

Victor Santiago Vieira Costa

RESCISÃO CONTRATUAL NO FUTEBOL:
UMA ANÁLISE MULTIDISCIPLINAR

Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional
Universidade Federal de Minas Gerais
Belo Horizonte
2010

Victor Santiago Vieira Costa

RESCISÃO CONTRATUAL NO FUTEBOL:
UMA ANÁLISE MULTIDISCIPLINAR

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Educação Física da Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Educação Física.

Orientador: Prof. Ms. Alexandre Paolucci

Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional
Universidade Federal de Minas Gerais
Belo Horizonte
2010

RESUMO

O futebol é a mais importante modalidade esportiva da atualidade, movimentando milhões de torcedores ao redor do mundo. Além disso, o futebol têm-se tornado cada vez mais um negócio, com clubes-empresas, patrocínios astronômicos e jogadores multimilionários. No entanto o Brasil, apesar de ser um país que vêm se destacando muito e crescendo em termos de economia e importância, ainda encontra muitos obstáculos, sobretudo na organização interna dos campeonatos de futebol e da regulamentação dos esportes, em geral. A legislação desportiva brasileira ainda é muito recente e mal formulada, havendo assim a necessidade de uma revisão teórica de nossas leis. A Lei Pelé, norma especial que regulamenta os esportes e principalmente o futebol é repleta de lacunas e pontos controversos, devendo ser mais bem analisada e modificada à luz dos outros ramos do direito, como o direito do trabalho, o direito civil, a Constituição da República, dentre outros. Apenas no momento em que houver uma comissão ou algo do gênero voltada apenas para a construção de uma legislação desportiva consistente e coerente, é o futebol e, principalmente, os jogadores de futebol serão considerados profissionais realmente, reconhecidos e tratados em pé de igualdade à outros trabalhadores de outros ramos.

Palavras-chave: Futebol. Atletas. Legislação. Rescisão Contratual.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	4
2. HISTÓRICO DA LEGISLAÇÃO DESPORTIVA BRASILEIRA	7
2.1 O profissionalismo esportivo no Brasil	7
2.2 O início da legislação desportiva no Brasil	8
2.3 Lei Zico	10
2.4 Lei Pelé	11
3. O CONTRATO	15
3.1 Definição	15
3.2 O contrato de Trabalho	16
3.3 Os elementos do contrato	18
3.3.1 <i>Capacidade das partes</i>	18
3.3.2 <i>Licitude do objeto</i>	19
3.3.3 <i>Forma regular ou não proibida</i>	19
3.3.4 <i>Higidez de manifestação da vontade</i>	20
4. O CONTRATO DE ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL	21
4.1 Histórico da legislação brasileira sobre futebol	22
4.2 O direito de arena	24
5. RESCISÃO CONTRATUAL NO FUTEBOL	26
5.1 Suspensão e interrupção do contrato	28
6 CONCLUSÃO	31
REFERÊNCIAS	35

1 INTRODUÇÃO

O esporte sempre obteve um amplo espaço de inserção nas civilizações, e sua prática é relatada desde a mais remota antiguidade. Os egípcios, por exemplo, já praticavam lutas corpo-a-corpo e com espadas por volta de 2.700 a.C. com fins militares. Na China, há cerca de cinco mil anos, já era praticado o Kung-Fu. Muitos arqueólogos já encontraram monumentos de babilônios, assírios e hebreus com representações de jogos com bola, natação, acrobacia e danças.

Porém, foram os gregos que deram maior destaque à prática esportiva e a desvincularam do âmbito militar, passando a ser motivo de distinção social. O esporte alcançou destaque entre os espartanos e atenienses. Nesta civilização havia uma ideologia de caráter religioso, que comparava os atletas aos deuses do Olimpo. Tendo em vista este culto à estética, ao corpo, e em homenagem ao seu Deus, Zeus, os gregos criaram os Jogos Olímpicos da Era Antiga, em 776 a.C., na cidade de Olímpia.

Os ideais do culto ao corpo, da preocupação com a estética e o objetivo de alcançar o corpo “belo”, eram tão importantes quanto uma mente brilhante. Os jogos olímpicos da Grécia Antiga foram o marco dos primeiros traços do profissionalismo do esporte, pois implicavam um treinamento anterior à competição por parte dos competidores, um respeito estrito às regras dos jogos, tidas como sagradas. Acerca desta consideração, descreve João Pereira Bastos:

Na Grécia antiga, estas regras eram submetidas à apreciação dos sábios e filósofos, nota sintomática da importância pública e transcendência social e moral que lhes atribuía. Os atletas deviam prestar juramento, antes de iniciarem o ritual sagrado dos jogos. Esta era a garantia não só da pureza da estirpe helênica, como da inexistência de manchas civis ou religiosas. Além disto, o juramento servia para atestar que o atleta havia praticado o treino obrigatório durante certo número de meses, evitando-se com isto acidentes mais ou menos graves provenientes da falta de preparação. (BASTOS, 1986, p. 43).

Aos vencedores era concedida uma coroa de ramos, considerado um presente divino, ou uma soma de dinheiro como premiação. Ser o vencedor das Olimpíadas era algo tido como de maior importância na vida dos competidores, pois o campeão era considerado herói.

Durante a idade média, valores de purificação da alma ganharam maior ênfase e o culto ao corpo típico do grego, entrou em uma fase de estagnação, que foi transferida também às práticas esportivas. Nesta época o esporte profissional passou certa fase de desprezo, e o que era praticado tinha o interesse claro e evidente de preparar o homem, tornando-o um cavaleiro gentil e forte. Neste contexto, eram disputados jogos na Europa de força, valentia e resistência, pelos quais os vencedores recebiam de sua dama uma flor. O período histórico subsequente, o Renascimento, datado dos séculos XVI E XVII, marcou a volta da importância dada à atividade física e aos esportes.

A partir do século XVIII, o esporte volta a ser institucionalizado na Europa, e é então que são criadas as bases dos esportes modernos. A Inglaterra aparece como referência no campo esportivo. É em Oxford que são redefinidos os conceitos esportivos, com o estabelecimento de regras para os jogos, o que favorecerá a internacionalização do esporte. No ano de 1848, em uma conferência na cidade de Cambridge, foi criado um único código de regras para o futebol. Em 1871, criou-se a figura do goleiro, o único jogador em campo que poderia pegar a bola com as mãos. Este deveria ficar próximo ao gol e evitar que a bola entrasse em sua meta. Em 1875, ficou determinado que a duração de uma partida de futebol seria de 90 minutos. Já em 1891, o pênalti foi criado com o objetivo de punir as infrações cometidas dentro da grande área, e somente em 1907 é que foi criada a regra do impedimento.

O profissionalismo no futebol iniciou-se em 1885, e no ano seguinte foi criada a famosa *International Board*, na Inglaterra, órgão com o objetivo de estabelecer, criar e adequar as regras do futebol de acordo com a prática deste esporte em determinada época. A primeira liga de futebol foi criada em 1888, a *Football League*, que tinha o objetivo de criar e organizar torneios e campeonatos internacionais.·.

No ano de 1904, foi criada a FIFA (*Fédération Internationale de Football Association*), órgão máximo do futebol, e que organiza e controla o futebol em todo o globo.

O futebol foi trazido ao Brasil por Charles Miller, em 1894, quando retornou ao país após uma viagem a estudos para a Inglaterra. Em sua volta ele trouxe uma bola e um conjunto de regras, e começou a apresentar o novo esporte em nosso país. Sendo assim, é considerado o patrono de futebol no Brasil.

O primeiro jogo de futebol realizado no Brasil aconteceu em 15 de abril de 1895, entre funcionários de uma empresa inglesa que atuavam em São Paulo. Enfrentaram-se os Funcionários da companhia de gás contra os funcionários da Cia. Ferroviária São Paulo railway. O primeiro time brasileiro foi criado em 13 de maio de 1888: o SÃO PAULO ATLETHIC. Em suas raízes, o futebol no Brasil era praticado apenas pela elite que, naquela época, dispunha de tempo livre para sua prática, sendo vetada a participação de negros no esporte. No entanto, no decorrer dos anos, o futebol ganhou ampla divulgação em nosso país e começou a ser admirado por todos. Nascia então a famosa paixão do brasileiro por este esporte. Com o advento dos direitos trabalhistas, a redução da jornada de trabalho e também a melhora da condição de vida da população, o futebol passou a ser praticado por muitos e muitos cidadãos brasileiros. Isto desencadeou a espetacularização do futebol, fenômeno que levou e ainda leva milhares e milhares de pessoas a acompanharem os campeonatos de futebol, torcendo nos estádios, em bares ou em casa.

2. HISTÓRICO DA LEGISLAÇÃO DESPORTIVA BRASILEIRA

2.1 O profissionalismo esportivo no Brasil

A história dos esportes no Brasil nos revela que este sempre considerado uma forma de “vencer na vida” a partir do exercício de uma ocupação pura e compensatória. Esta cultura advém principalmente da chamada “espetacularização do futebol”, que possibilitou e concentrou grandes capitais de investimentos e patrocínios, permitindo uma remuneração milionária a pessoas que em muitos casos, não concluíram nem o ensino médio.

Durante algum tempo, as relações dos atletas profissionais do futebol eram regulamentadas por normas administrativas dispostas pelas Confederações esportivas e Federações Estaduais. Depois, com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, esta passou a incidir nas relações de trabalho entre atletas e clubes, inclusive a parte que trata dos artistas, que eram aplicadas subsidiariamente. (SIQUEIRA, 2002). Este controle fez surgir uma tendência de vincular o esporte de alto rendimento ao direito trabalhista.

Segundo os dizeres de João Pereira Bastos:

“o direito do trabalho não é um direito de exceção mas, ao contrário, constitui o direito comum de todos quantos se dedicam a actividades profissionais, exercendo-as através de relações de empresa. Deste modo, o direito do trabalho é o direito de todos empregados, exceção feita apenas aos que trabalham por conta própria, cujas relações são regidas, via de regra, pelas normas do direito civil.” (BASTOS, 1986, p. 121-122)

O Brasil então, seguindo os modelos de países como França, Itália, Espanha, Argentina, inseriu as relações de emprego desportivas, no âmbito do Direito do Trabalho, desencadeando uma série de necessárias adaptações e regulamentações das relações trabalhistas entre o atleta e a entidade desportiva.

Este importante avanço mostrou o quanto é importante disciplinarmos o desporto profissional com leis, normas, jurisprudência, além é claro das regras do jogo. Estas regras por sinal, já são sinal evidente de que o desporto profissional não pode ser desvinculado de uma normatização. Neste sentido, são sábias as palavras de Álvaro Melo Filho:

[...] o desporto é, sobretudo, e antes de tudo, uma criatura da lei, pois, sem o direito, o desporto carece de sentido, porquanto nenhuma atividade humana é mais regulamentada que o desporto. Com efeito, “regras de jogo”, “códigos de justiça desportiva”, “regulamentos técnicos de competições”, “leis de transferência de atletas”, “estatutos e regimentos de entes desportivos”, “regulamentação de doping” atestam que, sem regras e normatização, o desporto torna-se caótico e desordenado, à falta de regras jurídicas para dizer quem ganha e quem perde. (MELO FILHO, 2004, p. 4)

O fenômeno, trazido principalmente pelo futebol profissional, de mobilizar milhares de famílias e também de capitais, mudou completamente a realidade em nosso país. O Brasil passou a ser “movido” pelo esporte, principalmente pelo futebol, influenciando toda a cultura da sociedade. É muito comum vermos atletas criando “moda”, “chavões” que serão repetidos por muitas crianças e, às vezes, até “ditando” normas de conduta. Todo este envolvimento da população e todo o lucro que o esporte traz para o país, com investimentos externos, dinheiro arrecadado com os torcedores que vão assistir aos jogos de seus clubes, ampliou ainda mais a necessidade de ampliar o controle jurídico do desporto profissional, para que a situação não se tornasse descontrolada. O professor Melo Filho diz que:

“[...] o desporto participa fortemente da vida social, econômica e política dos povos, direta ou indiretamente, como uma realidade sociológica que o direito não pode ignorar [...]”. (MELO FILHO, 1986, p. 3)

2.2 O início da legislação desportiva no Brasil

O Brasil até o ano de 1941 não possuía nenhuma legislação acerca do desporto, sendo este considerado apenas uma prática realizada por um grupo de pessoas. No esporte não havia regulamentações administrativas, nem jurídicas. Apenas em 14 de abril de 1941, elaborado pelo governo ditatorial de Vargas, entrou em vigor o Decreto nº 3.199, quando se concretizou a primeira norma de regulamentação do desporto no Brasil, cópia do modelo autoritário vigente na Itália fascista.

Esta norma durou até outubro de 1975, quando o ministro da Educação e da Cultura do governo do ditador General Geisel, o também militar coronel Jarbas Passarinho, criou a Lei nº 6.251, que nada mais foi do que um disfarce para o Decreto nº 3.199 anterior à ela, pois o desporto continuou sendo algo dominado e controlado pelo Estado, que regulamentava tanto administrativamente, quanto judicialmente os clubes, estabelecendo regras gerais à todos eles, independentemente de sua expressão no cenário nacional. Esta nova Lei também não agradou aos clubes, principalmente os menores, pois aqueles almejavam organizar-se e funcionarem segundo suas próprias necessidades.

Esse desejo dos clubes ganhou campo para se concretizar, quando o Brasil passou por sua reforma constitucional, com a edição, pela Assembléia Nacional Constituinte, da atual Constituição da República Federativa do Brasil, que inovou trazendo, pela primeira vez, um artigo acerca do esporte. O artigo 217 da Constituição Federal diz em seu caput: “é dever do Estado fomentar práticas desportivas formais e não formais como direito de cada um observados...” e daí segue-se quatro incisos, dentre os quais ganham destaque o §1º e §2º, os quais dissertam, respectivamente: “O Poder Judiciário só admitirá ações relativas à disciplina e às competições esportivas após esgotarem as instancias da justiça desportiva, regulada em lei” e “A justiça desportiva terá o prazo máximo de sessenta dias, contados da instauração do processo, para proferir decisão final”. Estes dois parágrafos são importantíssimos, pois institucionalizam e legitimam a justiça desportiva. Porém na prática, este prazo

estabelecido de sessenta dias, não é viável para muitos casos da justiça desportiva, haja vista que processos disciplinares demandam, até esgotarem todas as instancias, prazo maior que 60 dias. Neste aspecto aduz Carlos Miguel Castex Aida: “existe a chamada medida cautelar admitida subsidiariamente na justiça desportiva ou o chamado efeito suspensivo, ocorre, por exemplo, quando um determinado atleta, punido por uma suspensão por prazo, acaba participando de um jogo exatamente por ser beneficiado de uma medida cautelar ou de uma tutela antecipada por algum presidente de algum tribunal.”. Os procedimentos da justiça desportiva são regulados pelo Código Brasileiro Disciplinar de Futebol (CBDF).

O direito desportivo possui ainda uma característica que o diferencia e o individualiza em relação aos demais ramos tradicionais do direito, como o tributário, o penal, o civil, que é o fato de ser o direito desportivo norteado por princípios internacionais, os quais garantem por exemplo, que o futebol será praticado segundo as mesmas regras de prática, estabelecidas por Confederações Internacionais, em qualquer lugar do globo, que em momento algum podem interferir na autonomia e soberania do país, nem ditar normas que regulem a atividade desportiva interna. Nesse aspecto são de enorme sabedoria as palavras de Carlos Miguel Castex Aida: “mas a autonomia de um país não pode ser arranhada por uma norma internacional de caráter desportivo, de forma alguma. Quando a norma internacional desportiva colidir ou afrontar a norma pátria, que não seja de prática, mas de regramento interno, esta deve prevalecer sob pena de ferirmos o estado democrático de direito. Ou estamos no estado democrático de direito, assegurada a ampla liberdade do país democrático, ou nós não estamos no que diz respeito à organização do esporte interno.”

2.3 Lei Zico

Criada em 1993, quando o jogador Zico era Secretário de Esportes do governo federal,

a Lei Zico, de nº. 8.672 seguiu os dizeres do art. 217 da Constituição da República Federativa do Brasil, no qual “É dever do Estado fomentar práticas desportivas formais e não-formais, como direito de cada um” e deu cumprimento ao inciso primeiro deste mesmo artigo de nossa Constituição Federal, que asserta: “a autonomia das entidades desportivas dirigentes e associações, quanto a sua organização e funcionamento;”.

A referida lei veio, em seu Capítulo VI “Da prática desportiva profissional”, regulamentar as relações entre atletas profissionais e seus respectivos clubes. Segundo seu artigo 22 esta relação é determinada por um contrato de trabalho entre o jogador profissional e a pessoa jurídica a quem este estará vinculado, e estabelece que este contrato deve estar devidamente registrado na entidade federal de administração do futebol, devendo também apresentar as cláusulas penais referentes às rescisões contratuais uni ou bilaterais. O parágrafo 2º do referido artigo 22 asserta: “Aplicam-se ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista e da seguridade social, ressalvadas as peculiaridades expressas nesta Lei ou integrantes do contrato de trabalho respectivo”.

A lei Zico foi bastante criticada por criar um vínculo que favorecia demasiadamente os clubes de futebol e deixava seus atletas em uma posição por muitos tratada como de escravos. Estabelecia que os atletas apenas começariam a adquirir, gradativamente, uma parte de seu passe à medida que completassem 28 anos, quando passariam a deter 30% do passe, aos 30 anos teriam direito a 60%, aos 31, 75% e aos 32, 90%. Atingindo esta idade, o jogador, desde que tenha completado 10 anos no mesmo clube, adquire seu passe.

2.4 Lei Pelé

A lei Zico, no entanto, jamais teve aplicação prática, mas foi uma importante referência

para a legislação subsequente, criada em 1998, que levou o nome do Ministro Extraordinário dos Esportes da época, Edson Arantes do Nascimento, sendo denominada “Lei Pelé”. Porém, antes de sua publicação no Diário Oficial, o anteprojeto da referida lei passou por modificações no Gabinete Civil da Presidência da República, que o emendou, depois foi alterado também no Congresso Nacional. Após todas estas mudanças, a Lei nº 9.615, de março de 1998, foi criada e publicada no Diário Oficial.

A lei Pelé trouxe algumas adequações à realidade do campo desportivo nacional, principalmente no âmbito do desporto profissional. Dentre elas algumas possuem maior destaque, dentre elas pode-se citar como exemplo o artigo 27, que “ao tornar cogente ou imperativa a condição de empresa com o fito de lucro” a lei corrobora os dizeres da Carta Magna Brasileira no que tange a liberdade de associação, além de assim adequar a lei ao artigo 217, inciso I, que dispõe sobre “a autonomia das entidades desportivas dirigentes e associações quanto a sua organização e funcionamento”.

Em relação à jurisprudência trabalhista brasileira, esta passou a adotar as disposições da lei Pelé de uma maneira muito mais prática e adequada. Um ponto vago na Lei nº 9.615 está nos prazos determinados para um contrato de trabalho, pois o Direito do trabalho impõe o limite máximo do contrato é de dois anos, enquanto a lei Pelé determina um prazo mínimo de três meses, no entanto não estabelece o prazo máximo que fica a critério do Poder Judiciário. A Lei Pelé re-estabelece a Justiça Desportiva e estabelece suas atribuições no capítulo 7º, mais especificamente no artigo 50 que trata dos códigos desportivos, o CBDF (Código Brasileiro Disciplinar de Futebol) e o CBJDD (Código Brasileiro de Justiça e Disciplina Desportivas).

A grande modificação da Lei Pelé foi seu artigo 27, que diz: “as atividades relacionadas a competições de atletas profissionais são privativas de: I- sociedades civis de fins econômicos; II- sociedades comerciais admitidas na legislação em vigor e III- entidades de prática desportiva que constituírem sociedade comercial para administração das atividades de que trata esse artigo”. No caso do futebol, fica determinado então que os times, clubes que praticam modalidade profissional, a tenham organizada sob forma de uma sociedade com fins lucrativos.

Outra marcante alteração foi a extinção do denominado “passe”, vínculo não rompido entre o jogador e o clube, mesmo depois de extinto o contrato de trabalho. Esta extinção teve como marco um caso de um jogador europeu chamado Jean Marc Bosman, que mesmo depois de extinto seu contrato com o clube em que atuava, não conseguiu atuar por um novo clube, pois tinha seu passe preso ao antigo clube. O sindicato dos atletas de futebol profissional da Europa insistiu para que o jogador continuasse a “briga” na justiça contra o clube, pagando suas despesas. Após ter vencido em todas as instâncias desportivas o caso acabou no tribunal de Luxemburgo, onde se discutem os litígios da Comunidade Européia, que envolvam interesses de países distintos. Saiu novamente vencedor e este tribunal acabou decretando o passe livre do jogador e extinguindo a existência da figura do passe. Na legislação brasileira, a extinção do passe veio expressa no artigo 28, parágrafo segundo da Lei Pelé que dispõe: “o vínculo desportivo do atleta com a entidade contratante tem natureza acessória ao respectivo vínculo empregatício, dissolvendo-se para todos os efeitos legais com o término da vigência do contrato de trabalho.”.

Sendo assim, temos atualmente três dispositivos legais que tratam do desporto e sua profissionalização: a Constituição da República, de 1988, em seu artigo 217, a lei nº 6354/76 que regulamenta as relações de trabalho do atleta profissional de trabalho e a Lei Pelé (lei nº 9615/98), e ainda como subsidiárias, entram as leis trabalhistas.

Algumas questões tornam nítida a necessidade de se tratar o direito desportivo como algo particular, específico, afinal este apresenta inúmeras peculiaridades que impossibilitam a pura e simples aplicação direta da CLT. Pode-se exemplificar este fato com as discussões acerca da jornada de trabalho diária e semanal, à hora extra, o trabalho noturno, o trabalho do menor dentre outras, que se analisadas à luz da CLT, seriam incompatíveis com a realidade esportiva.

O atleta, quando assina seu contrato, independente da idade, sabe que irá trabalhar de

noite, no domingo, nos feriados, que terá que viajar e participar das concentrações. Faz tudo isso, sem poder cobrar hora extra, adicional de trabalho noturno entre outras possibilidades que cabem apenas aos trabalhadores amparados somente pela CLT. O Direito Desportivo é *sui generis* e o tratamento das relações desportivas também deve ser (FARAH, 2001).

O contrato de trabalho profissional sua compreensão e as relações que ele gera constituem uma grande preocupação da Justiça Trabalhista, devido ao despreparo para o trato das questões jurídico-desportivas. (APROBATTO, 2001, p.31-32)

O profissionalismo desportivo favorecido e alimentado pelo espetáculo, com direitos e deveres legalizados, respeitados e cumpridos deve, portanto, assegurar aos atletas condições de vida que lhes permitam trabalhar com dignidade e com qualidade:

[...] apesar de o desporto centrar-se no atleta, foi ele, ao longo do tempo, demasiadamente esquecido e vítima de “constantes abusos como a apropriação de atletas (pessoas) por parte do Estado, das organizações, dos clubes e das empresas sem que eles (atletas) saibam até onde vão os seus direitos [...]”. (MELO FILHO, 1990, p. 58).

3. O CONTRATO

3.1 Definição

A palavra contrato advém do latim *contractus*, que é participio de *contrahere*, cujo significado é contrair.

O contrato é todo acordo de vontades entre duas ou mais pessoas de Direito Privado e apresenta como finalidade a aquisição, o resguardo, a transferência, a conservação, a modificação ou a extinção de direitos.

O contrato ocorre, de acordo com De Plácido e Silva (1982, 1º: 430) "quando os contratantes, reciprocamente, ou um deles, assume a obrigação de dar, fazer ou não fazer alguma coisa."

Sendo assim, é imprescindível, para a formulação de um contrato, o acordo de vontades entre as partes integrantes.

A figura do contrato é tão presente em nossas vidas, que atualmente celebramos contratos, direta ou indiretamente, do momento em que levantamos até a hora em que deitamos para dormir. Caso não existisse o contrato, provavelmente a vida em sociedade também não seria algo possível. Partindo dessa importância contratual César Fiuza atribui três funções aos contratos: uma econômica, uma pedagógica e outra, ligada às outras duas, de função social (FIUZA, 2002, p.354). A função econômica visa auxiliar na circulação das riquezas, enquanto a função pedagógica atribui ao contrato um meio de civilização, de educação do povo para a vida em sociedade. Já a função social é descrita por Fiuza como:

“[...] os contratos são fenômeno econômico-social. [...] São meio de circulação de riquezas, de distribuição de rendas, geram empregos, promovem à dignidade humana, ensinam as pessoas a viver em sociedade, dando-lhes noção do ordenamento jurídico em geral, ensinam as pessoas a respeitar os direitos dos outros. Esta seria a função social dos contratos: promover o bem-estar e a dignidade dos homens, por todas as razões econômicas e pedagógicas descritas acima.”

3.2 O contrato de Trabalho

O termo “trabalho” é fonte de muitas discussões entre os estudiosos, devido à etimologia da palavra. Trabalho vem do vocábulo latim *tripalium*, um instrumento de tortura formado por três paus – de madeira ou de ferro – muito utilizado na Antiguidade. Nessa época, os escravos e os pobres (cidadãos que não possuíam posses) eram torturados. Durante a Idade Média, o trabalho deixou de ser apenas visto como este elemento de tortura e foi aos poucos sendo associado também às atividades físicas produtivas realizadas pelos camponeses, artesão, agricultores, entre outros.

Apenas no século XIV, a palavra trabalho começou a ganhar um entendimento similar ao que hoje temos na sociedade: aplicação das forças e faculdades (talentos e habilidades) humanas para alcançar um determinado fim. Com a evolução da sociedade e o desenvolvimento do homem, principalmente com o advento das revoluções industriais, a palavra trabalho atualmente é entendida de diferentes maneiras, dependendo do ponto em análise. O Direito do Trabalho surge à partir da análise do trabalho como uma relação entre empregador e empregado, e possui o objetivo de regular esta relação, tornando-a mais justa e equânime e, principalmente, com o intuito de proteger o trabalhador, considerado a parte mais frágil da relação.

Esta relação jurídica é revelada por um contrato. Numa sociedade plural e democrática, o contrato de trabalho é de fundamental importância, pois é por meio deste que se concretizam, materializam, tornam-se reais e eficazes as fontes normativas do direito do trabalho.

Nos dizeres de Amauri Mascaro (2004):

O contrato de trabalho nasceu sob o signo do individualismo. As suas raízes são encontradas nos ideais da Revolução Francesa. Surgiu em meio de um movimento de exaltação e salvaguarda da liberdade dos homens. Daí permanecer viva, na atualidade, a sua fidelidade às fontes de que emana. Permite uma adequada composição entre o individual e o social, o privado e o público, a liberdade e a autoridade. A negação do contrato individual de trabalho conduz ao absolutismo coletivista, já rejeitado pela história. (NASCIMENTO, 2004, p. 497)

Maurício Godinho Delgado define contrato como: “o acordo tácito ou expresso mediante o qual ajustam as partes pactuantes direitos e obrigações recíprocas”. (DELGADO, 2003, p.483), e também, “negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não-eventual, subordinada e onerosa de serviços”. (DELGADO, 2003, p.484). Ainda segundo o referido autor, o contrato empregatício seria

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, detonada pelo ajuste tácito ou expresso entre as partes. (DELGADO, 2003, p. 484-485.)

A legislação brasileira, partindo da análise à luz da CLT, adotou a teoria contratualista para identificar a natureza jurídica do vínculo que une o empregado ao empregador. Segundo a Consolidação das leis trabalhistas (CLT), em seu artigo 442, caput, assesta “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.”

O doutrinador Maurício Godinho critica este conceito dado pela CLT, afirmando que a lei não observa a melhor técnica de construção de definições. Os doutrinadores do âmbito trabalhista acreditam que a conceituação dada pela CLT resultou de um “acordo

teórico” entre duas correntes: a contratualista e acontratualista, o que levou ao final, em uma definição que traz prejuízo à melhor técnica jurídica.

3.3 Os elementos do contrato

Os contratos de trabalho, para que possam ser considerados válidos, devem conter alguns elementos essenciais, que são: capacidade das partes, licitude do objeto, forma regular ou não proibida e higidez de manifestação da vontade.

3.3.1 *Capacidade das partes*

As partes contratuais devem ser capazes, ou seja, maiores de 18 anos (como diz o artigo 402 da CLT) ou emancipados. O Direito do trabalho não introduz inovações para se conferir capacidade ao empregador, e como diz DELGADO (2003):

“desde que se trate de pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a quem a ordem jurídica reconheça aptidão para adquirir e exercer, por si ou por outrem, direitos e obrigações na vida civil, têm-se como capaz esse ente para assumir direitos e obrigações trabalhistas.”

A capacidade das partes segue os dizeres do artigo 7º, inciso XXXIII da Constituição da República de 1988: “proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18(dezoito) anos, e de qualquer trabalho a menores de 16(dezesseis) anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 (quatorze) anos”. Sendo assim, existe uma faixa entre os 16 e 18 anos em que uma pessoa pode trabalhar desde que não seja um trabalho noturno, perigoso ou insalubre. Esta faixa é conhecida como capacidade relativa e permite ao jovem trabalhador realizar alguns atos, como prestar trabalho e assinar recibo de pagamentos contratuais, sem a necessidade do acompanhamento de um representante legal para isso.

3.3.2 Licitude do objeto

Para se realizar qualquer negócio jurídico, o Código Civil de 2002 afirma que nele deve constar um objeto lícito, possível, determinado ou determinável.

O direito do trabalho segue esses dizeres e por isso, um contrato de trabalho apenas será tido como válido se este for feito com um objeto lícito.

A presença de um serviço que esteja enquadrado em um tipo legal criminal, tornará aquele negócio inválido e o contrato trabalhista entra empregador e empregado, neste caso, não será tido como válido.

3.3.3 Forma regular ou não proibida

A forma é tida como o meio pelo qual um ato jurídico é feito, ou seja, é a instrumentalização de transparência de um ato jurídico.

No direito do Trabalho não há uma especificação obrigatória da forma pela qual os contratos devem ser dirigidos. Sendo assim, como diz Delgado (2003):

“O contrato de trabalho é pacto não solene; é, portanto, contrato do tipo informal, consensual, podendo ser lícitamente ajustado até mesmo de modo apenas tácito.”

Corroborando este entendimento são os dizeres dos caputs dos artigos 402 e 403 da CLT, que afirmam que um contrato individual de trabalho pode ser efetuado tácito ou expressamente. Porém, em algumas situações específicas, como é o caso do atleta profissional de futebol, o pacto contratual deve seguir um mínimo de instrumentalização formal, descrito nos artigos 3º, parágrafo único e 28, caput da Lei nº 9.615/98 (Lei Pelé).

3.3.4 Hígidez de manifestação da vontade

Para que tenhamos um pacto contratual tido como válido, o ordenamento jurídico exige a livre e regular manifestação de vontade pelas partes contratuais. Sansaverino (1976), citada por Delgado (2004) diz que:

“[...] para o conceito de contrato, o elemento essencial reside na liberdade do consenso para a constituição da relação, e não na liberdade do consenso para a determinação do conteúdo da relação”

No entanto, existem situações em que há vícios na manifestação da vontade, como é o caso do dolo, erro ou coação, o que traz como consequência a nulidade do negócio jurídico.

4. O CONTRATO DE ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL

Nos dizeres de Marcílio Krieger (2003), o atleta é “qualquer pessoa que pratique qualquer das manifestações do desporto, seja: educacional, de participação ou de rendimento, podendo ser qualificado quanto à forma de sua prática em amador, não-profissional e profissional.”

Complementando o conceito acima citado, Zainaghi (2000) diz:

“[...] por atleta pode-se entender como toda pessoa que pratica esportes (...) conclui-se, que atleta profissional é todo aquele que pratica esporte como profissão, entendida esta como o exercício de um trabalho como meio de subsistência do seu exercente.”

A melhor maneira de se conceituar um atleta profissional não é pelo seu vínculo empregatício, afinal ser profissional não depende da existência de um contrato de trabalho. Ser atleta profissional é dedicar-se ao esporte como uma profissão, fazendo dele, senão uma ocupação exclusiva, ao menos uma ocupação habitual, tendo ele como seu principal objetivo de vida. Este conceito é importante pois abrange os atletas de todas as modalidades esportivas, inclusive as de caráter individual, como o tênis, a natação, dentre outros. Entretanto, não se aplica no caso dos atletas profissionais de futebol, pois estes sim, para serem considerados profissionais dependem da assinatura do contrato com o time pelo qual irão atuar. No entanto, as pessoas muitas vezes não conseguem associar a imagem do jogador de futebol com a de um trabalhador. Porém, como é bem observado por Nascimento (2005) “o jogador profissional recebe salário em troca de sua atividade, e o futebol, que é originariamente um esporte, pode transformar-se num trabalho, desde que exercitado sistematicamente e em caráter de profissão.”

Leal Amado (1995) conclui:

“Nenhuma razão válida se vislumbra, portanto, para excluir semelhante contrato do âmbito do Direito do Trabalho, havendo mesmo quem entenda que as condições de trabalho do praticante desportivo se assemelham cada vez mais às de um trabalhador fabril: stress, acidentes de trabalho, doenças profissionais, ofensas à saúde (dopagem), fadiga física e mental, intensificação paroxística do trabalho, hierarquia, prêmios de rendimento, produtividade... nesta óptica, o praticante desportivo torna-se um trabalhador (quase) como os outros.”

De fato, a dedicação dos atletas aos treinos, ao condicionamento físico e às competições é digna dos mais árduos trabalhos. Além disso, as limitações que este esporte traz ao atleta profissional, como as constantes viagens, concentrações e a necessidade de se manterem sempre com um ótimo preparo físico, tornam o futebol, muitas vezes uma das mais difíceis profissões.

Sendo assim, por ser uma modalidade muito atrativa e de uma rentabilidade enorme, viu-se no futebol uma necessidade de controlar suas negociações e as relações jurídicas entre clubes-jogadores, que serão analisadas ao longo deste capítulo.

4.1 Histórico da legislação brasileira sobre futebol

No Brasil, a primeira norma legal que tratou do contrato de trabalho dos atletas profissionais do futebol, foi o decreto-lei nº 53.820/1964. No entanto a primeira legislação laboral-desportiva brasileira foi a Lei nº 6.354/76, a Lei do Passe, que dispunha, em seu artigo 3º, das relações de trabalho do atleta profissional de futebol, ao dizer:

“Art. 3º - o contrato de trabalho do atleta, celebrado por escrito, deverá conter:
I – os nomes das partes contratantes devidamente individualizadas e caracterizadas;
II – o prazo de vigência, que, em nenhuma hipótese, poderá ser inferior a 3 (três) meses ou superior a 2 (dois) anos
III – o modo e a forma de remuneração, especificados o salário, os prêmios, as gratificações e, quando houver, as bonificações, bem como o valor das luvas, se previamente convencionadas [...]”

Entretanto, esta lei recebeu muitas críticas, em especial no tocante à duração dos contratos, e em 1993, através da Lei nº 8.672/93 (Lei Zico), teve seu artigo 3º derogado pelos termos do artigo 23, que inferia que “o contrato de trabalho do atleta profissional terá prazo determinado, com vigência não inferior a 3 (três) meses e não superior a 36 (trinta e seis) meses.”

Com o advento da Lei Pelé, Lei nº 9615/98, a lei anterior foi expressamente revogada pelo artigo 96 da referida lei de 1998. Esta lei trouxe, no parágrafo 2º do artigo 28, o entendimento de que “o vínculo desportivo do atleta profissional de futebol com a entidade contratante apresenta natureza acessória ao respectivo vínculo empregatício, dissolvendo-se, para todos os efeitos legais, com o término da vigência do contrato de trabalho.”, e também de que os contratos celebrados entre atletas profissionais de futebol e as entidades de prática desportiva serão celebrados por período mínimo de 3 (três meses) e máximo de 2 (dois) anos., posição esta que foi firmada pelo Decreto nº 2.574/98, que regulamentou a Lei 9.615/98, em seu artigo 32 que prevê em seu caput e artigos:

”Art. 32. O contrato de trabalho do atleta profissional, celebrado por escrito, conforme modelo expedido pelo INDESP terá prazo determinado, com vigência nunca inferior a três meses.

§ 1º Até a entrada em vigor do disposto no § 2º do art. 28 da Lei nº 9.615, de 1998, o prazo máximo do contrato de trabalho de atleta profissional de futebol será de dois anos, nos termos do inciso II do art. 3º da Lei nº 6.354, de 1976.

§ 2º O prazo máximo dos contratos, de trabalho dos atletas das demais modalidades de prática desportiva será fixado de conformidade com o previsto no art. 445 da CLT.

§ 3º O contrato de trabalho de que trata o caput deste artigo, cujo modelo padrão será expedido pelo INDESP, será celebrado em, no mínimo, duas vias, de mesmo teor e forma, destinadas uma para cada parte, e deverá conter obrigatoriamente as seguintes cláusulas e condições (...)”

Em seguida ao parágrafo 3º do artigo 32, são elencadas diversas cláusulas e condições que devem constar no contrato, dentre elas podemos citar o nome completo das partes, o nome da associação empregadora, nome do atleta, seu apelido

desportivo, o número e série de sua Carteira de Trabalho, o prazo de duração, o valor da remuneração, a carga horária, o regime de concentração, dentre outros. Sendo assim, a Lei Pelé e o subsequente decreto nº 2.574/98, buscaram acompanhar o entendimento do artigo 445 da CLT, que diz que o contrato de trabalho por prazo determinado não poderá superar 2 (dois) anos.

De acordo com os dizeres da Lei do Passe (lei nº 6.354/76), os contratos dos atletas deverão ser registrados nas federações regionais e na Confederação Brasileira de Futebol (CBF), ficando assim, à disposição do órgão máximo do futebol mundial, a FIFA.

A Lei nº 9.615/98, em seu artigo 93 previu que os efeitos do artigo 28, §2º da mesma lei só entrariam em vigor após três anos a partir da vigência da lei, ou seja, o “passe” seria extinto do futebol em abril de 2001, o que permitiu ao atleta profissional de futebol, depois de encerrado seu contrato com o clube do qual era empregado, firmar um novo acordo com este ou assinar um contrato com outro clube qualquer. Este “passe” é definido pelo artigo 11 da Lei nº 6.354/76, que foi posteriormente revogado pela Lei nº 9.615/98, da seguinte maneira: “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, observada as normas desportivas pertinentes.”

4.2 O direito de arena

A espetacularização dos esportes trouxe como consequência uma grande exposição da imagem dos atletas. As competições muitas vezes são transmitidas à milhares de pessoas ao redor do mundo através da televisão. A constituição brasileira garante o direito de imagem a todo cidadão brasileiro, e como diz o sábio autor Antônio Sérgio Figueiredo Santos (2001),

“o direito de imagem é o direito exclusivo e pessoal, privativo de todo cidadão em expor publicamente a sua própria imagem, amparado pelo artigo 5º, incisos X e XXVIII alínea a, da Constituição Federal. Este direito pode ser cedido mediante autorização para ser utilizado por terceiros, como ocorre com o atleta profissional de futebol perante o clube.

O direito de imagem é inquestionável diante da exposição pública do atleta profissional na condição de protagonista do espetáculo de futebol. A remuneração recebida pelo clube para expor publicamente as habilidades futebolísticas do atleta é de natureza acessória ao vínculo contratual, pois a imagem é inerente *conditio sine qua non* para que o clube receba pela autorização pertinente. (SANTOS, 2001, p.51)”

A lei Pelé, tratou do direito de arena em seu artigo 42, caput, quando prevê que “às entidades de prática desportiva pertence o direito de negociar, autorizar e proibir a fixação, a transmissão ou retransmissão de imagem de espetáculo ou eventos desportivos de que participem”. Caso a entidade autorize a transmissão pela televisão de um espetáculo desportivo, deverá destinar da quantia total 20% aos atletas, valor que será dividido em partes iguais.

Esse pagamento possui caráter de remuneração, não obstante ser parcela paga por terceiros e não pelo empregador. Sendo assim, sobre o valor que será pago a cada atleta, em razão do Direito de Arena, a entidade de prática desportiva deverá recolher o INSS, os depósitos no FGTS, bem como pagar, pela média, os reflexos nas férias, e 13º salários.

5. RESCISÃO CONTRATUAL NO FUTEBOL

Pode-se entender como rescisão contratual a forma de por fim a um contrato em razão de alguma lesão contratual, quando há o descumprimento das partes, recíproca ou não. É o momento de rompimento contratual, onde o empregador ou empregado resolve não dar continuidade à relação de emprego, devendo saldar os direitos legais. Com a rescisão do contrato há a extinção das obrigações anteriormente contraídas pelas partes.

A rescisão pode ser considerada “normal”, quando há o cumprimento do prazo, “anormal” em face da dispensa antecipada pelo empregador (resilição unilateral por ato empresarial), ou “anormal” devido ao pedido de demissão antecipada pelo empregado (resilição unilateral por ato obreiro).

Havendo culpa de uma das partes, a parte ofendida poderá requerer a rescisão. Estas situações estão definidas nos artigos 482 e 483 da CLT, que dizem:

“Art. 482 – Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: [...]”

Art. 483 – O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: [...]”

No tocante a este assunto, a Lei Pelé entende diz em seu artigo 28 que: “a atividade do atleta profissional, de todas as modalidades desportivas, é caracterizada por remuneração pactuada em contrato formal de trabalho firmado com entidade de prática desportiva, pessoa jurídica de direito privado, que deverá conter, obrigatoriamente, cláusula penal para as hipóteses de descumprimento, rompimento ou rescisão unilateral.” Este artigo provocou uma grande polêmica porque a cláusula penal, segundo os dizeres do artigo 920 do Código Civil de 2002, não poderá ser superior ao valor do contrato. Nos contratos celebrados entre atletas e clubes europeus, a inclusão

de cláusula penal milionária, a qual inviabiliza a rescisão antecipada dos contratos. Por outro lado, no Brasil a multa está atrelada ao valor total do contrato. Porém esta multa está vinculada ao empregado, no caso o jogador. Caso este seja o responsável pela rescisão terá pena limitada ao valor total do contrato, enquanto se a rescisão advir por responsabilidade do empregador, este sofrerá pena segundo o artigo 31 caput e §3º da Lei Pelé, que prevê:

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

§3º - Sempre que a rescisão se operar pela aplicação do disposto no caput deste artigo, a multa rescisória a favor do atleta será conhecida pela aplicação do disposto do artigo 479 da CLT.”

O artigo 479 da CLT asserta que: “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 contrato”. Fazendo-se uma análise destes dois dispositivos legais, percebe-se que a Lei Pelé fere um princípio fundamental das relações empregatícias, o princípio da isonomia, no qual todos devem ser tratados de maneira igual dentro da relação. O que a Lei Pelé faz é estabelecer que quando a rescisão é de responsabilidade do jogador, este deve arcar com a pena da multa contratual em seu valor total, enquanto, quando o clube é o responsável pela rescisão, este apenas deverá ressarcir o jogador com a metade do prazo restante do contrato. A referida Lei afronta os dizeres do artigo 480 caput e §1º da CLT, que diz:

“Art.480 - Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

§1º - A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.”

A rescisão contratual por atraso no pagamento dos salários é definida pelo artigo 31 e seus parágrafos 1º e 2º da Lei Pelé, que diz:

“§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.”

Em continuidade, o artigo 32 da mesma Lei afirma que: “É lícito ao atleta profissional recusar competir por entidade de prática desportiva quando seus salários, no todo ou em parte, estiverem atrasados em dois ou mais meses.”

A análise destes artigos nos leva a uma realidade um pouco distante da ideal, haja vista que os atletas ainda enfrentam condições de trabalho muito adversas e continuam, muitas vezes sem seu interesse, ligados ao seu clube.

5.1 Suspensão e interrupção do contrato

A suspensão e interrupção de um contrato de trabalho são momentos em que o empregado, durante a vigência daquele, deixa de prestar seus serviços ao empregador. No entanto, existem algumas diferenças entre estes conceitos.

Na suspensão ocorre a sustação temporária dos principais efeitos do contrato de trabalho em relação às partes, em decorrência de um acontecimento juridicamente relevante, preservando o contrato. Esta sustação não rompe o vínculo empregatício existente entre as partes pactuantes do contrato. Podemos identificar dois tipos de suspensão tais quais: a suspensão total ou propriamente dita, na qual as duas obrigações principais (pagar salário e prestar serviço) não são exigíveis reciprocamente; e a suspensão parcial, pela qual o empregado não trabalha, mas faz jus ao recebimento de seu salário.

Durante a sustação, as cláusulas contratuais não se aplicam, pois o salário não é pago, não se presta serviços, o tempo de serviço não é computado, não há recolhimento e outros, sendo assim, não existe eficácia para ambas as partes contratantes.

Em regra então, durante a suspensão do contrato há uma sustação das obrigações contratuais. No entanto, ao final da suspensão o empregado possui algumas garantias, dentre as quais: retorno ao cargo anteriormente ocupado (art. 471, CLT); garantia do salário e dos direitos alcançados neste período; impossibilidade de rompimento do contrato de trabalho, por iniciativa unilateral do empregador, salvo quando houver comprovação de que durante o período de suspensão, o empregado cometeu ato lesivo à honra ou boa forma, ou praticou ofensas físicas ao empregador, segundo o que enunciado pelo artigo 482, alínea K, da CLT. O empregado que estiver em situação de suspensão do contrato possui, quando não convencionado entre este e o empregador, 30 (trinta) dias, após a sustação da causa suspensiva (art. 472, §1º, da CLT), para retornar ao seu trabalho. Caso não retorne a demissão por justa causa poderá ser dada, em razão do abandono de emprego (art. 482, “i” da CLT).

Já a interrupção, é a sustação temporária da principal obrigação do empregado (prestar o serviço), em virtude de um fato juridicamente relevante, porém sem que haja rompimento das cláusulas contratuais, que ficam então mantidas. O principal efeito da interrupção é o de que o empregado deixa de cumprir sua obrigação contratual (prestar o serviço), no entanto, o empregador mantém-se obrigado a pagar os salários do empregado e o tempo de serviço decorrido durante a interrupção é contado.

Assim que o fato que deu motivo à interrupção for extinto, o empregado deve retornar às suas obrigações bilaterais do contrato imediatamente.

Tratando-se dos jogadores profissionais o decreto-lei número 2.574/98, que veio regulamentar a Lei Pelé, estabelece em seu artigo 32, §4º, os motivos pelos quais o contrato do atleta será suspenso.

“§4º - o contrato de trabalho de atleta profissional mantido com entidade de prática desportiva terá seu prazo de vigência suspenso:

I – por acidente de trabalho ou dele decorrente, quando o atleta ficar impossibilitado de exercer a sua atividade;

II – quando a entidade de administração convocadora devolvê-lo, à entidade de prática, inapto ao exercício da atividade.”

A Lei do Passe (Lei nº 6.354/76), em seu artigo 9º estabelece que “é lícita a cessão temporária do atleta, desde que feita pelo empregador em favor de Federação ou Liga a que estiver filiado, ou da respectiva Confederação, para integrar representação desportiva regional ou nacional.”

Neste caso, o atleta ausenta-se do clube para servir à Confederação Brasileira de Futebol, e esta se torna responsável pelos encargos salariais, abstendo o clube-empregador deste ônus. Percebe-se então um exemplo de suspensão do contrato de trabalho, uma vez que não há as obrigações principais (o jogador não necessita prestar serviço ao clube e este não fica obrigado a pagar o salário daquele durante o período em que estiver servindo à CBF). Ainda neste exemplo o tempo de ausência não suspende a contagem do prazo do contrato de trabalho.

Porém, quando o atleta retorna da seleção inapto ao exercício da atividade, ou em virtude de acidente de trabalho, o período de inatividade do atleta será acrescido no final do contrato, de acordo com o previsto no §2º do art. 472 da CLT.

A Lei Pelé é vaga no tocante à interrupção, não apresenta um rol de motivos de interrupção do contrato de trabalho. Para isso, o legislador utiliza-se do art. 473 da CLT e de outras normas existentes.

6 CONCLUSÃO

A partir dos expostos ao longo deste trabalho, conclui-se que a doutrina trabalhista e a doutrina específica que regulamenta o futebol profissional ainda são muito vagas e imprecisas. Deve-se então ampliar os incentivos na elaboração de leis mais precisas e que sejam capazes de dignificar a profissão do jogador de futebol, para que este possa começar a ser visto e tratado como um “real” trabalhador.

Entender o jogador de futebol como um empregado é reconhecer a realidade atual. Há que se superar a visão do futebol como uma simples prática esportiva, como uma atividade recreativa, lúdica. Nem os clubes são associações sem fins lucrativos (alguns clubes Europeus são até mesmo Sociedades Anônimas, com ações negociáveis na bolsa de valores), nem os jogadores são mais amadores, exercendo outras profissões e tratando o futebol apenas como o esporte. Hoje o atleta joga para sobreviver e não para se divertir

Mesmo sendo uma profissão de curta duração, na qual o trabalhador aposenta-se em média, aos trinta e poucos anos e não aos sessenta e cinco. Mesmo tendo, em alguns casos, status de celebridade, mesmo possuindo, algumas vezes, patrocínios e salários milionários, que muitas vezes são inalcançáveis ao trabalhador comum, aquele que se dedica ao esporte como sua profissão e que atua junto ao clube sob um contrato de trabalho, deve ser sim considerado um empregado, assim como o advogado, o pedreiro, o médico, dentre outros o são.

Independentemente da forma de trabalho, ou de como este é prestado, para que se possa determinar alguém como empregado, é necessário que este se enquadre na definição legal de empregado, dada pela CLT em seu artigo 3º: “Empregado é toda aquela pessoa física que presta serviços de natureza não eventual ao empregador sob a dependência deste mediante salário.”. Pode-se dizer que o jogador de futebol profissional deve ser considerado um empregado.

O futebol é o esporte mais popular e mais praticado no Brasil. Por isso, a profissão de jogador de futebol foi regulamentada por uma lei especial, a Lei nº 9.615/98, conhecida como Lei Pelé.

Este trabalho revisou e elencou as principais especificações que a lei supracitada trouxe para o contrato de trabalho estabelecido entre a entidade de prática desportiva e o atleta profissional de futebol. Além disso, procurou-se buscar em outras legislações e nos dizeres de diversos doutrinadores qual deve ser o entendimento feito na análise de um contrato de trabalho de um jogador. Conclui-se que a legislação específica é muito esparsa, havendo necessidade de recorrer, principalmente à CLT, para que se possa resolver os litígios existentes entre os jogadores e os clubes.

A lei Pelé, no entanto, é muito pouco clara, é bastante vaga e incoerente. Principalmente no que se refere à rescisão do contrato de trabalho. A lei determina em seu artigo 31 que: “a entidade de prática desportiva empregadora que estiver com o pagamento de salário de atleta profissional em atraso, no todo ou em parte, por período igual ou superior a três meses, terá o contrato de trabalho daquele atleta rescindido, ficando o atleta livre para se transferir para qualquer agremiação de mesma modalidade, nacional ou internacional, e exigir a multa rescisória e os haveres devidos.” Se um atleta se sentir lesado pelo clube por não receber o seu salário por três ou mais meses, poderá impetrar na justiça trabalhista uma ação rescisória e caso seja vencedor fará jus à indenização descrita no artigo 479 da CLT, no qual “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 contrato.”

Este é o entendimento atual dos principais Tribunais Regionais do Trabalho e também do Tribunal Superior do Trabalho, como pode ser evidenciado em diversos acórdãos proferidos por este. Os desembargadores trabalhistas vêm entendendo que

no caso de rescisão indireta por atraso no pagamento, a multa rescisória a favor do atleta será a disposta no artigo 479 da CLT e não a cláusula penal constante no artigo 28 da Lei Pelé, pois esta seria aplicada apenas se a rescisão antecipada e unilateral. É aí que a Lei Pelé se torna controversa e vaga, pois se a rescisão advém de culpa do empregador, a multa rescisória que incidirá sobre este será limitada à metade do prazo restante do contrato, acompanhando os dizeres do artigo 479 da CLT, no entanto quando a rescisão é estabelecida por vontade única do empregado, este estará sujeito à indenização de acordo com a cláusula penal estipulada no artigo 28 da Lei Pelé, sendo limitado ao valor total do contrato. Deste modo, o tratamento dado aos jogadores torna-se diferente ao dado aos clubes, ferindo assim um dos conceitos mais importantes que devem reger as relações trabalhistas em nosso país: o Princípio da Isonomia. Fica a pergunta: será que este é o melhor caminho para se dignificar a profissão?

Outro ponto controverso e vago da Lei 9.615/98 é seu artigo 32, que diz “é lícito ao atleta profissional recusar competir por entidade de prática desportiva quando seus salários no todo ou em parte, estiverem atrasados em dois ou mais meses.”

Qual foi o sentido dado pelo legislador à palavra “competição”? O empregado estaria então dispensado apenas de disputar os jogos das competições que o clube estivesse inscrito, ficando obrigado a continuar treinando e participando das concentrações? A análise estritamente ligada ao sentido da palavra “competição” nos leva a entender que o jogador estaria dispensado apenas dos jogos competitivos, devendo cumprir as demais obrigações. No entanto, os doutrinadores esportivos têm feito uma interpretação extensiva, da qual também acredito ser a ideal, afirmando que os jogadores que estiverem com os salários atrasados em 2 ou mais meses não estarão obrigados a praticar, além dos jogos competitivos, nenhum dos demais atos que antecedem a competição, incluindo treinos, concentrações, viagens, dentre outros, pois a análise estrita deixaria o empregado sujeito à uma perseguição e até mesmo tratamento desigual por parte do empregador.

Quando o tema é a suspensão e interrupção do contrato de trabalho do atleta profissional, a lei Pelé também necessita de complementação já que não dissemina os motivos que levariam a uma interrupção contratual.

Estes e outros artigos da Lei Pelé nos levam a crer que uma legislação mais específica deve ser elaborada, não apenas para o futebol, mas para todas as modalidades esportivas profissionais. Alguns doutrinadores vêm sugerindo soluções para este problema, dentre eles pode-se destacar o que foi proposto por Álvaro Melo Filho, ao sugerir a criação de um Estatuto do Desporto, que poderia dar início a uma uniformização entre a prática profissional e sua legislação. Este autor afirma:

“[...] uma das vantagens do projeto Estatuto do Desporto será reunir e consolidar, em um só corpo normativo, esta dispersa, “mutilada”, esparsa e “remendada” colcha de retalhos jurídico-desportivo em que se transformou a atual legislação desportiva brasileira, em face de freqüentes e reiteradas alterações, dando-lhe coerência e organicidade.” (MELO, 2004)

Conclui-se ao final que o futebol tona-se cada vez mais um negócio que envolve a movimentação de muito dinheiro. Nesse sentido os clubes têm-se tornado verdadeiras empresas, que possuem muitos empregados, dentre os quais podemos citar os jogadores profissionais. Sendo assim, o futebol necessita de uma melhor organização das entidades que o comandam. Para isso, deve-se criar uma legislação consistente feita através de estudos na área jurídico-desportiva. O futebol deve ser totalmente profissionalizado e para que este possa vir a ser realmente organizado, todos deveriam ser profissionais, inclusive os árbitros, que hoje são motivo de confusões e encontram-se muito mal preparados. Espera-se que em um futuro próximo, a legislação desportiva brasileira seja refeita e que tenhamos uma legislação que garanta aos jogadores condições de exercerem sua profissão com dignidade e sejam reconhecidos pelo exercício dela.

REFERÊNCIAS

ACQUAVIVA, Marcus Cláudio. **Dicionário Jurídico Brasileiro Acquaviva**. 9. ed. rev., atu. e amp. São Paulo: Editora Jurídica Brasileira, 1998.

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

AMADO, João Leal. **Contrato de trabalho desportivo anotado**. Coimbra: Coimbra Editora, 1995.

BASTOS, João Pereira. **Desporto profissional**. Lisboa: Ministério da Educação, 1986. 179 p.

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

_____. Lei n. 8.672, de 6 de julho de 1993. Institui normas gerais sobre desportos e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1993.

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

_____. Lei 9.981. 14 de julho de 2000. Altera dispositivos da Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 17 jul. 2000.

_____. Lei 10.672. 15 de maio de 2003. Altera dispositivos da Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 16 maio 2003.

CARVALHO, Maria José. **Os elementos estruturantes do regime jurídico do desporto profissional em Portugal**. 2007. 571 f. Tese (Doutorado em Ciências do Desporto) Faculdade de Desporto da Universidade do Porto, Porto, 2007. Disponível em <http://www.estig.ipbeja.pt/~ac_direito/mjcarvalhotese.pdf>. Acesso em: 05 ago. 2010.

CONSOLARO, Hélio. Origem das Palavras. **Por trás das Letras**. Disponível em: <http://www.portrasdasletras.com.br/pdtl2/sub.php?op=curiosidades/docs/origemdaspalavras>. Acesso em: 01 ago. 2010.

FUTEBOL. Disponível em: <<http://pt.wikipedia.org/wiki/futebol>>. Acesso em: 07 ago. 2010.

FIUZA, César. **Direito Civil**: curso completo. 5. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2002.

GOELLNER, Silvana Vilodre. Esporte Moderno: memória e História. **Revista Digital**, Buenos Aires, ano 10, n. 77, outubro de 2004. Disponível em: <<<http://www.efdeportes.com/efd77/esporte.htm>>>. Acesso em: 21 ago. 2010.

HISTÓRIA DO FUTEBOL. Disponível em <<http://www.scribd.com/doc/3086770/Historia-do-Esporte>>. Acesso em: 07 de agosto de 2010.

_____. Disponível em: <http://www.suapesquisa.com/futebol> . Acesso em: 07 ago. 2010.

KRIEGER, Marcílio. Disposições relativas ao atleta no direito desportivo brasileiro. **Revista Brasileira de Direito Desportivo**, n. 3, 2003, p. 160.

MELO FILHO, Álvaro. **Direito desportivo atual**. Rio de Janeiro: Forense, 1986. 118p.

_____. **Desporto na nova constituição**. Porto Alegre: S. A. Fabris, 1990. 102p.

_____. **Direito desportivo**: novos rumos. Belo Horizonte: Del Rey, 2004. 226 p.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2004. 909 p.

_____. **Curso de direito do trabalho**, 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

SÁ, MARCELO. A controvérsia acerca da Lei do Passe. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 1, n. 1, 19 nov. 1996. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/1217>>. Acesso em: 15 ago. 2010.

SANSEVERINO, Luiza Riva. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1976.

SANTOS, Antônio Sérgio Figueiredo. **Prática desportiva**: lei Pelé com alterações da lei 9.981 de 14.07.2000. Belo Horizonte: Inédita, 2001. 223p.

SILVEIRA, Mauro Lima. Alguns comentários sobre a Lei 9.615/98. A lei Pelé. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 6, n. 51, 1 out. 2001. Disponível em: <http://jus.uol.com.br/revista/texto/2178> . Acesso em: 15 ago. 2010.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Direito Desportivo**. Campinas: Editora Jurídica Mizuno, 2000.