

O CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL

Luis Roberto Wiggers¹

Resumo

O Contrato de trabalho do atleta Profissional de Futebol tem algumas normas que terão que ser cumpridas para que este tenha validade. A Lei 9.615/98 – Lei Pelé, a Lei 6.354/76, com alguns artigos ainda vigentes, e as alterações da Lei Pelé, dadas pela Lei 9.981/2000 - Lei Zico, definem quais são as exigências específicas para os contratos de trabalho desportivo e também para o Contrato de trabalho do atleta Profissional de Futebol. Este estudo analisa as exigências do Contrato de trabalho, bem como, as alterações recentes na legislação desportiva a respeito do Contrato, o período mínimo e máximo do prazo determinado no Contrato de trabalho, os elementos obrigatórios constantes no Contrato, os conceitos de empregado e empregador advindos da relação de emprego, os deveres dos atletas e dos clubes e ainda como e quando pode ser estabelecido o primeiro Contrato de trabalho do atleta Profissional de Futebol. A pesquisa realizada foi baseada na doutrina e na jurisprudência, visando demonstrar o que tem ocorrido na prática. Chega-se à conclusão de que há muitas peculiaridades quanto a este Contrato, e também que em decorrência das recentes alterações na legislação desportiva, a exemplo da Lei Zico, este tema deve ser estudado de forma cuidadosa para que não ocorram interpretações equivocadas das normas. Conclui-se ainda que os deveres dos atletas e dos clubes devem ser respeitados para que não ocorram consequências punitivas tanto no âmbito desportivo quanto no âmbito da relação de emprego entre o clube e o atleta, ou seja, empregado e empregador.

Palavras-chave: Contrato. Profissional. Futebol.

Abstract

The employment Contract of the Professional athlete of Soccer possesses some norms that will have that to be fulfilled so that this has validity. Law - Law Skin, Law 6,354/76, with some still effective articles, and the alterations of the Law Skin, given for 9,615/98 Law 9,981/2000 - Law Zico, defines which is the specific requirements for porting employment contracts and also for the employment Contract of the Professional athlete of Soccer. This study it analyzes the recent requirements of the Employment contract, as well as, alterations in the porting legislation regarding the Contract, the minimum and maximum period of the stated period determined in the constant employment Contract, obligator elements in the Contract, the happened concepts of used and employer of the employment relationship, the duties of the athletes and the clubs and still as and when the first employment Contract of the Professional athlete of Soccer can be established. The carried through research was based on the doctrine and the jurisprudence, aiming at to demonstrate what it has occurred in the practical one. It is also arrived the conclusion of that it has many peculiarities how much to this Contract, and that in result of the recent alterations in the porting legislation, the example of the Law Zico, this subject must be studied of careful form so that maken a mistake interpretations of the norms do not occur. One concludes despite the duties of the athletes and

¹ Wiggers, Luis Roberto. Acadêmico da 10ª Fase, do Centro Universitário para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí – UNIDAVI, em Rio do Sul – Santa Catarina. E-mail: betinhowiggers@yahoo.com.br

the clubs must be respected so that punitive consequences in the sporting scope how much in the scope of the employment relationship between the club and the athlete do not occur in such a way, that is, used and employer.

keywords: Contract. Professional. Soccer.

1 INTRODUÇÃO E NOÇÕES CONCEITUAIS

Antes de tratarmos especificamente do contrato de trabalho desportivo, devemos ter uma noção geral, de como a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e a doutrina conceituam contrato de trabalho individual.

A CLT, em seu artigo 442 define contrato individual de trabalho como: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.”

Para Martins (2000, p. 91), contrato de trabalho entende-se por: “[...] negócio jurídico em que o empregado, presta serviços ao empregador, mediante remuneração, subordinação, pessoalmente e com continuidade.”

Adentrando no campo desportivo do contrato de trabalho, este tem normas específicas, que o definem, e assim sendo, a Lei 9.615/98, Lei Pelé, em seu artigo 28 determina:

Art. 28. 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.

Para o nobre doutrinador Zainaghi (2004, p. 15), “quando a lei fala em contrato formal, deve-se entender contrato escrito.”

Dos ensinamentos do mesmo doutrinador podemos extrair ainda: “É de se esclarecer que a exigência de contrato escrito é somente para a modalidade futebol, uma vez que após a alteração dada pela lei 9.981/00, o art. 94 da Lei n. 9.615/98, assim prevê.”

Vejamos o que diz o artigo 94 da Lei 9.615/98: “Os artigos 27, 27-A, 28, 29, 30, 39, 43, 45 e o § 1º do art. 41 desta Lei serão obrigatórios exclusivamente para atletas e entidades de prática profissional da modalidade de futebol.”

Quanto às demais modalidades desportivas, o parágrafo único do artigo 94 da Lei 9.615/98, não obriga que adotem os preceitos referidos no *caput* deste mesmo artigo, como transcrevemos: “Parágrafo único. É facultado as demais modalidades desportivas adotar os preceitos constantes dos dispositivos referidos no *caput* deste artigo.”

Demonstra Zainaghi (2004, p. 15), que a desatenção ao parágrafo único do artigo 94 acima citado, faz com que surjam decisões como esta:

Para que seja reconhecido o vínculo, há necessidade de formalização do contrato de trabalho, exigido pela Lei n. 9615/98 a celebração de contrato escrito. (TRT 3ºR., Ac. Unân. Da 6º T, publ. Em 27.11.03, RO n. 11.788/02 - Rel. Juíza Emília Fachini – Irene Maria da Silva X Consita Ltda.).

O contrato de trabalho desportivo tem algumas particularidades, conforme passaremos a demonstrar.

Uma delas é quanto ao entendimento que se tinha para a vigência do prazo determinado no contrato de trabalho, em que, de acordo com o inciso II do artigo 3º da Lei 6.354/76, “O prazo de vigência, em nenhuma hipótese, poderá ser inferior a 3 (três) meses ou superior a 2 (dois) anos;”.

Porém esse inciso foi revogado pela Lei 9.615/98 em seu artigo 96, conforme segue:

Art. 96. São revogados, a partir da vigência do disposto no § 2º do art. 28 desta Lei, os incisos II e V e os §§ 1º e 3º do art. 3º, os arts. 4º, 6º, 11 e 13, o § 2º do art. 15, o parágrafo único do art. 16 e os arts. 23 e 26 da Lei nº 6.354, de 2 de setembro de 1976; são revogadas, a partir da data de publicação desta Lei, as Leis ns. 8.672, de 6 de julho de 1993, e 8.946 de 5 de dezembro de 1994.

Atualmente, o artigo 30 da Lei 9.615/98, com redação dada pela Lei 9.981/00 assevera que, “O contrato de trabalho do atleta profissional terá prazo determinado, com vigência nunca inferior a três meses nem superior a cinco anos.”

Em seguida o parágrafo único desse mesmo artigo, que foi incluído pela Lei 9.981/00, fixa, “Não se aplica ao contrato de trabalho do atleta profissional o disposto no art. 445 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.”

O artigo 445 da Consolidação das Leis do Trabalho, assim dispõe, “O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art.451.”

Assim exposto, resta claro que não se aplica o artigo 445 da CLT, para fixar o prazo determinado no contrato de trabalho e sim o Artigo 30 da Lei 9.615/98.

O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol pode ser prorrogado mais de uma vez e sua renovação não precisa observar o intervalo de seis meses entre um contrato e outro. Logo, não são aplicáveis os artigos 451 e 452 da CLT, conforme extraímos, dos ensinamentos de Boudens (2002, p. 04)²:

[...] Mas não se lhe aplica, em razão da especificidade do contrato de trabalho desportivo, o disposto nos arts. 451, 452, 453, 461 e 477 da CLT, que, respectivamente, tratam da prorrogação do contrato por prazo determinado, da renovação do contrato de trabalho, do instituto da estabilidade, da soma de períodos contínuos, da equiparação salarial e da indenização por antiguidade.

² Disponível em: <<http://www2.camara.gov.br/internet/publicacoes/estnottec/tema11/pdf/200501.pdf>>. Acesso em 01/11/2007.

Existem elementos obrigatórios no contrato de trabalho do atleta profissional conforme os ensinamentos de Zainaghi (2004, p. 16), “Os elementos obrigatórios que devem constar do contrato de trabalho do atleta profissional são: remuneração e cláusula penal.”

Por força da Lei 6.354/76, no caso específico do atleta profissional de futebol, a norma assim determinava:

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 da remuneração, especificados o salário os prêmios, as gratificações e, quando houver, as bonificações, bem como o valor das luvas, se previamente convencionadas; IV - a menção de conhecerem os contratantes os códigos os regulamentos e os estatutos técnicos, o estatuto e as normas disciplinares da entidade a que estiverem vinculados e filiados; V - os direitos e as obrigações dos contratantes, os critérios para a fixação do preço do passe e as condições para dissolução do contrato; VI - o número da Carteira de Trabalho e Previdência Social de Atleta Profissional de Futebol.

E ainda,

§ 1º Os contratos de trabalho serão registrados no Conselho Regional de Desportos, e inscritos nas entidades desportivas de direção regional e na respectiva Confederação; § 2º Os contratos de trabalho serão numerados pelas associações empregadoras, em ordem sucessiva e cronológica, datados e assinados, de próprio punho, pelo atleta ou pelo responsável legal, sob pena de nulidade; § 3º Os contratos do atleta profissional de futebol serão fornecidos pela Confederação respectiva, e obedecerão ao modelo por ela elaborado e aprovado pelo Conselho Nacional de Desportos.

Ocorre que, a partir da vigência do disposto no § 2º, do artigo 28 da Lei 9.615/98, Lei Pelé, foram revogados os incisos II e V e os §§ 1º e 3º do artigo 3º da Lei 6.354/76, conforme estabelece o artigo 96 da referida Lei Pelé:

Art. 96. São revogados, a partir da vigência do disposto no § 2º do art. 28 desta Lei, os incisos II e V e os §§ 1º e 3º do art. 3º, os arts. 4º, 6º, 11 e 13, o § 2º do art. 15, o parágrafo único do art. 16 e os arts. 23 e 26 da Lei nº 6.354, de 2 de setembro de 1976; são revogadas, a partir da data de publicação desta Lei, as Leis ns. 8.672, de 6 de julho de 1993, e 8.946 de 5 de dezembro de 1994.

Atualmente a Lei 6.354/76, ainda é vigente, apenas respeitando as alterações e revogações de alguns incisos e parágrafos, conforme restou demonstrado acima, manifesta que o contrato de trabalho do atleta profissional deverá conter os nomes das partes contratantes devidamente individualizadas e caracterizadas, a exibição dos componentes da remuneração especificados, a menção de conhecerem os contratantes as normas disciplinares das entidades a que estiverem vinculados e filiados, e o número da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS de Atleta Profissional de Futebol.

Vale ressaltar o que foi anteriormente explicado, que o art. 28 da Lei 9.615/98, Lei Pelé, é aplicado obrigatoriamente tão somente aos atletas e entidades de prática profissional de futebol, sendo facultado às demais modalidades desportivas os preceitos ali constantes, conforme os termos do artigo 94 da mesma Lei.

Adentrando na relação existente entre o clube e o atleta, passaremos a analisar melhor suas particularidades e a entender a caracterização do empregador e do empregado.

Conforme define o § 1º do artigo 28 da Lei Pelé: “Aplicam-se ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista e da seguridade social, ressalvadas as peculiaridades expressas nesta Lei ou integrantes do respectivo contrato de trabalho.”

No mesmo sentido o artigo 28 da Lei 6.354/76, ainda é vigente, e assim prevê: “Aplicam-se ao atleta profissional de futebol as normas gerais da legislação do trabalho e da previdência social, exceto naquilo que forem incompatíveis com as disposições desta lei.”

Podemos extrair dos ensinamentos do doutrinador Zainaghi (2004, p. 16), que “só pelas determinações legais dos dois diplomas citados, não há dúvidas de que a relação entre clube e atleta é de emprego.”

E dando seguimento ao seu raciocínio, o mesmo doutrinador, justifica tal afirmação como: “Tanto é verdade a afirmação acima, que os artigos 1º e 2º da Lei 6.354/76, assim caracterizam as partes contratantes.”

Observando o artigo 1º da Lei 6.354/76, considera como empregador, “[...] a associação desportiva que, mediante qualquer modalidade de remuneração, se utilize dos serviços de atletas profissionais de futebol, na forma definida nesta Lei.”

Na sequência, a mesma Lei em seu artigo 2º, considera como empregado, “[...] para os efeitos desta Lei, o atleta que praticar o futebol, sob subordinação de empregador, como tal definido no art. 1º, mediante remuneração e contrato, na forma do artigo seguinte.”

A CLT em seus artigos 2º e 3º, também define empregador e empregado, vejamos:

Art. 2º. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. Art. 3º. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Ao pronunciar-se sobre o empregador, o renomado Mestre e Doutor Zainaghi (2004, p. 17) esclarece:

Vê-se, pois, que o empregador só poderá ser uma pessoa jurídica, ou seja, uma associação. E esta, como entidade de prática esportiva, deverá revestir-se das formalidades exigidas na legislação específica, como, por exemplo, seu registro na Federação Estadual e na Confederação Brasileira de Futebol.

Ao conceituar empregado, Zainaghi (2004, p. 17) cita o artigo 2º da Lei 6.354/76, que define quando se considera empregado, como transcrito anteriormente, e esclarece: “imprecisa a definição legal face ao que prevê a CLT em seu art. 3º. Falta ao artigo supra transcrito a não eventualidade que é prevista no texto consolidado.”

Seguindo esse raciocínio, o mesmo autor, lecciona:

A subordinação, por si só, não caracteriza a existência de vínculo de emprego, uma vez que se pode imaginar um atleta que jogue apenas uma partida, tendo de obedecer às determinações do técnico (empregado do clube) e não se estará diante de um contrato de trabalho.

Segundo Cândia (1987, citado por Zainaghi, 2004, p. 17) a caracterização do atleta profissional se dá da seguinte forma:

A nosso ver, deverá ser considerada igualmente, como, condição substancial, a prática **continuada** do futebol, por parte do atleta, afastando-se a possibilidade de participação **eventual** que, embora remunerada, não configure um contrato, ainda que o jogador se apresente, de forma intermitente, num prazo mínimo de três meses, aludido no art. 3º. A subordinação, no caso de esporádicas competições, desapareceria por completo, e contratação para apresentações em uma ou algumas partidas afigurar-se-ia ajuste com nítido caráter de autonomia, regido pelas regras do direito civil. (grifo no original)

O doutrinador é bem claro em seu pensamento, quanto à reiterada participação nos jogos a serviço do empregador, configurando, requisito fundamental para o surgimento da imagem do empregado.

Este mesmo entendimento sustenta Martins (2000, p.128), que assim lecciona:

“O serviço prestado pelo empregado deve ser de caráter não eventual, e o trabalho deve ser de natureza contínua, não podendo ser episódico, ocasional. Um dos requisitos do contrato de trabalho é a continuidade na prestação de serviço, pois aquele pacto é um contrato de trato sucessivo, de duração, que não se exaure numa única prestação, como ocorre com a compra e venda, em que é pago o preço e entregue a coisa. [...] A CLT não usa a expressão trabalho cotidiano, diário, mas contínuo, habitual.”

Como demonstrado, a Lei 6.354/76, em seu artigo 2º, induz a erro quando define o empregado, pois é omissa quanto à não eventualidade na prestação de serviços, sendo que esta é requisito fundamental para que se configure o empregado.

2 A CELEBRAÇÃO DO PRIMEIRO CONTRATO DE TRABALHO

O Brasil é um país em que o futebol é uma “paixão nacional”, e o brasileiro vive o futebol, torce, vibra com seus clubes e com a seleção, que é pentacampeã do mundo.

Nossas crianças sonham em ser grandes jogadores assim como seus ídolos, muitas delas, veem nesse esporte a única chance de dar melhores condições de vida a suas famílias.

Com o passar dos anos o futebol não só no Brasil, mas em todo o mundo, deixou de ser apenas um esporte e passou a ser um meio de se ganhar muito dinheiro.

Como nosso país revela inúmeros bons jogadores e também os melhores “craques” dessa modalidade desportiva, o legislador, pensando em preservar esses jovens e principalmente os clubes formadores dos atletas que neles investem, instituiu algumas normas que passaremos a expor.

O artigo 29 da Lei 9.615/98, Lei Pelé, atualmente com redação dada pela Lei 10.672/2003, assim dispõe sobre o primeiro contrato de trabalho:

Art. 29. A entidade de prática desportiva formadora do atleta terá o direito de assinar com esse, a partir de dezesseis anos de idade, o primeiro contrato de trabalho profissional, cujo prazo não poderá ser superior a cinco anos.

E estabelece nos parágrafos 2º ao 5º alguns requisitos e direitos para as entidades formadoras e para os atletas, vejamos:

§ 2º Para os efeitos do *caput* deste artigo, exige-se da entidade de prática desportiva formadora que comprove estar o atleta por ela registrado como não-profissional há, pelo menos, dois anos, sendo facultada a cessão deste direito a entidade de prática desportiva, de forma remunerada. § 3º A entidade de prática desportiva formadora detentora do primeiro contrato de trabalho com o atleta por ela profissionalizado terá o direito de preferência para a primeira renovação deste contrato, cujo prazo não poderá ser superior a dois anos. § 4º O atleta não profissional em formação, maior de quatorze e menor de vinte anos de idade, poderá receber auxílio financeiro da entidade de prática desportiva formadora, sob a forma de bolsa de aprendizagem livremente pactuada mediante contrato formal, sem que seja gerado vínculo empregatício entre as partes. § 5º É assegurado o direito ao ressarcimento dos custos de formação de atleta não profissional menor de vinte anos de idade à entidade de prática de desporto formadora sempre que, sem a expressa anuência dessa, aquele participar de competição desportiva representando outra entidade de prática desportiva.

E ainda no parágrafo sexto:

§ 6º Os custos de formação serão ressarcidos pela entidade de prática desportiva usufruidora de atleta por ela não formado pelos seguintes valores: I - quinze vezes o valor anual da bolsa de aprendizagem comprovadamente paga na hipótese de o atleta não profissional ser maior de dezesseis e menor de dezessete anos de idade; II - vinte vezes o valor anual da bolsa de aprendizagem comprovadamente paga na hipótese de o atleta não profissional ser maior de dezessete e menor de dezoito anos de idade; III - vinte e cinco vezes o valor anual da bolsa de aprendizagem comprovadamente paga na hipótese de o atleta não profissional ser maior de dezoito e menor de dezenove anos de idade; IV - trinta vezes o valor anual da bolsa de aprendizagem comprovadamente paga na hipótese de o atleta não profissional ser maior de dezenove e menor de vinte anos de idade.

E sétimo:

§ 7º A entidade de prática desportiva formadora para fazer jus ao ressarcimento previsto neste artigo deverá preencher os seguintes requisitos: I - cumprir a exigência constante do § 2º deste artigo; II - comprovar que efetivamente utilizou o atleta em formação em competições oficiais não profissionais; III - propiciar assistência médica, odontológica e psicológica, bem como contratação de seguro de vida e ajuda de custo para transporte; IV - manter instalações desportivas adequadas, sobretudo em matéria de alimentação, higiene, segurança e salubridade, além de corpo de profissionais especializados em formação técnico-desportiva; V - ajustar o tempo destinado à formação dos atletas aos horários do currículo escolar ou de curso profissionalizante, exigindo o satisfatório aproveitamento escolar.

Conforme vislumbramos no *caput* do artigo 29 acima citado, a entidade de prática desportiva formadora do atleta só poderá assinar com este o contrato de trabalho profissional a partir dos dezesseis anos de idade. Porém, aos maiores de quatorze e menores de vinte e um anos, o mesmo artigo em seu parágrafo quarto, prevê a possibilidade de que o atleta receba o auxílio financeiro sob a forma de bolsa de aprendizagem, livremente pactuado mediante contrato formal, sem que seja gerado o vínculo de emprego entre as partes.

No que se refere ao trabalho do menor de dezesseis anos, a Constituição Federal de 1988, após a nova redação dada pela Emenda Constitucional n. 20, o inciso XXXIII, do artigo 7º, assim dispõe:

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.”

E nesse sentido, a CLT em seu artigo 403, após a nova redação dada pela Lei n. 10.097 de dezembro de 2000, assim determina: “É proibido qualquer Trabalho a menores de 16 (dezesseis) anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14(quatorze) anos.”

Para que as entidades de prática desportiva possam ter certeza de que seus investimentos nos atletas em formação, que se encontram sob a forma de aprendizes, portanto não profissionais, retornem ao clube, o legislador determinou no parágrafo 5º do artigo 29 da Lei Pelé que:

§ 5º É assegurado o direito de ressarcimento dos custos de formação de atleta não profissional menor de vinte e um anos de idade à entidade de prática de desporto formadora sempre que, sem a expressa anuência dessa, aquele participar de competição desportiva representando outra entidade de prática desportiva.

Esses ressarcimentos a que se refere o parágrafo 5º acima citado serão pagos pela entidade de prática desportiva não formadora, que apenas tenha usufruído do atleta, da forma que prevê os incisos I, II, III e IV do parágrafo 6º do mesmo artigo, vejamos:

§ 6º Os custos de formação serão ressarcidos pela entidade de prática desportiva usufruidora de atleta por ela não formado pelos seguintes valores: I - quinze vezes o valor anual da bolsa de aprendizagem comprovadamente paga na hipótese de o atleta não profissional ser maior de dezesseis e menor de dezessete anos de idade; II - vinte vezes o valor anual da bolsa de aprendizagem comprovadamente paga na hipótese de o atleta não profissional ser maior de dezessete e menor de dezoito anos de idade; III - vinte e cinco vezes o valor anual da bolsa de aprendizagem comprovadamente paga na hipótese de o atleta não profissional ser maior de dezoito e menor de dezenove anos de idade; IV - trinta vezes o valor anual da bolsa de aprendizagem comprovadamente paga na hipótese de o atleta não profissional ser maior de dezenove e menor de vinte anos de idade.

Porém, para que esses ressarcimentos possam ser cobrados, a entidade de prática desportiva formadora, terá que cumprir alguns requisitos que estão elencados nos incisos I, II, III, IV, e V do § 7º do art. 29, da Lei Pelé, observemos:

§ 7º A entidade de prática desportiva formadora para fazer jus ao ressarcimento previsto neste artigo deverá preencher os seguintes requisitos: I - cumprir a exigência constante do § 2º deste artigo; II - comprovar que efetivamente utilizou o atleta em formação em competições oficiais não profissionais; III - propiciar assistência médica, odontológica e psicológica, bem como contratação de seguro de vida e ajuda de custo para transporte; IV - manter instalações desportivas adequadas, sobretudo em matéria de alimentação, higiene, segurança e salubridade, além de corpo de profissionais especializados em formação técnico-desportiva; V - ajustar o tempo destinado à formação dos atletas aos horários do currículo escolar ou de curso profissionalizante, exigindo o satisfatório aproveitamento escolar.

Isso posto, aprofundar-nos-emos no contrato de trabalho dos maiores de dezesseis anos de idade, pois é esse o primeiro contrato de trabalho na condição de empregado propriamente dito.

Para que possa ser assinado com o atleta maior de dezesseis anos de idade, seu primeiro contrato, que na maioria das vezes é motivo de orgulho, o parágrafo segundo do artigo 29 da Lei Pelé, faz uma exigência:

§ 2º. Para os efeitos do caput deste artigo, exige-se da entidade de prática desportiva formadora que comprove estar o atleta por ela registrado como não profissional há, pelo menos, dois anos, sendo facultada a cessão deste direito à entidade de prática desportiva, de forma remunerada.

Até aqui podemos perceber que o atleta pode estar sob a condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos. Se for observado o requisito do § 2º do artigo 29, da Lei 9.615/98, poderá o clube pactuar o primeiro contrato de trabalho com o atleta se assim o quiser ou achar interessante fazer. Não assinando contrato com o atleta, o clube poderá manter este até os vinte e um anos de idade na condição de aprendiz, conforme prevê o § 4º do artigo 29 da Lei Pelé. O atleta na condição de aprendiz, ou seja, não profissional, não poderá disputar competições por outros clubes, pois se assim o fizer caberá ao clube não formador do atleta, indenizar o clube formador quando cumpridos os requisitos do § 7º do artigo 29 da referida Lei, sendo o que prevê o § 6º deste mesmo artigo.

É assegurada à entidade desportiva formadora, quando esta for detentora do primeiro contrato de trabalho, a preferência na renovação do contrato, este não podendo ser superior a dois anos conforme o § 3º do artigo 29 da Lei Pelé, vejamos:

§ 3º A entidade de prática desportiva formadora detentora do primeiro contrato de trabalho com o atleta por ela profissionalizado terá o direito de preferência para a primeira renovação deste contrato, cujo prazo não poderá ser superior a dois anos.

Assim sendo, o atleta ficará no clube que assinou seu primeiro contrato, até os vinte e três anos de idade, se cumpridos os requisitos fundamentais.

O doutrinador Zainaghi (2004, p. 23) entende:

A legislação visa a proteção do clube formador, ou seja, aquele que investe nas chamadas, “categorias de base”. Inegavelmente, os clubes investem na formação do atleta jovem, com assistência médica, preparação física; proporciona-lhe, enfim, oportunidade de praticar a profissão de atleta no futuro. A Lei, neste ponto, quer nos parecer foi de feliz espírito de Justiça. Não poderá o clube apenas investir na formação do atleta, mas deverá investir por um período de no mínimo dois anos. Se o prazo de formação for inferior, o atleta poderá celebrar seu primeiro contrato com qualquer outra entidade de prática desportiva.

Quando pactuado o primeiro contrato de trabalho, este poderá conter a cláusula penal que trata o artigo 28 da Lei Pelé, que nada mais é do que a rescisão por parte do clube e não por parte do atleta. Se o atleta quiser se transferir a outro clube, deverá pagar ao clube que tem contrato, uma indenização chamada de “formação”, que poderá ser de até duzentas vezes o valor da remuneração anual do atleta. É o que nos lecciona Zainaghi (2004, p. 23):

O primeiro contrato de trabalho poderá conter a cláusula penal prevista no art. 28, mas caso o atleta queira transferir-se para outro clube, este deverá pagar ao empregador anterior, uma indenização de até duzentas vezes o valor da remuneração anual, caso em que a cláusula penal não vigiará. Esta Indenização recebeu a denominação de formação. (sic)

Em momento oportuno, explicaremos melhor a diferença entre a cláusula penal e a multa denominada de “formação”.

Podemos notar que a legislação preservou os atletas em formação, garantindo-lhes direitos e principalmente, protegeu os clubes, que necessitavam dessas proteções para fazerem investimentos na formação de grandes atletas, nascendo assim nossos “craques”.

3 DEVERES DOS ATLETAS E DOS CLUBES

Como em todo e qualquer contrato de trabalho, em que empregado e empregador têm deveres a serem cumpridos, o contrato de trabalho do atleta profissional não é diferente.

No que se refere aos deveres do clube, o artigo 34 da Lei 9.615/98, com redação dada pela Lei 9.981/00, assim prevê:

Art. 34. São deveres da entidade de prática desportiva empregadora, em especial: I - registrar o contrato de trabalho do atleta profissional na entidade de administração nacional da respectiva modalidade desportiva; II - proporcionar aos atletas profissionais as condições necessárias à participação nas competições desportivas, treinos e outras atividades preparatórias ou instrumentais; III - submeter os atletas profissionais aos exames médicos e clínicos necessários à prática desportiva.

E quanto aos deveres dos atletas profissionais, o artigo subsequente, também com redação dada pela Lei 9.981/00, fixa o seguinte:

Art. 35. São deveres do atleta profissional, em especial: I - participar dos jogos, treinos, estágios e outras sessões preparatórias de competições com a aplicação e dedicação correspondentes às suas condições psicofísicas e técnicas; II - preservar as condições físicas que lhes permitam participar das competições desportivas,

submetendo-se aos exames médicos e tratamentos clínicos necessários à prática desportiva; III - exercitar a atividade desportiva profissional de acordo com as regras da respectiva modalidade desportiva e as normas que regem a disciplina e a ética desportiva.

O doutrinador Zainaghi (2004, p. 41), manifesta que: “Como a legislação trabalhista geral tem aplicação, o rol constante dos artigos acima transcritos é exemplificativo, ou seja, traz deveres específicos da profissão de atleta, mas não veda a aplicação dos deveres previstos na legislação trabalhista geral.”

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 157, estabelece outros deveres que devem ser observados pelo empregador:

Art. 157. Cabe às empresas: I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; III - adotar as medidas que lhe sejam determinadas pelo órgão regional competente; IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

E no que diz respeito ao empregado, o artigo 158 do mesmo diploma legal, atribui o seguinte:

Art. 158. Cabe aos empregados: I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior; II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo. Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada: a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior; b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

Para Machado (1998, citado por Zainaghi, 2004, p. 41) ao comentar o artigo 34 da Lei Pelé, assim se pronuncia:

Assim é que, em homenagem à especificidade e particularidades que resultam da relação de trabalho desportivo, ausentes no regramento da legislação trabalhista geral o dispositivo em comento preenche essa lacuna ao elencar deveres próprios da entidade desportiva empregadora. Dentre os deveres previstos, ressalta inicialmente o de efetuar junto à entidade nacional de administração do desporto – que, no caso do futebol é a CBF -, o registro do respectivo contrato de trabalho. Não há, aqui, referência a tal obrigatoriedade junto as entidades regionais de administração, federações e/ou ligas, o que, todavia, se impõe, não apenas pela tradição estabelecida, mas também pela conveniência e necessidade de manter a organicidade do sistema de registro nas duas respectivas esferas de atribuições. Incluem-se na previsão do dispositivo os deveres da entidade empregadora de proporcionar aos atletas as condições necessárias à participação nas competições, treinos e outras atividades, bem como os de submeter os atletas a exames médicos e clínicos necessários à prática desportiva.

Para que possamos entender melhor os deveres dos clubes e dos atletas, para assim seguir adiante em nosso estudo, vejamos o que diz Zainaghi (2004, p. 42):

Em suma, os clubes têm como obrigações: registrar o contrato de trabalho na CTPS do atleta, bem como encaminhá-lo à entidade de prática responsável pelo registro;

pagar os salários na forma e no prazo da lei,; recolher as verbas devidas ao INSS, recolher o FGTS etc. Os atletas devem exercer sua atividade com empenho e dedicação, esforçando-se para manter boa forma física e observar as regras de jogo; cumprir o horário de trabalho; concentrar-se quando exigido pelo empregador etc.

Além desses deveres, existem outras normas que devem ser respeitadas, sendo tão importantes quanto às demais, pois se referem à disciplina.

A Lei 9.615/98, Lei Pelé, fixa nos parágrafos 1º, 2º e 3º do artigo 50, algumas normas disciplinares a serem cumpridas:

§ 1º As transgressões relativas à disciplina e às competições desportivas sujeitam o infrator a: I - advertência; II - eliminação; III - exclusão de campeonato ou torneio; IV - indenização; V - interdição de praça de desportos; VI - multa; VII - perda do mando do campo; VIII - perda de pontos; IX - perda de renda; X - suspensão por partida; XI - suspensão por prazo. § 2º As penas disciplinares não serão aplicadas aos menores de quatorze anos. § 3º As penas pecuniárias não serão aplicadas a atletas não-profissionais.

A multa a que se refere o inciso V, do § 1º, acima transcrito, só é aplicada aos atletas da modalidade de futebol, conforme nos esclarece Zainaghi (2004, p. 42) “A multa é particularmente aplicada apenas aos atletas da modalidade futebol.”

Conforme a previsão legal instituída pelo parágrafo 1º do artigo 15, da Lei 6.354/76, a multa não poderá ultrapassar a quarenta por cento do salário que o atleta recebe. Vejamos:

§ 1º As penalidades pecuniárias não poderão ser superiores a 40% (quarenta por cento) do salário percebido pelo atleta, sendo as importâncias correspondentes recolhidas diretamente ao "Fundo de Assistência ao Atleta Profissional - FAAP", a que se refere o Artigo 9º da Lei nº 6.269, de 24 de novembro de 1975, não readquirindo o atleta condição de jogo, enquanto não comprovar, perante a Confederação, a Federação ou a Liga respectiva, o recolhimento, em cada caso.

O desporto necessita de recursos para se manter, e acertou o legislador quando instituiu o artigo 57 da Lei 9.615/98, que por força da lei 9.981/00, passou a ser redigido desta forma:

Art. 57. Constituirão recursos para a assistência social e educacional aos atletas profissionais, ex-atletas e aos em formação, recolhidos diretamente para a Federação das Associações de Atletas Profissionais – FAAP: I - um por cento do contrato do atleta profissional pertencente ao Sistema Brasileiro do Desporto, devido e recolhido pela entidade contratante; II - um por cento do valor da cláusula penal, nos casos de transferências nacionais e internacionais, a ser pago pelo atleta; III - um por cento da arrecadação proveniente das competições organizadas pelas entidades nacionais de administração do desporto profissional; IV - penalidades disciplinares pecuniárias aplicadas aos atletas profissionais pelas entidades de prática desportiva, pelas de administração do desporto ou pelos órgãos da Justiça Desportiva.

Podemos perceber que o inciso IV, acima citado, fala das penas pecuniárias impostas aos atletas profissionais, sendo que estas constituirão recursos para a assistência social e educacional dos atletas profissionais, ex-atletas e os ainda em formação.

Podemos verificar que os clubes devem cumprir com suas obrigações, fornecendo aos atletas condições legais, físicas e psicológicas para desempenhar de forma produtiva seu papel em campo e fora dele. Quanto aos atletas, estes devem, por questões éticas e de profissionalismo, respeitar os horários, manter a forma física, não transgredir as normas disciplinares e dedicar-se ao máximo nos treinamentos, para a pacificação das partes contratantes e para o seu próprio bem.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao final deste estudo podemos concluir que o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol tem que ser formal, ou seja, escrito o que para as demais modalidades é facultativo.

O prazo determinado no contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, anteriormente era de, no mínimo, três meses e, no máximo, de dois anos, mas com o advento da Lei Pelé esse prazo foi alterado passando a ser atualmente de, no mínimo, três meses e, no máximo, de cinco anos. Nesse caso não se aplica o artigo 445 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT que estabelece que o prazo máximo do contrato de trabalho por tempo determinado não pode exceder a dois anos.

Fica demonstrado que a relação existente entre o clube e o atleta é uma relação de emprego, portanto o clube é o empregador e o atleta o empregado, tendo ambos que respeitarem as normas referentes a tais funções.

Para que o atleta possa assinar seu primeiro contrato de trabalho aos dezesseis anos, o clube terá que cumprir algumas exigências. Porém admite-se que, dos quatorze aos vinte e um anos, o atleta receba, na forma de bolsa de aprendizagem, um auxílio financeiro, livremente pactuado mediante contrato formal, sem que gere o vínculo de emprego entre as partes.

Se um clube fizer uso de um atleta em formação de outro clube sem a anuência deste clube formador, o clube não formador terá que pagar uma indenização ao clube formador pelo uso indevido do atleta em formação na forma que estabelece a Lei Pelé.

Os deveres dos atletas e dos clubes devem ser respeitados para que não ocorram punições tanto desportivas, quanto trabalhistas.

5 REFERÊNCIAS

BOUDENS, Emile. **Relações de Trabalho no Futebol Brasileiro**. Disponível em: <<http://www2.camara.gov.br/internet/publicacoes/estnottec/tema11/pdf/200501.pdf>> Acesso em: 01 de nov. 2007.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452/43. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.trt02.gov.br/geral/tribunal2/legis/CLT/INDICE.html>> Acesso em: 20 de out. 2007.

_____. **Constituição (1988) Constituição da República Federativa do Brasil:** promulgada em 05 de outubro de 1988. Brasília: Câmara dos Deputados, Coordenação de Publicações, 1988.

_____. Lei n. 6.354/76. **Dispõe sobre as relações de trabalho do atleta profissional de futebol e dá outras providências.** Disponível em:

<<http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/leis/L6354.htm>> Acesso em: 22 de out. 2007

_____. Lei n. 9.615/98. **Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências.**

Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/Leis/L9615consol.htm>> Acesso em: 22 de out. 2007.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** 11. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Nova Legislação Desportiva:** aspectos trabalhistas. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.