exibição do atleta, não excedendo, porém, de 48 horas semanais, tempo em que o empregador poderá exigir que fique o atleta à sua disposição (art. 6.º da Lei n.º 6.354). O referido artigo 6.º teve vigência até 26 de março de 2001.

O atleta profissional é empregado, devendo também observar o inciso XIII do artigo 7.º da Constituição, ou seja, trabalhar 8 horas diárias e 44 semanais. O que exceder esse período será considerado como hora extra, pois o artigo 28 da Lei n.º 6.354/76 manda aplicar ao atleta profissional de futebol as normas gerais da legislação trabalhista. O inciso XIII do artigo 7.º da Lei Maior não exclui o jogador de futebol de suas regras.

O atleta não poderá recusar-se a tomar parte em competições dentro ou fora do país, nem a permanecer em estação de repouso, por conta e risco do empregador, nos termos em que for convencionado no contrato, salvo por motivo de saúde ou de comprovada relevância familiar (art. 8.º da Lei n.º 6.354). Também deverá se concentrar antes das partidas. O prazo das excursões ao exterior não poderá, em hipótese alguma, ser superior a 70 dias.

## **11. ADICIONAL NOTURNO**

É devido o adicional noturno ao atleta profissional. A Lei n.º 6.354 é omissa sobre o assunto, porém o artigo 28 da referida norma manda aplicar a CLT, no caso de omissão. Assim, é de se observar o artigo 73 da CLT, que trata do adicional noturno de 20% e da hora noturna reduzida de 52 minutos e 30 segundos.

No TST há acórdão entendendo que não deve ser pago o adicional noturno:

As condições peculiares do contrato do atleta profissional de futebol não toleram incursão no adicional noturno, em louvor dos critérios universalmente consagrados na exibição profissional do atleta. Esse tipo de prestação noturna participa visceralmente do contrato e há de tê-la como abrangida na remuneração estipulada (TST, 1ª T, RR 3.866/82, Ac. 3.854/83, j. 16.12.83, Rel. Min. Ildélio Martins).

Entretanto, não há previsão na lei dispondo que o adicional noturno está abrangido na remuneração estipulada.

## **12. CONCENTRAÇÃO**

Dispõe o artigo 7.º da Lei n.º 6.354 que o atleta será obrigado a concentrar-se, se convier ao empregador, por prazo não superior a três dias por semana, desde que esteja programada qualquer competição amistosa ou oficial, e ficar à disposição do empregador quando da realização de competição fora da localidade onde tenha sua sede. Excepcionalmente, o prazo de concentração poderá ser ampliado quando o atleta estiver à disposição de Federação ou Confederação.

A concentração não pode ser considerada como período em que o empregado está aguardando ou executando ordens, de forma a ser considerada tempo à disposição do empregador, nos termos do artigo 4.º da CLT. No período de concentração o atleta não está participando de um jogo ou treinando. Não representa a concentração horas de prontidão ou de sobreaviso, como ocorre em relação ao ferroviário. Representa a concentração uma peculiaridade da atividade do atleta profissional, sendo que a lei não manda remunerá-la. Durante a concentração o empregador poderá exigir que o jogador se alimente adequadamente, repouse para ficar descansado e preparado para a partida desportiva e não venha a ingerir bebidas alcoólicas. Na concentração o empregado joga cartas, bilhar ou outros jogos, dorme, vê televisão, etc., mas não presta serviços. A concentração também tem um aspecto psicológico para a preparação do atleta.

O tempo de concentração não será considerado na jornada ou na duração semanal do trabalho.

O TST já entendeu que o tempo em que o atleta está na concentração não implica pagamento de horas extras:

A concentração do jogador de futebol é uma característica especial do contrato de trabalho do atleta profissional, não se admitindo o deferimento de horas extras neste período. Revista parcialmente conhecida e provida para excluir da condenação as horas extras e reflexos (TST, 1ª T, RR 7.782/84, Rel. Min. Fernando Franco, DJ 243/85).

Horas extras. Jogador de futebol. Período de concentração. A concentração é obrigação contratual e legalmente admitida, não integrando a jornada de trabalho, para efeito de pagamento de horas extras, desde que não exceda de 3 dias por semana. Recurso de revista a que se nega provimento (TST, 4ª T, RR 405.769.7-2ªR. Rel. Min. Barros Levenhagen, j. 29.3.00, DJU 1 05.05.00, p. 509).

## **13. FÉRIAS**

O atleta terá direito a um período de férias anuais remuneradas de 30 dias, que coincidirá com o recesso obrigatório das atividades de futebol (art. 25 da Lei n.º 6.354/76), que normalmente é em janeiro de cada ano. Os dias de férias serão corridos, pois a lei não menciona que serão úteis. Não há previsão de divisão das férias em dois períodos. O atleta profissional poderá vender 10 dias de férias, aplicando-se o artigo 143 da CLT (art. 28 da Lei n.º 6.354).

Durante os 10 dias seguintes ao recesso é proibida a participação do atleta em qualquer competição com ingressos pagos. O período mencionado serve para que o empregado venha a readquirir sua forma física.

## **14. RESCISÃO INDIRETA**

O atleta profissional também poderá se utilizar do artigo 483 da CLT para rescindir indiretamente seu contrato de trabalho.

Determina o artigo 31 da Lei n.º 9.615/98 que o atleta poderá postular a rescisão indireta do contrato de trabalho, ficando inclusive livre para se transferir para outra agremiação quando o empregador estiver em atraso com o pagamento de salário, no todo ou em parte, por período igual ou superior a três meses. São considerados salários, para os referidos efeitos, o abono de férias, a gratificação de Natal, as gratificações, os prêmios e demais verbas decorrentes do contrato de trabalho. A mora contumaz também ocorrerá nas hipóteses de não recolhimento do FGTS e das contribuições previdenciárias (parágrafo 2.º do art. 31 da Lei n.º 9.615).

Sempre que a rescisão se operar pela aplicação do que foi dito no parágrafo anterior, a multa rescisória a favor da parte inocente será: a- se o empregador der causa à rescisão antecipada, de metade da remuneração a que teria direito até o termo do contrato (art. 479 da CLT); b- se o empregador der causa à rescisão antecipada, deverá indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem, porém a indenização não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições (art. 480 da CLT).

A multa rescisória não se confunde com a cláusula penal. Esta é representada pelo valor previsto no contrato pelo descumprimento de cláusula do contrato de trabalho ou rescisão unilateral. A primeira decorre da rescisão injusta do contrato de trabalho antes do tempo e é devida ao atleta. A cláusula penal tem natureza compensatória, pela extinção do contrato antes do tempo e pode ser devida tanto ao atleta quanto ao clube. A multa rescisória tem natureza moratória pelo descumprimento das obrigações do contrato.

#### **15. JUSTA CAUSA**

As hipóteses de justa causa do atleta profissional são previstas no artigo 20 da Lei n.º 6.354: improbidade (furto, roubo etc.), a grave incontinência de conduta, a condenação à pena de reclusão, superior a dois anos, transitada em julgado e a eliminação imposta pela entidade de direção máxima do futebol nacional ou internacional.

As hipóteses contidas no artigo 20 da Lei n.º 6.354 são exemplificativas, pois outras faltas podem ser cometidas pelo empregado para o rompimento justificado do contrato, como, por exemplo, as descritas no artigo 482 da CLT.

A desídia poderá ocorrer pela falta de empenho nos treinos e jogos, pela péssima forma física do atleta que vai constantemente a casas noturnas, ingerindo bebidas alcoólicas.

Em tese, pode ocorrer violação de segredo da empresa, como, por exemplo, na revelação de tática a ser empregada nas partidas, determinado lance ensaiado, etc.

#### **16. CLÁUSULA PENAL**

A cláusula penal tem previsão no artigo 28 da Lei n.º 9.615. É utilizada para as hipóteses de descumprimento, rompimento ou rescisão unilateral do contrato.

Em caso de transação a respeito da rescisão contratual, não seria aplicável a cláusula penal, por não se tratar de rescisão unilateral. As partes, porém, poderão estabelecer se a cláusula penal deve ser observada e o valor da multa.

O objetivo da cláusula penal é fazer com que ambas as partes cumpram o disposto no contrato. Serve de indenização por perdas e danos em caso de rescisão unilateral do contrato. A cláusula penal acaba sendo, agora, uma forma de compensar o investimento que o clube fez no jogador.

A natureza da multa prevista em cláusula penal é indenizatória e não salarial, pois é decorrente da rescisão do contrato de trabalho.

Não se aplica a regra do artigo 412 do Código Civil, no sentido de que a multa não pode exceder o valor da obrigação principal. Em princípio, a obrigação principal é o pagamento mensal dos salários. Entretanto, determina o parágrafo 3.º do artigo 28 da Lei n.º 9.615 que

o valor da cláusula penal será livremente estabelecido pelos contratantes até o limite máximo de 100 vezes o montante da remuneração anual pactuada.

O limite máximo para o valor da cláusula penal estabelecido na lei serve para evitar que o clube estabelecesse multa muito alta para o atleta não se transferir para outra agremiação.

É reduzido o valor da cláusula penal apurada, aplicando-se para cada ano integralizado do vigente contrato de trabalho desportivo os seguintes percentuais progressivos e não-cumulativos: a- 10% após o primeiro ano; b- 20% após o segundo ano; c- 40% após o terceiro ano; d- 80% após o quarto ano. É diminuída, portanto, a multa, proporcionalmente em relação a cada ano de contrato cumprido.

Quando se tratar de transferência internacional, a cláusula penal não será objeto de qualquer limitação, desde que esteja expresso no contrato de trabalho desportivo (§5.º do art. 28 da Lei n.º 9.615).

### **17. INDENIZAÇÃO**

Apenas a entidade de prática desportiva formadora que, comprovadamente, firmar o primeiro contrato de trabalho com o atleta por ela profissionalizado, terá direito de exigir, do novo empregador, indenização de:

a- formação, quando da cessão do atleta durante a vigência do primeiro contrato, que não poderá exceder a 200 vezes o montante da remuneração anual, vedada a cobrança cumulativa de cláusula penal; b- promoção, quando da nova contratação do atleta, no prazo de seis meses após o término do primeiro contrato, que não poderá exceder a 150 vezes o montante da remuneração anual, desde que a entidade formadora permaneça pagando salários ao atleta quando não firmado o novo vínculo contratual.

Afirma Álvaro de Melo Filho que os dois tipos de indenização “implementam um novo sistema mais sólido, realista e eqüitativo em que se harmonizam os direitos compensatórios dos clubes formadores com a liberdade dos atletas, conferindo mais segurança e estabilidade às suas relações trabalhistas e desportivas”.

### **18. FGTS**

O atleta tem direito a FGTS, que é um direito de qualquer trabalhador (art. 7.º, III, da Constituição).

Não tem o atleta estabilidade, nem indenização por tempo de serviço no clube.

Dispõe o artigo 28 da Lei n.º 6.354 que aplicam-se as normas gerais da legislação do trabalho, o que atrai a observância da Lei n.º 8.036, que trata do FGTS.

O parágrafo 2.º do artigo 31 da Lei n.º 9.615 faz referência ao fato de que o clube deve recolher o FGTS, sob pena de ser caracterizada mora contumaz para efeito de rescisão do contrato de trabalho do atleta.

Na jurisprudência há entendimento sobre a necessidade do recolhimento do FGTS pelo clube:

..... 2. O atleta profissional de futebol, que não tem direito à estabilidade, tem direito, por isso mesmo, ao regime do FGTS. Os jogadores profissionais de futebol, como classe de trabalhadores, não podem ficar à margem de qualquer sistema de garantia (TRF 4ª R, AR 90.04.02770-0/RS, j. 2.9.98, Rel. Juíza Tânia Escobar, DJU 2 7.10.98, p. 351).

### **19. PRESCRIÇÃO**

O atleta profissional é um empregado urbano. Logo, a ele se aplica a regra contida na alínea a, do inciso XXIX do artigo 7.º da Constituição. O empregado deverá ajuizar a ação nos dois anos a contar do término do contrato de trabalho, podendo reclamar os últimos cinco anos a contar da propositura da ação. Caso ajuíze a ação no curso do contrato de trabalho, terá direito de reclamar os últimos cinco anos a contar da propositura da ação.

## **20. ACIDENTE DO TRABALHO**

As entidades de prática desportiva serão obrigadas a contratar seguro de acidentes do trabalho para os atletas profissionais e elas vinculados, com o objetivo de cobrir os riscos a que estão sujeitos (art. 45 da Lei n.º 9.615).

Para os atletas profissionais, o prêmio mínimo deverá corresponder à importância total anual da remuneração ajustada.

A distensão muscular é considerada acidente do trabalho. É uma espécie de doença profissional.

Dos atletas profissionais de futebol há o desconto da contribuição previdenciária de seus salários. São eles segurados obrigatórios da Previdência Social, na condição de empregados.

O clube de futebol recolhe 5% da receita bruta dos espetáculos desportivos e sobre a renda de contratos de patrocínio em substituição à contribuição de 20% da empresa e à contribuição para financiamento das prestações de acidente do trabalho.

Logo, se o atleta sofrer acidente do trabalho, também terá direito às prestações acidentárias previstas na Lei n.º 8.213, limitadas a R\$ 1.561,56.

Durante os 15 primeiros dias de afastamento cabe ao empregador pagar o salário do atleta, como ocorre nos casos de contusões. Após o 15.º dia o benefício é pago pelo INSS.

## **21. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

Reza o artigo 29 da Lei n.º 6.534/76 que “somente serão admitidas reclamações à Justiça do Trabalho depois de esgotadas as instâncias da Justiça Desportiva, a que se refere o item III do artigo 42, da Lei n.º 6.251/75, que proferirá decisão final no prazo máximo de 60 dias contados da instauração do processo”.

A previsão citada tinha fundamento no parágrafo 4.º do artigo 153 da Emenda Constitucional n.º 1/69, de acordo com a redação da Emenda Constitucional n.º 7/77, permitindo que a lei condicionasse o ingresso em juízo depois de esgotada a via administrativa.

O inciso XXXV, do artigo 5.º da Lei Maior de 1988 não tem disposição nem mesmo similar à anterior, pois “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”. Não mais dispõe que a lei poderia condicionar o ingresso em juízo somente depois de esgotada a instância administrativa.

Determina, porém, o parágrafo 1.º do artigo 217 da Lei Magna de 1988 que “o Poder Judiciário só admitirá ações relativas à disciplina e às competições desportivas após esgotarem-se as instâncias da justiça desportiva, regulada por lei”.

Não há dúvida de que a Justiça do Trabalho tem competência para examinar a relação entre o atleta profissional de futebol e o respectivo clube, pois decorre da previsão do artigo 114 da Constituição. Entretanto, o artigo 29 da Lei n.º 6.354/76 foi derogado pelo parágrafo 1.º do artigo 217 da Constituição. Somente nos casos de disciplina e de competições esportivas é que se deve esgotar a via administrativa. Nos demais casos, o atleta pode socorrer-se diretamente da Justiça do Trabalho para fazer sua postulação, como no caso de salários não pagos, FGTS etc.

Instaurado o procedimento administrativo e não sendo proferida decisão definitiva em 60 dias, o atleta poderá socorrer-se diretamente à Justiça do Trabalho (parágrafo único do art. 29 da Lei n.º 6.354/76).