

Porto Alegre, 05 de junho de 2023.

À Sua Excelência

Senhor Luiz Inácio Lula da Silva

Digníssimo Presidente da República Federativa do Brasil

Senhor Presidente.

Ao saudarmos Vossa Excelência, primeiramente queremos lhe desejar um profícuo mandato e que o esporte cresça como ferramenta de igualdade e de fomento de nossa sociedade.

Serve a presente, para vir lhe solicitar em nome da categoria dos atletas profissionais, para que Vossa Excelência, vete na forma legal, em especial, os parágrafos **4º, 5º, 6º e 7º do artigo 86 do Projeto de Lei nº 1825/2022 (que teve seu início no Senado Federal como PLS 68/2017) e que recentemente foi enviado a Vossa Excelência para apreciação e posterior publicação.**

1

Pedimos sua devida atenção para o que vamos expor.

1. CLÁUSULA COMPENSATÓRIA

1.1 - PARÁGRAFOS QUE PEDIMOS SEU VETO

No Projeto de Lei 1825/2022, é dada a seguinte redação as denominadas clausula indenizatória (devida pelo atleta para romper o contrato) e clausula compensatória (quando o clube rescinde o contrato com seu atleta, direta ou indiretamente:

Art. 86. O atleta profissional poderá manter relação de emprego com organização que se dedique à prática esportiva, com remuneração pactuada em contrato especial de trabalho esportivo, escrito com prazo determinado, com vigência nunca inferior a 3 (três) meses nem superior a 5 (cinco) anos, firmado com a respectiva organização esportiva e no qual deverá constar, obrigatoriamente:

I – cláusula indenizatória esportiva, devida exclusivamente à organização esportiva empregadora à qual esteja vinculado o atleta, nas seguintes hipóteses:

II – cláusula compensatória esportiva, devida ao atleta pela organização que promova prática esportiva, nas hipóteses dos incisos III a V do *caput* do art. 89 desta Lei.

§ 1º O valor da cláusula indenizatória esportiva 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 O atleta e a nova organização esportiva empregadora são solidariamente responsáveis pelo pagamento da cláusula indenizatória esportiva de que trata o inciso I do *caput* deste artigo.

§ 3º O valor da cláusula compensatória esportiva a que se refere o inciso II do *caput* deste artigo será livremente pactuado entre as partes e formalizado no contrato especial de trabalho esportivo, 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 A cláusula compensatória esportiva será paga pelo clube em favor do atleta em parcelas mensais iguais e sucessivas até o termo final do contrato originalmente pactuado e será devida a partir da rescisão do contrato de trabalho.

§ 5º Caso no curso do pagamento da cláusula compensatória esportiva o atleta celebre novo contrato de trabalho com distinta organização esportiva, a organização esportiva anterior será remida do pagamento das parcelas finais da cláusula compensatória esportiva quando o salário do atleta com a nova organização esportiva for igual ou superior àquele que recebia anteriormente, e, caso o salário seja inferior, a organização esportiva anterior pagará somente a sua diferença, seguindo o parcelamento em curso apenas pelo saldo.

§ 6º Ocorrendo atraso no pagamento das parcelas da cláusula compensatória esportiva superior a 2 (dois) meses, vencer-se-á automaticamente toda a dívida.

§ 7º A cobrança judicial da cláusula compensatória esportiva sujeita-se ao seu comprovado inadimplemento nos termos do § 6º deste artigo.

§ 8º O contrato especial de trabalho esportivo vigora independentemente de registro em organização esportiva e não se confunde com o vínculo esportivo.

Senhor Presidente. Como se vê no texto compilado, temos a cláusula indenizatória em favor do clube e a cláusula compensatória em favor do atleta. Existe um abismo entre as duas cláusulas, a destacar:

- Indenizatória – que independente do tempo de duração do contrato e independente do tempo de contrato cumprido, ela se mantém estável, sem sofrer qualquer redução. Ela pode corresponder a 2.000 vezes o valor médio do salário contratual e é exigida praticamente em todos os contratos de trabalho. É o poder do contratante ao impor sua vontade. Ou acata ou não tem trabalho.
- Compensatória – no máximo é 400 vezes o valor do salário mensal, que praticamente não é utilizada pelo poder do empregador. Praticamente a todos os contratos se aplica a regra do **“valor total de salários mensais a que teria direito o atleta até o término do referido contrato”**.

Abaixo apresentamos uma tabela para um melhor entendimento destas duas cláusulas. Para efeito da apresentação consideraremos um salário mensal de R\$ 1.000,00 (um mil reais). Apresentaremos planilhas com duração de contrato de 5 anos.

Indenizatória

1º ano	2º ano	3º ano	4º ano	5º ano
R\$ 2.000.000,00	R\$ 2.000.000,00	R\$ 2.000.000,00	R\$ 2.000.000,00	R\$ 2.000.000,00

Cláusula Compensatória – considerado o 1º mês de cada período anual

1º ano	2º ano	3º ano	4º ano	5º ano
R\$ 60.000,00	R\$ 48.000,00	R\$ 36.000,00	R\$ 24.000,00	R\$ 12.000,00

E ainda a título de demonstrar esta enorme diferença, considerando num contrato de R\$ 1.000,00 e faltando um mês para acabar o contrato, como ficaria estas cláusulas:

Cláusula indenizatória – R\$ 2.000.000,00

Cláusula compensatória – R\$ 1.000,00

Fica cristalino a desigualdade entre as cláusulas de rescisão contratual. A justificativa usada é que o clube forma atletas. Até poderia se admitir tal procedimento em relação aos atletas que são formados pelo próprio clube contratante. Nos demais casos, não existe uma conexão jurídica que justifique tamanha desproporcionalidade.

Aqui já reside a primeira irresignação, pois atenta ao princípio constitucional da igualdade perante a lei, e ainda atenta contra os princípios contratuais, onde a estabilidade contratual, exige um equilíbrio entre as obrigações e direitos das partes.

Mas atento ao pedido de veto aos parágrafos 4º, 5º, 6º e 7º esclarecemos que hoje, em especial a cláusula compensatória é assim tratada pela Lei 9.615/98, legislação vigente, que será superada caso adotado o presente projeto de lei.

Lei 9615/98 Lei Pelé:

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: [\(Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011\).](#)

I - cláusula indenizatória desportiva, devida exclusivamente à entidade de prática desportiva à qual está vinculado o atleta, nas seguintes hipóteses: [\(Incluído pela Lei nº 12.395, de 2011\).](#)

II - cláusula compensatória desportiva, devida pela entidade de prática desportiva ao atleta, nas hipóteses dos incisos III a V do § 5º. [\(Incluído pela Lei nº 12.395, de 2011\).](#)

§ 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: [\(Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011\).](#)

I - até o limite máximo de 2.000 (duas mil) vezes o valor médio do salário contratual, para as transferências nacionais; e [\(Incluído pela Lei nº 12.395, de 2011\).](#)

II - sem qualquer limitação, para as transferências internacionais. [\(Incluído pela Lei nº 12.395, de 2011\).](#)

§ 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. [\(Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011\).](#)

Senhor Presidente, observe que a cláusula indenizatória e compensatória, foi adotada após amplo debate na Câmara Federal, sob a coordenação do Deputado José Rocha que criou um grupo de trabalho envolvendo entidades representativas dos clubes e dos atletas.

A alteração e implementação da cláusula indenizatória e compensatória na Lei Pelé, se deu através da Lei 12.395/2011, publicada pela então Presidenta da República, Senhora Dilma Rousseff, que contou com a assessoria dos eminentes Senhores José Eduardo Cardozo, Guido Mantega, Miriam Melchior, Orlando Silva de Jesus Junior e Luís Inácio Lucena Adams.

Outro aspecto a ser tratado é natureza destas duas cláusulas de rompimento contratual. A nossa doutrina trata da cláusula penal, como multa pela parte que descumpre o contrato.

Ou seja, quem descumprir o contrato deve arcar com o pagamento da cláusula a parte contrária. Se trata de uma multa e não de um benefício.

Em total dissintonia com o nosso arcabouço jurídico os parágrafos 4º ao 7º do artigo 86 do PL 1825, tentam modificar a essência da cláusula compensatória, transformando numa espécie de seguro-desemprego.

O parágrafo 4º deve ser vetado, e não permitir que a parte que dá causa o rompimento do contrato, no caso o clube, transforme a multa em pagamento de meras mensalidades.

Também deve ser vetado o parágrafo 5º que isenta o causador do rompimento em se beneficiar, caso o atleta venha obter um novo emprego.

Trata-se de um prêmio ao infrator. A questão de após a rescisão do contrato, ele conseguir novo trabalho, não pode interferir na relação anterior. Sabendo que no Brasil, a maioria expressiva dos atletas trabalham em contratos sazonais, e que está maioria recebe em média 2 salários mínimos mensais, querem impor mais este sacrifício ao atleta, é como já frisamos uma desproporcionalidade contratual injustificável sobre qualquer pretexto.

O trabalhador não pode arcar com a inconsistência administrativa dos clubes, que já comprovada há décadas que não sabem gerenciar seus recursos e sempre busca uma solução paliativa para o seu péssimo gerenciamento.

Não custa também ressaltar que os parágrafos 4º e 5º também atentam contra a legislação trabalhista, que defende a harmonia contratual e não tolera que o hipossuficiente, no caso o trabalhador, ser prejudicado na relação contratual, tratando como lesão danosa ao empregado.

Sendo assim, em termos simplificados, trata-se de multa que é devida aos jogadores nos casos de rescisão indireta causada por culpa da agremiação ou de dispensa sem justa causa. A cláusula nada mais é do que uma forma de punição para quem quebra o contrato de trabalho.

Temerariamente o projeto de lei traz alterações significativas no tema que vai de encontro com o princípio da proteção do trabalhador. Há a previsão de que a cláusula compensatória será paga de forma parcelada, devendo haver o pagamento mensal, nos mesmos termos em que o salário seria pago caso o contrato não tivesse sido rescindido.

Dessa forma, apenas haverá o vencimento antecipado das parcelas vincendas e a possibilidade da cobrança judicial do valor total devido pelo clube caso a agremiação deixe de pagar ao menos duas parcelas.

E tem outra previsão ainda mais prejudicial ao atleta que é a previsão de que as parcelas deixarão de ser devidas caso o atleta seja contratado por nova agremiação mediante salário igual ou superior ao anterior. No caso de o novo salário ser inferior, apenas será devida pelo ex-empregador a diferença.

6

Somando-se a isso o fato de que é extremamente corriqueiro que os atletas sejam rapidamente contratados por nova agremiação após a rescisão antecipada de seu contrato de trabalho, constata-se que essa alteração traz impactos significativos aos jogadores que só vem a prejudicar.

É certo que estamos diante de notória afronta a eficácia dos direitos fundamentais do princípio da igualdade nas relações jurídicas entre particulares. A igualdade consubstancia um princípio do qual não decorre um direito subjetivo, mas buscar estabelecer um dever de otimização, ordenando que algo seja realizado na maior medida possível, dentro das possibilidades jurídicas e fáticas existentes.

Outro fator que deve ser aqui ponderado é que O Princípio da Proteção no Direito do Trabalho é uma maneira de evitar abusos por parte do empregador, sendo assim uma proteção ao trabalhador conferida pelo Estado. Trata-se de um direito irrenunciável pelo empregado. Nesta toada, **o Projeto Lei está claramente alijando o princípio da proteção do trabalhador ao, inclusive, incentivar a quebra do Contrato de Trabalho.**

Diante desse cenário, é salutar a necessidade de levar em consideração que é irracional e incompreensíveis chegando a ser até inconstitucionais, não sendo possível aceitar a inexistência de multa para a quebra de contrato. Referida flexibilização só incentiva o clube a não cumprir com as suas obrigações contratuais.

Portanto a defesa da eficácia incondicionada do princípio da igualdade pode gerar situações jurídicas absurdas e insuportáveis, por estarem condicionadas as incertezas e a volatilidade do agir humano. Defender a redução da cláusula compensatória pode culminar em um intervencionismo asfixiante ou em igualitarismo extremo, afetando o sentimento de liberdade, ferindo a livre-iniciativa e a capacidade dos indivíduos de estabelecer suas próprias condições.

Constata-se, assim, que a cláusula compensatória configura forma de garantir que os clubes respeitem o prazo estabelecido entre as partes para duração do contrato e, até mesmo, sejam cautelosos nos termos oferecidos aos jogadores no momento de sua contratação. Aceitar o projeto é um monstruoso retrocesso aos princípios acima referidos.

No âmbito internacional, a atual cláusula compensatória existente na Lei 9.615 e também no § 3º do referido artigo 86, é plenamente aceita.

O recente Regulamento da FIFA - Regulamento sobre Status e Transferências de Jogadores, em vigor desde março deste ano, em seu artigo 17, em seu item 1º prevê:

iii. Collective bargaining agreements validly negotiated by employers' and employees' representatives at domestic level in accordance with national law may deviate from the principles stipulated in the points i. and ii. above. The terms of such an agreement shall prevail.

Em tradução livre:

iii. Acordos de negociação coletiva validamente negociados pelos representantes dos empregadores e dos trabalhadores a nível nacional, de acordo com a legislação nacional pode divergir dos princípios estipulados nas alíneas i. e ii. acima. Os termos de tal acordo prevalecerão.

O que diz, a princípio que o atleta não poderá receber mais, do que receberia se cumprisse o contrato. (A remuneração global nunca poderá exceder o valor restante do contrato rescindido prematuramente – Final do inciso II do mesmo artigo 17

Por corolário, havendo o veto do § 5º, se impõe também aos §§ 6º e 7º, pois serão prejudicados. E até porque estabelecer que o atleta só pode exercer seus direitos se houver atraso superior a dois meses, é demasiada proteção ao empregador, que é o responsável pelo rompimento contratual.

2. ESTABILIDADE - ACIDENTE DE TRABALHO

No texto do PL 1825/2022 enviado para sua apreciação consta no artigo 86, o seguinte parágrafo:

§11º. Em caso de ocorrência de acidente de trabalho, na hipótese de o clube optar por não realizar o comunicado de acidente de trabalho e assumir a integralidade dos salários durante o afastamento do atleta até a sua plena recuperação, ficará afastada qualquer estabilidade ou indenização substitutiva prevista em lei.

Este parágrafo tem o objetivo de acabar com a estabilidade de acidente de trabalho, direito este consagrado há décadas e que consta expressamente na Lei 8213 de 1991 em seu artigo 118 (*Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa pós a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente*).

Sendo assim, como princípio constitucional de igualdade de todos perante a lei e ainda a proteção do trabalho, também garantido pela Carta Magna, a aprovação do parágrafo acima excluirá somente o atleta deste direito.

A real intenção do texto indicado é que se o atleta sofrer acidente de trabalho, após sua recuperação, o clube poderá demiti-lo imediatamente.

Ressaltamos que, hoje pela própria jurisprudência trabalhista, matéria já constante da sumula 378 (III), os contratos por prazo determinado têm direito a estabilidade decorrente de acidente de trabalho. Vejamos:

378 ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO.
ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991

III - O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no n no art. 118 da Lei nº 8.213/91. (Inserido item III) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

O risco de lesão grave no futebol é elevado. Estudos mostram que o risco de acidente de trabalho em atleta profissional é 1000(mil) vezes maior quando comparado com os trabalhadores da indústria.

3. DESCANSO SEMANAL

Também requeremos o veto ao inciso IV do artigo 97 do referido

PL. Dispõe o texto:

Art. 97. Aplicar-se-ão aos atletas profissionais da modalidade futebol as disposições desta Lei e, especificamente, o seguinte:

IV - Será assegurado repouso semanal remunerado, preferencialmente em dia subsequente à participação do atleta na partida, quando realizada no final de semana, com possibilidade, em caráter excludente e limitativo da presente disposição, de treino regenerativo de até 2 (duas) horas e 30 (trinta) minutos no cômputo da jornada de trabalho, o qual poderá ser realizado no dia do repouso semanal;

9

Mais uma vez é uma temerária alteração posto que para confirmar todas as condições impostas ao exercício do DSR, há o Art. 67 da CLT que afirma que o descanso semanal é um direito de todos os trabalhadores que deve ser concedido principalmente aos domingos: “**assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas**, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte”

Ao arrepio do bom senso este PL pretende tratar a categoria dos atletas de forma desigual aos demais trabalhadores, não sendo crível que durante o

Descanso Semanal Remunerado o trabalhador tenha que se deslocar até o clube para realização do treino regenerativo em seu dia descanso.

Fato público e notório que praticamente há dois jogos por semana. A medicina da saúde sempre definiu que o descanso faz parte da recuperação física e emocional, permitindo que o trabalhador tenha um dia de descanso e ainda a convivência familiar.

Se o atleta em seu dia de descanso for obrigado a comparecer no clube, não disporá do tempo necessário para sua convivência familiar. NA realidade teria somente um meio turno de descanso.

4. CONCENTRAÇÕES

Entendemos que o inciso III do artigo 97 também deve ser vetado.

Propõe o novo texto, o seguinte:

Art. 97. Aplicar-se-ão aos atletas profissionais da modalidade futebol as disposições desta Lei e, especificamente, o seguinte:

III – não serão devidos acréscimos remuneratórios em razão de períodos de concentração, de viagens, de pré-temporada fora da sede e de participação do atleta em partida, em prova ou equivalente, salvo previsão contratual diversa;

O texto vai contrário do que dispõe a Lei 9.615/98, em especial ao que foi definido no governo da Presidente Dilma Rousseff, que introduziu a obrigação de acréscimos remuneratórios (Lei 12.395/2011).

10

Admitir a aplicação dos incisos I e III do referido artigo implicará que os atletas tenham jornadas superiores ao disposto no inciso VI do mesmo artigo. Trata-se de ardil para estender a jornada de trabalho sem qualquer espécie de remuneração.

5. IMAGEM

Pedimos veto aos §§ 1º e 2º do artigo 85, que tem a seguinte redação:

Art. 85. A relação do atleta profissional com seu empregador esportivo regula-se pelas normas desta Lei, pelos acordos e pelas convenções coletivas, pelas cláusulas estabelecidas no contrato especial de trabalho esportivo e, subsidiariamente, pelas disposições da legislação trabalhista e da seguridade social.

§ 1º Os prêmios por performance ou resultado, o direito de imagem e o valor das luvas, caso ajustadas, não possuem natureza salarial e constarão de contrato avulso de natureza exclusivamente civil.

§ 2º Consideram-se prêmios por performance as liberalidades concedidas pela organização que se dedique à prática esportiva empregadora em dinheiro a atleta, a grupo de atletas, a treinadores e a demais integrantes de comissões técnicas e delegações, em razão do seu desempenho individual ou do desempenho coletivo da equipe da organização que se dedique à prática esportiva, previstas em contrato especial de trabalho esportivo ou não.

Os prêmios e luvas são justamente decorrentes do contrato de trabalho. O trabalhador recebe luvas justamente para assinar o contrato de trabalho e os prêmios são concedidos justamente para atingirem resultados esportivos, não tendo nada a ver com a imagem dele e sim do trabalho da equipe.

6. OUTRO ASPECTO DA IMAGEM

Entendemos também que devem ser vetados os §§ 3º e 5º do artigo 164 do PL que dispõe:

Art. 164. O direito ao uso da imagem do atleta profissional ou não profissional pode ser por ele cedido ou explorado por terceiros, inclusive por pessoa jurídica da qual seja sócio, mediante ajuste contratual de natureza civil e com fixação de direitos, deveres e condições inconfundíveis com o contrato especial de trabalho esportivo.

§ 3º A utilização da imagem do atleta pela organização esportiva poderá ocorrer, durante a vigência do vínculo esportivo e contratual, das seguintes formas, entre outras:

I – divulgação da imagem do atleta no sítio eletrônico da organização e nos demais canais oficiais de comunicação, tais como redes sociais, revistas e vídeos institucionais;

II – realização de campanhas de divulgação da organização esportiva e de sua equipe competitiva;

III – participação nos eventos de lançamento da equipe e comemoração dos resultados.

§ 4º Deve ser efetivo o uso comercial da exploração do direito de imagem do atleta, de modo a se combater a simulação e a fraude.

§ 5º Fica permitida a exploração da imagem dos atletas e dos membros das comissões técnicas, de forma coletiva, assim considerada, no mínimo, 3 (três) atletas ou membros das respectivas comissões técnicas agrupadas, em atividade profissional, em campo ou fora dele, captada no contexto das atividades esportivas e utilizada para fins promocionais, institucionais e de fomento ao esporte, pelas organizações que administram e regulam o esporte e pelas organizações que se dediquem à prática esportiva, respeitado o disposto neste artigo no que se refere ao direito de imagem de cada atleta e membro da comissão técnica, quando individualmente considerados.

Em relação ao parágrafo terceiro o veto se justifica, pois, os incisos ali estampados, não são forma eficaz de utilização da imagem, até porque se confundem com o próprio contrato de trabalho.

Ademais o parágrafo 4º do mesmo artigo é mais eficaz, em dizer que pode haver a exploração de imagem – mas a mesma não pode ser fraudulenta ou simulada.

Se permanecer o referido parágrafo, equipes de divisões inferiores que são a grande maioria, poderão lançar a imagem do atleta no site do clube e pagar bem menos verbas salariais. Exemplificado um atleta que recebe salário mínimo (hoje R\$1.320,00) parte poderá ser em imagem, e que certamente sua imagem não tem valor comercial.

Por fim se impõe o veto ao § 5º, porque a imagem é direito personalíssimo. Tal parágrafo ainda poderá confundir eventual pedido de rescisão indireta de um dos contratantes por inadimplência da imagem.

7. VINCULO FEDERATIVO

A atual legislação, registre-se Lei Pele, com a alteração da Presidenta Dilma Rousseff prevê no artigo 28-A, § 5º, o seguinte:

§ 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:

Agora o texto proposto, por esse PL temos:

Art. 86. O atleta profissional poderá manter relação de emprego com organização que se dedique à prática esportiva, com remuneração pactuada em contrato especial de trabalho esportivo, escrito e com prazo determinado, cuja vigência não poderá ser inferior a 3 (três) meses nem superior a 5 (cinco) anos, firmado com a respectiva organização esportiva, do qual deverá constar, obrigatoriamente:

§ 8º O contrato especial de trabalho esportivo vigorará independentemente de registro em organização esportiva e não se confundirá com o vínculo esportivo.

No caso estamos pedindo o veto do § 8º, pois o vínculo federativo do atleta profissional surge com o registro do contrato de trabalho na entidade de administração.

Permanecendo a sugestão do PL, caso o atleta tenha seu contrato encerrado a termo ou por rescisão direta ou indireta, ainda manterá vínculo federativo com a entidade empregadora, impossibilitando de ter vínculo com outra entidade empregadora.

8. NECESSIDADE DE DECRETO REGULAMENTADOR.

Em relação ao artigo 189 do PL entendemos que o Governo Federal deverá regulamentar a matéria, eis que não ficou definindo as entidades que indicarão os auditores.

Apresentamos a comparação entre a Lei vigente e a proposta do PL.

LEI 9615/98 Lei Pelé	PL 1825/2022
<p>Art. 55. O Superior Tribunal de Justiça Desportiva e os Tribunais de Justiça Desportiva serão compostos por nove membros, sendo: (Redação dada pela Lei nº 9.981, de 2000)</p> <p>I - dois indicados pela entidade de administração do desporto; (Redação dada pela Lei nº 9.981, de 2000)</p> <p>II - dois indicados pelas entidades de prática desportiva que participem de competições oficiais da divisão principal; (Redação dada pela Lei nº 9.981, de 2000)</p> <p>III - dois advogados com notório saber jurídico desportivo, indicados pela Ordem dos Advogados do Brasil; (Redação dada pela Lei nº 9.981, de 2000)</p> <p>IV - 1 (um) representante dos árbitros, indicado pela respectiva entidade de classe; (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).</p> <p>V - 2 (dois) representantes dos atletas, indicados pelas respectivas entidades sindicais. (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).</p>	<p>Art. 189. A justiça desportiva prevista nos §§ 1º e 2º do art. 217 da Constituição Federal, com competência para julgar infrações disciplinares e questões relativas às competições esportivas, possui natureza privada, não estatal, com garantia de autonomia.</p> <p>§ 1º Cada organização esportiva de âmbito nacional estabelecerá livremente a instituição da justiça desportiva da respectiva modalidade, observados os seguintes requisitos:</p> <p>II – paridade representativa, de forma que os órgãos da justiça desportiva sejam compostos igualmente por representantes indicados pela organização que administra e regula o esporte, pelos atletas, pelos treinadores esportivos, pelos árbitros, pelas organizações que promovem prática esportiva e pela sociedade civil, representada pela Ordem dos Advogados do Brasil;</p>

Pela legislação vigente, conforme incremento patrocinada pela então Presidente Dilma Rousseff, os auditores de atletas eram indicados por suas entidades sindicais, igual tratamento dado aos advogados, árbitros e representantes de clubes.

O novo PL no § 1º, II só determina que deve haver paridade, mas não diz quais entidades devem indicar os auditores.

Veja que a Lei Pelé 9.615/98 e somente em 2011, a Presidenta Dilma Rousseff, apaziguou a matéria nominando as entidades que indicavam os auditores. Hoje a entidade de administração não tem que consultar as entidades, podendo inclusive colocar por exemplo o atleta que ela quiser, indo frontalmente aos preceitos constitucionais e da CLT, que determinam que os representantes de empregados são os seus sindicatos.

Pedindo escusa pelo extenso trabalho, mas necessários para manter parte dos direitos dos trabalhadores protagonistas do futebol, que já foram por demais prejudicados.

ATENCIOSAMENTE

14

Gabriel Schacht
Gabriel Schacht
Presidente