

Aspectos trabalhistas no Direito Desportivo

Felipe Niemezewski da Rosa

O Direito Desportivo é dos ramos que mais estão crescendo no Brasil e com isso os cursos de especialização. Alguns estados já contam com cursos de especialização como São Paulo, Rio de Janeiro, inclusive Porto Alegre.

O esporte como um todo representa um campo muito vasto de atuação para o Advogado, e sempre que se fala em esporte, se pensa em Justiça Desportiva que cada vez mais tem atuado em casos como doping de jogadores, investigação e punição sobre a conduta em campo de jogadores, etc.

Mas o Direito Desportivo também atua na área trabalhista e na civil. O atleta utiliza sua força de trabalho em favor do empregador (clube), recebe salário e preenche os demais requisitos da CLT pois ele tem continuidade (não eventual), onerosidade (salário), subordinação (submissão as ordens) e pessoalidade.

A lei 9.615/98, mais conhecida como Lei Pelé, no seu artigo 28 é o que trata da parte trabalhista. Ele diz que a atividade do atleta profissional de todas as modalidades desportivas é caracterizada por remuneração pactuada em contrato formal de trabalho, mas fica uma dúvida se trata de escrito ou verbal, o legislador não foi claro nesse ponto, mas de acordo com a lei 6.354/76 era obrigado que o contrato fosse sempre escrito. Ainda nesse ponto, o atleta sempre terá contrato com o clube e não com pessoa física ou jurídica, portanto é incorreto alguém dizer que determinado empresário seja dono do atleta.

Em 1998 o decreto 2.474/98 que regulamenta a lei 9.615/98 passou a dispor o que deve conter no contrato de trabalho do atleta profissional. No §3 do artigo 32 diz que o contrato deverá conter os nomes completos das partes contratantes, prazo de duração mínima de 3 meses a 5 anos, e é por prazo determinado. O legislador colocou ainda o valor e a forma de remuneração, luvas e prêmios e depois gratificações. Explica que luvas e prêmios fazem parte das gratificações, que constituem salários e que por sua vez se incluem na remuneração. Ocorreu um excesso de informações, pois bastava dizer que salário é fixo e a remuneração é variável (gratificações, horas extras, comissões). No artigo 457 CLT, explica que o salário é integrado, além da importância fixa estipulada, as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

Outro aspecto muito importante e discutível é se o jogador de futebol tem horário de trabalho e tem direito a horas extras. A lei manda que se coloque a carga horária no contrato de trabalho, como por exemplo, se o período de concentração integra a carga

horária e se assim ele teria ou não direito às horas extras¹ e além disso deve conter apólice de seguro, prêmios, benefícios e vantagens adicionais.

No contrato de trabalho do atleta também contém a cláusula penal caso ele seja descumprido ou rompido. A partir da lei 9.615/98 houve um redutor da multa referente a cláusula, cada ano que for cumprido haverá uma redução no percentual: 10% no primeiro ano, 20% após o segundo ano, 40% após o terceiro ano, 80% após o quarto ano.

Na carga horária que deve constar no contrato, o artigo 6º da lei 6.354/76 já revogado informava que o atleta cumpria jornada de trabalho de 8 horas com duração semanal de 44 horas, conforme permitido pela Constituição Federal. E as reclamações trabalhistas acabavam sendo sem sentido, pois já constava na lei seu horário o que incluía nesse horário de trabalho o período de exibição e adestramento físico tático.

O grande problema é gerado no regime de concentração, no artigo 7º da lei 6.354/76 permite aos clubes determinar o período de concentração dos atletas em até 3 dias por semana, e no contrato deve vir explícito se vai ter esse regime ou não. Há uma divergência muito grande com relação a esse assunto, pois uns entendem que será o período que o atleta ficará a disposição do clube e tem direito às horas extras e outros entendem que não, pois faz parte da profissão.

Com a revogação do artigo 6º os atletas de futebol não têm mais limitações de jornada, e que o jogador poderá ficar concentrado, treinar sem interrupções, e assim poderia equiparar-se aos cargos de confiança.²

Mas, independente disso, a concentração na jornada ou na duração semanal é um aspecto típico da relação de trabalho de atleta profissional de futebol. Ele não está treinando, não está jogando, está se concentrando, recebendo alimentação apropriada, e sendo vigiado para não fazer bobagem, e o legislador quando fez a lei, já a excluiu. E de volta às horas extras, Domingos Sávio expôs ao Suplemento Trabalhista do LTr, artigo intitulado “As horas extras do jogador de futebol”, no qual trata sobre as horas extras, enfatizando que o jogador trabalha no máximo 8 horas por dia e 44 horas no máximo por semana, e o extrapolamento destas são lidas como horas extras.³

¹ ZAINAGHI, Domingos Sávio. Curso de Direito Desportivo, editora Cone.p.34

² Barros, Alice Monteiro de. Artigo da Revista LTr.

³ ZAINAGHI, Domingos Sávio. Curso de Direito Desportivo, editora Cone.p.36.