

# A RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL

Luan Felipe Santos Folgosi<sup>1</sup>  
Danilo Pierote Silva<sup>2</sup>  
Natureza do Trabalho<sup>3</sup>

## RESUMO

O presente estudo foi realizado com a finalidade de analisar a rescisão contratual do atleta de futebol profissional por justa causa do empregador. Em razão de o futebol ser um esporte que aos longos dos anos valorizou-se muito, em virtude da popularidade mundial dessa prática esportiva, por causa disso, os atletas profissionais também foram valorizados, sendo que, a depender de suas habilidades e do clube esportivo que defendem, tornam-se verdadeiras máquinas de fazer e receber dinheiro. Porém, esse é um privilégio para poucos, na maioria das vezes os clubes enfrentam dificuldades financeiras que acarretam o descumprimento contratual estabelecido com seus atletas, o que promove a disputa judicial pelos valores devidos e desvinculação do atleta com o clube devedor. Nesta toada, caracteriza-se a rescisão indireta, de forma que surge ao atleta profissional o direito de perceber, do clube de futebol empregador, as indenizações decorrentes da negligência contratual que o acometera. Assim, a par de o ordenamento jurídico, aplica-se aos clubes empregadores a regra eminente no artigo 31 da Lei 9.615/98 (Lei Pelé), possibilitando a aplicação subsidiária do artigo 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas, sendo indispensável a caracterização de qualquer uma das hipóteses previstas no ordenamento jurídico assinalado, além, da mora contumaz de 3 (três) meses consecutivos ou alternados para pleitear a rescisão indireta do contrato especial de trabalho do atleta profissional.

**Palavras-chave:** Contrato de Trabalho do Atleta Profissional de Futebol. Clubes de Futebol. Atleta Profissional. Rescisão Indireta.

**SUMÁRIO:** INTRODUÇÃO, 1 O CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL, 2 RESCISÃO INDIRETA: ASPECTOS GERAIS, 3 APLICAÇÃO DA RESCISÃO INDIRETA NO CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL E ENTIDADE FUTEBOLÍSTICA, CONCLUSÃO, REFERÊNCIAS.

---

<sup>1</sup> Aluno do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM.

<sup>2</sup> Professor Ms/Dr. do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

<sup>3</sup> Trabalho de Conclusão de Curso em Direito apresentado à Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Mantenedora do Centro universitário Eurípides de Marília, para obtenção do grau de bacharel em Direito.

## INTRODUÇÃO

Nos dias atuais, o futebol figura como o esporte mais popular do mundo, conquistando todo tipo de público, desde os países mais desenvolvidos até aos que vivem em estado crítico de sobrevivência da população. Neste viés, pode-se dizer que o futebol é o esporte global que alimenta o amor, a esperança e a felicidade momentânea a quem o pratica indireta e diretamente.

No Brasil não é diferente, o futebol é a nossa maior paixão esportiva nacional, somos o país que mais conquistou o maior campeonato futebolístico internacional, a Copa do Mundo, com cinco títulos incontestáveis que nos deram o reconhecimento de “país do futebol”, além disso, fomos sede de duas edições da Copa do Mundo Fifa, nos anos de 1950 e 2014. Contudo, a prática da referida atividade desportiva seria impossível sem os seus principais personagens, os jogadores de futebol.

Há muito tempo que o futebol deixou de ser um esporte com viés romântico como nas décadas passadas, onde os jogadores jogavam por amor ao esporte e a camisa que vestiam sem receber grandes salários como os da atualidade, essa prática deu lugar ao profissionalismo dos atletas, passando a envolver contratos de trabalho específicos e cifras cada vez mais altas. Além disso, com a alta popularidade midiática é notório que o atleta de futebol possui a sua imagem diariamente atrelada a glória, fama e ao dinheiro.

Dessa forma, todos esses fatores atrelados em conjunto, geram a atividade futebolística um ambiente de alta competitividade e a tornaram um esporte de alto rendimento, fazendo com que o atleta de futebol vá em busca da excelência profissional, transformando seu corpo e sua mente em uma verdadeira máquina, visando suportar as dores, estresse, esgotamento físico e a imaturidade para alcançar a glória.

Neste diapasão, a forma de contrato prevista para esse tipo de atleta evoluiu com o passar do tempo, hoje os clubes pagam verdadeira fortuna em sua folha salarial de seu plantel esportivo.

Contudo, muitas vezes não é possível alferir o rendimento necessário para quitação dessa obrigação junto aos seus funcionários mais importantes, o que pode acarretar a rescisão do contrato de trabalho por justa causa do clube futebolístico.

Assim, o estudo a ser elaborado visará justamente analisar essa espécie de contrato de trabalho e a forma de rescisão indireta por parte do atleta contra seu empregador, através do

trato legislativo, doutrinário e jurisprudencial quando da ocorrência desse tipo de extinção contratual.

## **1 O CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL**

No princípio, o futebol como na maioria dos países pelo mundo afora, era um esporte praticado somente por cidadãos brancos da alta sociedade, sendo indiscutivelmente vedada a prática do mesmo por trabalhadores, pessoas com menores condições financeiras e dos negros.

Segundo Domingos Sávio Zainaghi (1998, pg. 37), o futebol chegou ao Brasil em 1878, através dos tripulantes do navio Criméia, que ao chegarem no Rio de Janeiro disputaram uma partida na R. Paçandu. Porém, o futebol foi somente efetivado no nosso DNA através de um anglo-brasileiro chamado Charles Miller.

Assim, coube a ele a árdua tarefa de ensinar o esporte aos brasileiros, tendo em vista que antes de sua chegada não havia praticantes do esporte no nosso país, dessa forma, ensinou-nos tudo, desde as dimensões de um campo, as regras do esporte e até mesmo a técnica de jogo necessária.

Dessa forma, o resultado não poderia ter sido diferente, a evolução do esporte em nosso país nos trouxe grandes conquistas, títulos mundiais, reconhecimento mundial como o “país do futebol” mesmo não tendo origem aqui, respeito e admiração pelo jeito brasileiro de jogar futebol.

Apesar disso, o futebol demorou e muito a ser tratado e regido pelo nosso ordenamento jurídico como uma profissão, pois era visto como um esporte amador, uma forma de entretenimento entre todos, inclusive aos praticantes, como em sua origem.

Somente no ano de 1941 que foi criada a primeira norma legal acerca do futebol no Brasil, através do Decreto-Lei n. 3.199, de 14 de abril daquele ano, que foi também responsável pela criação das Confederações, Federações e Associações, tratando de normas genéricas sobre o desporto ao todo. Assim, as relações entre as entidades e os atletas eram reguladas por meio de normas administrativas.

Logo após, em 1943 com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1º de maio daquele ano, essas relações passaram a ser por ela disciplinadas, em que pese não

houvesse um regramento específico para o atleta profissional, utilizando-se, por analogia, as disposições relativas aos artistas, segundo Jean Marcel Mariano de Oliveira (2016, pg. 48).

Apesar da falta de legislação específica, o poder judiciário era obrigado a se manifestar e tomar decisões das matérias arguidas em relação aos atletas e entidades desportivas, razão pela qual era necessário que houvesse uma regulamentação da matéria, tanto para a segurança jurídica dos atletas envolvidos, quanto para os magistrados que iriam julgar os processos.

Nessa toada, tivemos em 1964 o Decreto n. 53.820. de 24 de março daquele ano, em seguida, a Lei n. 6.354, de 2 de setembro de 1976, que vigorou por quase vinte e cinco anos, sendo alterada pela Lei n. 8.672/93 (Lei Zico), que foi revogada com o advento da Lei n. 9.615/98, mais conhecida como “Lei Pelé”, responsável pela regulamentação do contrato de trabalho dos atletas profissionais em geral.

Nas palavras de Jean Marcel Mariano de Oliveira (2016, pg. 50), o sistema legal da Lei Pelé é interessante. Traz em seu conteúdo, de forma expressa, fato não muito comum nas legislações brasileiras, os princípios que regem o desporto e norteiam a prática desportiva no país, ao menos de forma dogmática.

O contrato de trabalho comum é regido pela CLT, através do artigo 442 que o classifica como “o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”, através do qual uma pessoa física (empregado), se obriga a prestar serviços de natureza não-eventual, com pessoalidade, onerosidade e subordinação jurídica para uma pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado, preenchendo os elementos fático-jurídicos dos arts. 2º e 3º da CLT.

Porém, é de suma importância destacar que o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol não segue o mesmo regramento inerente ao contrato de trabalho comum, a CLT nesse caso atua de forma subsidiária, sendo esse tipo de contrato de trabalho específico regido pela Lei n. 9.615/98 (Lei Pelé), que em seu artigo 28 dispõe o seguinte:

Art. 28. A 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: I - cláusula indenizatória desportiva, devida exclusivamente à entidade de prática desportiva à qual está vinculado o atleta, nas seguintes hipóteses: a) transferência do atleta para outra entidade, nacional ou estrangeira, durante a vigência do contrato especial de trabalho desportivo; ou b) por ocasião do retorno do atleta às atividades profissionais em outra entidade de prática desportiva, no prazo de até 30 (trinta) meses; II - cláusula compensatória desportiva, devida pela entidade de prática desportiva ao atleta, nas hipóteses dos incisos III a V do § 5º. § 1º O valor da cláusula indenizatória desportiva a

que se refere o inciso I do caput deste artigo será livremente pactuado pelas partes e expressamente quantificado no instrumento contratual: I - até o limite máximo de 2.000 (duas mil) vezes o valor médio do salário contratual, para as transferências nacionais; II - sem qualquer limitação, para as transferências internacionais § 2º São solidariamente responsáveis pelo pagamento da cláusula indenizatória desportiva de que trata o inciso I do caput deste artigo o atleta e a nova entidade de prática desportiva empregadora. § 3º O valor da cláusula compensatória desportiva a que se refere o inciso II do caput deste artigo será livremente pactuado entre as partes e formalizado no contrato especial de trabalho desportivo, observando-se, como limite máximo, 400 (quatrocentas) vezes o valor do salário mensal no momento da rescisão e, como limite mínimo, o valor total de salários mensais a que teria direito o atleta até o término do referido contrato. § 4º Aplicam-se ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista e da Seguridade Social, ressalvadas as peculiaridades constantes desta Lei, especialmente as seguintes: I - se conveniente à entidade de prática desportiva, a concentração não poderá ser superior a 3 (três) dias consecutivos por semana, desde que esteja programada qualquer partida, prova ou equivalente, amistosa ou oficial, devendo o atleta ficar à disposição do empregador por ocasião da realização de competição fora da localidade onde tenha sua sede; II - o prazo de concentração poderá ser ampliado, independentemente de qualquer pagamento adicional, quando o atleta estiver à disposição da entidade de administração do desporto; III - acréscimos remuneratórios em razão de períodos de concentração, viagens, pré-temporada e participação do atleta em partida, prova ou equivalente, conforme previsão contratual; IV - repouso semanal remunerado de 24 (vinte e quatro) horas ininterruptas, preferentemente em dia subsequente à participação do atleta na partida, prova ou equivalente, quando realizada no final de semana; V - férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, acrescidas do abono de férias, coincidentes com o recesso das atividades desportivas; VI - jornada de trabalho desportiva normal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais. § 5º O vínculo desportivo do atleta com a entidade de prática desportiva contratante constitui-se com o registro do contrato especial de trabalho desportivo na entidade de administração do desporto, tendo natureza acessória ao respectivo vínculo empregatício, dissolvendo-se, para todos os efeitos legais: I - com o término da vigência do contrato ou o seu distrato; II - com o pagamento da cláusula indenizatória desportiva ou da cláusula compensatória desportiva; III - com a rescisão decorrente do inadimplemento salarial, de responsabilidade da entidade de prática desportiva empregadora, nos termos desta Lei; IV - com a rescisão indireta, nas demais hipóteses previstas na legislação trabalhista; V - com a dispensa imotivada do atleta. § 7º A entidade de prática desportiva poderá suspender o contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional, ficando dispensada do pagamento da remuneração nesse período, quando o atleta for impedido de atuar, por prazo ininterrupto superior a 90 (noventa) dias, em decorrência de ato ou evento de sua exclusiva responsabilidade, desvinculado da atividade profissional, conforme previsto no referido contrato. § 8º O contrato especial de trabalho desportivo deverá conter cláusula expressa reguladora de sua prorrogação automática na ocorrência da hipótese prevista no § 7º deste artigo. § 9º Quando o contrato especial de trabalho desportivo for por prazo inferior a 12 (doze) meses, o atleta profissional terá direito, por ocasião da rescisão contratual por culpa da entidade de prática desportiva empregadora, a tantos doze avos da remuneração mensal quantos forem os meses da vigência do contrato,

referentes a férias, abono de férias e 13o (décimo terceiro) salário. § 10. Não se aplicam ao contrato especial de trabalho desportivo os [arts. 479 e 480 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#)

Por Jean Marcel Mariano de Oliveira (2016, pg. 54) o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol trata-se de um contrato necessariamente formal, cujos requisitos são encontrados nos artigos acima mencionados, dentre eles as cláusulas indenizatória e compensatória, acréscimos decorrentes dos períodos de concentração, viagem e pré-temporada, entre outros elementos. Não é possível que o atleta profissional de futebol consiga regularizar suas condições de jogo junto às entidades organizadoras do desporto sem que possua um contrato formalmente elaborado com a entidade de prática desportiva.

Dessa forma, em fase de conclusão cumpre destacar os elementos fático-jurídicos que são necessários para a caracterização da relação empregatícia entre o atleta profissional e a entidade de prática desportiva, sendo: pessoa física na condição de empregado, pessoalidade na prestação dos serviços, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Enquanto os jurídico-formais se dá pela capacidade das partes contratantes, licitude do objeto contratado, forma contratual prescrita ou não proibida em lei e higidez na manifestação da vontade das partes.

## **2 RESCISÃO INDIRETA: ASPECTOS GERAIS**

Antes de adentrarmos ao tema da rescisão indireta, é necessário que tenhamos em mente o conceito e significado de rescisão contratual, que pode ser definida como a anulação ou cancelamento do contrato por algum motivo específico, ocorre geralmente quando há uma lesão ao contrato por uma das partes envolvidas, ou seja, o descumprimento de alguma cláusula por uma ou demais partes.

Segundo o dicionário jurídico do professor Washington dos Santos (2001, pg. 217) a rescisão de contrato significa a supressão da relação contratual por uma das partes, devido a inadimplemento ou vício redibitório. É este um cometimento unilateral.

A rescisão indireta do contrato de trabalho é uma forma de resolução contratual por ato culposo do empregador, trata-se de uma das mais importantes formas de extinção do pacto laboral, expressamente prevista no artigo 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Neste espeque, tendo em vista que a desigualdade social entre o empregado e empregador é alta, a rescisão indireta figura como uma forma de punição do empregado ao empregador pelo descumprimento contratual. Através do ingresso perante a Justiça do Trabalho com uma ação de rescisão indireta do contrato de trabalho.

As condutas do empregador que podem acarretar a rescisão indireta estão tipificadas no art. 483 da CLT, sendo consideradas motivos suficientes para esse tipo de dispensa, vejamos:

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

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º Nas hipóteses das letras “d” e “g”, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

Além disso, para que seja reconhecida a rescisão indireta pelo poder judiciário é necessário que cumpra com alguns critérios importantes, sendo eles os objetivos, subjetivos e circunstanciais. Segundo Mauricio Godinho Delgado (2017, pg. 1382), objetivos são os requisitos que dizem respeito à caracterização da própria conduta infratora cometida; subjetivos, os que concernem ao envolvimento ou não do sujeito contratual na respectiva conduta; por fim, circunstanciais são os requisitos que dizem respeito à aferição da infração e aplicação da respectiva penalidade.

Nesse sentido, Mauricio Godinho Delgado (2017, pg. 1396) explica que no caso das infrações cometidas pelo empregador, a ordem justralhista não confere tais poderes fiscalizatórios e de disciplinamento ao obreiro, como é evidente. Na prática cotidiana do

contrato também torna-se muito difícil se enxergar, no atual estágio do Direito brasileiro e das relações juslaborativas no País, espaço significativo para a insurgência eficaz do trabalhador em vista de determinada falta cometida por seu empregador.

O referido autor pondera ainda que de pouco valeria, portanto, a interpelação operária diretamente a seu patrão, no sentido de que este cometeu infração tipificada no art. 483 da CLT, devendo lhe pagar, no prazo do art. 477 da CLT, as inúmeras verbas rescisórias a que faria jus. (DELGADO, 2017, pg. 1397).

No âmbito jurídico, sendo julgada procedente a ação, o empregador será condenado a pagar todas as verbas que seriam devidas em caso de despedida imotivada dentro do prazo estabelecido no art. 477 da CLT. As referidas verbas são: aviso-prévio, com projeção no período contratual; férias proporcionais com 1/3; 13º salário proporcional; liberação de FGTS com acréscimo de 40% em favor do empregado e indenizações rescisórias especiais, se houver.

Cabe ressaltar que, poderá o obreiro nas hipóteses das alíneas “d” e “g” do art. 483 consolidado pleitear a rescisão do contrato de trabalho judicialmente, com o pagamento das verbas indenizatórias devidas e permanecer ou não, ao seu critério, laborando até o final do processo. Nas demais hipóteses, o obreiro deverá deixar o emprego e pleitear no judiciário trabalhista as respectivas verbas indenizatórias em relação a rescisão indireta proferida.

Em relação ao procedimento, a doutrina majoritária entende que também na rescisão indireta deva prevalecer o princípio da imediatidade, devendo a rescisão por justa causa do empregador ser imediata à falta cometida. Entretanto, Mauricio Godinho Delgado (2017, pg. 1.140) assevera que dependendo da natureza da lesão provocada pelo empregador, há que se aguardar e admitir que o empregado venha propor a ação de rescisão indireta do contrato somente mais tarde.

Nessa linha, o TST tem formado entendimento no sentido de que a hipossuficiência do trabalhador é incompatível, muitas vezes, com a imediatidade, vejamos:

Recurso de revista. Reclamante. Preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional. Preliminar ultrapassada, nos termos do art. 249, § 2º, do CPC. Rescisão indireta. Imediatidade da reação do empregado. Descumprimento de obrigações contratuais. Não se aplica o princípio da imediatidade ao empregado que não aciona o empregador diante da prática de conduta ilegal por não cumprir obrigação prevista em lei. A inércia do empregado não pode ser considerada perdão tácito, mas somente prova de que há desequilíbrio de forças entre as partes do contrato de trabalho. O empregado necessita manter o contrato de trabalho, imprescindível ao seu sustento e de sua família. Recurso de revista a que se dá provimento (TST, 6<sup>a</sup>



Turma, RR-1430-87.2011.5.03.0035, Rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, *DEJT* 03.10.2014).

Assim, embora a doutrina entenda que deva prevalecer o princípio da imediatidade na rescisão indireta, a jurisprudência vem adotando uma posição mais humana e realista em relação a extrema desigualdade de poderes entre os sujeitos da relação de emprego. O empregado sempre será a parte mais fraca, o elo quebrável dessa corrente que entrelaça a sua sobrevivência e a de seus familiares.

No caso de a ação de rescisão indireta ser declarada improcedente pelo judiciário a doutrina majoritária entende que a rescisão indireta se transforma em pedido de demissão. Neste diapasão, Mauricio Godinho Delgado (2015, pg. 1.143), entende que o empregado não é obrigado a conceder o aviso-prévio, tendo em vista que o próprio ajuizamento da reclamação trabalhista já teria pré-avisado o empregador.

Entendimento que, é consoante com a jurisprudência do TST, conforme segue:

(...) Pleito de rescisão indireta. Improcedência. Aviso prévio. Desnecessidade. 1. A recorrente não impugnou o fundamento apresentado pelo acórdão regional de que a matéria estava preclusa. Inteligência da Súmula 422/TST. 2. Ainda que assim não se entendesse, esta Corte tem decidido que o ajuizamento de reclamação trabalhista objetivando a rescisão indireta supre a obrigação de pré-avisar o empregador. Precedente da C. SBDI-1 (TST, RR 10800-20.2002.5.03.0031, 8<sup>a</sup> Turma, Rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, *DJ* 30.05.2008).

Em suma, a partir do conceito legal de rescisão contratual, rescisão indireta e das ponderações doutrinárias e jurisprudenciais, conclui-se que são requisitos aleatórios e imprescindíveis para a caracterização da rescisão indireta, qualquer das hipóteses previstas no conteúdo legal previsto no art. 483 da CLT, além dos requisitos objetivos, subjetivos e circunstanciais.

### **3 APLICAÇÃO DA RESCISÃO INDIRETA NO CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL E ENTIDADE FUTEBOLÍSTICA**

Nas palavras de Diego Petacci (2016, p. 119), Futebol é o esporte consistente na disputa entre duas equipes com 11 jogadores em um campo coberto de grama, com o uso de uma bola, de forma que vence a partida a equipe que marcar mais gols, colocando a bola dentro da meta adversária.

O futebol se traduz como a modalidade esportiva mais popular do país, a qual envolve clubes de futebol, torcedores fanáticos, entidades organizadoras e, como principais protagonistas, os atletas, que se utilizam de todo o seu vigor físico para tentar melhor desempenho no espetáculo desportivo.

Porém, apesar de toda a fama, cifras milionárias, esgotamento físico e mental dos atletas e a glória que motiva tanto os clubes quanto os jogadores, é possível que esse vínculo acabe de forma inesperada, através do Poder Judiciário.

De início, nem o jogador e nem o clube esperam passar por tal infortúnio, o contrato é celebrado visando o futuro, seja pelas conquistas ou pela venda do jogador que gere lucro a entidade, mas, como todo trabalhador, o jogador profissional é resguardado por direitos, sendo a entidade desportiva obrigada a cumprir com as obrigações contidas no contrato de trabalho e com seus deveres elencados no artigo 34 da Lei nº 9.615/98 (Lei Pelé), o que nem sempre é cumprido, implicando assim na justa causa da entidade de prática desportiva.

Art. 34. São deveres da entidade de prática desportiva empregadora, em especial:

I - Registrar o contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional na entidade de administração da respectiva modalidade desportiva;

II - Proporcionar aos atletas profissionais as condições necessárias à participação nas competições desportivas, treinos e outras atividades preparatórias ou instrumentais;

III - submeter os atletas profissionais aos exames médicos e clínicos necessários à prática desportiva.

No caso da entidade, a grande razão que enseja a justa causa é a mora contumaz dos salários de seus atletas. Para que seja caracterizada a rescisão indireta nesse caso, não é necessário apenas a mora salarial referente a um mês, e sim de três meses, ou seja, deve haver pelo menos três meses consecutivos ou alternados de mora salarial em atraso para caracterização da rescisão, conforme se extrai do art. 31 da Lei n. 9.615/98:

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. (Redação dada pela Lei n. 13.155, de 2015)

§ 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.

§ 3º Revogado

§ 4º (VETADO) (Incluído e vetado pela Lei n. 10.672, de 2003 )

§ 5º O atleta com contrato especial de trabalho desportivo rescindido na forma do caput fica autorizado a transferir-se para outra entidade de prática desportiva, inclusive da mesma divisão, independentemente do número de partidas das quais tenha participado na competição, bem como a disputar a competição que estiver em andamento por ocasião da rescisão contratual. (Incluído pela Lei n. 13.155, de 2015)

Cabe ressaltar que o conceito de salário segundo a Lei Pelé corresponde a definição de remuneração, englobando o abono de férias, 13º salário, gratificações, prêmios (bichos), entre outras.

Dessa forma, o dispositivo legal transcrito, sem dúvida alguma considera que a mora contumaz corresponde ao atraso de três meses de salário, consecutivos ou alternados, assim, segundo Oliveira (2016, pg. 107) estar-se-ia evitando que a incidência desse atraso fosse tão frequente quanto o que se vê nos dias de hoje na realidade desportiva brasileira. Nesse sentido, entende a jurisprudência que:

Restando incontroverso nos autos que o empregador encontra-se inadimplente com o salário do atleta há mais de noventa dias, tem o jogador o direito de ter liberado o seu passe, vez que concretizada a hipótese prevista pelo art. 31 da Lei n. 9.615/98. (TRT – 6ª Região, 1ª Turma, RO 01135/01, relatora Juíza Lygia Soares Outtes Wanderley. J.26.06.01.

O mencionado autor ainda pondera que, o que se vê na prática é a frequente mora salarial praticada por inúmeros clubes brasileiros, mas que não deixam essa mora se acumular por três meses. Assim, pratica-se a mora salarial até o segundo mês e, estando próximo de se completar o terceiro mês de atraso, os clubes efetuam o pagamento de um deles, voltando em seguida, a praticar a mora, que não mais será consecutiva.

Importante destacar ainda a questão do não recolhimento do FGTS e das contribuições previdenciárias, essas parcelas podem não ser consideradas salário diante de sua natureza, porém, a lei prevê a possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho pelo atleta profissional caso a entidade desportiva não efetue, de maneira contumaz, o recolhimento das referidas parcelas. O entendimento jurisprudencial, nesse sentido, diz o seguinte:

ATLETA PROFISSIONAL. PASSE LIVRE. Como previsto no art. 38 da Lei n. 9.615/98, qualquer cessão ou transferência de atleta profissional, na vigência do contrato de trabalho, depende de formal e expressa anuência

deste, e será isenta de qualquer taxa que venha a ser cobrada pela entidade de administração. Comprovado nos autos que o reclamante, cujo passe pertencia ao segundo reclamado, não queria ficar no primeiro reclamado porque pretendia prestar seus serviços de atleta profissional de futebol em outra agremiação, à qual estava emprestado, deve ser mantida a decisão de origem que decretou a liberação do seu passe em seu próprio favor, mesmo porque o primeiro reclamado incorreu na mora contumaz a que se refere o art. 31 da mesma lei ao atrasar o pagamento dos salários e ao não comprovar o recolhimento das parcelas devidas a título de FGTS e contribuições previdenciárias, além de busca impedir que o autor fosse transferido para qualquer outra agremiação esportiva” ( TRT – 3ª Região, 5ª Turma, RO 13.055/99, relator Juiz Levi Fernandes Pinto, DJMG 18.03.2000).

Porém, esse entendimento não é absoluto perante os Tribunais Regionais do Trabalho, de maneira que alguns entendem que a aplicação da rescisão indireta pela falta de depósitos do FGTS é legítima, eis que viola o disposto no artigo 483, alínea “d” da CLT, e outros sustentam que a falta de pagamento desse direito não gera a possibilidade de rescisão por falta grave do empregador, conforme se verifica na decisão do Tribunal Regional da 15ª Região sobre o assunto aludido:

“...registre-se que prevalece nesta 11ª Câmara entendimento de que a ausência de depósitos de FGTS não é causa para reconhecimento de rescisão indireta, eis que, salvo se houver necessidade de levantamento nos casos previstos em Lei, não há prejuízo imediato ao empregado.” (TRT-15 - RO: 00113694420175150101 0011369-44.2017.5.15.0101, Relator: EDER SIVERS, 11ª Câmara, Data de Publicação: 15/03/2019)

Assim, verifica-se a divergência jurisprudencial dos Tribunais Regionais do Trabalho quanto a decidir sobre o direito a rescindir o contrato de trabalho indiretamente por força de violação expressa do artigo 483, alínea “d” da CLT, bem como do artigo 7, inciso III da CF e do artigo 15 da Lei nº 8.036/90.

Nessa toada, vale ressaltar o entendimento jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho, no sentido de que os Tribunais Regionais do Trabalho ao entenderem que a falta de depósito do FGTS não configura falta grave, acabam por violar o disposto no artigo 483, alínea “d” da CLT, reconhecendo que a falta de pagamento do FGTS é caracterizada como falta grave, fazendo jus ao pedido de rescisão indireta, vejamos a respeitável decisão:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. IRREGULARIDADE NOS RECOLHIMENTOS DO FGTS. VIOLAÇÃO AO ART. 483, ALÍNEA D, DA CLT. CONFIGURAÇÃO. I - Cinge-se a

controvérsia acerca da possibilidade de se reconhecer a rescisão indireta do contrato de trabalho, por irregularidade nos recolhimentos do FGTS. II - Nos termos do artigo 483, alínea d, da CLT, o empregado poderá considerar rescindido o contrato de trabalho e pleitear os títulos trabalhistas daí decorrentes se o empregador não cumprir com as obrigações contratuais. III - O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço-FGTS é direito social alçado a patamar constitucional, conforme previsão do artigo 7º, III, da CF/88. III - A efetivação de tal direito incumbe ao empregador, que deve depositar, até o dia 7 (sete) de cada mês, em conta bancária vinculada, importância correspondente a 8 (oito) por cento da remuneração paga ou devida a cada empregado no mês anterior, nos termos do artigo 15 da Lei nº 8.036, de 11/05/1990. IV - Sendo nítida a relevância do Fundo, para o trabalhador e para a sociedade em geral, firmou-se nesta Corte o entendimento de que a ausência ou irregularidades no recolhimento da parcela implica falta grave apta a ensejar o reconhecimento da rescisão indireta. V - Mediante exame do acórdão recorrido, o contexto factual ali lavrado revela-se emblemático de que a recorrida deixara de efetuar com regularidade os depósitos do FGTS do recorrente, a dar o tom da gravidade da falta patronal, nos exatos termos do artigo 483, alínea d, da CLT. Precedentes. VI - Assim, o Tribunal Regional, ao entender que a irregularidade dos recolhimentos do FGTS não configura falta grave do empregador suficiente a justificar a rescisão indireta do contrato, violou o disposto no art. 483, d, da CLT. VII - Recurso conhecido e provido. (TST - RR: 7920920155070001, Data de Julgamento: 13/09/2017, Data de Publicação: DEJT 15/09/2017)

Dessa forma, conforme entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, a caracterização da rescisão indireta fundamentada na alínea “d” do artigo 483 da CLT, também é legítima pela falta de depósito do FGTS na conta vinculada do atleta profissional, fazendo jus ao pleito rescisório.

A título de exemplo, temos recentemente o caso do atleta profissional de futebol Gustavo Henrique Furtado Scarpa, que pleiteou em dezembro de 2017, durante o recesso forense, a rescisão indireta de seu contrato de trabalho com a entidade desportiva Fluminense Football Club, alegando atraso no pagamento de vencimentos, incluindo direitos de imagem e FGTS.

Em janeiro de 2018 o clube ainda não havia sido notificado da ação e, ciente da possibilidade de Scarpa entrar na justiça quitou parte dos débitos com o jogador para tentar evitar o processo que já havia sido iniciado, uma manobra clássica dos clubes para descaracterizar a mora contumaz de três meses de atraso, impedindo assim a justa causa em seu desfavor.

O jogador obteve uma liminar favorável em 2ª instância, e assim transferiu-se a outro clube desportivo, a Sociedade Esportiva Palmeiras. O processo correu perante a justiça trabalhista e suas instâncias superiores por cerca de um ano e, acabou findando com um acordo entre os clubes desportivos depois de uma decisão favorável ao Fluminense.

A caracterização da rescisão indireta do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol não se baseia somente nessas hipóteses, aplica-se também aquelas previstas no art. 483 da CLT, que fora mencionado no tópico acima (pg. 8).

Porém, cabe ressaltar que o fato da entidade cumprir com as obrigações salariais remuneratórias em dia não afasta a possibilidade de sofrer a justa causa, tendo em vista que também devem possibilitar o efetivo exercício profissional pelo atleta, ou seja, o atleta deve ter acesso aos treinos e outras atividades necessárias para o exercício de sua função, salve em hipóteses de afastamento disciplinar o lesão. Se for violado esse preceito, fica caracterizado a rescisão indireta conforme o art. 483, alínea “d” da CLT. Nesse sentido, Alice Monteiro de Barros ensina que:

...a inatividade poderá ocasionar-lhes prejuízos irreparáveis em seu futuro profissional, porquanto sua promoção está em função direta de seu efetivo emprego. A inatividade forçada aqui é muito mais grave do que em outras profissões, considerando que a carreira profissional do desportista é muito curta. Logo, viola a obrigação contratual de propiciar trabalho ao atleta a conduta do dirigente do clube ou do técnico que implique exclusão sistemática do desportista das competições, sem qualquer fundamento esportivo, senão visível intenção de condená-lo ao ostracismo em todas as suas consequências. A desocupação arbitrária, vexatória e discriminatória autoriza a rescisão indireta do contrato, sem prejuízo do dano material e/ ou moral daí advindos. (pg. 190/191).

Nesse diapasão, caso a rescisão indireta do contrato de trabalho do atleta profissional seja reconhecida, o mesmo fará jus das verbas rescisórias normais decorrentes de uma dispensa sem justa causa, além da cláusula compensatória desportiva prevista no art. 28, §3º da Lei n. 9.615/98, posto que segundo Jean Marcel Mariano de Oliveira (2016, pg. 108), é inaplicável ao contrato de trabalho do atleta profissional de futebol o disposto no art. 479 da CLT, por força do §10 do mesmo artigo.

## **CONCLUSÃO**

Nessa acepção, o futebol é visto pela sociedade brasileira e estrangeira como um espetáculo, sendo capaz de integrar povos de culturas diferentes em prol do mesmo objetivo. Contudo, dentro deste espetáculo estão presentes relações jurídicas de trabalho embasadas na doutrina e jurisprudência, que por envolver matérias que representam o sustento dos trabalhadores envolvidos, interferem diretamente na cultura do país.

Conforme se observou no presente trabalho, o jogador de futebol, como qualquer outro empregado, está sujeito a sofrer com a negligência de seu empregador em relação a seu contrato de trabalho, o que atrapalha o desempenho de sua profissão, seja nos treinamentos e nas suas partidas, o que pode acarretar-lhe prejuízos imensuráveis para a prática futebolística.

Desta forma, evidentemente que nasce ao atleta profissional o direito de perceber a referida medida cabível em face do descumprimento por parte do empregador do contrato de trabalho firmado entre ambos, tal como a rescisão indireta desse vínculo.

Neste espeque, o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol é um tipo especial de contrato, razão pela qual, o ordenamento jurídico adotou como regra a aplicação da Lei 9.615/98 (Lei Pelé), tal como se extrai de seu artigo 1º, estabelecendo que o desporto brasileiro que abrange práticas formais e não-formais, obedece às normas gerais da referida lei, inspirando-se nos fundamentos constitucionais do Estado Democrático de Direito.

É neste instante que se estipula a aplicação do ordenamento jurídico previsto no artigo 31, da mencionada Lei 9.615/98, no caso de rescisão indireta do contrato especial de trabalho do atleta profissional, estando a hipótese motivadora enquadrada no dispositivo legal, aplicando-se subsidiariamente o artigo 483 da CLT, gerando o dever de indenizar quando o empregador descumprir qualquer cláusula do contrato em desfavor do empregado.

Com efeito, conclui-se que no caso da justa causa da entidade de prática desportiva, aplica-se aos clubes empregadores a regra eminente no artigo 31 da Lei Pelé, possibilitando a aplicação subsidiária do artigo 483 da CLT, sendo indispensável a caracterização de qualquer uma das hipóteses previstas no ordenamento jurídico assinalado, além, da mora contumaz de 3 (três) meses consecutivos ou alternados para pleitear a rescisão indireta do contrato especial de trabalho do atleta profissional.

## REFERÊNCIAS

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943**, aprova a consolidação das leis do trabalho. Brasília, DF: Congresso Nacional. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)> Acesso em 22 jan. 2019.

\_\_\_\_\_. **Lei 9.615, de 24 de março de 1998**. Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências. Brasília, DF: Congresso Nacional. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9615consol.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9615consol.htm)> Acesso em 23 jan. 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 22 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

\_\_\_\_\_. **Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol**. Ed. Atlas, 2011.

PETACCI, Diego. **Acidentes de trabalho no esporte profissional**. Ed. LTr, 2016.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho**. 1. Edição. São Paulo: Editora LTr, 1998.

OLIVEIRA, Jean Marcel Mariano de. **O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol**. – 2. Ed. – São Paulo: LTr, 2016.

SANTOS, Washington dos. **Dicionário jurídico brasileiro**. – Belo Horizonte: Del Rey, 2001.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. – 14. ed. ver. e ampl. – São Paulo: LTr, 2015.

\_\_\_\_\_. **Curso de direito do trabalho**. – 16. ed. ver. e ampl. – São Paulo: LTr, 2017.

<<https://globoesporte.globo.com/futebol/noticia/apos-longa-batalha-na-justica-fluminense-anuncia-acordo-com-gustavo-scarpa.ghtml>> Acesso em 24 jan. 2019.