

OS DIREITOS DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL PERANTE OS DIREITOS FUNDAMENTAIS

Guilherme Souza Granciere¹
Marília Verônica Miguel²
Trabalho de Conclusão de Curso³

RESUMO

A evolução do futebol criou muitos conflitos de interesses, revisitado no mundo jurídico e por conta disso, foram criadas Leis e direitos que devem ser observados e seguidos. Não diferente, este assunto tem relevância porque é uma das atividades mais desportivas e popular no Brasil. Dessa forma, discute-se o direito desportivo brasileiro e como ele deve ser observado. Assim, quais as principais características do contrato desportivo do atleta de futebol em relação aos direitos fundamentais? O objetivo geral deste trabalho esteve voltado para estudar as principais características do contrato do atleta e frisar nos estudos de suas especificidades. Como objetivos específicos, estudar a história do futebol e a sua evolução junto com o direito desportivo; compreender os aspectos da natureza jurídica do contrato futebolístico e; entender o que são condições de trabalhos dignas para um contrato de trabalho desportivo. Por meio de uma revisão de literatura, concluiu-se que é através do trabalho, aliado à educação, que se pode atingir o bem-estar material num ambiente propício à realização da Justiça Social, sob o amparo do Estado Democrático de Direito. Além disto, em sintonia com as normas internacionais de proteção dos direitos humanos, torna-se possível, sim, reduzir os efeitos tão negativos da globalização, que têm acentuado as desigualdades sociais e as dificuldades de acesso ao trabalho decente.

Palavras-chave: História do futebol. Contrato de trabalho. Atleta profissional. Direito fundamentais. Futebol.

SUMÁRIO: INTRODUÇÃO. 1 HISTÓRIA DO FUTEBOL. 1.1 Evolução histórica da legislação desportiva. 1.2 Contrato de trabalho do atleta profissional de futebol. 2. ASPECTOS GERAIS E NATUREZA JURIDICA. 2.1 Luvas e bichos. 2.2 Direito de imagem. 3. CONDIÇÕES DE TRABALHO DIGNAS E FUNDAMENTAIS. CONCLUSÃO. REFERÊNCIAS.

INTRODUÇÃO

Atualmente o futebol passou a ser uma atividade de trabalho muito lucrativa, deixando de ser apenas lazer. Com isso, a evolução do futebol criou muitos conflitos de interesses,

¹Aluno do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

²Professora Ms. do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

³ Trabalho de Conclusão de Curso em Direito apresentado à Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Mantenedora do Centro universitário Eurípides de Marília, para obtenção do grau de bacharel em Direito.

revisitado no mundo jurídico e por conta disso, foram criadas Leis e direitos que devem ser observados e seguidos. Não diferente, este assunto tem relevância porque é uma das atividades mais desportivas e popular no Brasil. Dessa forma, discute-se o direito desportivo brasileiro e como ele deve ser observado.

O Direito Desportivo é complexo, sempre sofrendo interpretação e temas arquivados por ocasião em momentos importantes. O movimento judiciário, e principalmente os Tribunais de Justiça atuaram no sentido de não criar um direito desportivo, mas sim interpretar o dispositivo legal como se estivesse possuindo regras próprias para o futebol. Assim, quais as principais características do contrato desportivo do atleta de futebol em relação aos direitos fundamentais?

O objetivo geral deste trabalho esteve voltado para estudar as principais características do contrato do atleta e frisar nos estudos de suas especificidades. Como objetivos específicos, estudar a história do futebol e a sua evolução junto com o direito desportivo; compreender os aspectos da natureza jurídica do contrato futebolístico e; entender o que são condições de trabalhos dignas para um contrato de trabalho desportivo.

O tipo de pesquisa realizado neste trabalho foi uma Revisão da Literatura, no qual foi realizada uma consulta a livros, dissertações e por artigos científicos selecionados através de busca nos seguintes bases de dados (livros, sites de banco de dados etc.) Scielo, Capes, Biblioteca de Teses da USP e Plataforma Sucupira. O período dos artigos pesquisados foram os trabalhos publicados nos últimos 25 anos. As palavras-chave utilizadas na busca foram: história do futebol, contrato de trabalho, atleta profissional, direito fundamentais, futebol

1 HISTÓRIA DO FUTEBOL

As principais características do futebol são o esporte competitivo, individual e coletivo. O seu ciclo de vida é bastante variado. Através dele o ser humano atingiu excelentes resultados e contribuiu para formação de um vasto mundo, com uma grande diversidade de pessoas. De forma geral, o futebol pode ser caracterizado por ser o esporte em que o espectador mais se identifica com a equipe, pois é o esporte que para o futebol em qualquer lugar e tempo e consiste em um jogo com várias partidas (GOMES, 2010).

Não de outro modo, porém, o futebol é um ato cultural singular, pois envolve inúmeros grupos sociais o povo em geral. De forma importante, o futebol faz parte do universo dos esportes e é muito praticado no Brasil, já que ele é um dos maiores países do mundo, com uma

história e diversidade cultural considerável (ALMEIDA CRUZ; LIMA SANTOS; CARMO AZEVEDO, 2010).

As evoluções do futebol são várias. Antes disso, a prática do futebol era limitada a pequenos grupos sociais e a partir dessa forma o jogo começou a ser praticado no Brasil. A história do futebol no Brasil tem mais de duzentos anos e, atualmente, o futebol passou a ser uma atividade de trabalho muito lucrativa e deixou de ser um lazer (FARIA, 2015).

A evolução do futebol criou muitos conflitos de interesses, vindo à tona no mundo jurídico e por conta disso, foram criadas Leis e direitos que devem ser observados e seguidos. No Brasil, a sua história começa no período da colonização, onde se viu a importação de uma modalidade de jogo conhecida como futebol inglês e consagrada por jogos com balanças e balões. Nessa época, também se teve a influência das características de outros esportes no futebol, como o hóquei na grama (CRUZ; LIMA SANTOS; AZEVEDO, 2011).

No começo do século XX, não havia regras claras sobre como se devia disputar o jogo e nem com quem estaria apto a jogar futebol. O esporte foi se tornando mais organizado na década de 1930, com a criação da Federação Paulista de Futebol, momento em que o futebol começa a ganhar uma dimensão nacional, com o surgimento da primeira Seleção Brasileira, em 1930.

Já no Brasil, Charles Miller, recém-chegado do Rio de Janeiro, cria a primeira escola de futebol, a Escola Miller. A partir daí, o futebol passa a ser mais apreciado em todo o mundo devido às vitórias do Brasil no Mundial de 1958 e 1962. Assim, o jogo se popularizou para diversos públicos, particularmente nos países subdesenvolvidos. Por isso, a partir dessa popularização, muitas empresas associaram seus nomes ou produtos ao futebol (LAGE; MEDEIROS, 2012).

De forma contemporânea, a história do futebol brasileiro tem sido marcada por diversas conquistas, até mesmo consideradas impossíveis. Uma das maiores dificuldades foi criar-se um espaço para que jogadores negros e brancos pudessem desenvolver plena e justamente suas habilidades técnicas. Além disto, os jogadores começaram a conquistar direitos trabalhistas, como a constituição do Sindicato dos Atletas Profissionais do Estado de São Paulo, no início da década de 1970 (RODRIGUES, 2009).

A partir deste século a dinâmica do futebol ganhou outro rumo. Um fator importante para o seu avanço foi a criação da profissionalização da modalidade - exemplo disso é o tempo que passou até que jogadores negros pudessem ser contratados como atletas de primeiro escalão, em algumas equipes profissionais do Brasil. O desenvolvimento do futebol brasileiro

acompanhou a evolução da sociedade e hoje ainda são inconstantes pontos, que ainda precisam ser feitos, com alguma reforma (DINIZ; LACERDA PENA SAKAHIDA, 2019).

Apesar de ainda haver muito trabalho para ser feito, o futebol brasileiro está diversificando sua estrutura e conquistando a atenção da mídia com a luta dos jogadores por direitos, que vem sendo exposta na mídia. Então, o futebol foi uma atividade de trabalho muito lucrativa e deixou ser um lazer para alguns, por este motivo, houve uma necessidade de que fosse regulado - nascendo aí o Direito Desportivo (CARVALHO; TOPOROSKI, 2021).

O direito desportivo, por sua vez, regula a atividade desportiva. Contudo, o futebol passou a ser profissionalizado muito antes do surgimento do Direito Desportivo. Segundo sua origem, o direito desportivo nasce para regulamentar o futebol profissional, como todo outro direito criado para disciplinar determinada atividade econômica.

No Brasil, há muitas conquistas nos últimos anos. Por exemplo, o reconhecimento dos atletas como trabalhadores da indústria do esporte, pela Lei n.º 9.615, de 1995, que os tratasse como tal, protegendo-os das agressões ao seu digno aproveitamento profissional e à sua dignidade (LAGE; MEDEIROS, 2012).

Apesar disso, ainda é possível ver muitos atletas sendo explorados por clubes e demais entidades desportivas, já que, muitas vezes, não existe um tratamento adequado dos direitos trabalhistas. Ainda assim, muitos casos poderiam ser evidenciados para que fossem criadas novas leis e com base nelas, mais direitos sejam concretizados (RODRIGUES, 2009).

1.1 Evolução histórica da legislação desportiva

De forma geral, o direito desportivo está intimamente ligado ao futebol no imaginário do senso comum da população. Contudo, há muitos outros seguimentos desportivos que têm sido criados e que, sobretudo na Europa, estão sendo respeitados por uma legislação específica que regula as condições de jogo e as relações entre os jogadores e seus clubes (CARVALHO; TOPOROSKI, 2021).

A legislação desportiva pode ser dividida em duas áreas principais: a legislação desportiva de âmbito nacional e a legislação internacional. A primeira dá origem à criação de federações desportivas, bem como à organização de campeonatos e jogos oficiais, além de dar origem ao desporto profissional. A segunda é o mecanismo por meio do qual os clubes e federações podem regular as relações entre jogadores e clubes, dando às normas desportivas uma força automática para serem integradas em diversos sistemas legais (DINIZ; LACERDA PENA SAKAHIDA, 2019).

De forma mais contemporânea, a Lei n.º 9.615, de 1995, conhecida popularmente como Lei Pelé, regula a maioria das relações entre os clubes e seus atletas. Além disso, a Lei n.º 12.395, de 16 de março de 2011, que regula a profissão do desporto e sua relação com o mercado de trabalho, estabelece um marco civil para os atletas profissionais (RODRIGUES, 2009).

Então, desta forma, é possível verificar que o direito desportivo vem passando por um processo de evolução e reacomodação com a realidade atual. A evolução histórica da legislação desportiva segue dois caminhos distintos, sempre ligados por uma relação de causa e efeito, com o intuito de promover a generalidade desta matéria (LAGE; MEDEIROS, 2012).

1.2 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. Essa lei recentemente foi alterada pela Lei N. 12.395/2011, que diminuiu algumas lacunas existentes na redação original. Em relação ao alcance desta Lei específica diz em 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.” Sendo 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 (CRUZ; LIMA SANTOS; AZEVEDO, 2011; GOMES, 2010).

Conforme vem descrito 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.” Portanto, 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).

Diante disso, 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 (RODRIGUES, 2009).

Uma outra especificidade surge no que diz respeito à duração do contrato de trabalho desportivo, este por exemplo, conforme 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 parágrafo 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. Já 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.

Bastos (2009, p. 178) diz que a concentração se trata 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 se alimente adequadamente, observe as horas de sono, deixe 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 dúvida 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 de raciocínio vem sendo seguida pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), ao decidir em relação tema. No dia 24 de junho de 2009 a 2ª Turma do TST entendeu que:

JOGADOR DE FUTEBOL. HORAS EXTRAS. PERÍODO DCONCENTRAÇÃO. 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).

Por tanto, 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 (RODRIGUES, 2009).

No tocante do 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, parágrafo 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.

Por fim, 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 (DINIZ; LACERDA PENA SAKAHIDA, 2019). 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.

2 ASPECTOS GERAIS E NATUREZA JURÍDICA

O jogador de futebol é um profissional como outro qualquer, respeitada sua especialidade, por ser regido por Lei Especial. Porém, é matéria de estudo do Direito do Trabalho, pois tira seu sustento por seu trabalho (LAGE; MEDEIROS, 2012).

O CTD, além de reger a relação de trabalho, de maneira geral, regula a relação entre o jogador e a empresa desportiva, seja ela direta ou indireta. O CTD, quando assinado pela empresa desportiva, tem validade em face da CLT. Isso porque o trabalhador desportivo assalariado fica vinculado ao CTD, como qualquer outro trabalhador assalariado. Sempre que existe um contrato de trabalho não pode haver dúvidas sobre a existência dele na relação jurídica comercial. Dependendo da conformidade ou impropriedade do contrato, essa relação será considerada legítima ou não (LAGE; MEDEIROS, 2012).

Assim, o CTD regula o direito que o jogador tem sobre a empresa, que é de receber as remunerações contratadas. O atleta pode se recusar e ou assinar contrato de trabalho como outra entidade desportiva, porém a lei protege a entidade que propicia a este a possibilidade de cobrar

daqueles a devida indenização, bem como o direito de ser remunerado (DINIZ; LACERDA PENA SAKAHIDA, 2019).

Essa distinção pode ser feita de maneira nítida se estudarmos as normas pateladas, já como referência básica. Nesse caso, a exigência do CTD é obrigatória, visto que a entidade desportiva deve contratar o atleta sob sua direção. Caso contrário, a CLT ficará sobrecarregada com a obrigação de adotar medidas para tipificar o contrato de trabalho, o que provocaria inúmeras dificuldades operacionais.

Assim, o CTD é um contrato de trabalho e não um acidente de trabalho. Contudo, apesar da discussão sobre o assunto, existem situações especialíssimas no qual se insere tal cláusula no contrato, sempre com o objetivo de resguardar os investimentos já despendidos pela entidade desportiva, que é a única parte legitimada para gerir a carreira do jogador. E, com base na razoabilidade, são aceitas algumas exceções no CTD, como a limitação do número de meses a menos da duração do contrato (ALMEIDA CRUZ; LIMA SANTOS; CARMO AZEVEDO, 2010).

O Egrégio Tribunal Superior do Trabalho (TST) já se manifestou sobre o assunto no processo nº 0005900-32.2008.5.01.0033 no qual figurava o Clube de Regatas Vasco da Gama e o lateral Leandro Câmara do Amaral, neste caso o clube renovou automaticamente, visto que, quando da primeira contratação o atleta ao assinar com o referido clube estava desacreditado no cenário futebolístico, problemas de saúde que possivelmente poderia inviabilizar o cumprimento do contrato de trabalho e aumento considerável do salário na renovação do contrato, como também haviam ocorrido no período anterior. Nesse momento, o clube não poderia mais recusar a renovação de seu atleta. Aliás, é uma cláusula de ressarcimento de riscos que também foi adotada pela Confederação Brasileira de Futebol (CBF).

Como se observa, a ilicitude de tal conduta é manifesta, não se comparando a renovação automática do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, pois, se torna fácil identificar que tal contrato é elaborado sem a livre manifestação do atleta valendo-se a entidade desportiva de meio ardil para minimizar o contratado a situação análoga a escravidão mesmo que troque remuneração pelo trabalho realizado, daí o motivo pelo qual o meio classifica a prática como perversa e merece total rejeição por parte do direito e da Justiça Laboral (RODRIGUES, 2009).

E por fim chegamos à rescisão do contrato, rescisão esta que se procede observado o disposto no parágrafo 5º do art. 28 da Lei 9.615/98, onde se dá por rescindido o contrato quando termina a vigência do mesmo ou há o distrato; com o pagamento da multa rescisória; com a

rescisão decorrente do não pagamento do salário; com a rescisão indireta e com a dispensa pura e simples (GOMES, 2010).

Vale lembrar que o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol pode ser suspenso, pois anterior à promulgação da Lei 9.615/98 em seu parágrafo 7º do art. 28 que trata da suspensão do referido contrato, vigorava o Decreto 2.7547/98 que previa a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol caso houvesse acidente de trabalho, tendo o contratado, que por ventura, se lesionado e ficasse seis meses impossibilitado da prática do desporto este deveria, após o termino do contrato, cumprir os seis meses de afastamento. Contudo com o advento da Lei 6.915/98 tal conduta não se aplica mais, tão somente permitindo a suspensão do referido contrato quando o fato que o impossibilitar for de sua inteira responsabilidade e desvinculado de sua atividade profissional (ALMEIDA CRUZ; LIMA SANTOS; CARMO AZEVEDO, 2010; DINIZ; LACERDA PENA SAKAHIDA, 2019).

Por se tratar de um contrato de trabalho por tempo determinado não se aplica o disposto no art. 478 da CLT, aviso prévio, os contratantes sabem previamente quando será o termino do contrato de trabalho (RODRIGUES, 2009). Os atletas profissionais, ao que tange a norma coletiva, segundo Sérgio Pinto Martins, estes pertencem ao “3º grupo da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimento de Educação e Cultura e dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Cultura Física.

2.1 Luvas e bichos

As luvas são valores pagos aos atletas pelas entidades desportiva em detrimento a assinatura de contrato de trabalho possui caráter salarial, para efeitos legais integram a remuneração funciona como uma gratificação, reconhecimento da entidade pelo desempenho do atleta, estas são pagas antecipadamente, em uma única parcela ou de forma parcelada, convencionado entre as partes esta forma de pagamento é a mais comum, podendo ser valor fixo ou variar, serem pagas como utilidade ou até mesmo com bens, automóveis, apartamentos.

Os valores referentes às luvas têm natureza jurídica salarial, pois as mesmas estão previstas em clausulas no contrato de trabalho e não possuem caráter indenizatório, não tem o objetivo de ressarcir qualquer coisa podemos compará-la como uma gratificação paga de forma adiantada estas integram as férias, a gratificação natalina, incidem sobre elas o FGTS (LAGE; MEDEIROS, 2012).

O bicho era o pagamento realizado aos atletas não profissionais por cumprir com seus objetivos nas partidas disputadas. No começo os atletas não eram profissionais e não podiam

ter salários, muitos tinham empregos distintos da atividade desportiva, porém, em 1923 quando o Clube de Regatas Vasco da Gama acendeu a primeira divisão um comerciante da época que possuía muitas posses resolveu premiar financeiramente os atletas por suas vitórias, porém estes não podiam dizer que receberam estes valores, então surgiu a palavra bicho que se falava à época que provinha do jogo do bicho com o objetivo de velar o pagamento (DINIZ; LACERDA PENA SAKAHIDA, 2019).

Atualmente o bicho continua sendo pago aos atletas pela entidade em que defende por vitórias, empates e conquista de títulos, ou seja, uma premiação por rendimento, sendo pagos normalmente aos atletas profissionais que efetivamente participaram da partida podendo se estende àqueles que compuseram o banco de suplentes, sua criação foi com o objetivo de premiação, mas pode caracterizar salário condição, ou seja, condiciona o seu pagamento ao alcance de uma meta seja ela uma vitória, empate e conquista de título, o seu pagamento é individual, mas pode ser pago em coletivo (ALMEIDA CRUZ; LIMA SANTOS; CARMO AZEVEDO, 2010).

Mesmo regulamentado no parágrafo 1º do art. 31 da 9.615/98 como prêmio, o bicho tem natureza salarial se pago com habitualidade esse é o entendimento da Súmula 207 do STF: “As gratificações habituais, inclusive a de Natal, consideram-se tacitamente convencionadas, integrando o salário”. Então, o bicho pago com habitualidade, tem natureza salarial e deve ser parte integrante da remuneração e conseqüentemente sofrer a incidência do FGTS (GOMES, 2010).

Por fim, para que o bicho não seja uma parcela continuada, ou seja, paga de forma habitual seria prudente pelo empregador que o valor fosse pago de uma única vez no fim da temporada, em sendo assim, não se trataria de pagamento habitual e conseqüentemente não sofreria incidência do FGTS.

2.2 Direito de imagem

O direito de imagem no Direito Desportivo Brasileiro possui uma questão de natureza jurídica que é debatida sempre que ocorre alguma negociação entre clubes, patrocinadores e jogadores; os direitos de imagem dos jogadores. A exemplo, no Brasileiro 2013 a negociação entre jogadores, patrocinadores e seus respectivos clubes em relação aos direitos de imagem dos jogadores foi difícil devido às diferenças existentes entre as regras internacionais, as brasileiras e as nacionais (RODRIGUES, 2009).

O profissional de futebol tem enorme exposição de sua imagem quando está desenvolvendo sua profissão dentro das 4 linhas e não é só dentro de campo, foras das 4 linhas também, como em entrevista coletivas ou em algum programa de televisão (RODRIGUES, 2009). Esse direito está diretamente associado ao direito da personalidade, decorre da imagem que é exposta na mídia.

O direito de imagem como sendo “o direito de ninguém ver seu retrato exposto em público sem o seu consentimento”. Sobre ele ensina ainda o autor: “Trata-se de direito personalismo e intrasferível, 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 publicação, etc (DINIZ; LACERDA PENA SAKAHIDA, 2019).

O direito à imagem não pode ser transferido, mas não somente licenciado para determinar o fim e por tempo certo. Portanto, é válida e lícita a cessão de 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 transmissão da titularidade do direito à imagem. Direito este que está previsto no artigo 5º, XXVII da Constituição Federal e no Art. 20º do Código Civil que assim dispõem:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

XXVIII - são assegurados, nos termos da lei:

- a) a proteção às participações individuais em obras coletivas e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive nas atividades desportivas;
- b) o direito de fiscalização do aproveitamento econômico das obras que criarem ou de que participarem aos criadores, aos intérpretes e às respectivas representações sindicais e associativas;

Art. 20. Salvo se autorizadas, ou se necessárias à administração da justiça ou à manutenção da ordem pública, a divulgação de escritos, a transmissão da palavra, ou a publicação, a exposição ou a utilização da imagem de uma pessoa poderão ser proibidas, a seu requerimento e sem prejuízo da indenização que couber, se lhe atingirem a honra, a boa fama ou a respeitabilidade, ou se se destinarem a fins comerciais.

Parágrafo único. Em se tratando de morto ou de ausente, são partes legítimas para requerer essa proteção o cônjuge, os ascendentes ou os descendentes (BRASIL, 1988).

Conforme o inciso V do art. 5º da CFRFB/88 , podem ser explorados economicamente por atletas, jogadores ou equipes de futebol os direitos de imagem. Todavia devido aos diferentes modelos de negócios existentes no mundo do futebol, começa a surgir na dúvida se as regras do jogo podem ou não ser alteradas (LAGE; MEDEIROS, 2012).

Assim, os jogadores utilizam a imagem para fazer negócios em diversas áreas como sejam: venda de produtos , emissão de publicidade , etc. Não tem previsão legal as condições que regulamentam esse tipo de negociação entre jogadores e patrocinadores. Tenha em vista que os direitos de imagem são tratados de forma diferente entre atletas profissionais e amadores. A obtenção dos direitos de imagem é um processo muito difícil para os amadores , são considerados profissionais , embora não sejam trabalhadores, ficam submetidos aos mesmos tratamentos que os atletas profissionais, logo, também teriam o direito sobre seus direitos de imagem (DINIZ; LACERDA PENA SAKAHIDA, 2019).

Assim o direito de imagem dos atletas profissionais está abaixo do direito dos amadores e desenvolvimentos subsequentes. O exercício de atividades desportivas trabalhistas não é um motivo para o exercício de atividades econômicas pelos jogadores profissionais, assim a exigência de que atletas profissionais não exerçam atividades econômicas justifica-se pelos bons exemplos alcançados, pela lógica do bem comum e pelo interesse público em evitar o enriquecimento ilegal de atletas (FARIA, 2015; GOMES, 2010).

Como geralmente se percebe não existe uma vinculação entre os direitos de imagem dos jogadores e outros direitos relacionados aos benefícios (sindicatos, advogados etc.); tais como estipulação de honorários por parte dos patrocinadores, repasses da receita para os clubes ou até mesmo por parte do futebol. Por exemplo, um jogador que quiser divulgar uma marca para um produto durante a Copa Mundial, seria possível que conseguisse o retorno financeiro do negócio e em meses seguintes teria algum valor indenizatório para os clubes (FARIA, 2015; GOMES, 2010).

Os jogadores e seus clubes dependem dos direitos de imagem para cobrar, além da exibição no espaço público, também sobre a distribuição dos direitos autorais. A figura do fotógrafo evidenciou essa questão, pois o profissional trabalha principalmente por contrato e não tem como trabalhar para qualquer outra modalidade de empresa, com exceção do futebol (FARIA, 2015).

Em suma, os direitos de imagem que estão sendo explorados pelos jogadores profissionais, não são explorados por outros atletas que não só fazem parte de uma equipe de alto rendimento como também participam da mesma atividade econômica. Assim, os direitos diferem entre patrocinadores, na verdade na maioria das vezes é um patrocínio que inclui pagamentos direto para o jogador (ALMEIDA CRUZ; LIMA SANTOS; CARMO AZEVEDO, 2010).

3 CONDIÇÕES DE TRABALHO DIGNAS E FUNDAMENTAIS

A expansão e concretização destas ideias, no âmbito internacional, advieram com a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (adotada e proclamada pela Resolução 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 10 de dezembro de 1948 (ONU, 1986), assinada pelo Brasil na mesma data), que passa a reconhecer enfaticamente o valor da dignidade inerente a todos os membros da família humana, como base da reconstrução de toda e qualquer sociedade no mundo, mediante a previsão de direitos humanos universais e indivisíveis.

Como bem explica Norberto Bobbio (2014):

A Declaração contém em germe a síntese de um movimento dialético, que começa pela universalidade abstrata dos direitos naturais, transfigura-se na particularidade concreta dos direitos positivos, e termina na universalidade não mais abstrata, mas também concreta, dos direitos positivos universais (BOBBIO, 2014, p. 28-30) .

Essa Declaração consagra, portanto, uma ordem de valores consensualmente aceita no plano internacional, a possibilitar a reconstrução da sociedade, no âmbito dos Estados-Partes e em prol da defesa de todas as pessoas, sem qualquer distinção, tendo como núcleo central o respeito à dignidade da pessoa humana, tal como vem proclamado em seu artigo 1º (ONU, 1986): “Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade”. E, a propósito do direito ao trabalho e dos direitos dos trabalhadores, eis o que proclama a mencionada Declaração Universal dos Direitos Humanos em seu art. XXIII:

- 1 Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.
3. Toda pessoa que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social (ONU, 1986).

Resulta daí que esses direitos trabalhistas adquiriram a natureza de direitos humanos, assim refletidos perante o ordenamento jurídico dos Estados-Partes, numa visão integral contemporânea de eficácia e efetividade. Nesse sentido se dá a juridicização da

Declaração Universal, através do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, juntamente com o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, ambos adotados em 16 de dezembro de 1966, pela Assembleia Geral das Nações Unidas (e ratificados pelo Brasil, em 24 de janeiro de 1992) (ONU, 1986).

Além disso, o art. 7º, do mesmo Pacto, ao elencar o catálogo dos direitos básicos e irredutíveis dos trabalhadores como direitos humanos, estabelece o dever dos Estados-Partes de reconhecer direitos de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente remuneração a propiciar uma existência decente para si e para sua família, além do “devido descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feriados” (MCCARTIN, 2014, p. 10-15).

Tal reconhecimento se deu não apenas no âmbito global, mas também no âmbito regional, a exemplo do Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos Sociais e Culturais – “Protocolo de San Salvador”. Esse tratado foi assinado em San Salvador, em 17 de novembro de 1988, no 18º período Ordinário de Sessões da Assembleia Geral (ratificado pelo Brasil em 21 de agosto de 1996, em vigor desde novembro de 1999). Não obstante a existência desses Tratados Internacionais, que bem refletem a consciência ética dos Estados-Partes, a proteção e a efetiva realização dos direitos humanos são ainda consideradas um desafio no hodierno mundo do trabalho, diante de frequentes ocorrências de violação dos mesmos. Vale dizer: apesar da percepção universal de proteção dos direitos humanos, o problema da degradação das condições de trabalho ainda perdura (ONU, 1986).

Nessa senda, para Joseph McCartin, pesquisador da Universidade de Georgetown, nos Estados Unidos:

[...] as mudanças na natureza e organização do trabalho ao longo das últimas três décadas só aprofundaram o desequilíbrio de poder. As empresas terceirizam cada vez mais postos de trabalho para subempregados, transformam trabalhos em tempo integral em empregos de tempo parcial, contratam trabalhadores apenas em caráter temporário e usam computadores para rastrear implacavelmente os trabalhadores no trabalho (MCCARTIN, 2014, p. 32).

No entanto, a vigente Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 05 de outubro de 1988, como a mais democrática que o Brasil já teve, proclama a

prevalência de proteção dos direitos humanos (art. 4º, inc. II) e a exequibilidade plena dos direitos fundamentais (em seu preâmbulo).

Alarga a dimensão desses direitos para alcançar os direitos sociais (artigos 6º, 7º, 8º). Em tal dimensão, também preceitua que a livre iniciativa não pode estar dissociada da valorização do trabalho humano, à qual se reporta, igualmente, como princípio supremo da ordem constitucional e fundamento da ordem econômica (art. 1º inc. IV, c/c art. 170). Amplia as condições de igualdade, quando realça a necessária observância dos “ditames da justiça social” (BRASIL, 1988). Bem apropriados são os seguintes argumentos de Silvio Beltramelli Neto:

É certo que a Constituição Federal de 1988 é um símbolo, na história brasileira, da constitucionalização dos direitos humanos. Todavia, a preocupação desta Constituição com a proteção desses direitos não se limitou à declaração de direitos fundamentais e à sua proteção pela via da cláusula pétreia. Em sintonia com a aceleração do movimento global de afirmação dos direitos humanos, o texto constitucional orienta o Estado brasileiro a se alinhar, no plano internacional, com a salvaguarda desses direitos, determinando que o Brasil reja-se, em suas relações internacionais pelo princípio da prevalência dos direitos humanos [...] (BELTRAMELLI NETO, 2017, p. 95).

Atualmente, o Estado brasileiro, na maioria das vezes, reconhece a atribuição de diversos órgãos (internacionais) para proceder à supervisão do seu cumprimento das normas de direitos humanos, assim como para apurar notícia de violação desses direitos, embora, em certas oportunidades, não o faça de modo amplo, do que é exemplo a ressalva formulada quando da ratificação da Convenção Americana dos Direitos Humanos, no sentido de negar à Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) a prerrogativa automática de visitas e inspeções em território brasileiro, providência dependente, portanto, da autorização estatal (BELTRAMELLI NETO, 2017).

Em sintonia, a trajetória evolutiva dos direitos humanos direciona-se à realização de valores como fundamentos da ordem jurídica, na esfera global, regional e local, todos centrados na pessoa humana que tem o direito a ter direitos (PIOVESAN, 2013, p. 190), como sujeito de direito internacional, para impedir que o ser humano seja tratado como mero objeto. Assim, deve imperar a proibição de qualquer retrocesso provocado por ato legislativo de âmbito doméstico tendente a reduzir ou eliminar a proteção de direitos humanos já concretizados à luz da Constituição da República Federativa do Brasil. Isso, principalmente, quando interfere nas

relações de trabalho, cujos valores e direitos fundamentais devem ser dotados de segurança jurídica.

Tratando do tema da proibição de retrocesso social, André de Carvalho Ramos (RAMOS, 2017) assinala com objetividade o seguinte:

A vedação de retrocesso proíbe as medidas de efeitos retrocessivos que são aquelas que objetivam a supressão ou diminuição da satisfação de direitos humanos. Abrange não somente os direitos sociais (a chamada proteção do retrocesso social), mas todos os direitos humanos, que são indivisíveis

No Brasil, a proibição de retrocesso é fruto dos seguintes dispositivos constitucionais: 1) Estado Democrático de Direito (art. 1º, caput); dignidade da pessoa humana (art. 1º, III); 3) aplicabilidade imediata das normas definidoras de direitos fundamentais (art. 5º, §1º); 4) A proteção da confiança e segurança jurídica (art. 1º, caput, e ainda art. 5º, XXXVI – a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada); e 5) cláusula pétrea prevista no art. 60, § 4º). (RAMOS, 2017, p. 97).

Destaca ainda o citado autor que a chamada proibição de retrocesso também se cristalizou, no plano internacional, “pela qual é vedado aos Estados que diminuam ou amesquinhem a proteção já conferida aos direitos humanos. Mesmo novos tratados internacionais não podem impor restrições ou diminuir a proteção de direitos humanos já alcançada” (RAMOS, 2017, p. 97). Sob esse enfoque, o alcance do crescimento econômico deve ser pautado por caminhos que primam pelo desenvolvimento integral do ser humano, a partir do respeito e promoção de sua dignidade, sem recuos e retrocessos.

CONCLUSÃO

Esse trabalho esteve voltado para estudar as principais características do contrato do atleta e frisar nos estudos de suas especificidades. Assim, soube-se que o futebol é uma atividade de trabalho muito lucrativa, envolvendo muito dinheiro e que deixou de ser uma prática de lazer entre as pessoas. Devido a essa grande evolução no mundo da bola, o mesmo passou a necessitar de leis que pudessem evitar conflitos.

Prosseguindo, ao se estudar a história do futebol e a sua evolução junto com o direito desportivo, pode-se verificar que o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol possui características de um contrato de trabalho comum, só que com algumas especificidades, como por exemplo, o direito de gozar de repouso semanal remunerado de 24 horas ininterruptas. Por

tanto, entende-se que o contrato de trabalho do atleta se diferencia de um contrato comum por apresentar essas especificidades.

Além disto, compreender os aspectos da natureza jurídica do contrato futebolístico e; entender o que são condições de trabalhos dignas para um contrato de trabalho desportivo é o mesmo que, de qualquer modo, por meio da efetiva aplicação das normas constitucionais, em sintonia com as normas internacionais de proteção dos direitos humanos, torna-se possível, sim, reduzir os efeitos tão negativos da globalização, que têm acentuado as desigualdades sociais e as dificuldades de acesso ao trabalho decente.

É através do trabalho, aliado à educação, que se pode atingir o bem-estar material num ambiente propício à realização da Justiça Social, sob o amparo do Estado Democrático de Direito. Por isso, as principais características do contrato desportivo do atleta de futebol em relação aos direitos fundamentais residem em saber que, os clubes nos quais o atleta trabalho tem que pagar algumas verbas a mais, como luvas e bichos, direito de imagem, direito de arena. Essas verbas não devem ser inseridas na remuneração dos atletas, pois o direito de imagem, o direito de arena e luvas e bichos tem natureza civil.

No entanto, o Brasil, a Lei 8.672/1993, popularmente conhecida como Lei Zico, foi uma das primeiras a constituir um marco significativo, porém existia falhas que afetavam diretamente esses atletas. Diante da tal situação, foi criada uma nova Lei que rege até hoje, a Lei 9.615/1998, mais conhecida Lei Pelé.

Assim, aos próximos trabalhos recomenda-se estudos empíricos voltados aos clubes de futebol, de modo a identificar como os contratos de trabalho são elaborados e, sobretudo, se são cumpridos. Além disto, recomenda-se uma análise esmiuçada do que os próprios jogadores acham sobre isso, identificando a situação fática do contrato de trabalho vigente.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA CRUZ, S. N. DA S. R.; LIMA SANTOS, L.; CARMO AZEVEDO, G. M. DO. Valorização do direito desportivo resultante da formação. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)**, v. 4, n. 1, 2010.

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

BASTOS, Guilherme Augusto. As Renovações e Extensões Unilaterais de Contratos de Trabalho e os chamados "Contratos de Gaveta" entre clube e atletas. **Revista Atualidades sobre Direito Esportivo no Brasil e no Mundo**, Dourados - MS: Ed. Seriema, 2009.

BELTRAMELLI NETO, S. **A efetivação das normas internacionais de direitos humanos no âmbito interno.** In: CALSING, Renata de Assis; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. (Coords.). São Paulo: LTr, 2017.

BOBBIO, N. **A era dos direitos.** Rio de Janeiro: Campus, 2014.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: . Acesso em: 20/09/2021.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. **Constituição Federal de 1988**, 05 out 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 08 out. 2019.

BRASIL. DECRETO-LEI n.º 5.452/1943: Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 21/09/2021.

BRASIL. LEI n.º 12.395/2011. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12395.htm. Acesso em 13/09/2021.

BRASIL. LEI n.º 9.615/1998. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9615consol.htm. Acesso em 18/09/2021.

CARVALHO, I. M. DE; TOPOROSKI, E. L. Direito desportivo. **Academia de Direito**, v. 3, 2021.

CRUZ, S.; LIMA SANTOS, L.; AZEVEDO, G. Contabilização do direito desportivo sobre jogadores profissionais em clubes portugueses e brasileiros. **Contabilidade e Gestão: Revista Científica da Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas**, n. n.º 11, 2011.

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

DINIZ, M. H.; LACERDA PENA SAKAHIDA, M. A substituição do passe pela cláusula penal desportiva. **Revista Brasileira de Direito**, v. 15, n. 2, 2019.

FARIA, T. S. DE. A influência do direito desportivo transnacional no ordenamento jurídico brasileiro: da reprodução de normas à aplicação direta pela jurisdição estatal. **Revista de Direito Internacional**, v. 12, n. 2, 2015.

GOMES, D. A. O desporto e a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 . Contribuição ao estudo do direito desportivo. **Jus Navigand**, 2010.

LAGE, M. V. C.; MEDEIROS, R. DE P. A Regulamentação do Futebol Profissional Belo-Horizontino: Luta Política e Significados Sociais. **Podium Sport, Leisure and Tourism Review**, v. 01, n. 01, 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direitos Trabalhista do Atleta Profissional de Futebol.** São Paulo: Ed: Atlas, 2011.

MCCARTIN, J. A “redescoberta” da desigualdade diante do mito neoliberal da liberdade. Trad. Claudia Sbardelotto. **evista do Instituto Humanitas Unisinos**, São Leopoldo, n. 449, p. 30-32, jul. 2014.

ONU, O. D. N. U. Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento - 1986. **Biblioteca virtual de Direito Humanos da USP**, 1986. Disponível em:

<<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Direito-ao-Desenvolvimento/declaracao-sobre-o-direito-ao-desenvolvimento.html>>. Acesso em: 21 mai. 2018.

PIOVESAN, F. **ireitos humanos e o direito constitucional internacional**. São Paulo: Saraiva, 2013.

RAMOS, A. D. C. **Cruso de direitos humanos**. 5. ed. São Paulo: Saravai, 2017

RODRIGUES, F. X. F. Direitos Federativos, Negociações de Jogadores e Flexibilização de Contratos de Trabalho no Futebol Brasileiro. **Barbarói**, n. 30, 2009.

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, 2006.

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.