

Prosseguindo com nosso estudo da Lei Geral do Esporte (LGE), nesta aula abordaremos um tema crucial para o esporte profissional: as relações de trabalho. Entender as características de um contrato de trabalho no contexto esportivo é fundamental, especialmente com as alterações trazidas pela nova lei.

Inicialmente, é importante esclarecer que, para que um atleta seja considerado profissional, é indispensável a existência de um contrato de trabalho. Antigamente, esse contrato era conhecido como CTD (Contrato Especial de Trabalho Desportivo). Com a Lei Geral do Esporte, a nomenclatura foi alterada para Contrato Especial de Trabalho Esportivo.

Uma das características mais relevantes desse contrato é o seu prazo. O contrato mínimo é de três meses, e o máximo é de cinco anos. Isso significa que não é possível contratar um jogador por um período inferior a três meses ou superior a cinco anos inicialmente.

É crucial diferenciar prorrogação de contrato e renovação de contrato. A prorrogação de contrato é a extensão do prazo de um contrato existente, e, de acordo com o regulamento da CBF, só pode ocorrer até o limite de cinco anos. Já a renovação implica na rescisão do contrato anterior e na celebração de um novo contrato, que também pode ter um prazo máximo de cinco anos. Na prática, é possível rescindir um contrato de cinco anos e assinar um novo contrato de cinco anos sucessivamente, desde que o limite de cinco anos por contrato seja respeitado.

Outro ponto essencial é que o contrato de trabalho no esporte profissional deve ser escrito. Não é válida a celebração de um contrato de trabalho verbal, principalmente para fins de registro nas entidades esportivas. A ausência de um contrato escrito impossibilita o registro do atleta e, consequentemente, sua participação em competições.

A lei também aborda o que não é contabilizado como salário para fins contratuais, como o direito de imagem e as luvas. O direito de imagem é o valor que o atleta recebe para autorizar o clube a usar sua imagem, e não é considerado salário, sendo de natureza civil. Da mesma forma, as "luvas" são um bônus pago ao atleta para assinar um contrato de trabalho, também de natureza civil e não salarial. Esses valores de natureza civil não incidem FGTS, INSS ou contribuição previdenciária, e normalmente são pagos ao atleta por meio de uma empresa que ele cria para receber esses valores, o que pode trazer benefícios tributários. No entanto, é importante notar que sobre esses valores não há incidência de 13º salário ou férias.

Ainda sobre as relações trabalhistas, a LGE diferencia o contrato de trabalho do vínculo esportivo. O vínculo esportivo se origina com o registro do contrato do atleta na federação ou na CBF. Anteriormente, na época da Lei Zico, existia o instituto do "passe", que basicamente prendia o atleta ao clube mesmo após o término do contrato de trabalho, a menos que o clube cedesse o direito ao passe ou recebesse um valor pela transferência. Essa situação era considerada quase uma escravidão, pois o atleta ficava preso dependendo de um pagamento para sair, mesmo com o contrato de trabalho já encerrado.

Com a Lei Geral do Esporte, o vínculo esportivo também cessa com o término do contrato de trabalho. Após os cinco anos de contrato, o atleta está livre para jogar por outro clube com quem assinar um novo contrato de trabalho.

A lei também aborda a cláusula indenizatória esportiva, que é um valor que um clube precisa pagar para levar um atleta de outro clube, ou que o próprio atleta precisa pagar para sair e ir para outro clube. Esse valor tem um teto máximo de 2000 vezes o valor do salário do atleta. Se um clube nacional quiser contratar um jogador, ele terá que pagar esse valor. Se o atleta se aposentar e, dentro de 30 meses, voltar a jogar por outro clube, tanto ele quanto o novo clube são solidários no pagamento de 2000 vezes o valor do salário antigo. Para transferências internacionais, o valor pode ser estipulado livremente, podendo ser até bilhões de euros, embora ninguém vá pagar esse valor.

Por fim, existem duas cláusulas importantes que constam nos contratos: a cláusula compensatória esportiva e a cláusula indenizatória esportiva. Se o clube rescindir o contrato com o atleta, ele terá que pagar a cláusula compensatória. Se o atleta é mandado embora, ele deve receber o que foi estipulado nessa cláusula.

Nesta aula, aprofundaremos um tema crucial para o esporte profissional: as relações de trabalho. Entender as características de um contrato de trabalho no contexto esportivo é fundamental, especialmente com as alterações trazidas pela nova Lei Geral do Esporte (LGE).

Para que um atleta seja considerado profissional, é indispensável a existência de um contrato de trabalho. Antigamente, esse contrato era conhecido como CTD (Contrato Especial de Trabalho Desportivo). Com a Lei Geral do Esporte, a nomenclatura foi alterada para Contrato Especial de Trabalho Esportivo.

Uma das características mais relevantes desse contrato é o seu prazo. O contrato mínimo é de três meses, e o máximo é de cinco anos. Isso significa que não é possível contratar um jogador por um período inferior a três meses ou superior a cinco anos inicialmente.

É crucial diferenciar prorrogação de contrato e renovação de contrato. A prorrogação de contrato é a extensão do prazo de um contrato existente, e, de acordo com o regulamento da CBF, só pode ocorrer até o limite de cinco anos. Já a renovação implica na rescisão do contrato anterior e na celebração de um novo contrato, que também pode ter um prazo máximo de cinco anos. Na prática, é possível rescindir um contrato de cinco anos e assinar um novo contrato de cinco anos sucessivamente, desde que o limite de cinco anos por contrato seja respeitado.

Outro ponto essencial é que o contrato de trabalho no esporte profissional deve ser escrito. Não é válida a celebração de um contrato de trabalho verbal, principalmente para fins de registro nas entidades esportivas. A ausência de um contrato escrito impossibilita o registro do atleta e, consequentemente, sua participação em competições.

A lei também aborda o que não é contabilizado como salário para fins contratuais, como o direito de imagem e as luvas. O direito de imagem é o valor que o atleta recebe para autorizar o clube a usar sua imagem, e não é considerado salário, sendo de natureza civil. Da mesma forma, as "luvas" são um bônus pago ao atleta para assinar um contrato de trabalho, também de natureza civil e não salarial. Esses valores de natureza civil não incidem FGTS, INSS ou contribuição previdenciária, e normalmente são pagos ao atleta por meio de uma empresa que ele cria para

receber esses valores, o que pode trazer benefícios tributários. No entanto, é importante notar que sobre esses valores não há incidência de 13º salário ou férias.

Ainda sobre as relações trabalhistas, a LGE diferencia o contrato de trabalho do vínculo esportivo. O vínculo esportivo se origina com o registro do contrato do atleta na federação ou na CBF. Anteriormente, na época da Lei Zico, existia o instituto do "passe", que basicamente prendia o atleta ao clube mesmo após o término do contrato de trabalho, a menos que o clube cedesse o direito ao passe ou recebesse um valor pela transferência. Essa situação era considerada quase uma escravidão, pois o atleta ficava preso dependendo de um pagamento para sair, mesmo com o contrato de trabalho já encerrado.

Com a Lei Geral do Esporte, o vínculo esportivo também cessa com o término do contrato de trabalho. Após os cinco anos de contrato, o atleta está livre para jogar por outro clube com quem assinar um novo contrato de trabalho.

A lei também aborda a cláusula indenizatória esportiva, que é um valor que um clube precisa pagar para levar um atleta de outro clube, ou que o próprio atleta precisa pagar para sair e ir para outro clube. Esse valor tem um teto máximo de 2000 vezes o valor do salário do atleta. Se um clube nacional quiser contratar um jogador, ele terá que pagar esse valor. Se o atleta se aposentar e, dentro de 30 meses, voltar a jogar por outro clube, tanto ele quanto o novo clube são solidários no pagamento de 2000 vezes o valor do salário antigo. Para transferências internacionais, o valor pode ser estipulado livremente, podendo ser até bilhões de euros, embora ninguém vá pagar esse valor.

Por fim, existem duas cláusulas importantes que constam nos contratos: a cláusula compensatória esportiva e a cláusula indenizatória esportiva. A cláusula compensatória é devida pelo clube ao atleta em caso de rescisão do contrato. O valor estipulado nessa cláusula é o que o atleta vai receber se for mandado embora, sendo bem menor do que o teto da cláusula indenizatória (2000 vezes o salário).

Uma curiosidade importante é que a Lei Geral do Esporte inicialmente replicava um artigo da FIFA que previa que, caso um atleta rescindisse o contrato com um clube para assinar com outro, o clube de origem só precisaria pagar a diferença entre o que deveria pagar ao atleta até o fim do contrato e o valor do novo contrato assinado com outro clube. No entanto, o legislador tentou incluir isso na Lei Geral do Esporte, mas a Presidência, na época, vetou a proposta, alegando que era inconstitucional e prejudicial ao trabalhador. Essa previsão de parcelamento do valor também foi vetada.

Outra forma de rescisão de contrato ocorre quando o clube deixa de pagar o atleta por dois meses consecutivos, o que configura rescisão indireta. Nesse caso, o atleta pode se considerar livre para jogar por quem quiser, embora possa ser um pouco mais difícil conseguir isso na justiça.