

Evento: XXV Seminário de Iniciação Científica

DIREITO DO TRABALHO: O CONTRATO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL E SUAS ESPECIFICIDADES¹
RIGHT OF WORK: THE CONTRACT OF THE PROFESSIONAL ATHLETE FOOTBALL AND ITS SPECIFICITIES

Leonardo Prestes Debesaitys²

¹ Trabalho referente ao Trabalho de Conclusão do Curso desenvolvido no 9º semestre letivo do Curso de Direito/Unijui.

² Acadêmico do Curso de Direito da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul ? semestre 9º da UNIJUI. E-mail: leozinhodebe@yahoo.com.br

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho. Futebol. Especificidades. Legislação Desportiva. Contrato de Trabalho.

KEYWORDS: Labor Law. Soccer. Specificities. Sports Legislation. Contract of Work.

INTRODUÇÃO

As relações de trabalho se constituem, em regra, por contratos por prazo indeterminado e um conjunto de normas gerais que atingem os trabalhadores. Algumas atividades, por sua especificidade agregam condições específicas em sua contratação, caso dos atletas profissionais de futebol, em que não são dotados de especificidades gerais da CLT mas leis esparsas, diferenciando-os dos demais contratos individuais previstos na consolidação trabalhista pátria.

Desta forma são apresentados os elementos obrigatórios no contrato em questão, trazendo o conceito de empregado e empregador, o prazo máximo do contrato, o primeiro contrato de trabalho dos jogadores aos 16 anos de idade. Ainda, observa-se como são constituídas as verbas salariais, as bonificações e outros títulos que englobam a remuneração, de forma a ser analisada a composição de remuneração dos atletas, com seus adicionais, inclusive o direito de imagem entre outros.

METODOLOGIA

A metodologia empregada é a revisão bibliográfica e a pesquisa será do tipo exploratória. Utiliza no seu delineamento a coleta de dados em fontes bibliográficas disponíveis em meios físicos e na rede de computadores. Na sua realização será utilizado o método de abordagem hipotético-dedutivo.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

O primeiro elemento a ser analisado é o empregador, regra geral ele pode ser tanto uma pessoa física como uma pessoa jurídica, que exerce função de forma assalariada a seus empregados pelas suas prestações de serviços. Na análise específica da relação com o atleta a pessoa jurídica, o clube, possui uma natureza privada como uma associação civil, assim denominada por Martins (2011, p. 13), "considera-se empregador a associação desportiva que, mediante qualquer modalidade de remuneração, se utilize dos serviços de atletas profissionais de futebol".

No outro pólo desta relação, tem-se a definição do que é empregado no âmbito desportivo por Martins (2011, p. 14), "empregado é o atleta que praticar o futebol, sob a subordinação de empregador, prestando serviços com continuidade e mediante remuneração".

Como já referido, a relação do atleta com seu empregador apresenta especificidades se

Evento: XXV Seminário de Iniciação Científica

comparado aos demais empregados, pode o empregador afetar de forma significativa espaços da vida deste atleta para além de sua jornada normal de trabalho, orientando-o acerca de treinamentos, concentrações, excursões, e ainda determinar ao atleta empregado sua alimentação, controle de peso entre outros fatores que regem sua vida.

Outro fator que se evidencia de forma muito relevante é que o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol possui o elemento exclusividade, que define que este atleta não pode manter contrato com mais de uma entidade desportiva, ou seja, com mais de um clube, não sendo possível jogar por mais de um clube ao mesmo tempo.

Observando as normas acerca do prazo do contrato, na CLT, o prazo máximo para contratos de prazo determinado é de dois anos, ou seja, vinte e quatro meses, segundo seu artigo 445:

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.

Ao atleta de futebol regra prevista na Lei nº 8.672/93, já superada, determinava sua vigência por tempo determinado por um período não inferior a três meses e não superior a trinta e seis meses, porém esta norma foi revogada pela Lei 9.615/98.

Esta observação acerca do tempo de duração foi objeto de várias alterações por medidas provisórias, até que a Lei nº 9.981, de 14 de julho de 2000, redefiniu a redação do artigo 30 da Lei nº 9.615, estabelecendo o prazo máximo para cinco anos (sessenta meses). A definição deste prazo de cinco anos justifica-se no propósito do clube obter retorno financeiro ao investimento do atleta que havia contratado, assim o artigo 30 da Lei 9.615, define:

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).

Ainda cabe ressaltar que o contrato do jogador de futebol profissional poderá ser prorrogado mais de uma vez e sua renovação, diferente do que se apresenta na CLT para os contratos por prazo determinado, que veda a segunda renovação, não sendo necessário o período de seis meses entre o término de um contrato e a realização de outro.

Quanto aos casos referentes aos atletas menores de 18 anos, tem-se a definição que somente poderão assinar contratos com a entidade, clube, a partir de 16 anos de idade, como prevê Martins (2011, p. 21): "A entidade de prática desportiva formadora do atleta terá o direito de assinar com esse, a partir de 16 anos de idade, o primeiro contrato de trabalho profissional, cujo prazo não poderá ser superior a cinco anos".

Da mesma, citam Veiga e Souza (2014, p. 69):

Ainda como incentivo à adoção de práticas impeditivas da exploração de menores, o legislador fixou o direito de preferência do clube formador do atleta em firmar o primeiro contrato de trabalho desportivo profissional, com duração máxima de cinco (5) anos, bem como a renovação respectiva, até três (3) anos.

Esta determinação legal, estabelecida para resguardar o menor, e acordada conforme a legislação pátria que proíbe o trabalho dos menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, gera, na prática a impossibilidade de resguardo dos clubes quanto a permanência destes jogadores.

Ao atleta estrangeiro que deseja desempenhar sua atividade esportiva profissional no Brasil, é necessário visto temporário para poder exercer sua atividade, sendo que o prazo para este visto não excederá a cinco anos que é o mesmo tempo da duração máxima que será fixada no contrato especial de trabalho. Segundo artigo 46 da Lei 9.615:

Art. 46. Ao estrangeiro atleta profissional de modalidade desportiva, referido no inciso V do art. 13

Evento: XXV Seminário de Iniciação Científica

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 (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).

§ 1º É vedada a participação de atleta de nacionalidade estrangeira como integrante de equipe de competição de entidade de prática desportiva nacional nos campeonatos oficiais quando o visto de trabalho temporário recair na hipótese do inciso III do art. 13 da Lei nº 6.815, de 19 de agosto de 1980 (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).

§ 2º A entidade de administração do desporto será obrigada a exigir da entidade de prática desportiva o comprovante do visto de trabalho do atleta de nacionalidade estrangeira fornecido pelo Ministério do Trabalho e Emprego, sob pena de cancelamento da inscrição desportiva (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).

Em sendo de interesse uma renovação do contrato de trabalho do atleta estrangeiro, faz-se necessário a expedição de um novo visto de trabalho temporário, que precisamente terá o mesmo prazo de validade do contrato renovado.

Observando-se acerca da remuneração é necessário considerar a distinção entre remuneração e salário, a remuneração engloba o salário, ou seja, ela é um conjunto de prestações que o empregado recebe habitualmente conforme exerce o serviço prestado, podendo ser em espécie (dinheiro) ou em utilidade, todas decorrentes do contrato de trabalho devidamente assinado, em favor de satisfazer as necessidades básicas do empregado.

Já o salário é uma prestação que o trabalhador recebe do empregador em consonância do seu contrato de trabalho. Como uma forma de esclarecer os conceitos de Veiga e Sousa (2014, p. 125): Em que pese a origem comum, remuneração e salário, em hipótese alguma, são sinônimos, na medida em que o primeiro pode ser considerado como gênero de contraprestações devidas e pagas ao empregado em razão da relação de emprego existente, enquanto que o salário é espécie, paga pelo empregador e traduzindo-se na mais importante parcela contraprestativa.

As regras gerais acerca do salário também se aplicam ao atleta profissional, como o sistema de garantias salariais, salário mínimo, a proteção quanto a possíveis abusos do empregador no prazo e lugar de pagamento, na proibição da retenção e descontos indevidos ressalvados o desconto por punição, a multa salarial.

Quanto ao fator disciplinar, temos que é irredutível o salário, salvo os dispostos nas convenções coletivas ou acordos, assim afirma o artigo 462 da CLT tornando lícito o ato. Exceção absoluta a esta regra ocorre em relação ao atleta profissional, conforme previsto no artigo 48 da Lei 9.615/98: Art. 48. Com o objetivo de manter a ordem desportiva, o respeito aos atos emanados de seus poderes internos, poderão ser aplicadas, pelas entidades de administração do desporto e de prática desportiva, as seguintes sanções:

- I - advertência;
- II - censura escrita;
- III - multa;
- IV - suspensão;
- V - desfiliação ou desvinculação.

§ 1º A aplicação das sanções previstas neste artigo não prescinde do processo administrativo no qual sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa.

§ 2º As penalidades de que tratam os incisos IV e V deste artigo somente poderão ser aplicadas

Evento: XXV Seminário de Iniciação Científica

após decisão definitiva da Justiça Desportiva.

A remuneração do jogador de futebol é formada através de uma parte fixa, ou seja, um salário mensal, e por uma parte variável, esta englobada pelas gratificações e prêmios, que são colocadas nesse contrato especial do atleta, inclusive os direitos de arena e de imagem.

O direito de arena se apresenta como uma remuneração do atleta, basicamente vinculado a sua participação em uma partida de futebol que é veiculada em alguma mídia. Esta remuneração existe pelo fato da entidade, pessoa jurídica, não jogar futebol e sim o atleta, funcionário da entidade e pessoa física, prestar esta atividade ao clube.

O direito de arena pode ser apreciado pelo valor que se estabelece no contrato entre o clube e a emissora da televisão que transmite os jogos. O clube é detentor do direito, contudo a entidade deve fazer o repasse aos atletas através de uma percentagem que incide no valor arrecado do jogador pela partida que foi transmitida.

Quando o jogo é transmitido através da emissora de televisão e os torcedores do clube preferem assistir ao mesmo em sua casa, ou seja, não comparecendo ao estádio naquela partida, o clube deixa de ganhar pelo ingresso não vendido, no entanto, passa a ganhar o direito de arena pela transmissão da partida.

Quanto ao direito de imagem, o mesmo possui um diferencial quanto aos demais direitos envolvendo a personalidade que é o seu conteúdo patrimonial, que é uma forma de exploração do mesmo. Em que pese, Veiga e Sousa (2014, p. 129):

Trata-se de direito personalíssimo e intransferível, podendo haver permissão, autorização ou concessão de seu uso, previamente estabelecidos, em contrato, como, por exemplo: finalidade de uso, abrangência territorial, meios de divulgação, quantidade de publicação, etc. O direito à imagem não pode ser transferido, mas tão somente licenciado para determinado fim e por tempo certo. Portanto é válida e lícita a cessão do direito de explorar comercialmente o uso da imagem, pois tal fato se configura em cessão da faculdade de aproveitamento econômico e exploração comercial da imagem. Entretanto, a referida cessão não representa a transmissão da titularidade do direito de imagem.

O direito a imagem é previsto na Constituição Federal e através da Lei Pelé, constituindo-se em proteção da imagem do atleta profissional de futebol, especialmente pela vinculação de sua imagem a campanhas publicitárias e propagandas que possa envolver a entidade como produtos comercializados ou simplesmente ao esporte.

O trabalho noturno é elencado através do artigo 7º da Constituição Federal de 1988, que estabelece ser o trabalho noturno remunerado com percentual superior ao trabalho diurno. Ainda, o artigo 73 da CLT estabelece o horário que é considerado noturno ao trabalho urbano, no horário compreendido entre as 22 horas de um dia até as 5 horas do dia seguinte.

Assim estabelece a Constituição Federal:

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

[...]

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; [...]

A Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de

Evento: XXV Seminário de Iniciação Científica

1946).

O adicional noturno é omissa na Lei nº 9.615/98, ou seja, não menciona se o atleta possui ou não este direito, assim tem-se que o atleta profissional de futebol possui suas próprias peculiaridades, tornando este adicional impróprio ao atleta.

Assim, explica Zainaghi (2015, p. 85):

Conclui-se, portanto, que o adicional de 20% previsto na CLT não tem aplicação à atividade do atleta profissional de futebol, uma vez que não há previsão na Lei. 9.615/98, e, ainda, pelo fato de ser uma atividade sui generis, não podendo, neste particular, ser equiparada a uma atividade normal de trabalho.

Porém esta não é uma posição pacificada, senão vejamos a manifestação de Grisard (2004, p. 28): [...] a remuneração diferenciada do horário noturno não está prevista só na CLT. Ganhou Status constitucional e, a partir de então, a legislação infraconstitucional somente se limita a definir os percentuais aplicáveis ao caso concreto. Impossível, portanto, se admitir que lei ordinária venha a afastar garantia constitucional. Se assim o fosse, estaríamos desprezando todo o sistema jurídico pátrio, além de, indiretamente, incentivarmos a inobservância de direitos mínimos que visam dar ao trabalhador proteção à saúde e, em consequência, melhores condições de vida.

Também para Veiga e Souza (2014, p. 118):

Considerando que o esporte profissional, fundado na competição, é por demais desgastante, sob o aspecto físico e psíquico, entendemos recomendável a concessão do adicional noturno e a redução da respectiva hora, com aplicação supletiva do art. 73 da CLT, exatamente para desestimular sua prática à noite e tutelar a saúde do atleta.

Sendo assim, denota-se que o adicional noturno não tem um entendimento unificado, ou seja, tem-se uma decisão divergente quanto aos doutrinadores, pelo fato de alguns entenderem que é devido o mesmo e outros entenderem que não é devido.

Percebe-se, a partir destas normas, que o atleta profissional de futebol vincula-se a um conjunto específico de normas que se adequam às condições especiais que estão sujeitos, seja pela singularidade nas condições de vida enquanto atletas, seja pela grande exposição na mídia que afeta sua imagem ou pela condição de trabalho com regras de subordinação específicas em relação aos demais trabalhadores. Este breve estudo buscou apontar alguns destes elementos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Constituição da República Federativa Brasileira de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 29 nov. 2016.

_____. Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 29 nov. 2016.

_____. Lei 9.615, de 24 de março de 1998. Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9615consol.htm>. Acesso em: 29 nov. 2016.

GRISARD, Luiz Antonio. Horas extras, intervalos e a adicional noturno para atletas profissionais de futebol. Síntese Trabalhista nº 178, p. 28, abr. 2004.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol. São Paulo: Atlas S.A., 2011.

VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa da; SOUSA, Maurício Trindade. A evolução do futebol e das

Evento: XXV Seminário de Iniciação Científica

normas que o regulamentam: aspectos trabalhista-desportivos. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. Os atletas profissionais de futebol no direito brasileiro. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.