

O ATLETA PROFISSIONAL DO FUTEBOL EM FACE DA “LEI PELÉ” (Nº 9.615, DE 24.03.98) E MODIFICAÇÕES POSTERIORES

Alice Monteiro de Barros

Sumário

1. Introdução. 2. Disposições legais aplicáveis. 3. A organização do desporto de rendimento. 3.1. O desporto profissional. 3.2. O desporto não profissional. 4. Contrato de trabalho do atleta profissional do futebol. 4.1. Duração. 4.2. Capacidade. 4.3. Conteúdo do contrato. 4.4. Cláusula penal. 4.5. O atleta estrangeiro. 4.6. Monitor de futebol. 5. Poder disciplinar do empregador. 5.1. Deveres da entidade de prática desportiva empregadora – Deveres do atleta. 6. Salário. 6.1. Luvas. 6.2. Bicho. 6.3. O passe. 7. Direito de arena. 8. Jornada. 9. Concentração. 10. Férias. 11. Excursões ao exterior. 12. A participação do atleta em seleção. 13. Cessão ou Transferência do atleta profissional. 14. Cessação do contrato de trabalho do atleta. 14.1. Rescisão indireta. 14.2. Justa causa. a. atos de improbidade. b. Incontinência de conduta e pena de reclusão c. Outras faltas previstas no art. 482 da CLT. 14.3. Resilição. 14.4. Extinção do contrato. 15. FGTS. 16. Prescrição. 17. Distensão mus-

cular. 18. Competência da Justiça do Trabalho. 19. Árbitros e auxiliares de arbitragem. 20. Treinador profissional de futebol.

1.Introdução

As práticas esportivas remontam às mais primitivas civilizações (maias, incas e egípcios) possuindo, muitas vezes, cunho religioso. Na antigüidade, elas ganharam importância na Grécia e, na Idade Média, reapareceram de forma selvagem, transformando-se até mesmo em batalhas campais, o que levou Eduardo II, em 1314 e Eduardo III, em 1349, a proibirem sua prática. No que tange especificamente ao futebol, existem relatos chineses sobre uma prática militar parecida com ele, já em 2.500 anos a. C. O Egito antigo e a Grécia também revelam, através de suas pinturas, jogos semelhantes ao futebol.

No Brasil, esse esporte chegou, segundo alguns, em 1878, com os tripulantes do navio *Criméia* que, ao desembarcarem no Rio de Janeiro, disputaram uma partida. Segundo outros autores, a introdução do futebol no Brasil ocorreu em 1884, através de Charles Miller, filho



Alice Monteiro de Barros

Doutora em Direito pela UFMG, Juíza Togada do TRT – 3ª Região, Profª Adjunto IV da Faculdade de Direito da UFMG, Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho e do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior.

de ingleses que, ao retornar da Inglaterra, onde estudou, trouxe bolas, uniformes de futebol, bomba de encher a bola e a agulha ([1]).

No início, o futebol desenvolveu-se mais na alta sociedade e em São Paulo, onde, desde 1899, já havia clubes dedicando-se a esse esporte (São Paulo Athletic, o Mackenzie e o S.C. Internacional). Em 1901, é formada a liga paulista de futebol e, em 1902, organizou-se o primeiro campeonato.

O esporte tem uma função social relevante, pois além de propiciar interação entre os grupos sociais, com enriquecimento cultural, ele atua como um instrumento de equilíbrio pessoal. Isso, porque, quando o praticamos, fugimos do sedentarismo, melhorando a forma física e, quando o assistimos, identificamo-nos com os ídolos e extravasamos vários tipos de emoções represadas no dia a dia, principalmente dos que vivem nos grandes centros.

2. Disposições legais aplicáveis

O contrato entre o atleta, com interesse pecuniário, e a entidade de desporto é vista como um contrato especial de trabalho ([2]).

Aplicam-se aos atletas profissionais do futebol a Lei n. 6.354, de 02.09.1976, cujo anteprojeto foi de autoria do Prof. Evaristo de Moraes Filho; a Lei n. 9.615, de 24.03.1998, conhecida popularmente como Lei Pelé, seu regulamento – Decreto 2574, de 29 de abril de 1998, Lei n. 9981, de 14.07.2000 – as disposições da CLT compatíveis com a situação deste profissional (art. 28 da Lei n. 6.423, de 1977) e ainda a Medida Provisória 2.141, de 23 de março de 2001. A par dessas disposições legais, aplicam-se, também, as

regras da Federação Internacional de Futebol, dos Códigos Disciplinares de Futebol e outros advindos dos usos, mormente no tocante à remuneração. Não se lhe aplicam as normas contidas nos art. 451 e 452 da CLT, que dizem respeito à prorrogação e renovação do contrato, pois o contrato do atleta pode ser prorrogado por mais de uma vez e a sua renovação não está sujeita a interstício de 6 meses entre os dois contratos. Igualmente, mesmo antes do FGTS ser o regime legal, não se estendia ao atleta a indenização de antigüidade prevista no art. 477 da CLT, porque o seu contrato é sempre a termo. Em consequência, tampouco o instituto da estabilidade previsto no art. 452 da CLT poderia lhe ser estendido. Atualmente, por força expressa de lei (art. 30, parágrafo único da Lei n. 9981, de 2.000), não se aplica ao atleta o disposto no art. 445 da CLT.

Também não vemos como aplicar ao atleta a regra do art. 453, que trata de soma de períodos descontínuos, uma vez que o contrato do atleta é sempre por prazo determinado. A propósito, o TST já se pronunciou sobre o assunto ([3]).

Da mesma forma, são inaplicáveis ao atleta as regras sobre equiparação salarial insculpidas no art. 461 da CLT. É que não há possibilidade de se aferir o trabalho de igual valor, em face das características intrínsecas desses empregados e do aspecto subjetivo que envolve a comparação.

3. A organização do desporto de rendimento

3.1. O desporto profissional

O desporto de rendimento poderá ser organizado e praticado no Brasil em caráter

profissional e de modo não profissional, nos termos do art. 3º, parágrafo único, I e II da Lei n. 9.615, de 24.3.98 (Lei Pelé).

O desporto praticado de modo profissional caracteriza-se pela remuneração pactuada, em contrato formal de trabalho, entre o atleta e a entidade desportiva.

Proíbe-se a prática do profissionalismo quando se tratar de desporto educacional, nos estabelecimentos escolares de 1º e 2º graus ou superiores; desporto militar e em se tratando de menores até a idade de dezesseis anos completos (art. 44 da Lei n. 9.615, de 1998).

3.2. O desporto não profissional

O desporto realizado de modo não profissional será identificado pela liberdade de prática e pela inexistência de contrato de trabalho, sendo permitido o recebimento de incentivos materiais e de patrocínio (art. 3º, parágrafo único, II, da Lei n. 9615, de 1998, com a nova redação dada pela Lei n. 9981, de 14 de julho de 2.000).

Os atletas não profissionais com idade superior a 20 (vinte) anos não poderão participar de competições desportivas de profissionais (art. 43 da Lei n. 9615/98, com a nova redação dada pela Lei n. 9981, de 2.000).

4. Contrato de trabalho do atleta profissional do futebol

4.1. Duração

O atleta que praticar o futebol, em caráter profissional, é considerado empregado da associação desportiva que se

utilizar de seus serviços mediante salário e subordinação jurídica. O empregador será sempre pessoa jurídica de direito privado (art. 1º da Lei n. 6.354, de 1976, art. 28 da Lei n. 9.615, de 24 de março de 1998 e art. 30 de seu regulamento).

A Lei n. 9615, de 1998, estabelece, nos art. 28 e 30, que o contrato de trabalho do atleta será formal, isto é, escrito e terá prazo determinado, com vigência nunca inferior a três meses; essa exigência visa propiciar-lhe um tempo mínimo para mostrar suas habilidades profissionais. Note-se, entretanto, que a “Lei Pelé” não estabeleceu a duração máxima do ajuste, a não ser em relação ao primeiro contrato profissional do atleta com o clube que o formou (art. 29), o que poderia induzir à conclusão de que os contratos que sucedessem estariam sujeitos à regra do art. 445 da CLT, aplicado subsidiariamente, o qual prevê a duração máxima de dois anos para os contratos determinados. Acontece que, posteriormente, o referido art. 30 teve sua redação alterada pela Lei n. 9981, de 14.07.2000, a qual previu que o contrato de trabalho do atleta terá prazo determinado, com vigência nunca inferior a três meses nem superior a cinco anos, deixando expresso que o disposto no art. 445 da CLT não se aplica ao atleta (art. 30, parágrafo único).

A entidade de prática desportiva formadora do atleta terá o direito de assinar com este, a partir de dezesseis anos, primeiro contrato de trabalho profissional, cujo prazo não poderá ser superior a cinco anos (nova redação dada ao art. 29 da Lei 9615, de 24 de março de 1998, pela Medida Provisória 2141, de 23 de março de 2001).

Será considerado como efetivo exercício, para todos os efeitos legais, o

período em que o atleta servidor público civil ou militar da Administração Pública direta, indireta, autárquica ou fundacional, estiver convocado para integrar representação nacional em treinamento ou competição desportiva no país ou no exterior (art. 84 da Lei Pelé, com a nova redação dada pela Lei n. 9981, de 14 de julho de 2.000). A entidade nacional da administração da respectiva modalidade desportiva definirá o período de convocação, cabendo-lhe ou aos comitês olímpicos ou paraolímpicos brasileiros comunicar e solicitar ao INDESP a liberação do atleta ou dirigente.

4.2 Capacidade

Ao menor de 16 anos é vedada a celebração de contrato de emprego, sendo permitido ao maior de 16 anos e menor de 21 anos celebrá-lo somente com aquiescência do representante legal. Caso o atleta tenha mais de 18 anos completos, na falta do assentimento do representante legal, o contrato poderá ser celebrado mediante suprimento judicial (art. 5º e parágrafo único da Lei n. 6.354/76).

4.3 Conteúdo do contrato

O contrato deverá conter os nomes das partes contratantes individualizadas e caracterizadas; o modo e a forma de remuneração, especificando o salário, prêmios, gratificações e, quando houver, as bonificações, bem como o valor das luvas, se previamente ajustadas, além do número da carteira de trabalho. Os contratos de trabalho serão numerados pelos empregadores em ordem sucessiva e cronológica, datados e assinados pelo atleta ou pelo seu representante legal, sob pena de nulidade (art. 3º da Lei n. 6.354/76, incisos I, III, IV, VI, § 2º).

4.4. Cláusula penal

O contrato de trabalho do atleta, a teor do art. 28 da Lei Pelé, com os parágrafos 3º e 4º introduzidos pela Lei n. 9981, de 2.000, deverá conter, obrigatoriamente, cláusula penal para as hipóteses de descumprimento, rompimento ou rescisão unilateral. O valor desta cláusula será estabelecido livremente pelas partes, não podendo exceder de cem vezes o montante da remuneração anual pactuada. Esse valor será reduzido para 10% após o primeiro ano integralizado do contrato, para 20% após o segundo ano, para 40% após o terceiro ano e para 80% após o quarto ano. Esses percentuais são progressivos e não cumulativos (§ 4º do art. 28).

Na hipótese de transferência internacional, a cláusula penal não sofrerá limites, desde que assim disponha expressamente o contrato de trabalho desportivo (art. 28, § 5o. da Lei Pelé).

4.5. O atleta estrangeiro

A presença de atleta estrangeiro como integrante da equipe de competição de entidade de prática desportiva nacional pressupõe visto temporário de trabalho (art. 46, § 1º da Lei n. 9.615, de 1998), como também preceitua o art. 13, V, da Lei n. 6.815, de 19 de agosto de 1980, disciplinadora da situação jurídica do estrangeiro no Brasil. A presença do atleta estrangeiro nesta condição caracteriza prática desportiva profissional, sendo-lhe vedado participar de campeonatos oficiais quando o visto recair no item III do art. 13 da Lei n. 6.815/80, isto é, quando o visto for de 90 dias de duração.

4.6. Monitor de futebol

O ex-atleta profissional do futebol que tiver exercido a profissão durante três anos consecutivos ou cinco anos intercalados será considerado monitor de futebol (art. 27 da Lei n. 6.423/77).

5. Poder disciplinar do empregador

O poder disciplinar é conferido à entidade de prática desportiva, empregadora do atleta, a qual poderá aplicar as seguintes sanções: advertência, censura escrita, multa, suspensão, desfiliação ou desvinculação (art. 48 da Lei n. 9.615/98). A instituição da multa poderia, à primeira vista, violar o princípio da integralidade do salário, contido no art. 462 da CLT. Ocorre que essa multa está limitada a 40% do salário do atleta (art. 15 § 1º da Lei n. 6354/76) e reverte-se ao fundo de assistência do atleta profissional. A aplicação de todas estas sanções mencionadas não prescinde do processo administrativo, onde sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa. A penalidade de suspensão, desfiliação ou desvinculação só poderá ser aplicada ao atleta após decisão definitiva da Justiça desportiva.

Uma particularidade existente no contrato de trabalho do atleta consiste no fato de poder ele sofrer punição dos dirigentes de entidades regionais, nacionais e até internacionais, apesar de não serem seus empregadores. Essas punições terão, evidentemente, repercussão no pacto laboral.

5.1. Deveres da entidade de prática desportiva empregadora – Deveres do atleta

As normas gerais da legislação trabalhista e da seguridade social aplicam-se aos atletas profissionais, ressalvadas as peculiaridades expressas na legislação específica e nos contratos de trabalho (art. 28, § 1º da Lei n. 9615, de 1998). A par dos deveres aí inseridos, compete ao empregador do atleta registrar-lhe o contrato de trabalho na entidade de administração nacional da respectiva modalidade desportiva; proporcionar-lhe condições necessárias à participação nas competições desportivas, treinos e outras atividades, bem como submetê-los aos exames médicos e clínicos necessários à prática desportiva (art. 34, I, II e III da Lei Pelé, com a nova redação dada pela Lei n. 9981, de 14.07.2000).

As entidades de prática desportiva são obrigadas a contratar seguro de acidentes de trabalho para atletas profissionais a elas vinculados, com o objetivo de cobrir os riscos a que estão sujeitos (art. 45 da Lei Pelé, com a nova redação dada pela Lei n. 9981, de 2.000).

Já os atletas profissionais têm os seguintes deveres, em especial: participar dos jogos, treinos, estágios ou outras sessões preparatórias de competições, com aplicação e dedicações correspondentes às suas condições psicofísicas e técnicas; preservar as condições físicas que lhes permitam participar dessas competições desportivas, submetendo-se aos exames médicos e tratamentos clínicos necessários à prática desportiva; exercitar a atividade desportiva de acordo com a ética e as regras respectivas (art. 35, I, II e III da Lei n. 9615, de 1998, com a nova redação dada pela Lei n. 9981, de 2.000).

6. Salário

Os componentes salariais estão inseridos no art. 457, § 1º da CLT, aplicável subsidiariamente ao atleta. Se não bastasse, dispõe o art. 31, § 1º, da Lei n. 9.615/98 que são entendidos como salários, para efeitos de mora salarial capaz de autorizar a rescisão indireta do contrato, o abono de férias, o 13º salário, as gratificações, os prêmios e demais verbas inclusas no contrato de trabalho.

Por força do art. 24 da Lei n. 6.354, de 1976, é vedada à associação empregadora pagar como incentivo, em cada partida, prêmio ou gratificações superiores à remuneração mensal. A medida visa impedir discriminação e conseqüente favorecimento aos jogadores famosos ([4]). Entretanto, é muito difícil um controle sobre o pagamento deste prêmio, pois muitas vezes ele não é concedido pela associação empregadora, podendo vir de um clube adversário que tenha interesse em uma vitória, de um torcedor fanático ou de uma outra pessoa.

Há aspectos peculiares na retribuição do atleta entre os quais estão incluídas as chamadas luvas, os bichos e a participação no passe.

6.1. Luvas

As luvas traduzem importância paga ao atleta pelo seu empregador, “na forma que for convencionada, pela assinatura do contrato”; compõem a sua remuneração ([5]) para todos os efeitos legais (art.12 da Lei n. 6.354, de 1976 e art. 31, § 1º da Lei n. 9.615, de 1998). Elas podem ser em dinheiro, títulos ou bens, como automóveis ([6]). Seu

valor é fixado tendo em vista a eficiência do atleta antes de ser contratado pela entidade desportiva.

6.2. Bicho

Sustenta-se que a nomenclatura “bicho” surgiu com as primeiras apostas sobre o futebol profissional quando este iniciava e guarda uma correlação com o chamado jogo do bicho.

A importância intitulada “bicho”, pela linguagem futebolística, é paga ao atleta, em geral, por ocasião das vitórias ou empates, possuindo natureza de prêmio individual, resultante de trabalho coletivo ([7]), pois visa não só compensar os atletas, mas também estimulá-los; essa verba funda-se em uma valorização objetiva, conseqüentemente, dado o seu pagamento habitual e periódico tem feição retributiva. (Inteligência do art. 31, § 1º, da Lei n. 9.615, de 24.03.98). Os bichos são fixos e variáveis, podendo, excepcionalmente, ser pagos até mesmo em caso de derrotas, quando verificado o bom desempenho da equipe.

6.3. O passe

O passe é o instrumento que permite a contratação do atleta por outro empregador, depois de comprovada a sua desvinculação da associação desportiva à qual prestava serviços. Trata-se de instituto altamente controverso. Uns autores o defendem, ao argumento de que se trata de instrumento adotado internacionalmente, como meio capaz de impedir o aliciamento e a concorrência desleal ([8]). Outros o criticam por constituir ele obstáculo à manifestação de vontade do atleta, quando este almeja seu

desligamento de uma associação à qual esteja vinculado, “impedindo o livre exercício de sua profissão e transformando-o em mercadorias que se compram e se emprestam” ([9]). O principal argumento contra o passe é o de que o atleta, depois de cumprir fielmente um contrato por prazo determinado, quase nunca pode exigir o atestado liberatório após a sua extinção normal, o que traduz uma espécie de escravidão, uma violação à liberdade de trabalhar e de contratar. Essa situação persistiu até o advento da Lei n. 9.615/98, cujo artigo 28, parágrafo 2º, prevê a extinção desse instituto, a partir de março de 2001. Como o artigo 93 da referida lei remete a vigência desse dispositivo para o final de março de 2001, poder-se-ia pensar que em qualquer situação de desligamento do atleta, ainda persistiria o direito ao passe por parte da entidade de desporto empregadora. Assim não entendemos. É que a Lei n. 9.615/98 contém outra previsão acerca do passe, inserida em seu artigo 31, o qual teve vigência imediata. Esse dispositivo estabelece a liberação do passe para o atleta que venha a obter a rescisão indireta, fundada na mora contumaz. Veja-se que, por conter previsão inovadora, a Lei n. 9.615/98 acrescentou à norma vigente até a sua edição, uma nova hipótese de liberação do passe, com vigência imediata.

O passe, segundo o art. 11 da Lei n. 6.354/76, é “a importância devida por um empregador a outro pela cessão do atleta durante a vigência do contrato ou depois de seu término, observadas as normas desportivas pertinentes”. O atleta teria direito à parcela de, no mínimo, 15% do montante do passe, devidos e pagos pelo cedente (art. 13, § 2º da Lei n. 6.354/76). De acordo com o parágrafo 3º do citado art. 13, o atleta perderia o direito ao percentual se

houvesse dado causa à rescisão do contrato ou se já houvesse recebido importância a esse título nos últimos 30 meses. Ocorre que tanto o artigo 11 como o parágrafo 3º foram revogados após 25.03.2001, nos termos dos art. 93 e 96 da Lei n. 9.715/98.

Atualmente, 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, o passe, o qual corresponde a uma indenização de: formação, quando da cessão do atleta durante a vigência do primeiro contrato, que não poderá exceder a duzentas vezes o montante da remuneração anual, vedada a cobrança cumulativa de cláusula penal; promoção, quando da nova contratação do atleta, no prazo de seis meses após o término do primeiro contrato, que não poderá exceder de cento e cinquenta vezes o montante da remuneração anual, desde que a entidade formadora permaneça pagando salários ao atleta enquanto não firmado o novo vínculo contratual (art. 29, § 3o, I e II da Lei 9615, de 24 de março de 1998).

O valor do passe, com relação ao empregador, tem natureza indenizatória, pois visa ressarcir o clube pela perda de um jogador para outro clube. Em relação ao atleta há divergência: parte da doutrina lhe atribui natureza jurídica salarial ([10]) e outra corrente lhe concede feição indenizatória.

A jurisprudência do TST tem atribuído feição salarial às luvas e bichos e natureza indenizatória à participação do atleta no passe. Vejamos:

“Atleta profissional. Natureza das parcelas: luvas, “bichos” e participação no passe. 1. Luvas- A teor do disposto no art. 12 da Lei n. 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 como 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. 2.686/85, Rel. Min. Orlando Teixeira da Costa, publ. DJ de 23.8.85 e TST-RR-1957/81, Ac. 1ª T- 1.927/82, Rel. Min. Marco Aurélio, publ. DJ de 02.7.82). 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. 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. 1764/87; Rel. Min. Marco Aurélio, DO 28.8.87, p. 17.671.

Considerando a natureza indenizatória do passe, filiamo-nos aos que o admitem

apenas quando a associação desportiva propiciou ao atleta uma formação, à semelhança do que prevê a legislação francesa, inclusive com a elevação do valor em caso de transferência para clube estrangeiro.

7. Direito de arena

O direito de arena está garantido no art. 5º, XXVIII, letra “a” da CF de 88, que preceitua: “É assegurada a proteção, nos termos da lei, às participações individuais em obras coletivas e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive em atividades desportivas”.

Mesmo antes da previsão constitucional, o art. 100 da Lei n. 5.988, de 1973, já o consagrava nos seguintes termos:

“À entidade a que esteja vinculado o atleta, pertence o direito de autorizar ou proibir a fixação, transmissão ou retransmissão, por quaisquer meios ou processos, de espetáculo desportivo público, com entrada paga. A teor do parágrafo único desse artigo, salvo convenção em contrário, 20% do preço da autorização serão distribuídos em partes iguais, aos atletas participantes do espetáculo”.

O art. 42 da Lei n. 9.615, de 1998, em seu § 1º, também assegura este percentual ao atleta, como mínimo e o caput do citado artigo garante às entidades de prática desportiva o direito de negociar, autorizar ou proibir a fixação, transmissão ou retransmissão da imagem de espetáculos ou eventos de que participe.

O espectador que paga por qualquer meio de espetáculo ou evento desportivo equipara-se ao consumidor, para todos os efeitos legais (art. 42, § 3º da Lei n. 9.615/98).

O disposto no art. 42 citado não se aplica a flagrantes de espetáculo ou evento desportivo para fins exclusivamente jornalísticos ou educativos, cuja duração, no conjunto, não exceda de 3% do total do tempo previsto para o espetáculo.

A doutrina tem atribuído a natureza de remuneração ao direito de arena, de forma semelhante às gorjetas que também são pagas por terceiro ([11]). A onerosidade deste fornecimento decorre de lei e da oportunidade concedida ao empregado para auferir esta vantagem. O valor alusivo ao direito de arena irá compor apenas o cálculo do FGTS, 13º salário, férias e contribuições previdenciárias, pois o Enunciado 354 do TST retira-lhe a incidência do cálculo do aviso prévio, repouso, horas extras e adicional noturno.

8. Jornada

O art. 6º da Lei n. 6.354, de 1976, prevê que o horário normal de trabalho do atleta será organizado de forma a bem servir o seu adestramento e exibição, não podendo exceder, porém, 48 horas semanais, hoje, 44 horas semanais, em face da alteração constitucional, tempo em que o empregador poderá exigir que o empregado permaneça à sua disposição. Lembre-se, entretanto, que esse dispositivo vigorou apenas até 25.3.2.001, em face dos art. 93 e 96 da Lei n. 9.615/98. Em conseqüência e dadas as peculiaridades que envolvem esta função, entendo que as normas a respeito de limitação de horas semanais, a partir de 26 de março de 2001, não mais serão aplicadas ao profissional do futebol.

Já no tocante ao adicional noturno de 20% estabelecido na CLT, alguns sustentam que não há previsão legal

atinentes ao atleta, provavelmente pelas peculiaridades dessa função e também pelo fato de que suas atividades raramente adentram no horário noturno ([12]). Em conseqüência, negam o direito ao adicional noturno a esses profissionais.

E nessa direção tem-se manifestado uma corrente jurisprudencial:

“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 se há de tê-la como abrangida na remuneração estipulada” (TST – RR-3.866/82 – Ac. 1ª T., 3.854/83, 16.12.83 – Rel. Min. Ildélio Martins).

“Atleta profissional de futebol. Salvo prova de excessos das normas contidas na Lei n. 6.354/76, não faz jus o atleta profissional de futebol a horas extras, repouso semanal remunerado e adicional noturno” (TRT – 4ª T. – RO-6.609/90 – 1ª T. Rel.; Juiz Carlos A. C. Fraga – Julg. em 05.02.92).

Entendemos que o adicional noturno está previsto em preceito constitucional (art. 7º, IX), logo, é aplicável ao atleta empregado, sempre que comprovado o trabalho entre 22 e 5 horas do dia seguinte. Trata-se de aplicação subsidiária do art. 71 da CLT, compatível com a legislação específica e autorizada pelo art. 28 da Lei n. 6.423, de 1977.

9. Concentração

Entre as peculiaridades do contrato do atleta, temos o período de concentração, a que alude o art. 7º da Lei n. 6.354/76. Dispõe o

citado preceito legal 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 competição oficial ou amistosa, bem como ficar à disposição do empregador quando da realização de competição fora da localidade onde tenha sua sede. Este prazo poderá, excepcionalmente, ser ampliado, quando ele estiver à disposição da Federação ou Confederação.

Diverge a jurisprudência sobre a natureza da concentração. Uns sustentam tratar-se de tempo à disposição do empregador, portanto, se ultrapassar 8 horas diárias deverá o período excedente ser pago como extra ([13]); outros a vêem como característica especial do contrato do atleta, não gerando direito a horas extras ([14]). Filiamo-nos a esta última corrente, porque a concentração não pode ser equiparada ao tempo em que o empregado permanece à disposição do empregador, trabalhando ou executando ordens (art. 4º da CLT). A concentração é um costume peculiar ao atleta e visa resguardá-lo para obtenção de melhor rendimento na competição. Nesta oportunidade, o empregador poderá exigir que o atleta alimente-se adequadamente, observe as horas de sono, abstenha-se de ingerir bebidas alcoólicas e treine ([15]). Não vemos como equiparar a concentração a tempo à disposição para fins de horas extras, sequer para efeito de prontidão ([16])

Não vemos como equiparar a concentração a tempo à disposição para fins de horas extras, sequer para efeito de prontidão ([16]) ou sobreaviso ([17]), pois se a razão jurídica das normas que ensejaram tais direitos não é a mesma, igual não poderá ser a solução.

ou sobreaviso ([17]), pois se a razão jurídica das normas que ensejaram tais direitos não é a mesma, igual não poderá ser a solução.

10. Férias

O atleta tem direito a férias anuais de 30 dias, as quais deverão coincidir com o recesso das atividades do futebol, geralmente em janeiro (art. 25 da Lei n. 6.423, de 77). A Lei não faz alusão a dias úteis, supondo-se, então, que sejam corridos. Assim que o empregado retornar das férias, ele recomeça seu treinamento. Não poderá o atleta, nos 10 dias subseqüentes ao recesso, participar de competição com ingresso pago (art. 25, parágrafo único da Lei n. 6.354, de 76). O objetivo do legislador foi conceder esse prazo para que o atleta tenha condições de recuperar progressivamente a sua forma física.

11. Excursões ao exterior

O prazo de excursões ao exterior não poderá, em hipótese alguma, ser superior a 70 dias (art. 8º, parágrafo único da Lei n. 6.354, de 1976). É vedado ao atleta recusar-se a tomar parte de competições dentro ou fora do país ou permanecer em estação de repouso, por conta e risco do empregador, nos termos contratuais, salvo por motivo de saúde ou de relevância familiar comprovada (art. 8º da Lei n. 6.354, de 1976). Tampouco será considerado como extraordinário o período em que o

atleta permanece viajando para participar de competições fora da sede do clube, pois esta circunstância é inerente ao pacto laboral.

É, todavia, lícito, ao atleta, recusar-se a competir quando seus salários estiverem, no todo ou em parte, atrasados, por dois ou mais meses (art. 32 da Lei n. 9.615/98).

12. A participação do atleta em seleção

A participação do atleta em seleção dependerá do que acordarem a entidade que o convocar e a entidade de prática desportiva a que pertencer o atleta (art. 41 da Lei n. 9.615/98), a qual será indenizada por aquela dos encargos previstos no contrato, enquanto durar a convocação, sem prejuízo de eventuais ajustes celebrados entre o atleta e a entidade convocadora (art. 41, § 1º).

13. Cessão ou Transferência do atleta profissional

Dispõe o art. 38 da Lei n. 9.615, de 1998, com a nova redação dada pela Lei n. 9981, de 2.000, que qualquer cessão ou transferência de atleta profissional ou não profissional depende de sua aquiescência formal e expressa. O citado preceito já estava, de certa forma, previsto no art. 10 da Lei n. 6.354/76, cominando o dispositivo legal a pena de nulidade, caso a cessão temporária ou definitiva do atleta se realizasse sem a sua prévia concordância, por escrito. Quer se analise a questão sob o ângulo do art. 10 da Lei n. 6.354/76, quer sob a vertente do art. 38 da Lei n. 9.615, de 1998, uma questão é certa: a cessão exige anuência escrita do atleta, formalidade substancial do ato jurídico.

O art. 38 da Lei Pelé proibia a cobrança de taxa na cessão do atleta e a nova redação dada ao preceito legal é omissa. Ocorre que a proibição persiste após 25.03.2001, uma vez que o art. 13 da Lei n. 6.354/76, que autorizava a cobrança do passe, foi revogado. Em se tratando de transferência do atleta profissional de uma entidade de prática desportiva para outra do mesmo gênero, poderá ela ser temporária, firmada por contrato de empréstimo, e o novo ajuste deverá ser por período igual ou inferior à duração do contrato anterior, assegurando-se ao atleta o retorno à entidade cedente, nas condições anteriormente ajustadas, conforme prevê o art. 39 da Lei n. 9.615/98.

As condições de cessão ou transferência do atleta profissional para entidade desportiva estrangeira deverão integrar obrigatoriamente as cláusulas do contrato de trabalho firmado entre o atleta e a entidade desportiva que o contratou (art. 40 e parágrafo único da Lei n. 9.615, de 1998). Esta lei revogou, a partir de 26.03.2001, o art. 13 da Lei n. 6.354 de 1976, cujo § 1º dispunha que, em se tratando de cessão do atleta para entidade desportiva sediada no estrangeiro, o montante do passe não sofreria limites.

14. Cessação do contrato de trabalho do atleta

14.1. Rescisão indireta

Além das causas arroladas no art. 483 da CLT, o art. 31 da Lei n. 9.615, de 24.03.98, autoriza o atleta a postular a rescisão indireta de seu 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 estes efeitos, o abono de férias, o 13º, as gratificações, os prêmios e demais verbas inclusas no contrato de trabalho. A mora contumaz, ensejadora da rescisão indireta, configurar-se-á também nas hipóteses de não recolhimento do FGTS e das contribuições previdenciárias (art. 31, § 2º da Lei n. 9.615, de 98). A propósito, tivemos a oportunidade de nos pronunciar, como se infere da seguinte ementa:

Mandado de segurança. Atleta. Liminar. Entrega do atestado liberatório do passe. Não é ilegal a decisão que, apreciando pedido liminar, determina a imediata entrega do atestado liberatório do passe ao atleta, quando evidenciada a mora contumaz a que se refere o artigo 31 da Lei n. 9.615/98, configuradora da

rescisão indireta. Esse dispositivo inclui como motivo ensejador da mora não só o atraso no pagamento de salários por três meses, mas também a ausência de recolhimento das contribuições para o FGTS e para a Previdência Social. O ajuizamento de ação de consignação em pagamento após a consumação do prazo nele previsto não tem o condão de descaracterizar a mora contumaz, caindo no vazio o argumento de que o atraso no pagamento dos salários deu-se por culpa do empregado. De outro lado, evidenciada a mora contumaz, o atleta faz jus ao atestado liberatório do passe, de acordo com o disposto no artigo 31 da Lei n. 9.615/98. Embora a extinção definitiva do passe somente tenha lugar a partir do ano de 2001, quando o artigo 28, parágrafo 2º, da referida lei passará a vigorar, é certo que o legislador acrescentou ao



ordenamento, atualmente em vigor, uma nova hipótese de liberação do passe, decorrente da rescisão indireta. TRT – 3ª Região – Seção Especializada – MS-43/99, Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros, julgado em 18.5.1999

Atleta profissional- Passe livre. Como previsto no art. 38 da Lei n. 9615/98, “Qualquer cessão ou transferência de atleta profissional, na vigência do contrato de trabalho, depende de formal e expressa anuência deste, e será isenta de qualquer taxa que venha a ser cobrada pela entidade de administração”. Comprovado nos autos que o reclamante, cujo passe pertencia ao segundo reclamado, não queria ficar no primeiro reclamado porque pretendia prestar os seus serviços de atleta profissional de futebol em outra agremiação, à qual estava “emprestado”, deve ser mantida a decisão de origem que decretou a liberação do seu passe em seu próprio favor, mesmo porque o primeiro reclamado incorreu na mora contumaz a que se refere o art. 31 da mesma lei ao atrasar o pagamento dos salários e ao não comprovar o recolhimento das parcelas devidas a título de FGTS e contribuições previdenciárias, além de buscar impedir que o autor fosse transferido para qualquer outra agremiação esportiva. (TRT – 3ª Reg. – RO-13.055/99 – 5ª T. – Rel.: Juiz Levi Fernandes Pinto – DJMG 18.3.2000). Revista Síntese Trabalhista, maio de 2.000, p. 79.

Há jurisprudência em sentido contrário, sustentando que as disposições sobre passe só teriam lugar a partir de 26 de março de 2.001 ([18]).

O atleta fará jus, além das verbas

advindas da dispensa injusta, a uma multa rescisória equivalente ao disposto no art. 479 da CLT, isto é, à metade da remuneração a que teria direito pelo tempo restante do contrato e, ainda, à liberação do passe. Caso seja o atleta o autor da prática faltosa, também incorrerá nesta multa, comprovado o prejuízo do empregador, tudo na forma do art. 31, § 3º da Lei n. 9615/98.

14.2. Justa causa

O art. 20 da Lei n. 6.354, de 1976, arrola as justas causas para a resolução do contrato de trabalho do jogador de futebol e sua conseqüente eliminação do futebol nacional. São elas: a improbidade, 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. A lei n. 9.615, de 1998 (Lei Pelé), não alterou essa questão.

a. Atos de improbidade

Os atos de improbidade pressupõem dolo e caracterizam-se, em geral, pela prática do furto, do roubo, do estelionato, da apropriação indébita, enfim, pressupõem obtenção de uma vantagem de qualquer ordem. A improbidade constitui uma das faltas mais graves que o empregado pode cometer. Em conseqüência, ela autoriza a dispensa por justa causa e a eliminação do futebol nacional.

b. Incontinência de conduta e pena de reclusão

Merecem destaque especial, aqui, a grave incontinência de conduta e a pena de reclusão superior a dois anos.

O contrato de trabalho do atleta tem peculiaridades, entre elas o caráter muito amplo e intenso da subordinação, que se estende não só à atividade esportiva, incluindo treinos, concentração e excursões, mas também aos aspectos pessoais, como alimentação, bebidas, horas de sono, peso; aos aspectos mais íntimos, como o comportamento sexual; mais convencionais, como a vestimenta e a presença externa e, ainda, aos aspectos mais significativos como declarações à imprensa ([19]). A estas exigências, acrescenta-se a obrigatoriedade de o atleta se submeter a exames médicos e a tratamentos clínicos necessários à prática desportiva (art. 35 da Lei Pelé, com a nova redação dada no ano 2.000).

A extensão e a indiscrição do controle que existem nesse regime contratual é de ampla notoriedade, não podendo o atleta alegar engano sobre a intensidade da subordinação, tampouco a necessidade econômica de submeter-se ao rigor destas regras, mesmo porque trata-se de profissão insegura e fugaz.

Por outro lado, é incontestável que o atleta, dada a índole da obrigação funcional contraída consciente e voluntariamente, deve manter boa forma física, como aliás se infere do art. 35, II, da Lei n. 9615, de 1998, com a nova redação dada pela Lei n. 9981, de 2.000. Logo, os autores sustentam ([20]) que o seu ambiente de trabalho é mais amplo e não se restringe aos limites físicos da sede da agremiação, sob pena de serem desatendidas as peculiaridades do contrato em exame. Com base nesses argumentos, justifica-se a ingerência empresarial em certos aspectos da vida privada do empregado, que terminarão “por implicar inevitável queda de forma física do atleta”.

Portanto, para os atletas, a incontinência de conduta é avaliada com mais rigor do que o critério adotado para os empregados em geral e poderá configurar-se mesmo fora das dependências da agremiação.

Prática incontinência de conduta o jogador que comparece com frequência “às casas noturnas, para encontros constantes, amorosos, que somente se concretizam depois de longa permanência na área de diversão, onde quase sempre o uso imoderado de bebida faz parte da noitada” ([21]). É imprescindível, para a configuração dessa falta, que haja a habitualidade, residindo aí um dos limites à intromissão da agremiação na conduta privada do empregado.

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

É evidente que os antecedentes penais do atleta também devem ser tidos em

conta pela agremiação, pois, se houver sido condenado a pena de reclusão superior a dois anos, transitada em julgado, incorrerá na prática de justa causa, responsável pela resolução contratual, como prevê a legislação específica. Segundo a maioria dos intérpretes, a justa causa caracteriza-se dada a impossibilidade física de o atleta continuar a prestar serviços.

c. Outras faltas previstas no art. 482 da CLT

O rol a que alude o art. 20 da Lei n. 6.354, de 1976, é meramente exemplificativo. As outras justas causas arroladas no art. 482/CLT aplicam-se ao jogador de futebol, mas só algumas delas autorizam a eliminação do futebol nacional. As outras faltas do art. 482 da CLT são: negociação habitual, desídia, embriaguez habitual ou em serviço, violação de segredo da empresa, indisciplina e insubordinação, abandono de emprego, ato lesivo da honra e da boa fama, praticada em serviço contra qualquer pessoa ou contra o empregador ou superiores hierárquicos.

A negociação habitual, por conta própria ou alheia, sem permissão do empregador quando constituir concorrência à empresa para a qual trabalha ou for prejudicial ao serviço, caracteriza justa causa para a dispensa. Se o atleta for desempenhar alguma função prejudicial ao serviço, sem conhecimento do empregador, a justa causa poderá configurar-se; o mesmo sucederá se praticar um ato que implique concorrência com o empregador.

A desídia funcional é outra falta aplicável ao atleta. Ela pressupõe culpa e caracteriza-se pelo desleixo, pela incúria, pela falta de zelo no exercício de suas funções.

Também a embriaguez habitual ou em serviço autoriza a dispensa por justa causa. A embriaguez habitual pressupõe ingestão não só de álcool, mas de qualquer substância tóxica, inebriante, capaz de alterar o comportamento ou comprometer a forma física do atleta.

A violação de segredo da empresa traduz, igualmente, justa causa, podendo ser aplicada ao atleta. Ela implica infringência ao dever de fidelidade e poderá configurar-se com relação ao atleta quando, por exemplo, ele revelar ao time adversário, uma determinada técnica ou estratégia transmitida aos jogadores.

Atos de indisciplina e insubordinação são outras modalidades de justa causa igualmente aplicáveis aos profissionais do futebol. A indisciplina diz respeito à desobediência às normas de caráter geral e a insubordinação é o desrespeito a uma ordem específica, lícita, sempre emanadas do empregador, de seus prepostos e também das entidades regionais, nacionais ou internacionais de futebol.

O abandono de emprego é uma falta que pressupõe a existência de dois elementos: o elemento subjetivo, que se caracteriza pela intenção do empregado em não mais retornar ao trabalho e o elemento objetivo, que se configura pela ausência injustificada e prolongada por mais de trinta dias. É possível a aplicação desta falta ao atleta.

O ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem. Esta alínea não só resolve o contrato, mas também pode acarretar a eliminação do jogador do futebol brasileiro, em face de disposição expressa do Código Disciplinar. Um

ato isolado poderá dar ensejo à justa causa e a reiteração ensejará a eliminação do futebol. Quando esta falta for praticada contra o empregador, prescinde de ser em local de serviço.

Essas faltas, a que alude o art. 482 da CLT, podem autorizar a resolução do contrato de trabalho, por justa causa, sem acarretar a eliminação do futebol, com exceção do alcoolismo ou ingestão de outras drogas, que se apresente de forma freqüente, a ofensa física ou à honra e boa fama praticada contra colega de profissão, árbitro, auxiliares, ou mesmo torcedores, de uma forma reiterada ou contra superior hierárquico, mesmo fora do serviço. Estas últimas faltas, frise-se, podem acarretar, além da dispensa por justa causa, a eliminação do futebol.

14.3. Resilição

Por força do art. 21 da Lei n. 6354, de 1976, “é facultado às partes contratantes, a qualquer tempo, resilir o contrato, mediante documento escrito, que será assinado de próprio punho, pelo atleta, ou seu responsável legal, quando menor, e duas testemunhas”.

A cessação do pacto, neste caso, assemelha-se ao distrato.

Por força do art. 33 da Lei Pelé, com a nova redação dada pela Lei n. 9981, de 2.000, cabe à entidade nacional de administração do desporto que registrar o contrato de trabalho profissional fornecer a condição de jogo para as entidades de prática desportiva, mediante a prova de notificação do pedido de rescisão unilateral firmado pelo atleta ou documento do empregador no mesmo sentido, desde que acompanhado da prova do pagamento da

cláusula penal.

14.4. Extinção do contrato

Prevê o art. 28, § 2º da Lei n. 9.615, de 1998, que 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. Este parágrafo entrou em vigor após 25.03.2001, conforme previsto no art. 93 da Lei n. 9.615/98, quando, então, foi banido o passe da nossa legislação.

15. FGTS

O atleta faz jus ao FGTS; a matéria era controvertida, mas hoje já está pacificada.

16. Prescrição

Os atletas são titulares de direitos oriundos de um contrato de trabalho, gerador da relação de emprego, logo a prescrição da ação para reivindicá-los é de 5 anos, salvo se houver ruptura do pacto, quando então a prescrição estará sujeita ao limite de 2 anos, tudo na forma do art. 7º, XXIX, a, da Constituição da República de 1988. Em conseqüência, estão revogadas as disposições contrárias previstas no art. 221, do Código Brasileiro Disciplinar de Futebol.

17. Distensão muscular

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

As entidades de prática desportiva serão obrigadas a contratar seguro de

acidentes pessoais, para os atletas profissionais e semiprofissionais a ela vinculados, visando cobrir os riscos a que estão sujeitos. O prêmio pago a esse título ao atleta profissional deverá corresponder à importância de sua remuneração e para os semiprofissionais ao total das verbas de incentivos materiais, de acordo com o art. 45 da Lei n. 9.615/98.

18. Competência da Justiça do Trabalho

Dispõe o art. 29 da Lei n. 6.354 que somente serão admitidas reclamações dos jogadores de futebol na Justiça do Trabalho, depois de esgotadas as instâncias da justiça desportiva.

O conteúdo deste artigo despertou acirrada controvérsia, chegando a ser argüida a sua inconstitucionalidade, sob o argumento de que estar-se-ia retirando do trabalhador o direito constitucional de ação perante a Justiça do Trabalho. Sustentavam algumas decisões que esse artigo 29 somente se aplicaria quando se tratasse de questões que envolvessem a ordem e a disciplina esportivas e não direitos de natureza trabalhista ([22]).

Havia decisão do Tribunal Superior do Trabalho em sentido contrário ([23]).

Hoje, a matéria tem tratamento constitucional. Prevê o art. 217, § 1º, da Constituição de 88, que o Poder Judiciário só admitirá ações relativas à disciplina e às competições desportivas após esgotarem-se as instâncias da Justiça desportiva regulada em lei. Pelo que se pode constatar, apenas as ações relativas à disciplina e às competições desportivas deverão ser discutidas na Justiça desportiva, não lhe cabendo decidir as questões trabalhistas, cuja competência é da Justiça do

Trabalho, por força dos art. 5º, XXXV e 114 da mesma Carta ([24]). Assim que o empregador ingressar na Justiça com a ação, torna-se preclusa a discussão de qualquer matéria na Justiça Desportiva. A instauração do processo na Justiça Desportiva não interrompe a prescrição.

19. Árbitros e auxiliares de arbitragem

A Lei n. 9.615, de março de 1998, no art. 88, autoriza os árbitros e auxiliares de arbitragem a constituir entidades nacionais estaduais, por modalidades, visando o recrutamento, a formação e a prestação de serviços às entidades de administração do desporto. O mesmo artigo, no parágrafo único, dispõe, expressamente que “os árbitros e seus auxiliares não têm qualquer vínculo empregatício com as entidades desportivas diretivas onde atuarem, e sua remuneração como autônomos exonera tais entidades de quaisquer outras responsabilidades trabalhistas, securitárias e previdenciárias, independentemente da constituição de sociedades ou entidades”.

20. Treinador profissional de futebol

O treinador profissional de futebol é considerado empregado da associação desportiva ou clube de futebol quando for este contratado para treinar atletas profissionais ou amadores, ministrando-lhes técnicas e regras de futebol, mediante qualquer modalidade de remuneração (art. 1º e 2º da Lei n. 8.650, de 22.4.93). Em consequência, aplica-se-lhe a legislação do trabalho e da previdência social. O contrato do treinador será registrado no prazo improrrogável de dez dias, no Conselho Regional de Desportos e na Federação ou Liga a que estiver filiado o clube ou a associação. O prazo de vigência do contrato não poderá ser superior a 2 anos, devendo constar do mesmo

os componentes da remuneração, forma, tempo e lugar do pagamento.

O exercício dessa profissão ficará assegurado preferencialmente: aos portadores de diploma expedido por escolas de Educação Física ou entidades análogas, reconhecidas na forma da lei, e aos profissionais que, até a data do início da vigência desta Lei hajam, comprovadamente, exercido cargos ou funções de treinador de futebol, por prazo não inferior a seis meses, como empregado ou autônomo em clubes ou associações filiadas às Ligas ou Federações, em todo o território nacional.

São direitos do treinador: ampla liberdade na orientação técnica e tática da equipe, apoio, assistência material e moral assegurada pelo empregador, do qual podem ser exigidos o cumprimento das determinações dos órgãos desportivos atinentes ao futebol profissional. A par desses direitos, o treinador tem o dever de zelar pela disciplina dos atletas sob sua orientação, comprometendo-se a manter o sigilo profissional.

Procuramos nessa exposição apresentar ao leitor peculiaridades relativas aos profissionais do futebol e de outros que prestam serviços relacionados com esse esporte, focalizando os novos aspectos introduzidos pela Lei n. 9.615, de 1998, popularmente conhecida como “Lei Pelé”.

[1] ZAINAGHI, Domingos Sávio. Os atletas profissionais do futebol. São Paulo: LTr, 1998, passim.

[2] CATHARINO, José Martins. Contrato futebolístico e a lei brasileira. Revista de Direito do Trabalho. v. 6. Editora Revista dos Tribunais

maio/abril 1977, p.9.

[3] Cf. Ac. TST- Pleno – RR 285/82 – Rel.: Min. Ildélio Martins – DJU de 10.07.1983.

[4] CÂNDIA, Ralph. Comentários aos contratos trabalhistas especiais. 2. Ed. São Paulo: LTr, 1990, p. 128.

[5] “As ‘luvas’ são pagas antecipadamente ou divididas em parcelas, o que caracteriza pagamentos por conta do trabalho a ser realizado pelo atleta durante o tempo fixado no seu contrato. Em virtude de seu caráter eminentemente salarial, deverão ser integradas nas férias e gratificações natalinas”. (TST-RR-266807/1996 – 3ª T. – DJ- 21.02.1997 - Relator: Min. José Zito Calasãs Rodrigues).

[6] CATHARINO, José Martins. Contrato de emprego desportivo no Direito Brasileiro. São Paulo: LTr, 1969, p. 34.

[7] CATHARINO, José Martins. Op. cit., p. 32.

[8] Favorável ao instituto manifesta-se Evaristo de Moraes Filho (Temas atuais de Trabalho e Previdência. São Paulo: LTr, 1975, p. 169): “Em verdade, o passe não cerceia quando regulamenta a liberdade do atleta, não chegando, nem de longe, a poder ser acoimado de inconstitucional. Trata-se de instrumento adotado em toda parte, regulado pela legislação internacional como única medida capaz de impedir a concorrência desleal e o aliciamento ilícito dos jogadores, dentro ou fora do País. Vivendo os clubes de renda auferida pelas exibições que dão, muito dependem do renome e da fama dos seus atletas, como atrativos para uma grande platéia. Por sua vez, vedetes ou não, também muito dependem os atletas do renome da associação desportiva, de sua organização, da publicidade

que goza, do tratamento que oferece, e assim por diante. Não raro, é o clube que faz a fama do atleta, educando-o, burilando as suas virtudes praticamente inatas e a sua própria personalidade. Tudo isso pode e deve ter uma correspondência patrimonial, que se traduz, afinal de contas, no direito, que ambos os contratantes possuem, de plena certeza e segurança do vínculo que os prende, manifestado num contrato por prazo determinado. Sem o instituto do passe, na ganância de auferir altas rendas nos espetáculos públicos, juntamente com o significado econômico e moral das vitórias e dos campeonatos, não haveria mais certeza nem garantia alguma nas contratações, de cuja insegurança seriam vítimas e algozes, ao mesmo tempo, os atletas e as associações desportivas”.

[9] “Ora, não é necessário qualquer conhecimento de Direito para se concluir, de imediato, que a figura do ‘passe’ ou atestado liberatório, com as características de mecanismo autodefensivo das associações esportivas, que possui em nossos meios futebolísticos, é absolutamente incompatível com os textos constitucionais acima transcritos. Ou, em outras palavras, que a figura do ‘passe’, com as referidas características, é de todo inconstitucional, quer por impedir o livre exercício da profissão dos jogadores de futebol, quer por transformá-los em verdadeiras mercadorias, que se ‘compram’ e se ‘emprestam’, sem qualquer consideração para com a sua dignidade de seres humanos”. PEREIRA, Adilson Bassalho. O contrato de trabalho do jogador profissional de futebol e a legislação brasileira. In Revista de Direito do Trabalho, n. 03, p. 179.

[10] ZAINAGHI, Domingos Sávio. Os atletas profissionais de futebol no Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1998, p.

[11] ZAINAGHI, Domingos Sávio. Op. cit., p. 148.

[12] ZAINAGHI, Domingos Sávio. Op. cit., p. 96.

[13] Horas extras. Jogador de futebol. É devido o pagamento de horas extras ao jogador de futebol, por todo o período que ficou na concentração, sem compensação de horário à disposição do empregador. TRT-PR-9ª Reg., Ac. 236/82 – RO-1079/81 – Rel.: Juiz Indalécio Gomes – j. sessão de 18.2.82 e DJPR 26.2.82.

[14] “Jogador de futebol. 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 (unanimidade)”. (TRT-PB – 13ª Reg., - Proc. RO 783/88 – Rel.: Juiz Paulo Montenegro Pires, pub. DJPB de 05.1.89).

Idêntica direção foi traçada pelo TST, anteriormente: “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 – Proc. RR 7.782/84 – Rel. Min. Fernando Franco. DJ 243/85).

[15] ZAINAGHI, Domingos Sávio. Op. cit., p. 91.

[16] Prontidão é o período que o empregado ferroviário permanece à disposição do empregador nas dependências da estrada, aguardando ordens. A escala de prontidão será, no máximo, de 12 horas. As horas de prontidão serão, para todos os efeitos, contadas à razão de 2/3 do salário-hora normal (§ 3º do art. 244 da CLT).

[17] Sobreaviso, na forma do § 2º do art. 244 da CLT, é o período que o empregado permanece em sua própria casa, aguardando a qualquer

momento, o chamado para o serviço. Cada escala de “sobreviço” será, no máximo, de 24 horas. As horas de “sobreviço”, para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 do salário normal.

[18] “Atleta profissional. Passe vinculado. A extinção definitiva do passe somente tem lugar a partir do ano 2001, quando o art. 28, § 2º da Lei n. 9615/98 passará a vigorar. A exceção prevista no art. 31 da Lei n. 9615/98 somente determina a imediata entrega do atestado liberatório do passe quando evidenciada a mora contumaz do empregador” (TRT – 3ª Reg. – RO-12.024/99 – 2ª T. – Rel.: Juíza Nanci de Melo e Silva. DJMG 02.08.2000. Revista Síntese Trabalhista, setembro/2000, p. 81.

[19] PLÁ RODRIGUEZ, Américo. El derecho laboral y la protección de la intimidad del trabajador. Derecho Laboral. Tomo XXIX, n. 144, oct.-dic., 1986, p. 603.

[20] CÂNDIA, Ralph. Comentários aos contratos trabalhistas especiais, 2.ed., São Paulo: Ed. LTr, 1990, p. 123.

[21] CÂNDIA, Ralph. Op. cit., p. 123.

[22] Competência da Justiça do Trabalho. O atleta profissional pode ingressar na Justiça do Trabalho diretamente, quando o seu interesse se vincula a direitos de natureza trabalhista sem afetar o quanto dita o art. 29 da Lei n. 6.354/76 em termos de comportamento esportista. A exaustão da fase em que firma a competência da Justiça Desportiva interessa apenas à disciplina do esporte. (Ac. TST- 1ª T. RR 6.646/82; Rel. Min. Ildélio Martins; Bol. Do TRT – 2ª Reg., p. 105). LTr-49-7/817.

No mesmo sentido pronunciou-se o TRT da 8ª Região:

Jogador de futebol. Não acionada a Justiça

Desportiva. A Justiça do Trabalho é competente para apreciar reclamação de jogador de futebol, sem que antes seja acionada a Justiça Desportiva, eis que a esta, pelo que se verifica dos dispositivos constantes da Lei n. 6.354/76, cabe decidir matéria que envolva a ordem e a disciplina esportivas, não parcelas eminentemente trabalhistas. (TRT – PA- 8ª Região. RO 1395/88, Ac. 65/89, Rel.: Juíza Lygia Simão Luiz de Oliveira, pub. 09.01.89).

[23] RR-2165/86. Repertório de Jurisprudência Trabalhista. João de Lima Teixeira Filho, v. 06.

[24] CAUSAS ESPORTIVAS. DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Os Tribunais Esportivos são entidades com competência para resolver questões de ordem estritamente esportiva. A matéria em questão envolve direitos de natureza trabalhista, sendo, portanto, esta Justiça Especializada competente para dirimi-los. Incabível a alegação de violação ao artigo 217 da CF, por não abranger a hipótese prevista nos autos. Recurso de Revista não conhecido (TST- RR-493704/1998- 2ª Turma - DJ 18-06-1999 - Relator: Ministro José Alberto Rossi).

http://www.trt9.jus.br/apej/artigos_doutrina_amb_03.asp

Academia Paranaense de Estudos Jurídicos
Acervo eletrônico doado ao Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região em 03/12/2010.