

FACULDADE DE ADMINISTRAÇÕES E NEGÓCIOS DE SERGIPE
BACHARELADO EM DIREITO

BRAIAN SEIXAS GOMES DE SOUZA

CONTRATO DE TRABALHO DESPORTIVO – FIM DO PASSE

ARACAJU
2015

BRAIAN SEIXAS GOMES DE SOUZA

CONTRATO DE TRABALHO DESPORTIVO – FIM DO PASSE

Monografia apresentada à Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe como requisito parcial para conclusão do Curso de Bacharelado em Direito.

ORIENTADOR:

Prof. Me. Marcos Vander Costa Da Cunha

ARACAJU

2015

BRAIAN SEIXAS GOMES DE SOUZA
CONTRATO DE TRABALHO DESPORTIVO – FIM DO PASSE

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe, como exigência parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Aprovado em __/__/__

BANCA EXAMINADORA

Prof; ME Marcos Vander Costa da Cunha
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe

Prof; ESP- Alessandro Buarque Couto
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe

Prof; MSD Geísa Garcia Bião Luna
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe

DEDICATÓRIA

Dedico primeiramente a minha mãe que me ajudou e me ajudo de onde estiver pois ela é a minha razão de existir, dedico também a minha esposa que é uma companheira em todos os momentos, é o amor da minha vida e a meu filho pois ele é meu sorriso e o grande motivo pelo qual me sinto feliz.

AGRADECIMENTOS

Primeiro gostaria de agradecer a Deus por proporcionar ótimas coisas na minha vida, e que cada pensamento que o idealizo me ajuda a realizar.

A esta universidade, seu corpo docente, direção e administração que oportunizaram um futuro promissor pra mim.

A minha mulher Rafaella que sempre teve e está ao meu lado nos momentos difíceis e nas alegrias, e que sempre me apoiou e apóia nas minhas empreitadas.

Agradecer aos meus amigos e familiares pelo incentivo diário e do pensamento positivo de que iria dá certo.

Também agradecer ao meu orientador que me ajudou com o estudo e conferencia do trabalho.

RESUMO

O presente estudo começa com um breve histórico sobre o direito trabalhista que veio a dar seus primeiros passos na revolução industrial na Inglaterra, mostrando algumas curiosidades desde o seu nascimento até a inclusão no nosso ordenamento jurídico. No segundo capítulo discorre também sobre a história, mas agora com base no início do futebol pelo mundo, esporte este que causa euforia e paixão, em alguns momentos até parando guerras, ainda neste capítulo é observado como foi a chegada dele aqui no Brasil. O terceiro passo do estudo explica a forma de contrato e seus princípios adotados pelo ordenamento pátrio. Deste modo já bem explicada as formas corretas de contrato, vêm o quarto capítulo demonstrando a maneira que é feita o contrato de um atleta profissional, passando pela remuneração, com a evolução da norma que norteia o esporte, algumas formas de bônus e chegando então na parte de rescisão que é onde o atleta extingue o vínculo com o clube para desta forma exercer sua profissão em outras paragens. Até que no sexto objeto do estudo chego na questão em que norteia a pesquisa, que é o fim do passe para o atleta, analisando se com o advento da Lei 9615/98 trouxe uma prostituição dos jogadores ou então acabou com a forma escravagista dos clubes prenderem os atletas. Finalizando com um caso prático que inicialmente era entendido como uma rescisão por parte do clube, mas que após julgamento ficaram felizes todas as partes, o clube que teve sua multa rescisória recebida e o atleta que pode exercer o direito de jogar em outro clube. Desta forma é finalizado o presente trabalho analisando se foi benéfica a Lei que trouxe o fim ao instituto do passe, quando o jogador ficava refém dos clubes.

Palavras-chave: Contrato desportista. Evolução das normas.Futebol. Fim do Passe.

RESUMEN

El presente estudio empieza con un breve histórico acerca del derecho laboral lo cual vino a dar sus primeros pasos en la Revolución Industrial en Inglaterra, mostrando algunas curiosidades desde su nacimiento hasta la inclusión en nuestro ordenamiento jurídico. En el segundo capítulo discurre también acerca de la historia, pero ahora embasado en el inicio del fútbol por el mundo, deporte este que causa euforia y pasión, en algunos momentos, hasta interrumpiendo guerras; aun en este punto informo como fue su llegada aquí en Brasil, para que, de esta manera, pudiese explicar en tercer módulo las formas de contrato y sus principios adoptados por el ordenamiento patrio. Así siendo, ya bien explicadas las formas correctas de contrato, viene el cuarto capítulo, demostrando como es hecho el contrato de un atleta profesional, pasando por la remuneración, algunas formas de bono y llagando, entonces, en la parte de la rescisión que es donde el deportista excluye el vínculo con el club para, de este modo, ejercer su profesión en otro sitio. Ya en el sexto objeto del estudio, llego en el punto que nortea la investigación, que es el fin del pase para el atleta, analizando si con la llegada de la Ley 9615/98 se trajo una prostitución de los jugadores o entonces se acabó con la forma de esclavitud de los clubes con relación a sus atletas. Finalizando con un caso práctico, que inicialmente era comprendido como una rescisión por parte del club, pero que después de ser juzgado quedaron felices todas las partes, o sea, el club que tuvo su multa rescisoria recibida y el deportista que pudo ejercer el derecho de jugar en otro club. Así, concluyo la presente investigación, analizando si ha sido benéfica la Ley que trajo el fin al instituto del pase, donde el jugador quedaba rehén de los clubes.

Palabras claves: Contrato deportista. Evolución de las normas. Fútbol. Fin del pase.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 O HISTÓRIA DO TRABALHO	11
2.1 Origem do Direito do Trabalho na História.....	11
2.2 O Direito trabalhista aparece no Brasil	13
3. A Origem do futebol.....	18
3.1 Origem do futebol no Brasil	19
3.2 Futebol parando guerra	21
4. Contrato de trabalho.....	21
4.1 Conceito	21
4.2 Emprego	22
4.2.1 Empregador.....	23
4.2.2 Empregado	23
4.3 Forma do contrato de trabalho	24
4.3.1 Elementos necessária ao contrato	27
5- Contrato Desportivo.....	29
5.1 Do contrato de trabalho desportivo	29
5.1.1 Renovação do contrato de trabalho.....	30
5.1.2 Renovação unilateral	31
5.2 Remuneração e salário	32
5.2.1 Luvas	33
5.2.2 Bicho	35
5.2.3 Direito de Arena e direito de imagem.....	35
6-O "passe".....	39
6.1 O "passe livre"	40
6.1.1 Aspectos positivos do "passe livre"	41
6.1.2 Aspectos negativos do "passe livre"	42
6.2 Compensação pela extinção do passe	45
REFERÊNCIAS.....	53

1 INTRODUÇÃO

Em um país que tem por grande hábito a prática do futebol, é corriqueiro que existam dúvidas acerca de certos assuntos que norteiam o contrato entre clube e atleta, algumas destas incertezas são: como é feito o contrato de um atleta; de que forma o clube é ressarcido caso um jogador não cumpra na íntegra o contrato de trabalho; O que seria o passe; e se, nova legislação foi benéfica tanto para os atletas, quanto para os clubes;

Por esses motivos este trabalho tem como objetivo principal caracterizar o contrato desportivo, demonstrando suas principais características, e implicações entre empregado e empregador.

É normal que um esporte que cause tanta paixão e clamor nacional, e que tenha uma especificidade no tratamento dos seus atletas trabalhadores, fosse indispensável uma regulamentação específica.

Versa o presente trabalho o avanço que se impôs ao longo do tempo a atividade desportiva dita futebol, vez que a mesma desponta do amadorismo para um exigente profissionalismo, dado ao aspecto financeiro e social que o norteia. O direito não pode ficar à parte desta intrincada relação, pois cada vez mais os acordos de vontades exigiam compromissos de parte a parte, regras de comportamento, motivo pelo qual Leis foram estabelecidas, aprimoradas, com o intuito de equilibrar a relação clube e jogador.

Desta forma, este estudo tem como objetivo possibilitar o conhecimento de uma atividade profissional, suas implicações sociais, regramentos por meio de legislação, direitos e deveres do profissional de futebol.

Da relação detalhista que se formou, não foi possível preterir a formação do contrato do jogador de futebol, motivo pelo qual são dissertados pontos definidores como positivos e negativos da legislação vigente, não se abstraindo do aprofundamento do instituto do passe.

Regulamentada a relação do jogador e seu vínculo empregatício será demonstrada a relação de cativo por lei arcaica e uma redenção mediante uma nova Lei de número 9.615\98, conhecida como Lei Pelé, que foi instituída para soltar as amarras, ser justa, extinguindo o famigerado instituto do passe.

Com o advento da Lei Pelé houve um medo dos clubes em perder os atletas em qualquer momento, então o presente trabalho tem como questão problema a solução desimpasse, se foi bom para o atleta e para os clubes.

Este trabalho adotou o tipo de pesquisa bibliográfica, para o desenvolvimento do tema em questão, apontando uma revisão literária, esta que tem como amparo alguns doutrinadores como: Fabrício Trindade, Maurício da Veiga, Sergio Pinto Martins, Domingos Zainaghi, Vólia Bomfim Cassar, Arnaldo Sussekind, dentre outros além das legislações do ordenamento jurídico pátrio, tais como: Consolidação das Leis Trabalhistas, Lei Pelé e a nossa Constituição Federal de 1988.

A relevância do trabalho está em trazer para o mundo acadêmico o debate de um tema, por vezes dito, ou por vezes visto indiferente, mas que está presente no dia a dia das discussões sociais, nos mais variados meios de comunicação e em acalorados embates jurídicos no tribunais mundo a fora, não sendo dispensado ao mesmo aprofundamento sobre os seus temas, deixando alunos e mestres muitas vezes sem material didático.

2 O HISTÓRIA DO TRABALHO

2.1 Origem do Direito do Trabalho na História

O trabalho sempre foi exercido pelo homem. Na antiguidade, o homem trabalhava para alimentar-se, defender-se, abrigar-se e para fins de construção de instrumentos. (SUSSEKIND, 2002, pag. 2)

A relação entre trabalho, como hoje conhecemos, tem como origem na revolução industrial, que teve seu surgimento no século XIX, ocasionando algumas mudanças econômicas e sociais neste povo que aderiu a forma de trabalho com relação de emprego. Era uma época que as formas de trabalho eram desumanas, chegando à jornada de trabalho a 14 horas diárias, sem contar com as péssimas condições dos funcionários. Pois a única coisa que importava na realidade era a lucratividade e aumento das fábricas.

Como bem descreve em artigo publicado por Helcio Mendes da Costa (2010) onde ele cita o início do direito do trabalho como sendo 4 fases principais da evolução:

A Revolução Industrial, ocorrida no Século XVIII, foi a principal razão econômica que acarretou o surgimento do Direito do Trabalho, com a descoberta da máquina a vapor como fonte de energia, substituindo-se a força humana. A necessidade de pessoas para operar as máquinas a vapor e têxteis impôs a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado.

A fase de *formação* estende-se de 1802 a 1848, tendo seu momento inicial no Peel's Act, (Lei de Peel) do início do século XIX na Inglaterra, que trata basicamente de normas protetivas de menores, esse diploma legal inglês voltado a fixar certas restrições à utilização do trabalho de menores. As Leis dessa fase visavam basicamente reduzir a violência brutal da superexploração empresarial sobre mulheres e menores. Leis essas de caráter humanitário, de construção assistemática. O espectro normativo trabalhista ainda é disperso, sem originar um ramo jurídico próprio e autônomo.

A segunda fase (intensificação) situa-se entre 1848 e 1890, tendo como marcos iniciais o "Manifesto Comunista de 1848" e, na França, os resultados da Revolução de 1848, como a instauração da liberdade de associação e a criação do Ministério do Trabalho.

A terceira fase (consolidação) estende-se de 1890 a 1919. Seus marcos iniciais são a Conferência de Berlim (1890) e a Encíclica Católica Rerum Novarum (1891) – Papa Leão XIII. Essa Encíclica fez uma ampla referência à necessidade de uma nova postura das classes dirigentes perante a chamada "Questão Social", que trazia em seu texto as obrigações de patrões e empregados, enfatizando o

respeito e a dignidade da classe trabalhadora, tanto espiritual quanto fisicamente, por outro lado, o operário deveria cumprir fielmente o que havia contratado, nunca usar de violência nas suas reivindicações, ou usar de meios artificiosos para o alcance de seus objetivos.

A quarta e última fase (autonomia) do Direito do Trabalho, tem início em 1919, estendendo-se às décadas posteriores do século XX. Suas fronteiras iniciais estariam marcadas pela criação da OIT (1919) e pelas Constituições do México (1917) e da Alemanha (1919).

Como era observado pelos trabalhadores, havia muita exploração e nenhum benefício. Foi assim que começaram a surgir as primeiras forças sindicais, porém como era proibido, inicialmente eles se encontravam escondidos como se fossem foras da lei, no que na verdade nesta época era.

O movimento pleiteava melhores condições nas bases de trabalho, benefícios e redução das cargas horárias. Foi quando os interesses dos trabalhadores enfim foi atendido e desta forma o Estado veio a legislar sobre esta medida.

É desta forma que descreve o jornalista Altamiro Borges (2007,pag 11) no que diz sobre o início dos sindicatos:

É nesse processo da luta que a classe operária sentirá a necessidade de se organizar. É dele que surgirão os sindicatos que na Inglaterra têm o nome de trade-unions - que significa união de ofício, de profissões. Essas jovens entidades de trabalhadores não terão as mesmas características dos sindicatos atuais - que conquistaram o reconhecimento legal, têm sedes, diretores afastados e gozam do direito de negociar com o patronato. Pelo contrário. No século 17, período de surgimento das trade-unions, elas serão clandestinas, com muita dificuldade de atuação. A burguesia verá nelas um grande perigo. Seu temor é que elas unam o grande número de trabalhadores, até aqui dispersos e vivendo em concorrência entre si pelo emprego. Há registro de associações de trabalhadores com caráter sindical desde 1699. Nesse ano em Londres, uma greve dos operários têxteis assustou o governo e a jovem burguesia - que ainda se constituía enquanto classe. É só no século 18, quando a revolução industrial tomou impulso na Inglaterra, que os sindicatos vão se generalizar para evitar seu crescimento, o parlamento inglês aprova em 1799 a combination law, a lei sobre associações que proíbe o funcionamento de sindicatos.

2.2 O Direito trabalhista aparece no Brasil

A primeira Constituição brasileira a ter normas específicas de Direito do Trabalho foi a de 1934, como influência do constitucionalismo social conforme (Hélcio, 2010).

Essa forma de direito trabalhista veio aparecer no Brasil na década de 30, quando o então presidente da república Getúlio Vargas criou o ministério do trabalho e a justiça do trabalho. A Constituição Federal de 1934 é a precursora no que fala sobre direito trabalhista, nela havia algumas garantias no que tocava a liberdade sindical, jornada de trabalho, repouso semanal férias anuais remuneradas, jornada de trabalho com 8 horas sem esquecer que foi nesta constituição que instituiu o famoso salário mínimo.

Também versa sobre o tema o professor Vólia Bomfim Cassar em livro sobre o Direito do trabalho (2014, pag 18):

1934 – Foi a primeira constituição (constituição da República) que elevou os direitos trabalhistas ao *status* constitucional dispondo nos artigos 120 e 121, tais como salário mínimo, jornada de oito horas, férias, repouso semanal (não era remunerado), pluralidade sindical, indenização por despedida imotivada, criação da justiça do trabalho, ainda não integrante ao poder judiciário. A Carta de 1934 foi elaborada sob forte influencia da Constituição de Weimar (social-democrata) e da constituição americana (liberal-individual)

De acordo com o site do TST na parte de história no dia 1º de maio de 2013 a Consolidação das Leis do Trabalho completou 70 anos.

A CLT foi criada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e sancionada pelo presidente Getúlio Vargas, durante o período do Estado Novo. A Consolidação foi assinada pelo então presidente no Estádio de São Januário (Club de Regatas Vasco da Gama), que estava lotado para comemorar o feito. Dois anos antes, em 1941, Getúlio havia assinado a criação da Justiça do Trabalho, no mesmo local e mesmo dia do ano.

A Consolidação unificou toda a legislação trabalhista então existente no Brasil e foi um marco por inserir, de forma definitiva, os direitos trabalhistas na legislação brasileira. Seu objetivo principal é regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho, nela previstas. Ela surgiu como uma necessidade constitucional, após a criação da Justiça do Trabalho.

Em janeiro de 1942 o presidente Getúlio Vargas e o ministro do trabalho, Alexandre Marcondes Filho, trocaram as primeiras idéias sobre a necessidade de fazer uma consolidação das leis do trabalho.

A intenção inicial foi criar a "Consolidação das Leis do Trabalho e da Previdência Social".

Entre as fontes materiais da CLT, podem ser citadas três. Em primeiro lugar, as conclusões do 1º Congresso Brasileiro de Direito Social, realizado em maio de 1941, em São Paulo, para festejar o cinquentenário da Encíclica RerumNovarum, organizado pelo professor Cesarino Júnior e pelo advogado e professor Rui de Azevedo Sodré. A segunda foram as convenções internacionais do trabalho. A terceira, a própria Encíclica RerumNovarum (em português, "Das Coisas Novas"), o documento pontifício escrito pelo Papa Leão XIII a 15 de Maio de 1891, como uma carta aberta a todos os bispos sobre as condições das classes trabalhadoras.

Os pareceres dos consultores jurídicos Oliveira Viana e Oscar Saraiva, aprovados pelo ministro do Trabalho, também foram importantes. O código foi ainda fortemente inspirada na Carta del Lavoro, do governo de Benito Mussolini, na Itália.

Em novembro de 1942, foi apresentado o anteprojeto da CLT, publicado posteriormente no Diário Oficial, para receber sugestões. Após estudar o projeto, Getúlio Vargas deu-o aos co-autores, nomeando-os para examinar as sugestões e redigir o projeto final, assinado em 1º de maio de 1943.

Dois fatores tornaram a CLT um código de vanguarda para a época em que foi instituída: a ebulição dos movimentos sindicais dos operários na cidade de São Paulo, inspirados pelos imigrantes anarquistas vindos da Itália, e o fato do Brasil ser, à época, um país predominantemente agrário. De acordo com especialistas, o código foi visionário, ao antecipar a urbanização do país.

3.3 Conceito e princípios do direito trabalhista brasileiro

Com a criação da CLT, o direito do trabalho ganha um espaço destinado apenas pra a ele, o que não acontecia antes, pois era adicionado ao código civil, e que a relação de trabalho era tratada como locação de serviço ou simples serviço de mão de obra. Com a lei trabalhista, o trabalho ficou centralizado no processo produtivo.

Como afirma Martins Filho (2002, p. 04):

O Direito do Trabalho é o ramo do Direito que disciplina as relações de emprego, tanto individuais como coletivas. Evolui conforme a maior conscientização sobre os benefícios que podem ser conferidos ao trabalhador, como força produtiva, sem comprometimento do nível econômico, que depende, igualmente, do estímulo ao investimento (capital).

Segundo Martins (2009, pag 388) expõe sobre o tema dos princípios que regem o direito do trabalho, e desta forma destaca:

“Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado a situações análogas, que visa assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas

O propósito do direito trabalhista é versar sobre o trabalho subordinado, também ocorrências similares, como o trabalho autônomo ou pessoal. Como bem observado por DELGADO, 2009, pag. 265:

“(...) Toda as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano (...) englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso (...)

O que na verdade é acarretado pelo princípio norteador do trabalho é o bem estar do funcionário, com condições de trabalho digno e que tenha um salário onde possa desfrutar do que prevê a nossa carta Magna no artigo 7º, e sobre o salário mínimo no parágrafo IV:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

Conforme Maurício Delgado, pag. 53, 2009:

“O Direito do Trabalho, como sistema jurídico coordenado, tem na relação empregatícia sua categoria básica, a partir da qual se constroem os princípios, regras e institutos essenciais desse ramo jurídico especializado, demarcando sua característica própria e distintiva perante os ramos jurídicos correlatos.”

Como dito anteriormente, após a confecção da CLT o direito do trabalho ganha autonomia, deste modo norteado por princípios particulares ao ramo, como é bem descrito no artigo 8º das Consolidações das Leis do Trabalho:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o

caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

O direito do trabalho fornece as armas conforme a força que tem cada parte, como o empregador é quem detém o poder financeiro e também quem normalmente tem, na grande maioria das vezes, como comprovar o alegado em julgamento, fica conhecida a CLT como a protetora do trabalhador.

São princípios do direito do trabalho: princípio da proteção do trabalhador; irrenunciabilidade de direitos; continuidade da relação de emprego; primazia da realidade; estes são os costumeiros princípios do direito do trabalho, embora não sejam os únicos.

Princípio da Proteção do trabalhador

Já mencionado anteriormente é desta forma que entendeu o legislador ao proteger o empregado, que nesta situação é o hipossuficiente, assim este princípio dar a ambos uma equiparidade no processo, deste princípio surge outro que é o “indubio pro operário” (na dúvida acredite no trabalhador), como no direito penal que na dúvida favorece o réu, o princípio parte da premissa que como o empregador é detentor do poder econômico, assim ficando em uma situação privilegiada, o empregado será conferido de uma vantagem jurídica que buscare equalizar esta diferença.

É demonstrado por VÓLIA, (2014 p. 171) que “determina que toda a circunstância mais vantajosa em que o empregado se encontra habitualmente prevalecerá sobre a situação anterior, seja oriunda de lei, do contrato, regimento interno ou norma coletiva.”

Demonstra versar sobre este princípio também o Dr. Maurício Delgado (2012, p.193) “Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção a parte hipossuficiente na relação empregatícia ao “obreiro”, visando

retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.”

Irrenunciabilidade de direitos

Como descrito no artigo 9º da CLT e conciliado com o sétimo artigo da nossa lei maior, fica bem claro o que significa o princípio: Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

Conforme salienta no seu livro sobre Direito do Trabalho, VÓLIA, 2014, p. 204, demonstra:

“Como regra geral, não pode o empregado, antes da admissão, no curso do contrato ou após seu término, renunciar ou transacionar seus direitos trabalhistas, seja de forma expressa ou tácita.

O impedimento tem como fundamento a natureza das normas trabalhistas que são de ordem pública, cogentes, imperativas, logo, irrenunciáveis e intransacionáveis pelo empregado. O art. 9º da CLT declara como nulo todo ato que vise desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos direitos trabalhistas previstos na lei. Da mesma forma, o art. 468 da CLT que considerou nula toda a alteração contratual que cause prejuízo ao trabalhador. “Reforçando o entendimento, o art. 444 da CLT autoriza a criação de outros direitos pela vontade das partes, desde que não contrariem aqueles previstos em lei e nas normas coletivas.”

Continuidade da relação de emprego

A relação de emprego, como regra geral, tende a ser duradoura, em face da própria natureza humana que impulsiona o homem na busca pelo equilíbrio e da estabilidade de suas relações em sociedade VÓLIA, pag. 191, 2014.

Este princípio nos mostra a proteção ao empregado contra as demissões arbitrárias, e que também o contrato de trabalho em regra é de prazo indeterminado, pois caso não tenha nada expresso no contrato ele será entendido como um contrato duradouro que não há previsão de término. Contudo pode o empregado

conjunto com o empregador fazer um contrato por tempo determinado, bastando apenas suscitar em contrato.

Primazia da realidade

Ele estabelece que na seara do Direito do trabalho quando houver de algum modo uma divergência entre as informações salientadas em processo, dará preferência a realidade, ao invés de ficar apenas atrelada aos papéis trazidos, é como no direito processual penal, embora conhecido como princípio da verdade real.

Como ainda descreve DELGADO (p. 203, 2012)

O principio da primazia da realidade sobre a forma constitui-se em poderoso instrumento para a pesquisa e encontro da verdade real em uma situação de litígio trabalhista. *Não* deve, contudo, ser brandido *unilateralmente* pelo operador jurídico. Desde que a forma não seja da essência do ato (ilustrativamente, documento escrito para a quitação ou instrumento escrito para contrato temporário), o interprete e aplicador do Direito deve investigar e aferir se a substancia da regra protetiva trabalhista foi atendida na pratica concreta efetivada entre as partes, ainda que não seguida estritamente a conduta especificada pela legislação.

3. A Origem do futebol

Não se sabe ao certo como começaram as práticas parecidas com o que chamamos de futebol hoje. Existem teorias que na China era comum se chutar crânios dos inimigos dos exércitos derrotados.

Como descrito, há registro de que a prática parecida com o futebol vêm de antes de Cristo, de acordo com comentário sobre a origem do futebol em uma publicação da Folha de São Paulo em 1974, de onde transcreve a passagem sobre a origem do futebol.

“Afimal, como começou o futebol? Há vagas referencias sobre isso. Os franceses brigam pela sua paternidade. O orgulho inglês é ferido quando alguém se mete a descobrir outras origens, que não sejam na velha e tradicionalista Inglaterra. Mas há pontos que trazem o futebol de milenios anteriores a Cristo. Alguns historiadores, dizem que o futebol começou 2500 anos antes de Cristo, inventado pelo imperador chinês Huang-ti. O chinês inventou o jogo, apenas para treinar seus soldados para as guerras, como uma forma de prepara-los em corpo e espirito para as batalhas guerreiras. Em Esparta, uma nova variante de algo parecido com o futebol, apareceu. Seu nome:

epyskiros. Cada time tinha quinze jogadores (jogadores?) que chutavam uma bexiga de animal, cheia de areia.”

Como descreve Sydney Barbosa em seu artigo no site campeões do futebol, “*verbis*”:

A história moderna do futebol tem cerca de 150 anos. Tudo começou precisamente no ano de 1863, quando na Inglaterra se separaram o "rugby-football" e a "Association Football", para se fundar a mais antiga do mundo: A "Football Association". Os dois tipos de jogo tinham praticamente as mesmas raízes. Conhecemos desta pré-história pelo menos uma dezena de fatos diferentes divulgados pelos meios de comunicação. Evidentemente, as vezes pode-se contestar certas deduções, mas algumas coisas são claras: a "bola" se jogava com os pés a pelo menos 1000 anos atrás e não existe nenhum motivo para considerar o jogo com o pé como sua forma secundária degenerada do jogo "natural" com as mãos.

É também descrita na obra dos juristas Fabrício Trindade e Maurício da Veiga (2013, pag. 20) onde tocam sobre o tema do surgimento da prática:

Por volta do século XV a.c. os crânios dos inimigos foram substituídos por esferas. O objetivo do jogo consistia em passar a esfera parecida com uma bola, pelo centro de duas varas fincadas ao chão e que geralmente era de bambu. Inicialmente esta brincadeira era praticada pelas classes mais altas da sociedade em festejos importantes. Posteriormente passou a ser desenvolvida em entretenimentos militares em que se estimulava sua prática entre soldados no intuito de desenvolver atividades físicas.

Existem relatos de que existia no Japão, Grécia e Itália dentre todas as teorias nos leva a um ponto que é o cerne da origem que foi em Londres quando foi adotado um manual com regras, manual este que foi se aperfeiçoando até os dias de hoje.

3.1 Origem do futebol no Brasil

O futebol veio para o Brasil por meio de um brasileiro que havia ido para a Inglaterra pra fazer um intercambio. Quando voltou à terra natal trouxe uma novidade, um esporte que na Europa já fazia muito sucesso.

Assim descreve em monografia apresentada em Porto Alegre pelo então à época graduando ao curso de Direito FERNANDO DA SILVEIRA (2012, p.9):

A origem do futebol no Brasil tem uma história lendária, repetida à exaustão por comentaristas, jornalistas e torcedores em geral. No final do século XIX, em 1894, Charles William Muller, um jovem anglo-brasileiro, trouxe o futebol junto com suas bagagens depois de uma temporada na Inglaterra.

O esporte nasceu e teve seu desenvolvimento inicial no país como uma expressão da elite dominante dos grandes centros do Centro-Sul. Os jovens das elites urbanas, ao voltarem de seus estudos na Europa, transportaram para o Brasil o novo jogo que começava a virar febre no velho continente.

O caso de Muller, ao trazer uma bola em sua bagagem, foi emblemático e simbólico, mas não foi o único. Como ele, diversos outros jovens da elite brasileira também tinham em suas malas a paixão pelo futebol. Aqui encontraram altos funcionários das empresas inglesas, que aportavam no país acompanhado e representando os maciços investimentos do capitalismo britânico em terras brasileiras.

Na Inglaterra o futebol levou quase um século para se consolidar. No Brasil sua expansão foi muito mais rápida. Nos colégios da elite formaram-se bons jogadores, que passaram a integrar os clubes da época, como o Payssandu, no Rio de Janeiro e em São Paulo o Germânia e o São Paulo Athletic Club.

O nascimento e os primeiros anos do futebol no Brasil ficaram marcados por esse caráter elitista. Os ingleses e estudantes que voltaram da Grã-Bretanha foram seus precursores, estes faziam parte da elite social e econômica paulista e carioca.

Em 19 de julho de 1900 foi fundado o primeiro clube de futebol profissional no Brasil, na cidade de Rio Grande no Estado do Rio Grande do Sul chamado Rio Grande Esporte Clube.

No início dos anos de 1910 começou-se a perceber que o esporte não iria ficar restrito às elites que o criaram. Empresas inglesas, com seus engenheiros e técnicos, formavam times de futebol que se apresentavam nos dias de folga e nos intervalos do trabalho. O mais significativo desses clubes foi o Bangu, criado no subúrbio do Rio de Janeiro, pelos ingleses da empresa têxtil Companhia Industrial do Brasil.

E desta forma o futebol chega ao Brasil e assim começa a trazer aos campos torcedores, agora não só torcendo apenas pelos amigos que eram jogadores e operários, mas torcendo pela agremiação que fascinavam os então torcedores, que viam no futebol uma saída para o lazer.

O futebol que era de um universo totalmente elitizado começou a ganhar outros seguidores, pois começaram os que não faziam parte do time praticar em campos não tão bem estruturados como os que tinham os clubes, assim aparecendo outros jogadores destaque.

3.2 Futebol parando guerra

O considerado rei do futebol, pelos entendedores da modalidade, é um jogador brasileiro, o nosso Edson Arantes do Nascimento, “Pelé”, ele paralisou uma guerra no ano de 1969 quando acontecia uma disputa do continente africano. Os guerrilheiros ficaram tão curiosos e empolgados por conhecer o mito que combinaram entre si que na passagem do rei pelo continente não haveria tiros. E foi o que aconteceu, houve um cessar fogo momentâneo como descreve em documentário no filme Pelé Eterno.

Outro jogador do nosso país também ajudou a pausar uma guerra. O nosso “Fenômeno”, Ronaldo Nazário, que em 2004 ajudou as tropas de paz da ONU no Haiti, junto com a seleção brasileira fazendo um amistoso e deixando por um tempo a guerra civil no país esquecida.

4. Contrato de trabalho

4.1 Conceito

Como conceitua Delgado (2009, p. 460) descreve que: “contrato é o acordo tácito ou expresso mediante o qual ajustam as partes pactuantes direitos e obrigações recíprocas”, com a mesma linha de pensamento descreve Martins (2006, p. 39) “ contrato de trabalho é o acordo, tácito ou expresso, correspondente a relação de emprego”.

O contrato de trabalho é um instrumento que pode ser tanto escrito como verbal, não se apegando apenas a um contrato formal e podendo ser apenas uma apresentação de deveres e obrigações. Este contrato deve ser pactuado por uma pessoa física que é o empregado, e uma pessoa jurídica, física ou entidade denominada empregador, nele o empregado deverá exercer suas funções pessoalmente em favor do empregador, e deverá conter neste serviço a natureza de não-eventual, deverá ser onerosa (remuneratória) e ter subordinação. A subordinação é o que distingue o contrato de trabalho aos demais como a de prestação de serviço e o contrato do autônomo.

É visto na CLT a forma que deverá ser considerada um contrato de trabalho, pois está versado no artigo 3º como descrevo abaixo:

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

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Os requisitos para que haja um contrato de trabalho é uma bilateralidade de vontade na verdade, pois não há na legislação esta imposição e sim parte da ânsia dos dois de um prestar o serviço com sua força laboral e do outro de usufruir do serviço pessoal prestado pelo contratado.

Existem alguns requisitos para a elaboração do contrato de trabalho que deverão ser observados, no caso deverá ter a continuidade, pois a relação entre eles será perene e continua. Deverá ser onerosa, que nada mais é não ser gratuita, pois uma das formas que mostra que há uma relação de emprego é de um lado um empresta a sua força trabalhista e o outro paga por este esforço. Sem esquecer da pessoalidade que o empregado é uma pessoa certa, específica, não podendo ser exercida por outra pessoa.

Onerosidade significa vantagens recíprocas. O patrão recebe os serviços e, o empregado, respectivo o pagamento. A toda prestação de trabalho correspondente uma prestação pecuniária ou in natura assim narra VÓLIA (2012, p.253)

Nem a exclusividade, nem o grau de escolaridade são pré-requisitos para a formulação do contrato, embora seja uma forma de seleção em entrevista de emprego. Poderá o trabalhador se não chocar o horário trabalhar em outro turno, assim acumulando mais de um emprego.

4.2 Emprego

O que seria emprego? Como já descrito acima, mas tem que ficar claro, emprego é todo trabalho que acarretará na subordinação, remuneração, pessoalidade e continuidade.

Subordinação é o fato de ter alguém que dite ordens, remuneração é que não pode ser gratuito. A continuidade é entendido como perene, contudo pode o funcionário ir apenas uma vez por semana ou por mês por exemplo e existir uma continuidade no serviço, embora fosse melhor que ele exercesse um contrato de serviço, mas pode ser enquadrado com o contato de trabalho, apenas deverá se ater à continuidade e a pessoalidade, e que deve ser exercido pelo pessoa do contrato.

4.2.1 Empregador

O empregador pode ser uma pessoa física ou jurídica, como descrito antes, só não esquecer que ele é quem figura outro lado do contrato de trabalho e que normalmente é quem dita às ordens, popularmente conhecido como “chefe”.

É descrito na CLT no artigo 2º que descrevo abaixo:

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.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

4.2.2 Empregado

É a pessoa em que recebe ordem do designado “chefe” discriminado no tópico anterior, e também é abordado pela CLT no que descreve o artigo 3º, então só poderá ser considerado empregado a pessoa que cumprir a risca tudo que descrito no artigo ao qual demonstro com a cópia na íntegra:

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

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

4.3 Forma do contrato de trabalho

Contrato de trabalho é adotado por este nome pelo tempo e costume, pois de acordo com os doutrinadores no nome correto a ser designado para este instituto deveria ser contrato de emprego como é afirmado por Gomes e Gottschalk (2008, p. 124) “ A despeito, porém, de nos aparecer à denominação mais adequada, a expressão contrato de emprego não será usada, por que o uso já consagrou a expressão contrato de trabalho, para significar precisamente, a relação jurídica que cria o estado de empregado”.

Os contratos de trabalho que estão abalizadas em uma relação jurídica entre as figuras descrita acima (empregado e empregador) que como descrito, estão nos artigo 2º e 3º da CLT, e são particularizados em três perspectivas, que são pela vontade das partes, quando o contrato é expresso ou tácito, quanto ao número de pessoas e quanto ao tempo da duração.

4.3.1 Contrato expresso e tácito

Há uma diferença entre o contrato expresso e o tácito, o contrato expresso é aquele em que as parte pactuam e determinam as obrigações e direitos de cada um, já o contrato tácito basta apenas comprovar que são preenchidas aquelas características do contrato de trabalho, bastando para caracterizar este vínculo ações que o comprovem

Pela CLT os contratos de trabalhos podem ser inclusive não formais, pode, por exemplo, iniciar uma relação empregatícia sem que firme contrato formal, pode efetivamente o empregador fechar um contrato verbal com o empregador só organizando o horário de cumprimento de jornada diária e salário, não se excluindo com a prestação formal com a previdência e assinatura de carteira, mas pode desta forma fechar o contrato de trabalho. Como descreve Delgado (2009, p. 484), contratos expressos são “ a revelação explícita pela qual as partes estipulam o conteúdo básico de seus direitos e obrigações”.

4.3.2 Quanto ao número de pessoa

É descrito contrato de trabalho um ato simples onde duas pessoas atuam no pólo ativo da vontade do contrato, mas esta forma é quando existe um empregador e mais de um empregado, e que só possa ser compreendido e contrato desta forma, estes contratos são chamados de contratos plúrimos. Para ficar mais simples o entendimento, pense em um contrato onde o empregador contrata atores para que diariamente e com todos os requisitos da personalidade, exerçam um trabalho no estabelecimento.

Como descreve Lincoln Nolasco (2014) em seu artigo sobre modalidades de contrato:

Contratos plúrimos são aqueles que possuem mais de um trabalhador na relação empregatícia. O polo ativo é composto por vários empregados, que representam uma unidade laborativa. Nesse sentido, contratos plúrimos são vistos como contratos de equipe.

Alguns doutrinadores diferenciam o contrato plúrimo do contrato de equipe. Dizem que o primeiro não possui uma unidade de interesse jurídico entre os empregados, enquanto que no segundo os empregados estão unidos devido à interesses comuns. Há ainda autores que também diferenciam esses contratos afirmando que no contrato de equipe a remuneração será dada a todo o grupo para depois ser repartida entre os componentes.

As divergências quanto às distinções acima não foram resolvidas, devido à falta de norma acerca da modalidade plúrima de contratos. A corrente que predomina é a de que o contrato plúrimo deve ser visto como o conjunto de contratos individuais entre cada empregado e o empregador comum. Apesar de existir um único contrato empregatício, há várias relações jurídicas.

4.3.3 Contrato por tempo determinado e indeterminado

Este tópico será dividido em duas partes, desta forma analisando os dois tipos de contrato, pois de acordo com a CLT o contrato casual, que normalmente é usado, é o contrato por tempo indeterminado e veremos quando tivermos falando sobre contrato desportivo de jogador de futebol, que a lei obriga ao empregador a confeccionar o contrato de trabalho apenas com tempo determinado.

a) Contrato por tempo indeterminado

Contrato de trabalho por tempo indeterminado é exatamente aquele que estamos mais familiarizados, é aquele onde nem o empregado nem o empregador destinam um fim ao pacto firmado por ambos, é um pensamento duradouro e coeso, e caso haja dúvida em se o contrato é indeterminado ou determinado o prazo, adota-se o tempo indeterminado.

Já para Nolasco (2014) citado anteriormente esta forma é norteada pelos princípios que descreve “primeiro devido ao princípio da continuidade da relação de emprego, pelo qual a permanência do vínculo empregatício é protegida. Segundo porque o contrato por tempo indeterminado é mais favorável ao empregado”, sendo assim tem o “patrão”, mais tempo e liberdade para investir no subordinado. O contrato por tempo indeterminado gera mais direitos ao obreiro, por que no determinado é sabido quando será finalizado o vínculo.

Já embora descrito acima cabe ressaltar que de acordo com Orlando Gomes e Elson Gottschalk (2008, p. 178), certificam que “o contrato de trabalho por tempo indeterminado é aquele em que as partes, ao celebrá-lo, não estipulam a sua duração, não prefixam o seu termo extintivo”

b) Contrato por tempo determinado

Contudo o contrato de trabalho por tempo determinado é uma forma de contratação onde já existe uma certeza da data do fim das atividades, ou seja, é um contrato onde fica firmada antecipadamente o fim do contrato, desta forma mostrando o interesse tanto do empregado quanto do empregador de que após estabelecido o objetivo do contrato, será findado o pacto entre eles.

Mostrado também por Orlando Gomes e Elson Gottschalk (2008, p.179) “sempre que as partes manifestam a vontade de se não ligarem indefinidamente, e saibam de antemão que se desligará automaticamente, o contrato é por tempo determinado.” (grifos do autor).

É descrito também por Barros (2009, p. 481), “os efeitos do contrato determinado dependem de um termo futuro, que poderá ser certo quanto à unidade de tempo ou quanto ao serviço a ser executado”.

A CLT no seu art. 443, § 2º, prevê as possibilidades de se estabelecer este tipo de contrato:

Art. 443, § 2º. O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência. (BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho 1943, p. 758).

Como descrito no artigo, também existem algumas formas de contratação por leis específicas, que são formas de contratação por tempo determinado, vejamos algumas: Contrato de safra, regulamentado pela lei 5.889/73; Contrato de obra certa, regido pela lei 2.959/56; Contrato de atleta profissional (Lei nº. 9.615/98 – Lei Pelé).

Como também é identificado na sumula 378 do TST, quanto à estabilidade garantida ao empregado por tempo determinado, mas que sofre um acidente de trabalho, desta forma também a gestante é amparada por esta estabilidade inerente do contrato determinado, onde a gestante é citada na OJ-244 do TST.

O contrato por tempo determinado é a forma como acima demonstrado que foi escolhida pela Lei de atleta profissional, Lei Pelé, esta será a frente mais identificada, porém é de grande importância salientar que o contrato por tempo determinado é umas das cláusulas necessárias para o cumprimento e assinatura deste tipo de contrato.

4.3.4 Elementos necessária ao contrato

Também deverão ser lembrados os elementos a este contrato, tais elementos que viabilizam a contratação por parte de empregador e empregado. Abre aqui um condão para a identificação destes elementos, que são de suma importância nos contratos de trabalhadores. É desta forma que o direito trabalhista acaba que como irmãos dando as mãos ao direito civil e caminhando em conformidade com alguns conceitos do irmão mais novo.

Um dos requisitos é a **capacidade das partes** que é muito bem descrito por Washington Monteiro de Barros (2003, p. 66), “capacidade é a aptidão para sujeito de direitos e obrigações e exercer, por si ou por outrem, atos da vida civil”.

Como muito bem identificado no direito Civil, é necessária para obter a capacidade plena e não relativa, ambas as partes do contrato tenham completos os 18 anos, e que acima de 16 anos fica designado como relativamente incapaz, mesmo assim podendo exercer alguns atos da vida civil, embora seja necessário o acompanhamento de um representante legal.

Contudo na esfera trabalhista a capacidade é a aptidão para a vida no ambiente de trabalho, que a idade mínima é de 18 anos, na hipótese de o empregado ser menor de 18 anos deverá ser observado o que anda descrito na nossa Carta Magna onde identifica o artigo 7º, inciso XXXIII, observado pelo recorte a nossa constituição:

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;

Outro ponto a ser observado é a **licitude da ação** a ser tomada, ou forma a ser feita o contrato. Como é conhecido para que vai ser assinado o contrato ou a que fim levará este compromisso a ser firmado. Este também é em conformidade com o direito civil no que é aplicado o artigo 166, II do atual código:

Art. 166 –É nulo o negocio jurídico quando:(...)
II – for ilícito, impossível ou indeterminável o seu objeto.
(BRASIL, Código Civil 2002, p. 166)

Como bem observado, é identificado por Delgado (2009, p. 472):

Enquadrando-se o labor prestado em um tipo legal criminal, rejeita a ordem justralhista reconhecimento jurídico à relação socioeconômica formada, negando-lhe, desse modo, qualquer repercussão de caráter trabalhista. Não será valido, pois, contrato laborativo que tenha por objeto trabalho ilícito.

Onde continua e exemplifica Delgado (2009, p. 472-473), declara duas formas onde o trabalho pode ter efeitos jurídicos, sendo que o modo atribuído tem carácter ilícito:

A primeira é quando em uma situação de comprovado desconhecimento do trabalhador do fim ilícito a que serve a prestação de serviço. Já a segunda é a dissociação entre o trabalho prestado e o núcleo da atividade ilícita, onde estes dois não devem estar entrosados para não serem considerados como ilícitos, como por exemplo, a servente de um prostíbulo.

Outro ponto a ser analisado é a **nulidade** do ato, sendo ela relativa e absoluta no que tange as funções designada a ela, embora o seja utilizado o artigo do código civil, mas é desta forma que é atendido o objetivo e assim é demonstrado abaixo no artigo 171 do código civil:

Art. 171. Além dos casos expressamente declarados na lei, é anulável o negócio jurídico:
I - por incapacidade relativa do agente;
II - por vício resultante de erro, dolo, coação, estado de perigo, lesão ou fraude contra credores.

Desta forma findo o capítulo onde inicia uma explanação sobre história e explicações do contrato de trabalho regido apenas aos trabalhadores “convencionais”, onde não são regidos por lei especial, e o próximo passo vai ser demonstrar em contrato específico o contrato desportivo de atleta de futebol regido pela Lei Pelé – (Lei 9615/98)

5- Contrato Desportivo

5.1 Do contrato de trabalho desportivo

O contrato de trabalho dos atletas existe particularidades que vão de encontro à CLT, algumas destas particularidades são descritas no art. 28 da lei 9615/98.

Art. 28 Atividade do atleta profissional é caracterizada por remuneração pactuada em contrato especial de trabalho desportivo, firmado com entidade de prática desportiva, no qual deverá constar obrigatoriamente:

Como descrito por FABRÍCIO (2013, p. 50):

É obrigatória a inserção de cláusulas indenizatória e compensatória, que tratam respectivamente dos valores de titularidade do clube e do atleta nas hipóteses de rescisão antecipada do contrato de trabalho. O mesmo art. 28 identifica o empregado, atleta profissional e o empregador, entidade de prática desportiva, pessoa jurídica de direito privado, conforme expressa previsão do art. 16 da mesma lei. Não há portanto, possibilidade da pessoa física firmar contrato de trabalho na condição de empregador.

Há outros aspectos materiais caracterizadores da natureza especial inerentes ao contrato de trabalho desportivo, que são eles: Diferenças salariais entre atletas submetidos às mesmas condições, prazo de contrato determinado que é de no mínimo 3 meses e no máximo 5 anos como diz o art. 30 da lei 9615/98 conhecida como “Lei Pelé”, concentração e horas extras.

Então podemos ver que há uma determinação de tempo mínimo e máximo para a propositura do contrato desportivo de jogador de futebol, onde é elencado no artigo 30 da lei 9615/98 conhecida como “lei Pelé”. E ainda excluindo a forma de contratação pelos artigos 445 e 451 da CLT.

Art. 30. O contrato de trabalho do atleta profissional terá prazo determinado, com vigência nunca inferior a três meses nem superior a cinco anos.

Parágrafo único. Não se aplica ao contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional o disposto nos arts. 445 e 451 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 445 - O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451

Art. 451 - O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo.

5.1.1 Renovação do contrato de trabalho

Fica com a preferência para renovação o clube que formou o atleta podendo fechar um contrato inicialmente de cinco anos, ao fim deste contrato o clube que formou ainda terá a preferência de fazer um contrato com o atleta por mais 3 anos. Desta forma é descrito no artigo 29, caput e § 7º do referido artigo:

Art. 29. A entidade de prática desportiva formadora do atleta terá o direito de assinar com ele, a partir de 16 (dezesesseis) anos de idade, o

primeiro contrato especial de trabalho desportivo, cujo prazo não poderá ser superior a 5 (cinco) anos.

§ 7º A entidade de prática desportiva formadora e detentora do primeiro contrato especial de trabalho desportivo com o atleta por ela profissionalizado terá o direito de preferência para a primeira renovação deste contrato, cujo prazo não poderá ser superior a 3 (três) anos, salvo se para equiparação de proposta de terceiro.

5.1.2 Renovação unilateral

É uma pratica adotada pela agremiação que detêm o poder financeiro e obriga o atleta a firmar um contrato, fazendo com que o desportista assine um contrato em branco, para caso no final do contrato vigente a agremiação faz a renovação da forma que achar cômodo.

Por exemplo, o clube faz um contrato com um atleta que não esta em “alta”, onde este tem que aceitar todas as exigências que o clube fizer, colocando o salário como quiser pois o atleta não tem “nome” para o mercado. Contudo o jogador se destaca no time e toma proporções para o clube que não era imaginada, o clube como antes havia pactuado um contrato em um via, ficando esta com o clube, renova o contrato com o atleta sem que ele possa discutir a renovação e as clausulas do contrato.

Como é entendido, isso é um afronta aos direitos trabalhistas dos atletas pois é uma prática que deve ser repudiada.

O ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos (2009, pag 180) descreve desta maneira esta prática de contrato de gaveta

Conforme visto a formalização do contrato profissional de futebol passa por uma série de exigências, dentre elas, a forma necessária escrita e registrada no órgão competente, a observância da numeração oficial nos contratos, a individualização das partes contratantes, a duração do contrato e a remuneração ajustada, bem como o atestado de saúde fornecido por profissional da medicina habilitando o atleta para a prática do esporte.

Ocorre que certos clubes não tem observado tais exigências, na medida em que no ato da assinatura do contrato de trabalho com o atleta, o clube contratante, valendo-se de sua situação de superioridade frente ao jogador, faz com que este assine outro contrato em branco, com data futura coincidente com o término da vigência do primeiro contrato.

Geralmente este segundo contrato é firmado em apenas uma cópia, que permanece retida em poder do clube, podendo ser por este unilateralmente utilizado após findo o prazo da primeira contratação. Tal prática faz com que o clube que leva a registro o “contrato de gaveta” se exima de fixar novas bases contratuais, inclusive, aí, salarial, afastamento a imprescindível aquiescência do desportista. Por outro lado, caso não haja mais interesse do clube no atleta, a entidade desportiva simplesmente inutiliza o contrato, o que se mostra ainda mais perverso.

5.2 Remuneração e salário

Um dos requisitos essenciais de qualquer vínculo de emprego é a onerosidade. A relação empregatícia é uma relação de essencial fundo econômico. Através dessa relação sócio jurídica e que o moderno sistema econômico consegue garantir a modalidade principal de: conexão do trabalhador ao processo produtivo, dando origem ao largo universo de bens econômicos característicos do mercado atual. (DELGADO, 2012, p. 291).

Desse modo, ao valor econômico da força de trabalho colocada a disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício obreiro, consubstanciada no conjunto salarial, isto é, o complexo de verbas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em virtude a relação empregatícia pactuada (DELGADO, 2012, p. 291).

O artigo 457 da CLT prevê que:

Art. 457. Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

O salário, pois, é a retribuição dos serviços prestados pelo empregado, por força do contrato de trabalho, devido e pago diretamente pelo empregador. A remuneração, por sua vez, é resultante da soma do salário percebido e dos proventos auferidos de terceiros, habitualmente, pelos serviços executados por força do mesmo contrato (SUSSEKIND, 1996).

Ainda neste viés, os atletas profissionais não recebem apenas um salário estipulado, deverão caber outras formas de remuneração que incorpora o salário como um todo.

Vale ressaltar que o artigo 24 da Lei n. 6.354/76 veda ao clube o pagamento, como incentivo, em cada partida, prêmio ou gratificação superior à remuneração mensal. Mas essa regra é de difícil controle, já que o pagamento pode provir de outro clube interessado no resultado ou até de um torcedor fanático ou qualquer outra pessoa (BARROS, 2002, p. 79).

Deverá a agremiação ficar ciente que após o não pagamento de três meses de salário ao atleta, este pode fazer a rescisão unilateral sem que pague a multa de vínculo, como descreve o artigo 31 da “lei Pelé”.

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

§ 1º São entendidos como salário, para efeitos do previsto no caput, o abono de férias, o décimo terceiro salário, as gratificações, os prêmios e demais verbas inclusas no contrato de trabalho.

§ 2º A mora contumaz será considerada também pelo não recolhimento do FGTS e das contribuições previdenciárias

Fora o salário fica o clube com outras remunerações que pactua com o jogador que são: as luvas, o bicho e o direito de arena e o direito de imagem, que são pagamentos normalmente realizados aos atletas profissionais.

5.2.1 Luvas

O artigo 12 da Lei n. 6.354/76 estabelece que "entende-se por luvas a importância paga pelo empregador ao atleta, na forma do que for convencionado, pela assinatura do contrato".

As luvas traduzem importância paga ao atleta pelo seu empregador, "na forma convencionada, pela assinatura do contrato"; compõem a sua remuneração

para todos os efeitos legais. Elas podem ser em dinheiro, títulos ou bens, como automóveis. Seu valor é fixado tendo em vista a eficiência do atleta antes de ser contratado pela entidade desportiva. (BARROS, 2002, p. 80).

As luvas são, assim, uma espécie de fundo de trabalho, muito semelhante ao "ponto", no direito comercial. É um valor pago para que determinado jogador assine o contrato com o clube. Assemelha-se, também, ao "ágil" do mercado automobilístico do fim dos anos de 1990. Quando um determinado produto (ou profissional) é difícil de se conseguir, o interessado acaba sendo obrigado a desembolsar uma quantia extra para a obtenção do negócio.

O artigo 31, §1º, da Lei n. 9.605/98, ao definir salário para fins de rescisão indireta, referiu expressamente que é considerado salário as gratificações, os prêmios e demais verbas inclusas no contrato de trabalho.

Assim, o valor estipulado a título de luvas integra o salário para todos os fins e o seu não pagamento dá azo à rescisão do contrato por culpa do empregador.

A jurisprudência se manifestou sobre o assunto:

CONTRATO DESPORTIVO. ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. LUVAS. NATUREZA JURÍDICA. As luvas, cujo termo em sentido figurado não é exclusivo do direito desportivo, mas também do Direito Comercial - locação comercial -, instituto com o qual também guarda semelhança inclusive no tocante à sua finalidade, pois nesta o valor do 'ponto' (fundo de comércio) aproxima-se do valor da propriedade do imóvel, implica em dizer que "em certo sentido, as luvas desportivas importam reconhecimento de um fundo de trabalho, isto é, o valor do trabalho desportivo já demonstrado pelo atleta que determinada associação contratar", tudo consoante lição do mestre José Martins Catharino. A verba luvas, portanto, não se reveste de natureza indenizatória, porquanto é sabido que a indenização tem como pressuposto básico o ressarcimento, a reparação ou a compensação de um direito lesado, em síntese, compensa uma perda, de que na hipótese não se trata, na medida em que a verba recebida a título de luvas tem origem justamente na aquisição de um direito em face do desempenho personalíssimo do atleta, ou seja, o seu valor é previamente convencionado na assinatura do contrato, tendo por base a atuação do atleta na sua modalidade desportiva. Recurso de Revista conhecido e provido. (TST. PROCESSO: RR 418392 1998. PUBLICAÇÃO: DJ - 09/08/2002. Relator: JUIZ CONVOCADO VIEIRA DE MELLO FILHO.

Neste julgado é claro que as luvas desportivas é um reconhecimento de um fundo de trabalho, o valor desportivo já demonstrado pelo atleta que é querido à

contratação, por isso não pode se falar em modo indenizatório, pois indenização tem como pressuposto ressarcimento.

5.2.2 Bicho

O bicho é uma remuneração como forma de gratificação quanto ao um campeonato ou até mesmo aos jogos, tipo quando o jogador recebe por um resultado da equipe por sair vitorioso em um clássico (forma conhecida aos jogos de clubes rivais). Desta forma é muito parecido com a gorjeta recebido pelos garçons.

Desta forma é remetido ao artigo 31 § 1º da lei 9615/98 onde deixa bem clara que são estendidos ao salário as gratificações, neste caso se ocupada do lugar a forma de bônus chamada bicho.

MARTINS (2008) demonstra que:

Bicho é a importância paga pelo clube ao jogador por vitórias ou empates. Normalmente, é pago aos atletas que participaram da partida, mas pode ser paga a todos os atletas. Visa estimular os atletas pelo resultado positivo na partida. Pode representar salário-condição, pois depende do atingimento do objetivo determinado pelo clube. Pode representar gratificação, por ser liberalidade do empregador ou espécie de prêmio pelo desempenho coletivo da equipe. É uma espécie de gratificação ajustada. Se o bicho é pago com habitualidade, tem natureza salarial, devendo compor a remuneração do empregado e sofrer a incidência do FGTS.

Quem começou com esta forma de remuneração foi a torcida do Vasco da Gama como descreve o artigo do jornalista Julimar Privato :

Em 1923, o clube alvinegro estreou na Liga Metropolitana, o campeonato carioca da época. E foi campeão. Os portugueses, eufóricos com o time, tinham o hábito de apostar na vitória do Vasco. E como quase sempre ganhavam, começaram a dividir o lucro com os jogadores. Mas como amadores, eles não podiam receber em dinheiro. Criou-se então uma espécie de tabela. De acordo com a importância do adversários, os jogadores recebiam um animal. Ia desde um coelho até uma vaca. Uma vitória contra o América, campeão do ano anterior, valia uma vaca. Já ganhar do Fluminense resultava em duas ovelhas e um porco. Criou-se então o bicho.

5.2.3 Direito de Arena e direito de imagem.

O direito de arena é o pagamento feito pelas empresas de televisão pela reprodução do espetáculo do futebol e da imagem dos jogadores, pois como é escrito e bem explicativo no artigo 42 da lei 9615/98:

Art. 42. Pertence às entidades de prática desportiva o direito de arena, consistente na prerrogativa exclusiva de negociar, autorizar ou proibir a captação, a fixação, a emissão, a transmissão, a retransmissão ou a reprodução de imagens, por qualquer meio ou processo, de espetáculo desportivo de que participem

§ 1º Salvo convenção coletiva de trabalho em contrário, 5% (cinco por cento) da receita proveniente da exploração de direitos desportivos audiovisuais serão repassados aos sindicatos de atletas profissionais, e estes distribuirão, em partes iguais, aos atletas profissionais participantes do espetáculo, como parcela de natureza civil.

Desta forma veio a duvida se os atletas que não jogassem receberiam este receberiam o direito de imagem, conforme descrito por Maurício da Veiga (2013,p. 134) entendido que os jogadores que estão no banco de reservas também fazem jus ao recebimento da parcela.

Ainda na mesma obra destaca os seguintes elementos para o qual fomenta o pagamento da verba aos atletas do banco de reserva, o jogador que está no banco de reservas é um participante do espetáculo; Sua imagem é transmitida mesmo quando ele não entra em campo; Ele pode ser expulso pelo árbitro mesmo sem ter entrado em campo; Por isso é entendido que os jogadores do banco participam do espetáculo.

Os direitos da personalidade são direitos que decorrem da proteção da dignidade da pessoa humana e estão intimamente ligados à própria condição humana. Embora a violação a esses direitos possa ter repercussões patrimoniais, são direitos que se distinguem dos direitos patrimoniais, porque estão ligados à pessoa humana de maneira perpétua. (SCHIAVI, 2007).

Sá Filho (2010, p 109) define como direito de arena “uma retribuição recebida pelo atleta profissional, pela exposição comercial da sua voz e imagem durante o desempenho da principal atividade desportiva, isto é, a de disputar uma partida de futebol

Contudo Zainaghi (1998,p. 148) é mais específico no que toca o direito trabalhista “ a natureza jurídica do direito de imagem no campo do direito do trabalho é o de remuneração.

Sendo assim a jurisprudência toma o mesmo entendimento:

"RECURSO DE REVISTA. DIREITO DE ARENA. À luz do artigo 42, parágrafo 1º, da Lei nº 6.915/98, a parcela 'direito de arena' é decorrente da participação do profissional de futebol em jogos e eventos esportivos, estando diretamente relacionada à própria prestação laboral do atleta e não apenas ao uso de sua imagem. Com efeito, referido direito é vinculado ao trabalho prestado pelo autor, ao longo dos 90 minutos do jogo, momento em que desempenha a sua atividade específica de profissional jogador de futebol. Observe-se, por relevante, que o mencionado artigo 42 é flexível somente no que se refere à percentagem a ser ajustada - e ainda assim, garantindo ao trabalhador atleta um limite de 20 por cento. Entende-se, portanto, devida a contraprestação, a qual deverá ser previamente ajustada, respeitando-se aquele percentual mínimo, o que não significa retirar-se sua natureza salarial, como entendeu o eg. TRT. Recurso de revista conhecido e provido" (TST, **2ª Turma**, RR - 130400-49.2003.5.04.0006, Relator Ministro Renato de Lacerda Paiva, DEJT 01/10/2010).

ATLETA PROFISSIONAL. FUTEBOL. LEI PELÉ. DIREITO DE ARENA. DIREITO DE IMAGEM. NATUREZA JURÍDICA. A jurisprudência desta Corte tem se inclinado no sentido de atribuir natureza de remuneração às parcelas em discussão qual seja direito de imagem e direito de arena, de forma semelhante às gorjetas, que também são pagas por terceiros. Nos termos do art. 42 § 1º da Lei 9.615/1998 (Lei Pelé), pertence à entidade desportiva empregadora, o direito de autorizar a transmissão de imagem de eventos desportivos, de cuja arrecadação é destinado 20% a ser distribuído entre os atletas que participarem dos eventos. Por essas razões a parcela recebida pelo atleta e esse título tem natureza salarial. Todavia, adotando-se por analogia a diretriz da Súmula 354 deste Tribunal, os valores correspondentes aos direitos de imagem e de arena compõem o salário apenas para fins de cálculo do FGTS, do 13º salário e das férias. BICHOS. NATUREZA JURÍDICA. Não demonstrada divergência jurisprudencial. Recurso de Revista de que não se conhece. (TST-RR-163/2004-106-03-00.4, publicado em 02.09.2008, de relatoria do Ministro João Batista Brito Pereira).

Direito de arena então tem como base a sumula 354 do TST que identifica como forma de remuneração e não salarial. Sumula 354 do TST:

GORJETAS. NATUREZA JURÍDICA. REPERCUSSÕES (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo

de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.

Já o direito de imagem tem sua garantia identificada na nossa carta magna no que toca o art 5º incisos V,X,XXVIII onde assim o atleta recebe pela comercialização da sua imagem ou marca.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

XXVIII - são assegurados, nos termos da lei:

a) a proteção às participações individuais em obras coletivas e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive nas atividades desportivas;

b) o direito de fiscalização do aproveitamento econômico das obras que criarem ou de que participarem aos criadores, aos intérpretes e às respectivas representações sindicais e associativas;

Desta forma, entende Cianni (2007, p. 26):

A exploração da imagem do atleta, pactuada através do contrato de direito de imagem, decorre de sua condição pessoal, personalíssima (cuja inviolabilidade é assegurada constitucionalmente no art. 5º, X), da marca do jogador, e que é cedida durante o contrato de trabalho ao empregador mediante prestação pecuniária. A imagem do atleta tem valoração pecuniária maior ou menor, conforme a relevância de sua posição perante o público e a sociedade, o que reverte em seu proveito do clube que explora a presença do profissional em seus quadros.

Segundo Terrell (2005):

O contrato de trabalho fica totalmente desvinculado do contrato de licença de uso de imagem. Assim, o valor recebido por este não integra a remuneração e, por conseguinte, não incide sobre este valor o pagamento de Férias, 13º Salário, FGTS e INSS. Daí a possibilidade do atleta celebrar um contrato de licença de uso de imagem com entidade de prática desportiva diversa daquela com a qual tem contrato de trabalho firmado. Mais ainda vale dizermos que, por este entendimento, a extinção do contrato trabalhista não extingue o contrato de licença.

6-O "passe"

Até a criação da lei 8615/98 conhecida como “lei Pelé” o futebol brasileiro passou por um período obscuro na legislação desportiva. As relações eram reguladas pela lei 6.354/76 onde nela é que havia o instituto do passe, que figurava no artigo 11 como abaixo descrevo:

Art. 11 — Entende-se por passe a importância devida por um empregador a outro, pela cessão do atleta durante a vigência do contrato ou depois de seu término, observadas as normas desportivas pertinentes

Segundo Herrlein de Melo ao falar do instituto “passe”:

Para os clubes, o “passe” se mostrava como verdadeira premiação pela formação do atleta ou mesmo pela visibilidade que dava ao mesmo, permitindo sua valorização e posterior transferência de agremiação.

Noutro sentido, na visão do atleta, o “passe” consistia em verdadeiro aprisionamento, uma vez que era tolhida sua liberdade de disponibilização da própria “força de trabalho” (prática do esporte), deixando-o a mercê das agremiações detentoras de seu “passe”.

Como também versou sobre o assunto Luciano Brustolini Guerra, em análise do instituto baseado no patamar econômico, entende-se ainda, que: “(...) apoiando-se no protecionismo que a legislação pátria lhes conferia, os clubes de futebol faziam do passe verdadeiro capital ativo, fonte principal de renda e subsistência. Isso porque o referido instituto impedia que o atleta, mesmo depois de encerrado o contrato de trabalho com determinado clube, procedesse à sua transferência para outra agremiação, enquanto não fosse paga a importância que a lei atribuía como devida”.

Desta forma ainda pode identificar o passe como sendo reconhecido pela entidade máxima do futebol “Convém observar, também, que o “passe” conta com o reconhecimento da FIFA, que entende que o clube que revelou o jogador e que possui sua vinculação federativa deve ser indenizado pela eventual transferência desse atleta para outra agremiação. Assim, verifica-se o “passe” como verdadeira indenização em prol dos clubes que investiram no jogador quando ele ainda era desconhecido ou que projetaram esse jogador aos olhos do meio desportivo.” (Herrlein, 2015)

Muito embora o instituto passe foi abolido com o advento da criação da Lei 9615/98.

6.1 O "passe livre"

Como dito anteriormente uma das inovações dessa lei foi o fim do passe, tornando o atleta livre a partir do momento em que cumpria seu contrato e terminava assim o vínculo com o clube. Inicialmente muito contestado pelas agremiações que tinha no atleta uma forma do ativo do clube, como se o jogador fosse um bem que ficará até quando o clube necessitar, mesmo sem vínculo nenhum.

Este instituto foi finalizado com a lei Pelé no tocante ao artigo 28 onde transcrevo para o melhor entendimento:

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.

§ 1º 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.

§ 2º O vínculo desportivo do atleta com a entidade desportiva contratante tem natureza acessória ao respectivo vínculo trabalhista, dissolvendo-se, para todos os efeitos legais: (Redação dada pela Lei no 10.672/03)

I - com o término da vigência do contrato de trabalho desportivo; ou (Redação dada pela Lei no 10.672/03)

II - com o pagamento da cláusula penal nos termos do *caput* deste artigo; ou ainda (Redação dada pela Lei no 10.672/03)

III - com a rescisão decorrente do inadimplemento salarial de responsabilidade da entidade desportiva empregadora prevista nesta Lei. (Redação dada pela Lei no 10.672/03)

§ 3º O valor da cláusula penal a que se refere o *caput* deste artigo será livremente estabelecido pelos contratantes até o limite máximo de cem vezes o montante da remuneração anual pactuada. (Incluído pela Lei no 9.981/00)

§ 4º Far-se-á redução automática do valor da cláusula penal prevista no *caput* deste artigo, aplicando-se, para cada ano integralizado do vigente contrato de trabalho desportivo, os seguintes percentuais progressivos e não-cumulativos:

I - dez por cento após o primeiro ano

- II - vinte por cento após o segundo ano;
- III - quarenta por cento após o terceiro ano
- IV - oitenta por cento após o quarto ano.

§ 5º Quando se tratar de transferência internacional, a cláusula penal não será objeto de qualquer limitação, desde que esteja expreso no respectivo contrato de trabalho desportivo. (Incluído pela Lei nº 9.981/00)

§ 7º É vedada a outorga de poderes mediante instrumento procuratório público ou particular relacionados a vínculo desportivo e uso de imagem de atletas profissionais em prazo superior a um ano. (Redação dada pela Lei nº 10.672/03)

Desta forma o artigo informa como deverá ser realizado o fim do contrato, por isto essa natureza de termino do passe, pois é bem descrito no § 2º como são as formas de extinção do vínculo trabalhista do jogador.

Conforme ainda disse Herrlein (2015)

Consoante o artigo 26 da lei Zico, caberia ao Conselho Superior de Desportos fixar o valor, os critérios e condições para o pagamento da importância denominada "passe". O artigo 64 da mesma lei determinava que se observassem as resoluções 10/86 e 19/88 do Conselho Nacional de Desportos até que o artigo 26 fosse regulamentado.

O §2º do art. 28 da "Lei Pelé" transformou todo o previsto na "Lei Zico" nesse aspecto e o artigo 119 do Decreto nº 2.574, de 29/04/98, revoga todas as Resoluções do extinto Conselho Nacional de Desportos, acabando com o aprisionamento dos atletas profissionais às agremiações desportivas, extinguindo o "passe".

Por isso a lei foi tão questionada pelo clubes inicialmente, pois não era necessário um vínculo remuneratório com o atleta para que mesmo assim, com a transferência do mesmo a agremiação recebesse por ceder este atleta. Assim o jogador/trabalhador firmava um contrato com a associação desportiva, cumpria seu contrato da melhor forma, não havia um acordo entre as partes sobre novo contrato, e então o trabalhador não podia exercer suas funções em outro lugar.

6.1.1 Aspectos positivos do "passe livre"

De qualquer forma a liberação do passe nada mais foi para o atleta como uma carta de alforria ou a lei áurea para os negros. Os atletas se viam aprisionados aos clubes, sem poder decidir direito ao seu futuro.

Vamos tentar imaginar por exemplo, um clube vai jogar uma competição que se chegar as finais participará por volta de 4 meses. Então este clube fazia um contrato com o atleta pelos quatro meses e após isso mesmo com o fim do contrato só poderia o atleta se desvincular do empregador caso fosse recebido o valor do passe. Então no outro ano quando precisasse do atleta fazia mais um contrato de, novamente 4 meses e os outros 8 meses que o atleta ficou parado a mercê do clube, ficava sem receber salário.

“O instituto do passe nada mais era que uma forma de aprisionar o atleta a entidade desportiva, se tornando nada mais que um escravo da agremiação. Por que nem com o fim do contrato o atleta poderia sair do clube, se vendo assim ainda vinculado ao clube e sem contrato.” Desta forma HERRLEIN(2015) se manifesta sobre a positividade do passe.

“A crítica que se fez é a condição de res (coisa) que o jogador se submete. O direito do passe ou direito de transferência unilateral coloca o atleta sob as deliberações soberanas do empregador, que decide a seu respeito como decide a respeito das coisas de sua propriedade” FABRÍCIO SOUZA (2013,p. 149)

O que mais pesou para o fim do passe dos atletas foi o não escravismo e a rédia sem medida do contrato de trabalho, onde hoje o atleta cumpri seu contrato e não tendo mais vontade das partes de um novo contrato, cada um segue sua vida, o clube com os atletas que ainda tem vinculo com ele, e o atleta podendo de alguma forma resolver e decidir sua vida profissional.

6.1.2 Aspectos negativos do "passe livre"

Em entrevista ao folha o presidente da época do clube dos treze Fábio Koff fala “Com a nova legislação, a transferência de atletas brasileiros para o exterior se intensificou e ganhou uma nova dimensão: a precocidade com que jogadores de futebol de 16 a 18 anos deixam os campos brasileiros para atuarem no futebol europeu, sul-americano e asiático. Está acontecendo, no Brasil, um movimento parecido com o que já ocorreu na África. Percebe-se que os melhores talentos da África transferem-se para a Europa, cada vez mais cedo. Isso explica, em parte, a presença de tantos africanos em seleções européias, como por exemplo, a da

França. As transferências de jovens atletas brasileiros para o futebol europeu e asiático têm implicado no denominando movimento de “africanização do futebol brasileiro” (Folha de São Paulo, 15/07/2003)

Isto foi dito, por que os clubes da África só fabricam jogadores para o seletor futebol Europeu, pois não se tem uma competição tão famosa na África quanto as que existem na Europa, Ásia e Américas.

Conforme o já citado artigo dos juristas Bruno Herrlein Correia de Melo, Pedro Herrlein Correia de Melo descreve desta forma os pontos negativos:

Por outro lado, sem embargo dos aspectos positivos trazidos pelo “passe livre”, grande parte dos doutrinadores não viram com bons olhos a inovação da “Lei Pelé” no sentido da extinção do “passe”. Este medo era que saísse do âmbito trabalhista e virasse um afeto mais civil onde seria praticamente contrato bilateral, e desta forma o contrato sendo quebrado a qualquer momento que causaria uma perda inigualável no futebol e no espetáculo.

Nesse sentido, posiciona-se o professor e advogado, especialista em Direito Esportivo, Evaristo de Moraes Filho: “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 a 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 exhibições que dão, muitos dependem do renome e da fama dos seus atletas, como atrativos para uma grande plateia.

Pois é o normal que clubes formem não só atletas mas também cidadãos delineando suas virtudes ainda escondidas e ajudando a forma a sua personalidade. Isso é traduzido a gastos de investimentos para os clubes, pois nem sempre aquele atleta da base lhe renderá uma futura transferência ou até chegar ao time principal, por isso o contrato por tempo indeterminado é uma forma de quando chega ao profissionalismo, de alguma forma, o atleta estará atrelado ao clube.

O medo dos clubes era que com o fim do “passe” as contratações ficariam muito fáceis dos jogadores saírem a qualquer momento, pois era só esperar o contrato acabar que poderia se transferir para outra agremiação. O que na legislação passada não existia, mesmo o jogador tendo o contrato terminado e cumprido, não poderia jogar por outro clube se não mediante pagamento de transferência. Transferência esta como indenização que não deveria ser paga, pois o atleta

(empregado) já havia cumprido seu papel como trabalhador, e com o fim do vínculo contratual nada mais a ser cumprido. Olhando por este viés, a “Lei Pelé” agravaria a penosa situação financeira das agremiações desportivas brasileiras, esvaziando uma de suas principais fontes de renda, o “passe”.

Nesse sentido, e com muito medo do que traria o fim do passe ou do vínculo eterno do jogador com o clube é pertinente observarmos ensinamentos do advogado Mauro Lima Silveira sobre a “Lei Pelé”:

“Contudo, foi em 1993 que a Legislação desportiva começou a sofrer suas maiores transformações. A Lei 8.672, a ‘Lei Zico’, de autoria do Secretário de Esportes Artur Antunes Coimbra jamais teve aplicação, mas teve real influência na ‘Lei Pelé’. Esta simplesmente copiou a maioria dos dispositivos daquela. Impelido por razões que nos fogem discutir, o Ministro Extraordinário dos Esportes Edson Arantes do Nascimento entendeu que a legislação desportiva não deveria chamar-se de ‘Lei Zico’, e sim de ‘Lei Pelé’. E assim nasceu este atentado ao desporto brasileiro, repleto de inconstitucionalidade e desrespeito ao desporto nacional”.

Ainda mais incisivo sobre a forma em que a lei trazia, o ilustre Professor Álvaro Melo Filho também comenta de forma mais rude:

“(…) dotada de natureza reativa, pontual e errática, que, a par de fazer a ‘clonagem jurídica’ de 58% da ‘Lei Zico’, trouxe como inovações algumas ‘contribuições de pioria’: o fim do ‘passe’ dos atletas profissionais resultando numa predatória e promíscua relação empresário/atleta; o reforço ao ‘bingo’ que é jogo, mas não é desporto, constituindo-se em fonte de corrupções e de ‘lavagem de dinheiro’, geradoras inclusive de CPI; e, a obrigatoriedade de transformação dos clubes em empresas, quando mais importante que a roupagem jurídica formal é a adoção de mentalidade empresarial e profissional dos dirigentes desportivos. Ou seja, a ‘Lei Pelé’, produto de confronto e não de consenso, com ditames que usaram a exceção para fazer a regra, restabelece, de forma velada e sub-reptícia, o intervencionismo estatal no desporto, dissimulada pela retórica da modernização, da proteção e do ‘elevado interesse social’ da organização desportiva do País”.

Críticos da lei também salientam que o “passe livre” facilitaria as transferências dos atletas profissionais, produzindo um Eldorado para os empresários do mundo do esporte, que herdariam os lucros que antes seriam destinados às agremiações com o recebimento dos “passes” e continuariam a atuar livremente e com ainda mais voracidade no mercado desportivo. Ou seja, não mais

seriam as agremiações os “senhores dos atletas”, mas sim seus empresários, assim descreve Herrlein(2015)

Sobre o “passe livre”, pondera-se, ainda, que caso não haja uma real preocupação com o futuro de todos os atletas, craques ou não, a simples liberação do “passe” não trará benefício algum aos jogadores brasileiros que, na sua maioria, jogam em médias e pequenas agremiações. Apenas uma minoria de atletas (elite esportiva) seria beneficiada com a nova legislação.

Desta forma, o pensamento era que a forma de contratação pelos clubes mais arrendados de fora do Brasil seria ainda mais facilitada, pois a qualquer momento poderia vir “pescar” uma jovem promessa e ficaria por assim mesmo, sem que o clube fosse ressarcido pelo investimento na pedra bruta até se formar uma joia rara. Porém não foi bem assim que aconteceu, o que foi imaginado do fim do contrato de qualquer forma será dita logo.

6.2 Compensação pela extinção do passe

Independentemente de prevalecerem os aspectos positivos ou negativos no que concerne à extinção do “passe”, certo é que o sepultamento do instituto, estilizado sob a extinção do vínculo desportivo, a partir de então acessório ao vínculo empregatício, propiciou uma grande insatisfação por parte dos clubes de futebol, que tinham na compra e venda de jogadores o seu propulsor financeiro.

Como aqui descreve o acórdão do processo nº TST-E-ED-RR-552/2002-029-01-00.4, onde descreve essa compensação:

RECURSO DE EMBARGOS DO RECLAMADO - CLÁUSULA PENAL - ART. 28 DA LEI Nº 9.615/98 (LEI PELÉ) - OBRIGAÇÃO IMPOSTA APENAS AO ATLETA PROFISSIONAL QUE ROMPE O CONTRATO DE TRABALHO ANTECIPADAMENTE. A *mens legis* do novo regramento legal, instituído pela Lei Pelé, visou solucionar os inúmeros problemas jurídicos causados pelo antigo instituto do passe que, a par de garantir os altos investimentos efetuados pelas agremiações desportivas, acabava por vincular o atleta ao titular do passe, independentemente da existência, ou não, de contrato de trabalho em curso. O direito ao passe conflitava com o livre exercício da profissão, na medida em que estava desvinculado do contrato de trabalho, de modo que o prestador dos

serviços, o atleta profissional, somente poderia transferir-se para outra agremiação esportiva mediante a negociação do seu passe, independentemente da vigência, ou não, do contrato de trabalho. O *caput* do art. 28 da Lei nº 9.615/98, ao estabelecer a cláusula penal para os casos de descumprimento, rompimento ou rescisão contratual, dirige-se somente ao atleta profissional, pois sua finalidade é resguardar a entidade desportiva em caso de ruptura antecipada do contrato de trabalho, em decorrência dos elevados investimentos que são efetuados para a prática dos esportes profissionais competitivos. Tal penalidade não se confunde com as hipóteses de rescisão indireta ou voluntária e antecipada do contrato de trabalho por parte do empregador, cuja indenização devida ao empregado, atleta de qualquer modalidade desportiva, é aquela estabelecida no § 3º do art. 31 da Lei nº 9.615/98. Tal entendimento é confirmado pela gradação regressiva da cláusula penal, na forma prevista no § 4º do art. 28 desse diploma legal, em que a cada ano do contrato de trabalho cumprido pelo atleta profissional vai se amortizando o investimento efetuado pela entidade desportiva, de modo que, ao final do prazo máximo de sua vigência, que é de cinco anos, o vínculo desportivo do atleta, acessório do contrato de trabalho, dissolve-se, nos exatos termos do inciso I do § 2º do art. 28 da Lei Pelé. Essa é a teleologia não apenas da cláusula penal, mas da própria Lei Pelé, cujas disposições procuram equilibrar as obrigações e os direitos das partes envolvidas e estimular os investimentos necessários ao constante desenvolvimento das práticas desportivas, tão caras ao país.

Conforme descreve Guerra em artigo (2003)

Nesse interregno, dentre as modificações de relevo formalizadas, destaca-se que, durante certo período, por meio da edição e das reedições da Medida Provisória 2141/01, as formas de indenização previstas no regulamento de transferência da FIFA prevaleceram no ordenamento jurídico, sendo elas: indenização de formação (ou revelação) e indenização de promoção. Em suma, com a redação dada pela Medida Provisória, o direito de preferência havia sido transformado no direito de se exigir indenização pela transferência do atleta, desde que a agremiação tivesse firmado o primeiro contrato de trabalho profissional com o jogador transferido.

Desta forma hoje, os artigos 28 e 29 da “Lei Pelé” vigoram com a redação dada pela Lei 10.672, de maio de 2003, e em consonância com a Medida Provisória 2141/01. O direito de preferência para a primeira renovação do contrato de trabalho

voltou a prevalecer sobre as indenizações de formação e de promoção, sendo oportuna a transcrição da redação presente do artigo 29:

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. (Redação dada pela Lei no 10.672/03)

§ 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. (Incluído pela Lei no 9.981/00)

§ 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. (Redação dada pela Lei no 10.672/03)

§ 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. (Redação dada pela Lei no 10.672/03)

§ 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. (Redação dada pela Lei no 10.672/03)

§ 6o Os custos de formação serão ressarcidos pela entidade de prática desportiva usufruidora de atleta por ela não formado pelos seguintes valores: (Redação dada pela Lei no 10.672/03)

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; (Redação dada pela Lei no 10.672/03)

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; (Redação dada pela Lei no 10.672/03)

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; (Redação dada pela Lei no 10.672/03)

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. (Redação dada pela Lei no 10.672/03)

§ 7o A entidade de prática desportiva formadora para fazer jus ao ressarcimento previsto neste artigo deverá preencher os seguintes requisitos: (Redação dada pela Lei no 10.672/03)

I - cumprir a exigência constante do § 2o deste artigo; (Redação dada pela Lei no 10.672/03)

II - comprovar que efetivamente utilizou o atleta em formação em competições oficiais não profissionais; (Redação dada pela Lei no 10.672/03)

III - propiciar assistência médica, odontológica e psicológica, bem como contratação de seguro de vida e ajuda de custo para transporte; (Redação dada pela Lei no 10.672/03)

IV - manter instalações desportivas adequadas, sobretudo em matéria de alimentação, higiene, segurança e salubridade, além de corpo de profissionais especializados em formação técnico-desportiva; (Redação dada pela Lei no 10.672/03)

V - ajustar o tempo destinado à formação dos atletas aos horários do currículo escolar ou de curso profissionalizante, exigindo o satisfatório aproveitamento escolar. (Redação dada pela Lei no 10.672/03)

Desta forma se ver que o fim do passe nada mais foi que o bem tanto para os atletas quanto para as equipes que iria contratar jogadores sem contrato, pois antes os times tinha o direito à manutenção da carreira do atleta sem nem mesmo o jogador fazer parte do clube, só apenas por ter sido o ultimo clube a tê-lo como profissional, por isso é que o fim do “passe” para os clubes deu total liberdade para o atleta decidir o seu futuro.

Pois embora no fim do contrato o atleta possa ir jogar em qualquer outra agremiação, existe um prazo determinado pelo contrato ao qual este atleta terá que cumpri-lo, ou caso queira, pode fazer a rescisão indireta por uma das partes trazendo desta forma uma multa a ser paga ao clube, que será pactuada em contrato como descreve na letra da lei 9.615 de 1988.

8. Caso Oscar

A seguir irei mostrar o benefício tanto para os atletas quanto para os clubes que ficavam com medo se fim do passe substituiria o futebol brasileiro, não podendo mais contar com suas estrelas até o fim do contrato, e mesmo não podendo contar ao menos de alguma forma ser ressarcida pelo alto investimento, costumeiro, feitos pelos clubes.

Desta forma não poderia ficar de fora um dos casos emblemáticos dos últimos tempos que foi do atleta profissional Oscar, jogador da ultima copa e atualmente tem sido convocado para a seleção brasileira.

O que aconteceu foi que o atleta foi desde novo atuar pela categoria de base do São Paulo, o que é o normal da vida de uma atleta de alto rendimento, porem não se sabia exato se aquele jogado iria se estabelecer como profissional.

No entanto após o primeiro contrato com o clube de origem, o atleta foi para outra agremiação com o auxilio da rescisão indireta, para que lá pudesse ter sua carreira, sem que este clube comprador, no qual foi o Internacional de Porto Alegre, indenizasse de alguma forma o clube que garimpou o talento do atleta.

Só que a pretendida rescisão indireta não seria nos moldes das tradicionais e já vistas neste trabalho. O jogador alegou o não pagamento pelo São Paulo de um seguro de vida e que isto seria um motivo para o termino do contrato como transcrevo uma parte do acórdão do TRT de São Paulo da 2º região processo nº 02770.2009.040.02.00-1:

Sustenta o reclamado em suas razões de recurso, a validade do distrato e do novo contrato celebrado, a ausência de prejuízos ao empregado, e ainda a ausência de imediatidade e gravidade para a rescisão indireta do contrato de trabalho. Assevera por derradeiro, que houve contratação de seguro de vida. Pede a reforma do julgado.

Depois de muita discussão no judiciário se fez prevalecer como designa a “lei Pelé” que houvesse uma multa pela rescisão de uma forma indireta, fazendo com que o São Paulo recebesse da agremiação compradora da então jovem promessa a quantia na qual era devida pelo contrato pactuado entre o atleta e o clube formador.

Isto posto ACORDAM os Magistrados da 16ª. Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª. Região em: **conhecer** e, no mérito, **dar provimento** ao recurso do reclamado para afastar a rescisão indireta do contrato de trabalho, absolvendo o reclamado dos demais títulos decorrentes e julgar **IMPROCEDENTE** a reclamação, restando prejudicada a apreciação da matéria acerca das contribuições previdenciárias, nos termos da fundamentação. Custas em reversão.

Desta forma afastou a rescisão indireta obrigando ao clube pagar a multa da rescisão do contrato, para que assim o atleta pudesse dar continuidade a ser labor no clube no qual já havia se instalado.

Desta forma tanto o clube que queria contratar o atleta foi beneficiado quanto o clube que antes achava que com o fim do passe perderia o jogador sem nenhum retorno, foi ressarcido. Pois o atleta mostrou interesse em jogar/trabalhar em outras paragens e foi possível com o advento do fim do passe, pois se ainda houvesse o instituto passe como era conhecido o jogador apenas poderia ser transferido pra onde o clube de origem designasse, retirando a vontade do trabalhador em exercer suas funções onde quisesse como é feito com o trabalhador simples, de acordo com a CLT.

Então o fim do passe é justo para todos os envolvidos, o clube que com o advento da rescisão contratual recebe pelo não cumprimento do contrato, o atleta que tendo o fim do contrato pode se dirigir e jogar por qualquer outro clube e novamente os clube que tem o valor da multa rescisória, contratar os atletas que necessite, isto com o mais importante que é a vontade do jogador.

9 - Conclusão

Foi observado nessa pesquisa que o futebol chegou ao Brasil por intermédio de um estudante que tinha ido fazer um intercâmbio e voltou ao seu país de origem com uma nova modalidade esportiva. Que em tão pouco tempo foi popularizada e virou uma das grandes potências no esporte se não a maior.

O que se iniciou como distração, passa tempo sedimentou-se como atividade de cunho profissional deixando de ser somente paixão para também ser racional, técnico e científico, estendendo-se muito além das quatro linhas do campo de futebol.

Diante da complexidade que se formou e se envolveu o futebol, onde interesses variados se manifestavam, o direito se impôs regulando o vários aspectos, em especiais os contratos que passaram a vincular atleta e clube.

Demonstrando um breve histórico sobre o direito do trabalho, chegando ao aprimoramento dos contratos que evoluíram ao mesmo nível e rapidamente às relações sociais, em especial ao profissionalismo do futebol, por anseio e necessidade de adequação que clubes e atletas necessitavam, é que o direito desportivo também se destacou, não se tornando indiferente.

Discorrido o contrato de trabalho, que evoluiu do mais simples ao mais complexo, podendo ser feito de forma tácita, onde o empregador impõe o seu objetivo e o empregado o aceita, seguindo a regras claras onde as partes equilibradamente se equivalem em direitos e deveres, desaguando na assinatura da CTPS.

O contrato desportivo passou a ter regras amplas, escritas, com cláusulas que passaram a ser mais respeitosa ao jogador, demonstrando a sua importância na modalidade profissional especificando direitos e deveres, cerceando a imutabilidade do vínculo, vez que o prazo do mesmo passou a ser por tempo indeterminado.

O jogador passou a ser representado, em sua maioria, por procuradores qualificados capazes de defender seus clientes estabelecendo regras contratuais que atendessem aos anseios do representado, pois o futebol deixou de ser, somente um grande mobilizador de paixão, mas, também, de grande vulto financeiro.

Demonstra-se, também, o lado nefasto de alguns contratos, por imposição do mais forte contra o mais fraco, onde são celebrados contratos, que alguns são externados, para efeitos legais, e outros são guardados, chamados contratos de gaveta, que na verdade são os que preponderam, vez que neles constam cláusulas mais favoráveis ao empregador, deixando o atleta a discrição, sem força diante da sua frágil representação.

Nessa dicotomia de contratos, com vícios e irregularidades, o jogador se via preso, com vínculos eternos ao clube, com contratos se sucedendo por tempo indeterminado, restando vinculado por uma regra dita e conhecida “lei do passe”.

Com a extinção do passe acaba com o conceito de que o atleta era apenas um bem do clube, como se fosse um móvel qualquer, embora, havendo, no começo, como toda e qualquer mudança, impactos e contrariedades, pois os clubes não aceitavam tamanha ruptura, sob o argumento de iriam à falência. Mas ao passar do tempo os clubes vão se adequando a nova Lei e com isso dando um condão mais profissional aos atletas que antigamente eram apenas “amadores” no esporte.

Mas o clube não ficará alheio ao não ressarcimento pelos anos e dinheiro investidos no atleta, pois existe uma cláusula no próprio contrato e amparada pela Lei Pelé, que compensa com a multa rescisória o clube no qual fez a projeção do jogador, assim sendo lucrativo para o atleta que pode ao fim do contrato exercer o direito de trabalhador indo trabalhar em outro clube, como do time que não é pego de “calças curtas” quanto a uma transferência.

Então o instituto passe foi extinto, mas fica como uma sombra no meio desportivo, pois para todos os fins, enquanto houver um contrato a ser seguido tem sim o clube o direito a uma indenização (passe) para qualquer rescisão unilateral do contrato, e o jogador que embora tenha o vínculo com o clube enquanto o contrato vige, após este contrato não fica vinculado a ninguém (fim do passe), ao menos até resolver assinar com outro clube.

Por este motivo foi muito proveitoso o surgimento da lei 9,615\98 desta forma libertou o atleta para negociar com agremiações quando não tiver mais sobre a égide de um contrato, e não deixou os clubes à mercê quanto o investimento aplicado no profissional, por este motivo foi tão benéfica a intenção do passe ao atleta.

REFERÊNCIAS

Banco de dados da Folha Acervo online A história do futebol: disponível em: http://almanaque.folha.uol.com.br/esporte_12ago1974.htm

BARROS, Alice Monteiro. Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002.

BASTOS, Caputo Guilherme Augusto. As renovações e extensões unilaterais de contrato de trabalho e os chamados “contratos de gavetas” entre clubes e atletas – Artigo publicado na obra Atualidades sobre direito desportivo no Brasil no mundo/ Guilherme Augusto Caputo Bastos, coordenador. Dourados – MS: Seriema 2009. p. 180.

BITTAR, Carlos Alberto. Os Direitos da Personalidade. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

BORGES, Altamiro A origem e o papel dos sindicatos, CONTAG, nov,2007

BRASIL. Lei no 6.354/76. Senado Federal da República Federativa do Brasil. Disponível em: <www.senado.gov.br>.

BRASIL. Constituição Federal (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, Congresso Nacional, 1988.

BRASIL LEI Nº 9.615, DE 24 DE MARÇO DE 1998.

BRASIL Lei n 10.672, DE 15 DE MAIO DE 2003.

BRASIL, DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

CATHARINO, José Martins. Tratado Jurídico do Salário. São Paulo: LTr, 1997.

CIANNI, Frederico. Direito Desportivo Brasileiro - Brasília: Fortium, 2007.

Lei 6354/76 http://www.cbc.esp.br/stjd/Legislacao/lei_6354_76.pdf

CORREIA DE MELO, Bruno Herrlein; **CORREIA DE MELO**, Pedro Herrlein. A Lei Pelé e o fim do “passe” no desporto brasileiro. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, IX, n. 35, dez 2006. Disponível em:

<http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?artigo_id=1523&n_link=revista_artigos_leitura>. Acesso em jun 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2009

GOMES, Orlando; Gottschalk, Elson. *Curso de direito do trabalho*. 18. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

GUERRA, Luciano Brustolini. Consectários da extinção do passe no futebol brasileiro. Jus Navigandi, Teresina, ano 8, n. 147, Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4434>>.

Helcio Mendes Da Costa EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO, GERAL E NO BRASIL. 2010 http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4553

MACHADO, Jayme Eduardo. *O novo contrato desportivo profissional*. Sapucaia do Sul: Notadez, 2000.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva, *Manual esquemático de Direito e processo do trabalho* – São Paulo: Saraiva, 2002

MELO FILHO, Álvaro. *Futebol brasileiro e seu arcabouço jurídico*. Migalhas. Disponível em:

<http://www.migalhas.com.br/mostra_noticia_articuladas.aspx?cod=26148>.

MORAES FILHO, Evaristo de. In SILVEIRA, Mauro Lima. Alguns comentários sobre a Lei 9.615/98. A lei Pelé. Jus Navigandi, Teresina, ano 5, n. 51, out. 2001. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2178>>.

MARTINS, Sergio Pinto, *Direito do Trabalho*, 25. Ed. São Paulo: Atlas

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito trabalhista do atleta profissional de futebol*. São Paulo: Atlas, 2011.

NETO , Aníbal Massaini, *Documentário Pelé Eterno*, 2004 Editora Teleimage.

NOLASCO, Lincoln, 11 de janeiro de 2014 Modalidades de Contrato de Trabalho <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,modalidades-de-contrato-de-trabalho,46674.html>

OLIVEIRA, Jean Maciel Mariano. *Contrato de trabalho do atleta profissional*. São Paulo: LTr, 2009.

Privato, Julimar Vasco institui bicho no futebol brasileiro, 2011
<http://wp.clicrbs.com.br/protofutebol/2011/10/13/vasco-instituiu-o-bicho-no-futebol-brasileiro/?topo=52,2,18,,159,e159>

SÁ FILHO, Fábio Menezes de. Contrato de trabalho desportivo: revolução conceitual de atleta profissional de futebol. São Paulo: LTr, 2010.

SCHIAVI, Mauro. Aspectos Controvertidos do Direito de Imagem e Direito de Arena do Atleta Profissional de Futebol. 1º Seminário de Direito Desportivo de Campinas. Campinas, 2007.

SILVA, Sidney Barbosa

http://www.campeoesdofutebol.com.br/hist_futebolmundial.html

SILVEIRA, Mauro Lima. Alguns comentários sobre a Lei 9.615/98. A lei Pelé. Jus Navigandi, Teresina, ano 5, n. 51,

SOARES, Jorge Miguel Acosta. Direito de imagem e direito de arena no contrato de trabalho do atleta profissional. São Paulo: LTr, 2008.

SPINELLE, Rodrigo. A clausula penal nos contratos do atletas profissionais de futebol. São Paulo: LTr, 2011.

SÜSSEKIND, Arnaldo et al. Instituições de Direito do Trabalho. 16. ed. at. São Paulo: Ltr, 1996.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Curso de Direito do Trabalho, Rio de Janeiro: Renovar 2002. Artigo no site do TST sobre a CLT <http://www.tst.jus.br/web/70-anos-clt/historia>

TERRELL, Joseph Robert. Da jornada de trabalho do atleta profissional. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 664, 1 maio 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6661>>.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. Atleta Profissional: Jogador de Futebol .Direitos. *Síntese Trabalhista*, São Paulo, 2003.