

UNIVERSIDADE DE UBERABA

CURSO DE DIREITO

DO CONTRATO DE TRABALHO DOS JOGADORES DE FUTEBOL

Lucas Roberto da Silva

Uberaba – MG
2018

Lucas Roberto da Silva

DO CONTRATO DE TRABALHO DOS JOGADORES DE FUTEBOL

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado na Universidade de Uberaba como requisito básico para a conclusão do Curso de Direito.

Orientador (a): Mara Cristina Piolla Hillesheim

Uberaba – MG

2018

DO CONTRATO DE TRABALHO DOS JOGADORES DE FUTEBOL

Lucas Roberto da Silva¹

Mara Cristina Piolla Hillesheim²

RESUMO

O trabalho a ser apresentado busca analisar o contrato de trabalho dos atletas jogadores de futebol. Tal contrato tem suas peculiaridades e é regido pela legislação especial e subsidiariamente pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Vale salientar que o presente trabalho tem como escopo apresentar e analisar os pontos mais importantes do tema, sem a finalidade de esgotá-lo. Há a diferenciação entre o vínculo trabalhista e o vínculo desportista, e a presente pesquisa esclarece tais características únicas ao contrato de trabalho. Observa-se a relação jurídica do atleta com a entidade desportiva, também nos casos de rescisão do pacto. Pretende-se apresentar conteúdo concernente à forma, ao conteúdo e à duração do vínculo de trabalho desportivo. Apresentam-se alguns pontos do pacto laboral, no que tange às férias, jornada de trabalho, remuneração e outros aspectos importantes. O contrato de trabalho formalizado entre o jogador de futebol e o clube, deve conter segurança jurídica, por meio de lei propriamente dita e das cláusulas estipuladas no mesmo instrumento. Por fim, este estudo mostra uma análise sobre a cláusula indenizatória devida à entidade desportiva; e a compensatória, devida ao atleta profissional. Tais institutos tem seus valores mínimos e máximos estabelecido pela lei.

Palavras-chave: Contrato de trabalho. CLT. Atleta. Cláusulas.

¹ Acadêmico do curso de Direito da UNIUBE. Endereço: <lucas_cnsd@hotmail.com>

² Professora de Direito Civil. Orientadora de TCC. Endereço: <mcpioolla@gmail.com>

1 INTRODUÇÃO

O futebol constitui um dos mais importantes esportes na sociedade, economia, recreação e jurídico do Brasil. Dentre inúmeras modalidades de esportes existentes e praticadas no país, é notório que o futebol profissional concentra vasta gama de atenção da população, sendo considerado por muitos como uma grande paixão nacional.

O futebol foi e, quiçá, sempre será símbolo fervoroso da cultura brasileira.

Assim sendo, o presente trabalho busca detalhar o contrato de trabalho dos jogadores profissionais de tal modalidade esportiva, qual seja, do futebol, e abordar suas características e especificidades no ordenamento jurídico pátrio.

Ademais, no estudo observou-se que o contrato de trabalho dos jogadores de futebol é ordenado tanto pela Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, bem como pela Lei nº 9.615/98, chamada de Lei Pelé (Alterada pela lei nº 12.935/2011) possuindo, então, natureza jurídica desportiva e trabalhista, posto que é considerado um contrato especial, regido principalmente pela lei do direito desportivo.

O estudo do presente tema mostra-se importante tendo em vista que, como dito, as práticas esportivas, notadamente o futebol, além da sua importância social e cultural, é uma das principais fontes de renda na sociedade brasileira, movimentando quantias enormes no mercado financeiro, sendo, portanto, importante analisar o regramento jurídico que os profissionais (atletas) dessa modalidade possuem, suas especificidades, e desenvolvimento.

2 CONTRATO DE TRABALHO DOS JOGADORES DE FUTEBOL E SUAS PECULIARIDADES

Em primeiras linhas, mister se faz compreender a relação de trabalho no ordenamento jurídico pátrio.

Sobre tal assunto, disserta Pereira (2015, p. 47), que “podemos conceituar relação de trabalho como qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural se compromete a prestar um serviço ou executar uma obra e favor de outrem”. Assim, a relação de emprego se assemelharia à prestação de serviços, pois o que é contratado é o serviço e não o produto final, mas dela se distingue pelos seus requisitos, hoje descritos nos arts. 2º e 3º da CLT.

Portanto é nos arts. 2º e 3º da CLT que são relacionados todos os requisitos necessários para a configuração da relação de emprego:

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

(...)

Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (BRASIL, 1943)

Daí porque Garcia (2015, p. 122) determina que “o empregado é sempre uma pessoa física ou natural, que presta serviços com subordinação (‘dependência’), não eventualidade, onerosidade (prestação de serviço ‘mediante salário’) e pessoalidade, sendo este último aspecto mencionado no art. 2.º, caput, da CLT”.

Ao se abordar o primeiro requisito, qual seja, o da pessoalidade, observa-se que o contrato de emprego é pessoal em relação ao trabalhador, possuindo caráter *intuitu personae*.

Sobre o tema, leciona Cassar (2014, p. 269):

O contrato de emprego é pessoal em relação ao empregado. Isto quer dizer que aquele indivíduo foi escolhido por suas qualificações pessoais ou virtudes (formação técnica, acadêmica, perfil profissional, personalidade, grau de confiança que nele é depositada etc.). É contratado para prestar pessoalmente os serviços, não podendo ser substituído por outro qualquer de sua escolha, aleatoriamente. Todavia, pode o empregador pôr um substituto de sua escolha ou aquiescer com a substituição indicada pelo trabalhador. Isto quer dizer que o contrato é firmado com certa e determinada pessoa.

Portanto, por tal característica, a pessoa física escolhida quem deve executar o serviço contratado porque o contrato de trabalho é intransmissível.

Já sobre a eventualidade representa a característica daquilo que é habitual, contínuo. Nas palavras de Garcia (2015, p. 84):

Pode-se dizer, entretanto, que a não eventualidade significa a prestação de serviços ligados às atividades normais do empregador, ou seja, realizando serviços permanentemente necessários à atividade do empregador ou ao seu empreendimento.

A não eventualidade também pode significar a fixação do empregado em certa fonte de trabalho, que toma os seus serviços.

O terceiro requisito, a subordinação, ou dependência hierárquica tem sido muito utilizada como critério diferenciador entre o contrato de emprego e os demais contratos de trabalho (autônomo, representação, mandato etc.), e representa o “dever de obediência ou o

estado de dependência na conduta profissional, a sujeição às regras, orientações e normas estabelecidas pelo empregador inerentes ao contrato, à função, desde que legais e não abusivas” (CASSAR, 2014, p. 271).

Já apontando um novo conceito de subordinação, Garcia (2015, p. 85) destaca que:

Recentemente, tendo em vista as novas formas de organização do trabalho, parte da doutrina e da jurisprudência vem adotando a chamada teoria da subordinação estrutural, principalmente em questões relacionadas à terceirização e ao trabalho à distância (como o teletrabalho). Nesse enfoque, reconhece-se a subordinação, inerente à relação de emprego, quando o empregado desempenha atividades que se encontram integradas à estrutura e à dinâmica organizacional da empresa, ao seu processo produtivo ou às suas atividades essenciais, não mais se exigindo a subordinação jurídica clássica, em que se verificavam ordens diretamente emanadas do empregador.

Por fim, em relação ao requisito da onerosidade, esse representa que os serviços prestados têm como contraprestação o recebimento da remuneração e não de forma gratuita. Com efeito, Resende (2015, p. 112) destaca que:

[...] a relação de emprego pressupõe a onerosidade da prestação, sob a forma de remuneração pelos serviços. É por isso que se os serviços são prestados a título gratuito não se pode falar em relação de emprego, mas antes em simples relação de trabalho, no caso relação de trabalho voluntário, regulamentada pela Lei nº 9.608/1998.

Já de forma elucidativa, Cassar (2014, p. 277), explica que:

O patrão recebe os serviços e, o empregado, o respectivo pagamento. A toda prestação de trabalho corresponde uma contraprestação pecuniária ou *in natura*. Não há contrato de emprego gratuito, isto é, efetuado apenas em virtude da fé, do altruísmo, da caridade, ideologia, reabilitação, finalidade social, sem qualquer vantagem para o trabalhador.

Com efeito, a onerosidade do contrato de trabalho é traduzida pelo pagamento de salário em pecúnia ou em utilidade.

Os requisitos acima são cumulativos, de modo que ausência de apenas um requisito afasta a configuração do vínculo empregatício. Portanto, para que haja vínculo de emprego será necessário que atividade seja exercida por pessoa física; o empregado deverá prestar serviço pessoalmente; a atividade deverá ser habitual; mediante pagamento de salário; e subordinação.

Ato contínuo, o direito desportivo é o ramo do direito que trata exclusivamente das relações advindas do desporto em todas suas esferas, reunindo diversas normas e princípios sobre o tema de forma a abarcar uma gama de atividades.

Sua definição pode ser vista como:

[...] parte ou ramo do direito positivo que regula as relações desportivas, assim entendidas aquelas formadas pelas regras e normas internacionais e nacionais estabelecidas para cada modalidade, bem como as disposições relativas ao regulamento e à disciplina das competições. (KRIEGER, 2002, apud ROSIGNOLI; RODRIGUES, 2015, p. 21)

De fato, observa-se que, tal como outras atividades e práticas da sociedade, direito e esporte possuem uma nítida afinidade, vez que não há esporte sem alguma espécie de regulamentação, regra. Ou seja, além das regras inerentes ao próprio esporte, esse terá, também, um direito específico que o regulamentará, a fim de preservar a ordem e bom desenvolvimento.

O objeto do direito desportivo, segundo Rosignoli e Rodrigues (2015, p. 21):

[...] atrela-se a todas as modalidades de esportes, regulando o dever do Estado quanto ao fomento de práticas desportivas, à organização das entidades de prática e das competições, à prática em si de determinada modalidade, às questões disciplinares relativas a cada uma, às relações entre os envolvidos, entre outras matérias.

Logo, o direito desportivo é importante instrumento para o bom desenvolvimento, bem como a manutenção do desporto em suas diversas manifestações, motivo pelo qual, é essencial para a evolução e manutenção do esporte organizado no Brasil.

Noutro giro, mister se faz entender sobre o que seria, então, o contrato de trabalho dos jogadores de futebol profissional, suas características, natureza jurídica e particularidades.

Preliminarmente, cumpre ressaltar que o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol possui particularidades que o diferencia do, de forma ordinária, aplicado aos demais trabalhadores regidos pelo Decreto-lei 5.452/43, ou seja, da Consolidação das Leis do Trabalho. Assim, tem-se o que é dito pela doutrina de contrato de trabalho de profissão regulamentada:

O ordenamento jurídico concede tratamento diferenciado a determinadas atividades, que por apresentarem características diversas das demais são chamadas de profissões regulamentadas. A profissão dos atletas profissionais pode ser enquadrada como uma das profissões regulamentadas, portanto a profissão, atleta profissional de

futebol, bem como o contrato de trabalho, são regidos por legislação específica. (SILVA, 2008, p. 21)

Não obstante a profissão dos jogadores de futebol ser regida por legislação específica, cumpre esclarecer que os preceitos contidos na CLT não são descartados, ao contrário, são aplicáveis todos os dispositivos da legislação geral, regramento da FIFA e da Confederação Brasileira de Futebol - CBF, desde que compatíveis com a legislação especial, no caso a Lei nº 9.615/98 (Lei Geral do Desporto) também chamada de “Lei Pelé”, alterada pela Lei nº 12.935/2011.

Nesse sentido, todo contrato de jogador de futebol firmado entre clube e atleta é um contrato de trabalho, possuindo as características já descritas alhures, e sendo aplicadas as normas gerais da legislação trabalhista, conforme o Artigo 4º da CLT.

Sobre o conceito do contrato de trabalho entre o clube empregador e o atleta empregado, a própria Lei nº 12.395/2011, em seu art. 28, determina “ser atividade do atleta profissional é caracterizada por remuneração pactuada em contrato especial de trabalho desportivo, firmado com entidade de prática desportiva” (BRASIL, 1998).

Já a doutrina conceitua como sendo o “contrato de trabalho do jogador de futebol é o negócio jurídico entre uma pessoa física (atleta) e o clube sobre condições de trabalho, mediante remuneração e sob a direção do último” (MARTINS apud BUCH FILHO, 2013, p. 17).

Em relação à natureza jurídica: “o contrato de trabalho entre atleta e clube tem natureza jurídica desportiva e trabalhista, porém, é considerado um contrato especial, regido principalmente por legislação especial” (BUCH FILHO, 2013, p. 18).

Ato contínuo, como dito alhures, o contrato de trabalho do jogador de futebol é regido por legislação especial, justamente por apresentar características que lhe são bastante peculiares. Todavia, alguns elementos são idênticos aos dos contratos celetistas, com apenas algumas peculiaridades, mas, sendo necessário que o atleta pratique futebol, sob a subordinação de um empregador, o clube de futebol, para prestar serviços em continuidade e mediante remuneração.

Assim sendo, é importante abordar que só pode empregar o profissional jogador de futebol, a entidade de prática desportiva, conforme leitura do art. 28 da Lei 12.395/2011. Assim, frisa-se que não há possibilidade do jogador de futebol ser contratado, na condição de empregado, por pessoas físicas. Ademais, colaciona-se as especificidades que devem ter tais entidades desportivas:

Por conta disso, somente poderá ser considerado empregador do atleta profissional uma pessoa jurídica que seja considerada entidade de prática desportiva por cumprir as formalidades previstas nos regramentos específicos – em especial o registro em uma Federação Estadual e na Confederação Brasileira de Futebol – CBF. Além disso, o clube que tenha o desiderato de participar de competições internacionais deve ainda cumprir o disposto nos regulamentos da CONMEBOL – no caso sul-americano – e da FIFA. (GALEGARI, 2016, p. 44).

Por outro lado, o empregado deverá ter a característica de atleta profissional, ou seja, praticar o desporto com fins pecuniários:

[..] o artigo 28, supratranscrito, apenas versa acerca da atividade exercida pelo atleta profissional, mas não traz qualquer definição quanto ao atleta em si. Apesar desta omissão legal, deve-se entender como atleta aquele que pratica o desporto de rendimento – o que quer dizer que o pratica de forma profissional, mediante a assinatura de um contrato de trabalho desportivo. Os demais, sejam eles praticantes de atividades educacionais ou participativas, são considerados apenas desportistas. (CALEGARI, 2016, p. 44)

Ato contínuo, outro requisito peculiar ao contrato de trabalho do jogador de futebol, é que esse deve ser por escrito. Não há que se falar em contrato verbal no contrato trabalhista desportivo, com efeito, se haver algum contrato verbal, será meramente um contrato celetista, não havendo assim o vínculo desportivo.

Ademais, tal contrato, conforme o art. 30 da lei 12.395/2011 não pode ter prazo inferior a três meses, ou ser superior a cinco anos, além de ser obrigatório seu registro, à luz do art. 33 da citada lei:

O registro do contrato junto à entidade de administração nacional da modalidade configura-se então como mais um requisito, e faz-se necessário em razão de determinação legal, a fim de que obtenha o atleta a chamada ‘condição de jogo’, visando atender o disposto no art. 33 da Lei nº 9.615/98. (SILVA, 2008, p. 32).

Além disso, a jornada de trabalho, conforme o art. 28, §4º, VI, da Lei 12.395/2011 é de 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Em que pese “a legislação tenha limitado a duração semanal, nada dispôs acerca do limite diário de labor” (VEIGA, 2016, p. 114).

Noutro giro, como elemento caracterizador da relação de emprego desportivo, cumpre esclarecer que, em relação à subordinação, a Lei nº 12.395/2011 traz a diferenciação do contrato desportivo com o celetista. Nesse sentido, explica Buch Filho (2013, p. 17):

[...] a subordinação do contrato de trabalho do atleta de futebol tem características diferenciadas, pois o empregador determina treinos, concentração, excursões, sua alimentação, horas de sono, controle de peso, abstinência sexuais antes de jogos. Já ocorreu de os atletas serem proibidos pelo clube em dar entrevistas. As entrevistas muitas vezes são dadas em local onde existam logotipos do patrocinador, etc.

Já a pessoalidade, é nitidamente igual ao do contrato de trabalho regido pela CLT, posto que, o atleta é certo e específico, não havendo a possibilidade de haver substituições.

Nesse ponto, pontua-se que a Constituição da República, em seu art. 7º, XXXIII, traz algumas vedações de trabalho para menores de 18 (dezoito) anos, e vedação total do contrato de trabalho para menores de 16 (dezesesseis) anos, salvo como aprendiz. Todavia, inovando, o art. 29 da lei 9.615/1998 passou a prever que há a possibilidade do clube de futebol assinar o primeiro contrato de trabalho profissional com o atleta que tem idade mínima de 16 anos, porém, não com prazo superior a cinco anos, desde que respeitados os requisitos de: comprovação do registro, por um período mínimo de 2 (dois) anos, do atleta como não profissional pelo clube formador, comprovação de que efetivamente utilizou o atleta em formação em competições oficiais não profissionais; propiciar assistência médica, odontológica e psicológica, como também a contratação de seguro de vida e ajuda de custo no transporte; manutenção de instalações adequadas; ajustamento de tempo destinado à atividades escolares ou de cursos profissionalizantes, exigindo o satisfatório aproveitamento.

Quanto a onerosidade, tal como nos contratos celetistas, é direito do jogador de futebol empregado receber, a título de contraprestação pelo trabalho prestado, o salário, sendo esse composto da “parcela básica, gratificações, prêmios e demais verbas de natureza retributiva, pagas diretamente pelo empregador” (CALEGARI, 2016, p. 47). Ademais, é importante destacar algumas das exigências específicas da lei nº 8.615/98, quais sejam: parcela denominada “bicho” e a denominada “luvas”.

[...] a parcela denominada “bicho” [...] “revela um incentivo concedido ao atleta face ao alcance de uma condição previamente estabelecida, uma vitória, um campeonato ou até mesmo uma derrota ou empate”. A segunda parcela destacada, denominada “luvas”, possui um caráter de complemento da remuneração, sendo fixadas de acordo com o passado do atleta, eis que tem o condão de remunerar o atleta de acordo com a sua capacidade técnica, ou seja, remunera na medida da exata capacidade do jogador. (CALEGARI, 2016, p. 47)

Nesse sentido, frisa-se que, quando a entidade atrasar o pagamento salarial dos jogadores de futebol por, no mínimo, três meses, é possível que o empregado atleta profissional pleiteie a rescisão indireta do contrato de trabalho, hipótese que poderá se transferir para qualquer outra entidade desportiva. Daí que se dizer que, sem fins remuneratórios, o contrato de trabalho do jogador de futebol não existirá.

Já a respeito da subordinação jurídica, cumpre esclarecer que essa, nos contratos desportivos, possui deveres adicionais:

Nos contratos de trabalho dos atletas profissionais de futebol, a subordinação jurídica é mais ampla, de forma a se estender para além da atividade esportiva – como treinos, concentrações e excursões. Isto porque abrange, também, aspectos pessoais, como por exemplo o controle de peso, horas de sono e alimentação, ou mesmo aspectos íntimos, como o comportamento sexual. (CALEGARI, 2016, p. 48)

Logo, há uma intensidade maior na subordinação jurídica nos contratos de trabalho desportivos pelos jogadores de futebol. Com efeito, atos de insubordinação de um atleta profissional podem produzir consequências deveras mais gravosas do que aquelas que são praticadas por demais empregados, tendo em vista que, “a prática desportiva é um espetáculo de produção coletiva – um atleta que fica suspenso das partidas por conta de insubordinação, traz prejuízos não apenas a si próprio, mas também ao clube e aos torcedores que desembolsam significativas somas para assistir às partidas” (OLIVEIRA, 2009, p. 53).

Por fim, em tais contratos, a lei ainda exige as denominadas cláusulas indenizatória desportiva e a cláusula compensatória desportiva:

[...] o artigo 28, em seus incisos I e II, determina a obrigatoriedade de os contratos de trabalho desportivo contarem com as cláusulas compensatória desportiva e indenizatória desportiva. Destarte, é cogente que, nos contratos de trabalho firmados por atletas profissionais de futebol e entidades de prática desportiva, haja a previsão de uma cláusula que será devida pelo atleta ao clube no caso de rescisão antecipada do contrato de trabalho – cláusula indenizatória desportiva -, bem como a previsão de uma cláusula devida pelo clube ao atleta, também quando da ocorrência de rescisão antecipada e imotivada – a cláusula compensatória desportiva. (CALEGARI, 2016, p. 57)

Finda a análise dos requisitos exigidos pela lei para o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, quanto a forma escrita, quanto ao registro do contrato de trabalho para que o atleta esteja em condição legal e também na denominada condição de jogo, poderá então desempenhar plenamente a profissão de jogador de futebol.

3 PONTOS IMPORTANTES DO CONTRATO DE TRABALHO DOS JOGADORES DE FUTEBOL

No tocante a forma do contrato de trabalho do futebolista pactuado, apenas, na forma escrita, já mencionada, se houver a situação de que tal ato for feito na maneira verbal, o Poder Judiciário resolverá a lide, com o objetivo de discutir os direitos e obrigações que tais figuras se comprometeram a cumprir. O prazo contratual é por prazo indeterminado, já que há diversas ofertas dos outros clubes.

Há incompatibilidade com o disposto no art.445 da CLT, o qual dispõe o prazo máximo de 2 (dois) anos para contrato de trabalho com prazo determinado. De acordo com a Legislação Desportiva, deve-se constar o contrato de trabalho do atleta as seguintes informações:

- a) Os nomes das partes contratantes;
- b) O modo e a forma de remuneração, constando o salário, os prêmios e gratificações, as luvas, caso tenha sido pactuada;
- c) O número da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do atleta profissional de futebol;
- d) A menção de conhecerem os contratantes, os códigos, os regulamentos e estatutos técnicos, o estatuto e as normas disciplinares da entidade no qual estão vinculados e filiados e
- e) A cláusula Indenizatória e a Compensatória (Não há mais a cláusula penal no contrato de trabalho do Desporto).

Tem que se observar todas as peculiaridades do contrato, uma vez que o mesmo poderá ser executado judicialmente. São de extrema importância que todos os requisitos estejam de acordo com a Lei Especial supracitada.

3.1 VÍNCULO DE EMPREGO E VÍNCULO DE TRABALHO

Tratando sobre o vínculo de emprego do atleta profissional se dá entre a relação do mesmo com o clube, onde o mesmo receberá as verbas advindas dessa relação empregatícia, vale salientar a forma de celebração de forma formal. O vínculo de trabalho, podemos mencionar o atleta maior de 14 (quatorze) e menor de 20 (vinte) anos, onde este poderá firmar

contrato com o clube, mediante bolsa de aprendizagem. Esse fenômeno não estabelece vínculo de emprego, somente relação jurídica de trabalho, no que consta o art 428, da CLT.

O vínculo desportivo está relacionado ao vínculo de emprego entre o clube e o jogador, onde se dá por meio da inscrição do atleta por seu clube em determinada federação local ou nacional, fazendo com que o jogador se torne apto a competir. Tal figura, está previsto no art. 28, parágrafo 2º, incisos I, II e III, da Lei Pelé.

Outrossim, antes da lei supracitada, o vínculo desportivo tinha relação com o instituto do passe, com a mudança da lei, o contrato de trabalho do atleta se dispõe com o art. 28, parágrafo 2º desta mesma lei.

3.2 JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho do jogador está prevista no art. 28, parágrafo 4º, inciso VI. Atualmente, aplica-se o art. 7º, XIII da CF/88, onde que a jornada de trabalho é de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais. O jogador tem direito ao repouso semanal remunerado, sendo que este deve recair nas segundas-feiras ou outro dia da semana.

3.3 FÉRIAS

O jogador de futebol profissional tem direito a férias remuneradas de 30 (trinta) dias, de acordo com o art. 28, parágrafo 4º, inciso V da Lei nº 12.395/2011, assim devendo gozar as férias no período de recesso das atividades do futebol. O Objetivo das férias é de que o atleta recomponha seu condicionamento físico.

3.4 REMUNERAÇÃO E GANHOS DE NATUREZA SALARIAL

O conceito de remuneração está previsto no art. 457, parágrafos 1º, 2º e 3º da CLT, e o art 7º, VI, da CF/88. A Remuneração é o que o jogador ganha pelo clube, em forma de salário e também as gorjetas (título de direito de arena). Podemos salientar também, as

contraprestações mensais, o abono férias, os bichos, a gratificação natalina, as luvas e o direito de imagem, as verbas inclusas no contrato de trabalho.

4 RUPTURA DO CONTRATO: CLÁUSULA INDENIZATÓRIA DESPORTIVA E CLÁUSULA COMPENSATÓRIA DESPORTIVA

A cláusula indenizatória é devida ao clube desportivo onde o jogador profissional está vinculado nas seguintes hipóteses: a) a transferência do jogador para outro clube nacional ou estrangeiro, durante a vigência do contrato de trabalho, b) pelo retorno do mesmo às atividades em outro clube desportivo, pelo prazo de 30 (trinta) meses; com fulcro no art. 28, inciso I da Lei 12.395/2011.

O limite no valor indenizatório está previsto no parágrafo 1º da lei supracitada, tendo como limite máximo de 2.000 (duas mil) vezes o valor médio do salário contratual, para as transferências nacionais, outrossim, sem qualquer limitação, para as transferências internacionais. A lei não deixa margem para dúvida, dando segurança jurídica ao contrato pactuado.

A cláusula compensatória é devida em casos que a rescisão no contrato no que toca ao inadimplemento do salário, na responsabilidade do empregador (entidade desportiva), rescisão indireta, e também, em casos previstos na CLT; onde há dispensa imotivada do atleta. Deve-se observar no tocante ao inadimplemento do salário, de que o atraso deverá ser superior a 3 (três) meses. Tal instituto tem previsão legal no art. 28, inciso II da Lei 12.395/2011 e também no parágrafo 5º, incisos III, IV e V, desta mesma lei.

A Lei nº 12.395/2011 prevê em seu art. 28, parágrafo 3º, que o valor da cláusula compensatória será pactuado entre a entidade desportiva e o atleta profissional, sendo totalmente formal no contrato de trabalho, outrossim, o limite máximo sendo 400 (quatrocentas) vezes o valor do salário mensal no momento da ruptura, o limite mínimo sendo o valor total de salários mensais, no que o jogador de futebol teria direito até o término do seu contrato de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Direito Desportivo é um assunto com pouca popularidade, porém vem conquistando espaço pelos operadores do Direito. O Objetivo do trabalho não é esgotar o tema, mas sim evidenciar pontos importantes. O contrato de trabalho desportivo tem suas peculiaridades. Além da Lei Pelé (Alterada pela Lei nº 12.395/2011), é aplicável subsidiariamente a legislação trabalhista e os princípios Constitucionais. Vale salientar que o contrato de trabalho deve ser por escrito e por prazo determinado, não sendo inferior a 3 (três) meses e tampouco a 5 (cinco) anos. Outrossim, constar as informações das partes, fazer saber sobre as normas técnicas e disciplinares do Direito Desportivo, o modo e a forma de remuneração, o número da CTPS do jogador, o valor da cláusula penal, a cláusula indenizatória e a cláusula compensatória.

O vínculo desportivo se realiza a partir da assinatura do contrato de trabalho pelo jogador, e pelo registro do mesmo pela entidade desportiva em alguma federação estadual e na CBF.

Tal monografia tem como objetivo desenvolver pontos importantes da legislação desportiva, a relação do jogador profissional ou não com a entidade desportiva, apresentando e analisando suas peculiaridades, outrossim, como se dá a ruptura do pacto firmado e registrado por tais figuras de tamanha importância.

OF THE CONTRACT OF EMPLOYMENT OF FOOTBALL PLAYERS

ABSTRACT

The work to be presented, the search will analyze the contract of employment of the athletes football players. Such a contract has its peculiarities and is governed by special legislation and, supplementarily, by the Consolidation of Labor Laws – CLT. It is worth pointing out, that the present work has as scope to present and analyze the most important points of the theme, without the purpose of depletes it. There is the differentiation of the labour relationship and the bond the sportsman, where he clarifies characteristics unique to the contract of employment. Notes-if the legal relationship of the athlete with the sports entity, also in the cases of termination of the pact. Will include the form, content, duration of employment sporting. You will be presented with some points of the pact on labour, in respect on the vacation, work hours, compensation and other important aspects. The employment contract formalized between the football player and the club, must contain legal security, through the law itself and of the clauses stipulated in the same instrument. Finally, an analysis on the provisions for damages due to the sports entity, and the compensation, payable to a professional athlete. Such institutes have their minimum and maximum values established by law.

Keywords: Contract. Football Players. Peculiarities.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 03 de maio de 2018.

_____. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 03 de maio de 2018.

_____. Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998. **Lei Pelé**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19615consol.htm> Acesso em: 03 de maio de 2018.

BUCH FILHO, Carlos Antônio. **O Contrato de Trabalho Desportivo do Atleta de Futebol**. Curitiba: UTP, 2013. 54 p. Monografia, Bacharelado em Direito, Universidade Tuiuti do Paraná, Paraná, 2013.

CALEGARI, Luiz Fernando. **O Contrato de Trabalho do Atleta Profissional de Futebol e a Lei 12.395 de 2011: Uma análise da aplicação das cláusulas compensatória desportiva e indenizatória desportiva**. UFSC, 2016. 94 p. Monografia, Bacharelado em Direito, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2016.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 9 ed. São Paulo: Método, 2014.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 7 ed. São Paulo: Método, 2015.

VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa da. **Manual de direito do trabalho desportivo**. São Paulo: LTr, 2016.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 5ª ed. São Paulo: Método, 2015.

SILVA, Tiago Cunha Rosa da. **Contrato de Trabalho do Atleta Profissional de Futebol**. PUC-RS, 2008. 61p. Monografia, Bacharelado em Direito, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Sul, 2008.

ROSIGNOLI, Mariana; RODRIGUES, Sérgio Santos. **Manual de Direito Desportivo**. São Paulo: LTr, 2015.