

O CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL FRENTE AOS DIREITOS FUNDAMENTAIS TRABALHISTAS

THE LABOUR CONTRACT OF THE PROFESSIONAL SOCCER PLAYER IN FRONT OF THE FUNDAMENTAL LABOUR RIGHTS

Felipe Cittolin Abal*

Resumo: O contrato de trabalho entre o atleta profissional e a entidade desportiva possui diversas peculiaridades em relação aos demais contratos de trabalho. Apesar de existir o senso comum de que a grande maioria dos jogadores de futebol recebe salários vultuosos, a realidade não é esta; a grande maioria recebe baixas remunerações. Por esse motivo, a legislação específica, em especial a Lei 9.615/98, mais comumente conhecida como Lei Pelé, deve ser interpretada considerando-se os direitos fundamentais trabalhistas previstos na Constituição Federal de 1988. O presente estudo se destina a analisar algumas das particularidades do contrato de trabalho de atleta profissional de futebol, como a forma e o prazo do contrato, jornada de trabalho, período de concentração, direito de imagem e cláusulas compensatória e indenizatória, com fins de se concluir se as previsões contidas na Lei especial coadunam ou não com os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Palavras-chave: Atleta profissional de futebol. Direitos fundamentais trabalhistas. Lei Pelé.

Abstract: The labor contract between the Professional athlete and the sportive entity has many peculiarities in comparison with the other kinds of labor contracts. In spite of existing the common sense that the majority of the soccer players receive huge salaries, that is not the reality, since the greatest part of them receive low payments. For that reason, the specific legislation, specially the Law 9.615/98, usually known as the Pelé Law, must be interpreted having in mind the fundamental labor rights fixed in the Federal Constitution of 1988. This study is intended to analyze some of the particularities of the labor contract of the Professional athlete of soccer, such as its form and term, the labor journey, concentration periods, image rights and compensatory and reparation clauses, to conclude if the provisions in the special Law go or not against the fundamental rights of the workers.

Keywords: Fundamental labor rights. Pelé Law. Professional athlete of soccer.

* Mestrando em História (UPF-RS), Especialista em Direito do Trabalho e Seguridade Social (UPF-RS), Professor do Curso de Direito da UPF-RS; felipe.abal@terra.com.br

Introdução

Quando se trata de atletas profissionais de futebol, logo vem à mente jogadores de grande renome nacional e internacional, que estampam as capas de jornais e revistas em razão dos altos salários que recebem. Pouco se discute a respeito da profissão de atleta de futebol colocando este na condição de simples trabalhador.

A grande maioria dos atletas profissionais de futebol não recebe enormes salários; a maior parte percebe em torno de dois salários mínimos, segundo informações obtidas no Sindicato dos Atletas Profissionais do Estado de São Paulo (2011). Fica claro, diante desse fato, que a visão de que os atletas se tratam de trabalhadores milionários e que, dessa forma, não merecem ser tratados da mesma forma que trabalhadores comuns é extremamente incorreta. A maioria dos jogadores de futebol são trabalhadores que recebem baixos salários para exercerem seu labor e lutam diariamente para se sustentar e às suas famílias.

A profissão de atleta profissional de futebol possui regras específicas que, em diversos momentos, diferencia os trabalhadores dessa área dos demais, ora prevendo mais vantagens, ora tendo a característica de suprimir ou reduzir certos direitos inerentes à grande maioria dos trabalhadores estabelecidos pela Consolidação das Leis do Trabalho e pela Constituição Federal.

O fulcro do presente trabalho é analisar alguns dos pontos específicos da legislação que regula a atividade de atleta profissional de futebol, considerando-se a característica de fundamentalidade dos direitos dos trabalhadores, procurando estabelecer em quais pontos a legislação especial poderia ferir direitos fundamentais desses empregados.

Para tanto, primeiramente devem ser traçados os motivos pelos quais se incluem no rol dos direitos fundamentais os direitos dos trabalhadores, para que, posteriormente, seja possível analisar alguns dos aspectos exclusivos do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol frente a estes direitos fundamentais, com o objetivo de se concluir a respeito da existência ou não de incompatibilidade entre os direitos fundamentais trabalhistas e as normas específicas em relação ao atleta profissional de futebol.

1 Os direitos dos trabalhadores como direitos fundamentais

Antes de se ingressar especificamente na questão do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, é necessário que se discorra sucintamente quanto a uma questão: os direitos dos trabalhadores, previstos especialmente no artigo 7º da Constituição Federal, tratam-se de direitos fundamentais. Dessa forma, a proteção constitucional dada aos obreiros não pode ser afastada por simples disposição legal, excetuando-se os casos previstos na própria Carta Magna.

A Constituição, já em seu artigo 1º, coloca que o trabalho não se trata de um mero direito do cidadão, mas, por estar estreitamente correlato com o princípio da dignidade da pessoa humana, é um fundamento da República Federativa

do Brasil. Isso acontece no *caput* do artigo 170 da Carta Magna. Diante disso, nos dizeres de Vecchi (2009, p. 75):

O trabalho não pode ser tratado numa visão meramente utilitarista/economicista, como muitas vezes é visto, mas, sim, levar em conta que está elevado como um dos pilares de nossa sociedade, na qual o trabalho não pode ser gênese de esvaecimento de quem o presta, mas, sim, uma fonte de dignidade e consideração pela pessoa que o presta.

No mesmo sentido encontramos entendimento do doutrinador Sarlet (2006, p. 34), o qual coloca que a terminologia “Direitos e Garantias Fundamentais” abrange os direitos e deveres individuais e coletivos, constantes no Capítulo I; os direitos sociais, no Capítulo II (no qual se encontra o artigo 7º); a nacionalidade, no Capítulo III; os direitos políticos, no Capítulo IV; e o regramento dos partidos políticos, presente no Capítulo V.

Na definição de Sarlet (2006, p. 35-36), calcado nos ensinamentos de Canotilho, a qual acreditamos ser a melhor, direitos fundamentais são os direitos humanos positivados no direito constitucional de determinado Estado. Lembremos, então, que o direito ao trabalho digno está previsto na Declaração Universal dos Direitos Humanos em seu artigo XXIII, o qual assim dispõe: “Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.”

Fica evidente, diante disso, que o artigo 7º da Constituição Federal é um reflexo do disposto na Declaração Universal dos Direitos Humanos como forma de se garantir ao trabalhador condições justas e favoráveis de trabalho, efetivando-se, da melhor forma, o princípio da dignidade da pessoa humana.

Pelo exposto, podemos afirmar que o trabalhador, na linha seguida por Romita (2007, p. 201), é titular dos direitos fundamentais em uma dupla dimensão: como cidadão e como sujeito de uma relação de trabalho subordinado. No momento em que o empregado ingressa em determinada empresa, ele não deixa de lado os direitos dos quais era titular anteriormente, mas adquire uma nova gama de direitos fundamentais como trabalhador.

Seguindo esta linha, os direitos dos trabalhadores constantes na nossa Carta Magna são oponíveis tanto em relação ao Estado quanto frente a outros particulares, nesse caso, o empregador. Dessa maneira, não podem ser renunciados pelo empregado, flexibilizados mediante acordo ou convenção coletiva, por meio de contrato ou pela própria lei, excetuando-se os casos previstos na própria Constituição. Assim, encontramos decisão do Supremo Tribunal Federal no Recurso Extraordinário 234.186-3, que possui a seguinte ementa:

EMENTA: Estabilidade provisória da empregada gestante (ADCT, art. 10, II, b): inconstitucionalidade de cláusula de convenção coletiva do trabalho que impõe como requisito para o gozo do benefício a comunicação da gravidez ao empregador. 1. O art. 10 do ADCT foi editado para suprir a ausência temporária de regulamentação da matéria por lei. Se carecesse ele mesmo de comple-

mentação, só a lei a poderia dar: não a convenção coletiva, à falta de disposição constitucional que o admitisse. 2. Aos acordos e convenções coletivos de trabalho, assim como às sentenças normativas, não é lícito estabelecer limitações a direito constitucional dos trabalhadores, que nem à lei se permite. (BRASIL, 2001).

Frente a isso, podemos afirmar que os direitos dos trabalhadores constitucionalizados possuem grande força no sistema legal pátrio, e, por esse motivo, revelam alguns desdobramentos. Cabe, nesse momento, portanto, colocar alguns dos principais efeitos e características dos direitos fundamentais que posteriormente serão utilizados para analisarmos o ponto principal da presente dissertação.

Em primeiro lugar, estes direitos estão abrangidos pelo que se denomina de “cláusulas pétreas”, em conformidade com o § 4º do artigo 60 da Constituição Federal, ou seja, estes não podem ser suprimidos a não ser em virtude de uma nova Assembleia Constituinte (VECCHI, 2009, p. 69). Em um segundo momento, podemos observar a denominada eficácia irradiante dos direitos fundamentais; diante desta, cabe que sempre seja realizada uma interpretação das demais normas de direito conforme os direitos fundamentais. Na sequência, temos a eficácia privada dos direitos fundamentais, que indiscutivelmente produzem efeitos em relação aos órgãos do Estado (Legislativo, Executivo e Judiciário), mas também entre particulares, em maior ou menor escala, dependendo da simetria da relação existente (FREITAS, 2007, p. 41-44).

Como último efeito dos direitos fundamentais, podemos citar o dever de proteção derivado destes. Nas irreparáveis palavras de Freitas (2007, p. 45):

Em decorrência do dever de proteção, estabelece-se uma dupla vinculação dos poderes públicos: no sentido negativo, a vinculação se dá em termos de vedar toda e qualquer atuação dos poderes constituídos que importe afronta aos direitos fundamentais, sob pena de inconstitucionalidade por ação; no sentido positivo, a vinculação obriga os poderes constituídos a realizarem tarefas de concretização e efetivação dos direitos fundamentais, sob pena de inconstitucionalidade por omissão.

Dessa maneira, o legislador, em especial, sempre está atrelado ao núcleo do disposto pelos direitos fundamentais, não podendo criar lei que venha de encontro a estes. Ainda, não se pode omitir de tomar atitudes as quais efetivamente propiciem que os direitos fundamentais saiam do papel e passem para o mundo real.

Frente ao colocado que não tem por escopo esgotar os temas acerca dos direitos dos trabalhadores como direitos fundamentais, mas apenas embasar a análise seguinte, podemos passar ao estudo dos aspectos principais do contrato de trabalho do atleta profissional.

2 O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol

O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol é regulamentado pela Lei n. 9.615/98, popularmente conhecida como Lei Pelé. Esta Lei recente-

mente foi alterada pela Lei n. 12.395/2011, que dirimiu algumas lacunas existentes na redação original. Quanto ao alcance desta Lei específica versa o seu artigo 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.” Assim, segundo a Lei Pelé, aplica-se a legislação trabalhista aos atletas profissionais apenas no que não confrontarem a lei específica, independente do fato de ser mais benéfica ao trabalhador ou não.

Conforme a referida Lei, no *caput* do artigo 28, “A atividade do atleta profissional é caracterizada por remuneração pactuada em contrato especial de trabalho desportivo, firmado com entidade de prática desportiva.” Dessa forma, podemos afirmar que contrato de trabalho desportivo é aquele firmado entre um atleta (empregado) e uma entidade de prática desportiva (empregador), em que o primeiro fica subordinado ao segundo, mediante remuneração e trabalho prestado não eventualmente, devendo ser o contrato realizado obrigatoriamente por escrito, não sendo permitido o contrato tácito ou verbal (ZAINAGHI, 2004, p. 15-17).

Pelo exposto, já fica evidente uma característica específica do contrato de trabalho do atleta profissional: este somente pode ser realizado tendo como empregador uma pessoa jurídica de prática desportiva, sendo impossível a realização desse tipo de contrato entre duas pessoas físicas ou entre trabalhador e entidade que não seja de prática desportiva.

Outra especificidade surge no que diz respeito à duração do contrato de trabalho desportivo, este, segundo o artigo 30 da Lei Pelé, deverá obrigatoriamente ser realizado por prazo determinado, não podendo ser inferior a três meses ou superior a cinco anos (SÁ FILHO, 2010, p. 55), não se aplicando as regras previstas na CLT em relação ao prazo dos contratos; o contrato do atleta profissional deve ser, obrigatoriamente, com prazo determinado.

O § 4º do artigo 28 da Lei Pelé estabelece as principais características do contrato de trabalho do atleta profissional que devem ser observadas, mesmo em detrimento da legislação trabalhista geral. O inciso VI, incluído pela Lei n. 12.395/2011, trouxe para o corpo da lei previsão constitucional cuja aplicabilidade já era pacífica entre a doutrina e a jurisprudência (SÁ FILHO, 2010, p. 79), instituindo que o atleta profissional deve realizar jornada de trabalho não superior a 44 horas semanais, de acordo com o artigo 7º, XIII, da Constituição Federal.

Da mesma forma, o inciso IV do mesmo dispositivo legal coloca que o atleta tem direito a gozar de repouso semanal remunerado de 24 horas ininterruptas, em consonância com o disposto na Carta Magna brasileira.

Neste momento, porém, surge uma característica especial do contrato de trabalho desportivo: a concentração. Os incisos I e III do § 4º do artigo 28 da referida Lei dispõem que:

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;

III - acréscimos remuneratórios em razão de períodos de concentração, viagens, pré-temporada e participação do atleta em partida, prova ou equivalente, conforme previsão contratual.

A concentração, nos dizeres de Barros (2000, p. 178), trata-se de uma questão “[...] peculiar do atleta e visa resguardá-lo para obtenção de melhor rendimento na competição. Nessa oportunidade, o empregador poderá exigir que o atleta alimente-se adequadamente, observe as horas de sono, abstenha-se de ingerir bebidas alcoólicas e treine.” Dessa forma, o período de concentração se traduz em um lapso de tempo em que o atleta permanece à disposição do empregador, sofrendo constantemente a supervisão deste; tal período pode ser, segundo a Lei Pelé, de até três dias consecutivos, podendo ser estendido em situações especiais.

A grande discussão a respeito desse aspecto é quanto à possibilidade de remuneração maior do empregado em virtude das horas nas quais ele se encontra concentrado. O posicionamento da maior parte da doutrina é no sentido de que a concentração é uma peculiaridade da profissão de atleta de futebol; somente poderia haver pagamento por este período em virtude de previsão contratual (ZAINAGHI, 1998, p. 91).

Essa linha vem sendo seguida pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), ao decidir em relação tema. Em 24 de junho de 2009 a 2ª Turma do TST entendeu que:

JOGADOR DE FUTEBOL. HORAS EXTRAS. PERÍODO DE CONCENTRAÇÃO. Nos termos do art. 7º da Lei 6.534/76, a concentração do jogador de futebol é uma característica especial do contrato de trabalho do atleta profissional, não se admitindo o deferimento de horas extras neste período. Recurso de Revista conhecido e não provido. (BRASIL, 2009).

Assim, somente seriam contabilizadas na jornada de trabalho semanal do atleta as horas em que ele estivesse participando de jogos ou treinando, excluindo-se o período em que o jogador ficasse concentrado, havendo o direito a horas extras apenas quando o tempo de concentração extrapolasse o limite de três dias por semana.

O direito às férias, no que diz respeito aos atletas profissionais de futebol, é mais extenso do que para os demais trabalhadores. Enquanto os empregados, no geral, têm direito a 30 dias de férias após período aquisitivo de um ano, condicionada essa quantidade de dias ao trabalhador não ter mais de cinco faltas injustificadas durante o período aquisitivo (DELGADO, 2011, p. 919-922), o atleta profissional, em virtude do artigo 28, inciso V, § 4º, da Lei Pelé, sempre terá direito a 30 dias de férias; o período concessivo deve coincidir com o recesso das atividades desportivas, mesmo que não tenha sido completado o período aquisitivo. Haverá de ser considerado o período aquisitivo apenas no que se refere ao abono de férias do atleta, que será proporcional aos meses laborados durante o período aquisitivo (ZAINAGHI, 1998, p. 104-106).

Nesse ponto, fica evidente que a lei específica é mais benéfica do que a lei trabalhista geral, uma vez que o atleta sempre possui o direito de gozar 30 dias de férias quando do recesso das atividades desportivas. Tal previsão é congruente com a atividade de atleta profissional, visto que esse trabalhador sofre severo desgaste físico ao longo de uma temporada de partidas, treinamentos e concentrações, sendo, portanto, mais favorável ao obreiro.

3 Direito de imagem

Outra característica especial dos contratos de trabalho de atletas profissional de futebol é o fato de que a grande maioria dos jogadores recebe, juntamente com sua remuneração, verbas a título de direito de imagem, assunto que será abordado sucintamente nesse momento.

O direito à imagem trata-se de direito fundamental previsto no artigo 5º, X, da Constituição Federal, que assim versa: “[...] são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.” Segundo Moraes (1972 apud LIMA, 2010, p. 19),

[...] o direito à imagem engloba todos os caracteres físicos, psíquicos e morais, não ficando restrito à representação do aspecto visual, seja por retrato, pintura, escultura, fotografia ou qualquer forma de reprodução de traços da pessoa, mas também a sua voz, seus gestos e expressões e partes individualizadas do corpo pelas quais possa ser reconhecida.

Atualmente, tornou-se comum o fato de clubes e atletas assinarem, paralelamente ao contrato de trabalho, um contrato de cessão de direito de imagem, pelo qual o empregador pode explorar a imagem do jogador para fins comerciais e lucrativos, estampando fotos do atleta em camisas, pôsteres e demais materiais publicitários e também utilizá-las em ações para aumentar o número de sócios do clube (SOARES, 2008, p. 82-84).

Ocorre que as verbas recebidas a título de cessão de direito de imagem possuem característica civil, fugindo do âmbito trabalhista, uma vez que não se referem a qualquer tipo de prestação de serviços. Em virtude disso, os valores pagos em razão do direito de imagem não possuem condão de produzir reflexos nas verbas trabalhistas, não incidindo sobre estes valores, por exemplo, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e contribuição previdenciária, e não servindo de base de cálculo para férias e décimo terceiro salário. Por esse motivo, em inúmeros casos, os clubes vêm se utilizando de contratos de cessão de direito de imagem para fraudar a legislação trabalhista.

Para que o contrato de cessão de direito de uso de imagem seja lícito, deve haver uma real exploração da imagem do atleta, observando-se o princípio da primazia da realidade, não bastando que o atleta realize atividades inerentes à sua atividade, como disputar partidas e vestir roupas com as cores e símbolos do

clube. Não havendo essa utilização da imagem do jogador por parte do clube, não existem motivos para o pagamento de verbas a título de direito de imagem, constituindo-se tais contratos em fraude aos direitos do empregado (SOARES 2008, p. 86), uma vez que tal verba se equipararia ao salário (caso pago diretamente pelo clube) ou à parcela remuneratória (caso pago por terceiros). Nesse sentido, tem entendido o TST:

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO. NATUREZA JURÍDICA SALARIAL DO CONTRATO DE IMAGEM. A jurisprudência não tem acatado o pagamento de remuneração ao atleta profissional sob a denominação de exploração do direito à imagem, quando evidenciado que o pagamento tem como objetivo, na realidade, desvirtuar a aplicação da legislação trabalhista. Isso porque ocorria como praxe o pagamento do valor por meio de constituição de pessoa jurídica. A parcela tem natureza jurídica idêntica à gorjeta, na medida em que retrata pagamento dos serviços por terceiros que exploram a imagem do jogador. Recurso de revista não conhecido. (BRASIL, 2011).

Segundo o exposto, fica claro que os valores pagos a título de direito de imagem ao atleta profissional devem ser analisados sob a ótica do princípio da primazia da realidade, não podendo ser utilizados para fraudar direitos fundamentais trabalhistas do empregado.

4 Cláusula indenizatória desportiva e cláusula compensatória desportiva

Grande inovação foi trazida pela Lei n. 12.395/2011 ao estabelecer a necessidade de haver previsão no contrato de trabalho acerca da cláusula indenizatória desportiva e da cláusula compensatória desportiva. Anteriormente a essa modificação, a Lei Pelé estabelecia apenas a necessidade de estipulação de uma cláusula penal, com valor máximo de até 100 vezes o montante da remuneração anual do atleta para transferências nacionais e sem limitação para transferências internacionais, tratando-se, segundo Spinelli (2011, p. 79-80), de “[...] instituto acessório do contrato de trabalho que possui a finalidade de indenizar o clube no momento em que o jogador decide rescindir seu contrato de trabalho para se transferir ou não a outro clube de futebol.”

Dessa maneira, segundo a maioria da doutrina e jurisprudência pátria, a cláusula penal tinha o condão unicamente de ressarcir o clube quando da rescisão antecipada do contrato de trabalho por parte do jogador. Havendo término do contrato por vontade do empregador, aplicar-se-ia apenas a indenização prevista no artigo 479 da CLT para rompimento de contratos de trabalho com prazo determinado.

Com o advento da Lei n. 12.395/2011, foram trazidos os seguintes dispositivos sobre as cláusulas indenizatória e compensatória desportivas, eliminando-se a cláusula penal anteriormente existente:

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; e

II - cláusula compensatória desportiva, devida pela entidade de prática desportiva ao atleta, nas hipóteses dos incisos III a V do § 5º.

Em virtude dessa inovação legislativa, criou-se a possibilidade de não somente o clube poder ser indenizado quando do rompimento unilateral do contrato de trabalho por parte do atleta, mas também de o atleta ser indenizado quando resilido o contrato pelo empregador. O § 1º do artigo *supra* prevê que o limite máximo da cláusula indenizatória desportiva será de duas mil vezes o valor médio do salário contratual do atleta para transferências nacionais e não possui limites para transferências internacionais. O § 3º, por sua vez, reza que a cláusula compensatória desportiva será de, no máximo, 400 vezes o valor do salário mensal no momento da rescisão e de, no mínimo, o valor total dos salários a que teria direito o atleta até o término do contrato de trabalho.

Pode-se denotar, portanto, que a alteração ocorrida na Lei Pelé se tratou de um avanço nos direitos trabalhistas do atleta, uma vez que estão previstas condições superiores às estabelecidas para os trabalhadores comuns em caso de rescisão sem justa causa de contrato de trabalho com prazo determinado, o que não ocorria anteriormente e gerava ônus maiores para o trabalhador em relação ao empregador na mesma situação.

Conclusão

O contrato de trabalho desportivo é uma espécie de contrato de trabalho que contém diversas peculiaridades; este trabalho pretendeu colocar algumas dessas especificidades e analisá-las perante os direitos fundamentais trabalhistas.

Algumas previsões, como a de obrigatoriedade de o contrato de trabalho desportivo ser realizado por escrito, tendo como partes uma entidade desportiva e um atleta, são inerentes às características próprias do contrato que, devendo obrigatoriamente conter diversas cláusulas, não poderia ser realizado verbal ou tacitamente, e, somente sendo possível a atividade de atleta profissional ao se participar de competições por meio de um clube, seria impossível que o empregador se tratasse de pessoa jurídica diversa de uma entidade desportiva.

A obrigatoriedade do contrato de trabalho de atleta profissional ser realizado por prazo determinado é uma forma de proteção ao trabalhador, já que, caso fosse possível a realização de contrato com prazo indeterminado, o atleta estaria atrelado ao clube indefinidamente, somente podendo se desvincular mediante o pagamento de uma alta cláusula indenizatória, o que seria prejudicial ao direito à liberdade de escolha do trabalho, previsto na Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu artigo XXIII.

Da mesma forma, no que diz respeito às férias e ao descanso semanal remunerado do atleta, essas previsões se encontram em consonância com o disposto na Constituição Federal; no caso específico das férias do atleta profissional, a lei especial prevê condições melhores ao empregado, coadunando com o princípio da condição mais benéfica e com o direito fundamental à dignidade do trabalhador.

Por outro lado, a Lei Pelé, ao prever jornada semanal de trabalho com duração de 44 horas e ao mesmo tempo instituir a obrigatoriedade de o atleta se submeter a um período de concentração de até 72 horas, apresenta uma contradição. Não se pode coadunar com o posicionamento de que a concentração é característica da profissão de atleta profissional, e, portanto, não poderia gerar pagamento adicional. Utilizando-se analogicamente desse entendimento, um profissional da saúde que tivesse contato direto com agentes biológicos não teria direito a receber adicional de insalubridade, uma vez que este contato é característico de sua profissão, o que obviamente não pode ser aceito. O que ocorre, na realidade, é que o trabalhador, atleta profissional, passa longos períodos tolhido de sua liberdade e da possibilidade de contato com sua família e amigos, permanecendo sob a supervisão constante do empregador. Diante disso, entende-se que o atleta profissional, como trabalhador, deve receber pagamento adicional pelas horas que permanece à disposição do clube, em consonância com o artigo 7º, XVI, da Constituição Federal.

A questão da utilização da imagem do atleta profissional deve obedecer o disposto no artigo 5º, X, da Carta Magna brasileira; quando a imagem do trabalhador for utilizada pelo clube, o obreiro deve ser remunerado conforme contrato de cessão de uso de imagem. Quando não houver exploração da imagem do empregado, porém, não existem motivos para pagamento de verbas a esse título, o que caracteriza fraude trabalhista e um prejuízo aos direitos do empregado.

Por fim, a previsão das cláusulas indenizatória e compensatória desportiva vem suprir um desequilíbrio existente anteriormente na Lei Pelé, que previa apenas reparação ao clube em caso de rescisão contratual por parte do empregado, enquanto o atleta demitido injustamente no decorrer do contrato de trabalho se via amparado apenas pelo disposto na CLT.

A profissão de atleta profissional de futebol possui diversas particularidades, porém, esse trabalhador deve ser visto como qualquer outro, hipossuficiente diante de seu empregador e detentor de diversos direitos trabalhistas, que devem ser observados em todos os momentos, uma vez que possuem caráter fundamental, e, portanto, estão hierarquicamente acima das previsões legislativas.

Referências

BARROS, Alice Monteiro de. A Lei Pelé. *Revista Consulex*, Brasília, DF, n. 38, fev. 2000.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 30 jan. 2012.

_____. Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9615consol.htm>. Acesso em: 30 jan. 2012.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de Instrumento em Recurso n. 76700-19.2007.5.01.0034*. Agravante: Moacir Bastos. Recorrido: Fluminense Football Club. Relator: Ministro Aloysio Corrêa da Veiga; Brasília, DF, 9 de Nov. 2011. Disponível em : <http://www.tst.gov.br/web/guest/jurisprudencia>. Acesso em: 13 fev. 2012.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista n. 129700-34.2002.5.03.0104*. Recorrente: Roger Ângelo Alves de Jesus. Recorrido: Uberlândia Esporte Clube. Relator: Ministro José Simpliciano Fontes de F. Fernandes. Brasília, DF, 24 jun. 2009. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/web/guest/jurisprudencia>. Acesso em: 13 fev. 2012.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso Extraordinário n. 234.186-3*. Recorrente: Elisabete dos Santos Silva. Recorrida: Credencial Serviços Ltda. Relator: Ministro Sepúlveda Pertence. Brasília, DF, 5 jun. 2001. Disponível em: <http://stf.jus.br/portal/jurisprudencia>. Acesso em: 13 fev. 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

FREITAS, Luiz Fernando Calil de. *Direitos fundamentais: limites e restrições*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

LIMA, Arnaldo Siqueira de. *O direito à imagem: proteção jurídica e limites à violação*. 4. ed. Brasília, DF: Universa, 2010.

ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. 2. ed. rev. e aum. São Paulo: LTr, 2007.

SÁ FILHO, Fábio Menezes de. *Contrato de trabalho desportivo: revolução conceitual de atleta profissional de futebol*. São Paulo: LTr, 2010.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 6. ed. rev., atual e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

SINDICATO DOS ATLETAS PROFISSIONAIS DO ESTADO DE SÃO PAULO. [mensagem pessoal]. Mensagem recebida por <felipe.abal@terra.com.br> em 4 jul. 2011.

SOARES, Jorge Miguel Acosta. *Direito de imagem e direito de arena no contrato de trabalho do atleta profissional*. São Paulo: LTr, 2008.

SPINELLI, Rodrigo. *A cláusula penal nos contratos dos atletas profissionais de futebol*. São Paulo: LTr, 2011.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. *Contrato de trabalho & eficácia dos direitos humanos fundamentais de primeira dimensão*. Curitiba: Juruá, 2009.

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

_____. *Nova legislação desportiva: aspectos trabalhistas*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

Data da submissão: 9 de março de 2012
Avaliado em: 22 de maio de 2012 (Avaliador A)
Avaliado em: 22 de maio de 2012 (Avaliador B)
Aceito em: 4 de junho de 2012