

# Orientações Consultoria de Segmentos

Lei Pelé – Responsabilidade do Salário quando atleta for cedido

21/02/2020





	0
1 Questão	2
2 Normas Apresentadas pelo Cliente	2
2.1 Lei Nº 9.615 de 24 de março de 1998/ CLT: Art. 445 e 451 e Lei 12.395/2011, art.30	2
3 Análise da Consultoria	4
3.1 Vigência de Contrato de Trabalho para Atletas (prazo determinado)	4
3.2 Multa Término de Contrato	4
3.3 Férias Anual	5
4 Conclusão	6
5 Informações Complementares	7
6 Referências	7
7 Histórico de alterações	7



## 1 Questão

Abordaremos nessa orientação os seguintes temas:

- Cliente solicita o esclarecimento sobre a Lei nº 9.615/1998 (Lei Pelé) quando em um contrato com atleta com duração de 5 anos, se durante a vigência desse contrato o atleta for cedido temporariamente a outra entidade, pelo qual o contrato ficará suspenso, de quem será a responsabilidade de pagamento de salário desse atleta durante essa suspensão?
- Cliente quer o parecer se o contrato de trabalho de atleta profissional pode ser por prazo indeterminado?
- Cliente quer saber como deve ser efetuado o cálculo da multa do término do contrato determinado pela Lei Pelé?
- O funcionário nos contratos nos moldes da Lei Pelé tem direito a férias anuais?

## 2 Normas Apresentadas pelo Cliente

Cita a Lei nº 9.615/98 – Lei Pelé.

### 2.1 Lei Nº 9.615 de 24 de março de 1998/ CLT: Art. 445 e 451 e Lei 12.395/2011, art.30

#### *Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998*

[...]

**Art. 46.** *Ao estrangeiro atleta profissional de modalidade desportiva, referido no inciso V do art. 13 da Lei nº 6.815, de 19 de agosto de 1980, poderá ser concedido visto, observadas as exigências da legislação específica, por prazo não excedente a 5 (cinco) anos e correspondente à duração fixada no respectivo contrato especial de trabalho desportivo, permitida uma única renovação.*

[...]

**Art. 30.** *O contrato de trabalho do atleta profissional terá prazo determinado, com vigência nunca inferior a três meses nem superior a cinco anos. (Redação dada pela Lei nº 9.981, de 2000)*



[...]

## **Consolidações da Lei do Trabalho – CLT**

[...]

*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. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)*

*Parágrafo único. O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)*

*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. (Vide Lei nº 9.601, de 1998)*

[...]

## **Lei nº 12.395/2011**

[...]

**"Art. 30. ...."**

*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." (NR)*

**Art. 28 § 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;*

[...]



A indicação da legislação pertinente ao caso é de inteira responsabilidade do Cliente solicitante

## 3 Análise da Consultoria

Inicialmente esclarecemos que a Lei nº 9.615/98 foi sancionada em 24 de março de 1998, mais conhecida como Lei Pelé, estabelece normas para diversos assuntos referentes à condução do esporte no Brasil. Entre esses temas, a Lei Pelé determina repasses de recursos das loterias federais para o Comitê Olímpico do Brasil (COB), o Comitê Paraolímpico Brasileiro (CPB), o Ministério do Esporte e a Confederação Brasileira de Clubes (CBC).

Dispõem sobre práticas formais e não-formais e obedece aos fundamentos constitucionais do Estado Democrático de Direito. A prática desportiva formal é regulada por normas nacionais e internacionais e pelas regras de prática desportiva de cada modalidade, aceitas pelas respectivas entidades nacionais de administração do desporto.

A cessão de atleta de futebol profissional por empréstimo está regulada na Lei 9.615/98, porém, esta norma não prevê, taxativamente, que as agremiações devam responder solidariamente, em caso de descumprimento das verbas trabalhistas relativas a esse período de empréstimo.

### 3.1 Vigência de Contrato de Trabalho para Atletas (prazo determinado)

A princípio a lei menciona que o contrato de trabalho do atleta profissional terá prazo determinado, com vigência nunca inferior a três meses nem superior a cinco anos. Desse modo, não se aplica ao contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional o disposto nos arts. 445 e 451 da CLT.

### 3.2 Multa Término de Contrato

O atleta profissional possui contrato de trabalho especial com a entidade de prática desportiva. O atleta não profissional, por sua vez, não possui contrato com entidade desportiva, mas pode receber incentivos materiais e de patrocínio.

A prática desportiva formal é regulada por normas nacionais e internacionais e pelas regras de prática desportiva de



cada modalidade, aceitas pelas respectivas entidades nacionais de administração do desporto. A prática desportiva não formal é caracterizada pela liberdade lúcida de seus praticantes.

A atividade do atleta profissional é caracterizada por remuneração pactuada em contrato especial de trabalho desportivo, firmado com entidade de prática desportiva. Dentre as cláusulas contratuais, o contrato obrigatoriamente deverá prever a chamada cláusula indenizatória desportiva, devida exclusivamente à entidade de prática desportiva à qual está vinculado o atleta, nas seguintes hipóteses:

- Transferência do atleta para outra entidade, nacional ou estrangeira, durante a vigência do contrato especial de trabalho desportivo ou;
- Por ocasião do retorno do atleta às atividades profissionais em outra entidade de prática desportiva, no prazo de até 30 (trinta) meses

O valor da cláusula indenizatória desportiva será livremente pactuado pelas partes e expressamente quantificado no instrumento contratual:

- Até o limite máximo de 2.000 (duas mil) vezes o valor médio do salário contratual, para as transferências nacionais;
- Sem qualquer limitação, para as transferências internacionais.

Tal contrato especial deverá possuir também a cláusula compensatória desportiva, devida pela entidade de prática desportiva ao atleta, nas seguintes hipóteses:

- Com a rescisão decorrente do inadimplemento salarial, de responsabilidade da entidade de prática desportiva empregadora;
- Com a rescisão indireta, nas demais hipóteses previstas na legislação trabalhista;
- Com a dispensa imotivada do atleta.

O valor da cláusula compensatória desportiva 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;
- Limite mínimo, o valor total de salários mensais a que teria direito o atleta até o término do referido contrato

### 3.3 Férias Anual

Considerando que o atleta jogador de futebol é considerado como trabalhador sujeito a uma relação de trabalho, aos atletas são garantidos alguns direitos peculiares, ou seja, além dos direitos comuns aos demais empregados, de acordo com o artigo 28º, § 4º, da Lei nº 9.615/1998.

O funcionário que está abarcado nessa modalidade de contrato, igual aos demais funcionários também tem direito a férias anuais.



## 4 Conclusão

Diante as informações apresentadas, entendemos a princípio que a responsabilidade é apenas do clube cessionário, ou seja, daquele que usufruiu dos serviços do atleta. Com esse entendimento, a 3ª Turma do TRT de Minas Gerais negou provimento ao recurso de um jogador de futebol que pretendia obter a condenação do América Futebol Clube ao pagamento das verbas trabalhistas devidas pelo Campinense, durante o período em que ficou emprestado para esse clube que foi de 01/01/2011 a 30/11/2011. Processo nº 0001438-50.2013.503.0114 – TST (tribunal superior do trabalho). Importante observar o que foi acordado em cláusula no contrato, isso se faz necessário para ambas as partes, tanto para o cedente como para cessionário. Embora, esse seja o nosso entendimento, poderá haver entendimento diferente do exposto acima.

Quanto a vigência de contrato de trabalho para atletas, terá prazo determinado.

Em relação a multa para término de contrato, o contrato de trabalho do atleta profissional terá prazo determinado, **com vigência nunca inferior a três meses nem superior a cinco anos**, portanto não há que se falar em enquadramento de tal modalidade como Contrato Indeterminado. **Não se aplica**, ao contrato do atleta profissional, os artigos 479 e 480 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que tratam da concessão de indenização em caso de rescisão antecipada do contrato por prazo determinado. Isto significa que se a entidade de prática desportiva rescindir o contrato com o atleta antes do termo final fixado, não estará obrigada a pagar a título de indenização metade da remuneração que o empregado teria direito até o término do contrato. Por outro lado, o atleta profissional que rompe o contrato antes da data prevista, não fica obrigado a indenizar a entidade profissional dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

No que tange ao direito de férias, em contrato dessa modalidade (Lei Pelé) o funcionário também tem direito ao gozo de férias anual com o devido acréscimo do terço constitucional, que dever ser concedida de forma a coincidir com o recesso das atividades desportivas.



“O conteúdo deste documento não acarreta a assunção de nenhuma obrigação da Totvs perante o Cliente solicitante e/ou terceiros que porventura tiverem acesso ao material, tampouco representa a interpretação ou recomendação da TOTVS sobre qualquer lei ou norma. O intuito da Totvs é auxiliar o cliente na correta utilização do software no que diz respeito à aderência à legislação objeto da análise. Assim sendo, é de TOTAL RESPONSABILIDADE do Cliente solicitante, a correta interpretação e aplicação da legislação em vigor para a utilização do software contratado, incluindo, mas não se limitando a todas as obrigações tributárias principais e acessórias”.

## 5 Informações Complementares

Não há

## 6 Referências

- [Lei Nº 9.615/98](#)
- [CLT - Art.445 e 451](#)
- [Lei nº 12.395/2011 - Art.28 §4º e art.30](#)

## 7 Histórico de alterações

ID	Data	Versão	Descrição	Chamado/ Ticket
JO	21/02/2020	1.00	Lei Pelé – Responsabilidade do salário quando atleta for cedido	8352603