

SAIBA MAIS SOBRE DIREITO DO TRABALHO NO FUTEBOL – POR MARCOS ULHOA



A JUSTA CAUSA PRATICADA PELO JOGADOR PROFISSIONAL DE FUTEBOL E A SUA TIPIFICAÇÃO

Por Marcos Ulhoa Dani

A doutrina e a jurisprudência trabalhista desportiva já analisaram, em reiteradas

vezes, a existência de justa causa patronal de clubes em contratos de atletas profissionais de futebol. Todavia, um tema ainda pouco explorado é a incidência, ou não, de justa causa praticada pelo próprio jogador de futebol e a sua caracterização, bem como as consequências de tal ocorrência, tão grave ela é para as partes envolvidas no contrato especial de trabalho desportivo. Este é o objeto do presente estudo.

Nos dias atuais, passou a ser comum o ajuizamento de ações pelos atletas contra os clubes, normalmente acompanhados de pedidos liminares de antecipação de tutela, em que se pleiteia a rescisão indireta do contrato pela violação de deveres patronais. As alegações mais usuais dizem respeito a potenciais violações dos arts. 31, 34 (e incisos) e 39, §2º – este último no caso de empréstimo – da lei 9.615/98 (Lei Pelé). Ademais, há, ainda, pela aplicação do art. 28, §4º da mesma lei, a possibilidade de arguição de ocorrência

de alguma das hipóteses das alíneas do art. 483 da CLT, haja vista que o contrato de trabalho desportivo não deixa de tratar de uma relação de emprego entre o atleta empregado e o clube empregador. A ruptura contratual por justa causa do empregador gerará, entre outros efeitos possíveis, o pagamento, pelo antigo empregador, da chamada cláusula compensatória desportiva em favor do atleta.

Por outro lado, é cada vez mais frequente a divulgação, na mídia esportiva, de ocorrências de atitudes dos atletas que, potencialmente, podem gerar a rescisão do contrato de trabalho por violação das obrigações dos jogadores, com todas as consequências advindas desta potencial situação. A carreira de um jogador de futebol profissional em alto nível, salvo honrosas exceções, é consideravelmente curta e inicia-se, a rigor, em tenra idade. É usual testemunharmos garotos de 17, 18 ou 19 anos assinando, no início de suas carreiras, contratos com até 5 anos

de duração, envolvendo cifras financeiras altíssimas e que transformam, completamente, as perspectivas dos atletas e de suas famílias. Não é difícil imaginar que os atletas, naquelas idades, em regra, não detêm a maturidade desenvolvida suficientemente para lidar com as novas e enormes expectativas que são depositadas em seus ombros. Ademais, a nova realidade financeira e o acesso quase ilimitado a bens da vida, antes inatingíveis, pode gerar nos jovens atletas um “deslumbramento” que, se não for bem orientado e controlado, pode prejudicar o desempenho desportivo do profissional e a continuidade de sua carreira.

Além da situação dos atletas jovens, não raro, observa-se que até profissionais de certa rodagem se veem envolvidos em situações de potencial quebra de contrato por culpa do empregado, podendo haver a aplicação de justa causa pelo empregador, com todas as suas consequências, inclusive a potencial demanda pelo

pagamento da chamada cláusula indenizatória desportiva em favor do clube empregador. A mídia esportiva já noticiou, reiteradamente, atitudes de atletas que violaram potencialmente os deveres que o profissional deve ter com seu clube empregador, como, ilustrativamente: o jogador entoar, publicamente, hino ou cântico de clube ou torcida rival; se envolver em crime, ou ser preso em flagrante delito, maculando a imagem do clube empregador ou impossibilitando a prestação de serviços; expressar, em entrevista televisiva ou rede social, desprezo ou desacato ao clube empregador ou à sua história; fazer uso excessivo de bebidas alcoólicas ou substâncias alucinógenas que comprometam seu rendimento desportivo; ser flagrado em exame anti-doping por uso de drogas ilícitas, gerando punições que inviabilizem a sua prestação de trabalho ou que gerem punições desportivas ao clube empregador; deixar, propositalmente, de converter uma penalidade máxima em jogos oficiais por

torcer, publicamente, para o time adversário; se envolver em briga em arena desportiva ou fora dela, injustificadamente, contra torcedores, árbitros e adversários; deixar de atuar com dedicação nos jogos, em razão de recebimento indevido de valores ou vantagens de terceiros; entre outras ocorrências. A grande cobertura televisiva e as mídias sociais potencializam a divulgação de tais atitudes perante a torcida, imprensa, patrocinadores e dirigentes, potencializando o seu caráter nocivo ao clube empregador. E nem se diga que as atitudes do atleta fora das partidas e treinamentos estaria infensa à eventual análise e aplicação de justa causa, pois, ainda mais nos dias atuais em que as mídias sociais, a internet e a televisão, em tempo real, conectam a todos, a conduta social do atleta profissional repercute não somente perante o clube empregador, mas repercute também perante a torcida, imprensa, clubes rivais, patrocinadores e dirigentes. Neste

sentido, a Exma. Professora e Desembargadora Federal do Trabalho, Dra. Vólia Bonfim Cassar, que, em seus termos, alerta que tal aferição pode ser feita quando “a conduta social do empregado repercutir diretamente na relação contratual” [1].

Howard Wilkinson, técnico de futebol inglês, observou que os jogadores de talento representam risco enorme para si mesmos, em livro do matemático britânico e especialista em Desenvolvimento Humano, Mike Carson:

“Tem se tornado mais difícil à medida que as recompensas se tornaram maiores. Atualmente, o craque tem mais oportunidades de explorar a si mesmo do que jamais aconteceu. Simplesmente não há um limite. Se eu tenho um truque na manga e eu tenho um ego inflado, o que vou fazer? O que vou dizer? Quantas pessoas serão afetadas por isso? Quem vai perceber? Nos dias de hoje, ao final de uma partida, é possível pegar um avião e

ir até Nova York, fazer muita besteira numa boate, pegar outro avião de volta e estar no You Tube em seguida. E então temos um jogo importante na quarta à noite...” (...)” Como Wilkinson relata, cinquenta anos atrás o craque saía de ônibus com os colegas numa noite de sábado: “Ele podia até beber, tomar umas cervejas a mais, ou se meter numa briga, mas a não ser que fosse algo realmente grave, jamais seria notícia nos jornais no dia seguinte por causa disso. O técnico ligava para o repórter e pedia para não escrever sobre o assunto, oferecendo uma notícia em primeira mão na semana seguinte” (...) Não são apenas os perigos que aumentaram, mas também as falhas se tornaram mais públicas. Nunca foi tão complicado criar um ambiente vitorioso e promover comportamentos que permitam alcançar o sucesso”[2] .

Como lembra o Exmo. Ministro Maurício Godinho Delgado, em sua obra Curso de Direito do Trabalho, a tipificação da justa causa obreira não tem, sempre, seus

traços e contornos rigidamente fixados na legislação. Diz:

“A tipificação trabalhista pode ser, desse modo, significativamente mais flexível e plástica do que a configurada no Direito Penal. Um exemplo dessa plasticidade é dado pela justa causa prevista no art. 482, “b”, CLT, isto é, mau procedimento. Ora a plasticidade e imprecisão desse tipo legal trabalhista deixa-o muito distante do rigor formal exigido por um tipo legal penalístico.”[3]

Neste ponto, é imprescindível lembrar que o atleta profissional de futebol não deixa de ser um empregado, haja vista que assina um contrato de trabalho especial. Como empregado, detém uma série de deveres para com o clube empregador, tal como o dever de Lealdade, imprescindível para que se mantenha a fidúcia necessária entre o clube e o profissional, na manutenção do liame empregatício.

O artigo 35 da Lei Pelé enumera os deveres básicos dos atletas profissionais, quais sejam:

Art. 35. São deveres do atleta profissional, em especial: (Redação dada pela Lei nº 9.981, de 2000)

I – participar dos jogos, treinos, estágios e outras sessões preparatórias de competições com a aplicação e dedicação correspondentes às suas condições psicofísicas e técnicas; (Incluído pela Lei nº 9.981, de 2000)

II – preservar as condições físicas que lhes permitam participar das competições desportivas, submetendo-se aos exames médicos e tratamentos clínicos necessários à prática desportiva; (Incluído pela Lei nº 9.981, de 2000)

III – exercitar a atividade desportiva profissional de acordo com as regras da respectiva modalidade desportiva e as

normas que regem a disciplina e a ética desportivas.

Além destes deveres, o atleta empregado detém deveres como todo empregado, podendo suas atitudes serem enquadradas nas hipóteses das alíneas do art. 482 da CLT. É preciso lembrar que a caracterização da justa causa obreira deve representar uma atitude grave, que leve à completa ruptura do liame empregatício e quebra da fidúcia básica que deve haver entre o atleta profissional e o clube empregador. O contrato de trabalho desportivo é um contrato de trabalho especial e que, por sua natureza especial, permite a inclusão de cláusulas extras decorrentes do Poder Disciplinar que é decorrente desta peculiar relação de trabalho. Lembra-se que, na esteira da Teoria Contratualista prevalente no Direito do Trabalho, o Poder Disciplinar do empregador tem como fundamento o próprio contrato de trabalho, que subordina, juridicamente, o empregado ao empregador. Assim,

entendemos que é possível ao clube empregador aplicar, com razoabilidade e proporcionalidade, multas por descumprimentos contratuais do atleta, previstos em contrato. Por exemplo, o clube pode aplicar uma multa financeira de desconto de percentual de salário do atleta por atraso ou falta injustificada do atleta a um treino, pois tal apenamento é uma decorrência natural da ausência injustificada do trabalho. A ausência injustificada do trabalho equivale a uma suspensão contratual, o que leva à ausência de vencimentos, sendo que, quanto ao atleta profissional de futebol, diferentemente de outros trabalhadores comum, a penalidade pecuniária é permitida. O magistério de Gustavo Felipe Barbosa Garcia vai na mesma linha:

“Deve-se destacar que a “multa”, ou seja, a pena pecuniária, em regra, não é admitida como medida disciplinar válida em nosso Direito do Trabalho, inclusive por contrariar o princípio da

intangibilidade salarial (art. 462 da CLT). No entanto, como exceção, há previsão especial autorizando a aplicação da multa (penalidade pecuniária) ao atleta profissional. Nesta mesma linha excepcional, o art. 48, III, da Lei 9.615/1998, pertinente ao atleta profissional...” [4]

Em um ambiente de trabalho em que a disciplina nos treinamentos implica em melhora do rendimento desportivo, a aplicação de multa em casos como o descrito é razoável, lembrando que a atividade do atleta profissional não detém a obrigação de que o atleta e sua equipe ganhem os jogos. Há, todavia, nos termos do art. 35, I, da Lei Pelé, a obrigação do atleta de se dedicar ao máximo nos treinos e jogos, de modo correspondente às suas condições psicofísicas e técnicas. Uma vez aplicada tal penalidade de multa, em relação àquela atitude específica de atraso injustificado a treinamento, não poderá haver mais nenhuma punição ao atleta pelo

princípio do “no bis in idem” ou vedação à dupla penalidade de um mesmo fato. Todavia, se o atleta voltar a se atrasar, nova multa poderá ser aplicada, pois a atuação do Poder Disciplinar do empregador pode analisar cada fato de modo apartado, gerando para cada malferimento do contrato, uma reação correspondente.

É necessário pontuar que a Justiça do Trabalho não pode adentrar, em regra, na mensuração da punição aplicada ao empregado. Pode, todavia, verificar a razoabilidade e proporcionalidade da punição, bem como pode avaliar a sua legalidade, ou não. Em outras palavras, a Justiça do Trabalho não pode transformar uma multa aplicada ao jogador de R\$10.000,00 em uma multa de R\$2.000,00, pois tal atitude significaria adentrar, indevidamente, ao âmago do Poder Disciplinar do empregador. Por outro lado, observadas as circunstâncias do caso, a Justiça do Trabalho pode anular ou confirmar a multa aplicada. O mesmo se

dá em relação a uma aplicação de justa causa ao atleta. A Justiça do Trabalho não pode, por exemplo, transformar uma justa causa em suspensão contratual. Pode, ao revés, verificar se a justa causa aplicada foi, ou não, proporcional, razoável ou legal, mantendo-a ou anulando-a. Neste sentido, é o magistério da professora e Desembargadora do Trabalho, a Exma. Vólia Bonfim Cassar:

“Ao juiz não é dado o condão de graduar a pena, pois não é o detentor do poder disciplinar, nem vivenciou aquela relação. Resta ao Judiciário manter ou elidir a penalidade aplicada.”[5]

Em uma demanda deste jaez perante a Justiça do Trabalho, na esteira do que defende o Ministro Maurício Godinho Delgado, será necessário verificar a existência dos requisitos objetivos, subjetivos e circunstanciais do fato para a confirmação, ou não, da justa causa obreira.

“Objetivos são os requisitos que concernem à caracterização da conduta que se pretende censurar; subjetivos, os que concernem ao envolvimento (ou não) do trabalhador na respectiva conduta; circunstanciais, os requisitos que dizem respeito à atuação disciplinar do empregador em face da falta e do obreiro envolvidos.”[6]

Dentre os requisitos circunstanciais a doutrina e jurisprudência destacam a observância do critério da gradação de penalidades, como um caráter pedagógico do Poder Disciplinar. Em outras palavras, a interpretação é de que seria necessário, inicialmente, fazer punições mais brandas, e, no caso de reiteração de condutas, passar a punições mais pesadas, até a chegada à aplicação de justa causa, com todas as suas consequências. Dentre as consequências de uma ruptura contratual por justa causa estão, por exemplo, a perda do direito a férias proporcionais+1/3 (Súmula 171 do TST) e a perda do direito a 13o salários

proporcionais (art. 30, da lei 4090/62). Mais especificamente quanto ao contrato de atleta profissional de futebol, no caso de caracterização de justa causa obreira, haverá uma incidência ainda mais grave: a possibilidade do clube empregador cobrar do atleta a cláusula indenizatória desportiva, nos termos do art. 28, I, da lei 9.615/98, caso, após a ruptura, o atleta passe a atuar por outro clube, momento em que o novo empregador, potencialmente, poderá ser responsabilizado solidariamente, nos termos do art. 28, §2º da Lei Pelé:

“§ 2º São solidariamente responsáveis pelo pagamento da cláusula indenizatória desportiva de que trata o inciso I do caput deste artigo o atleta e a nova entidade de prática desportiva empregadora. (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).”

Frisa-se que essas perdas de direito são meras consequências da penalidade de justa causa, e não podem ser

interpretadas como dupla penalidade. Tais descontos e consequências são faculdades legislativas conferidas ao ex-empregador, que não se confundem com as punições disciplinares aplicadas.

Destaca-se que uma única atitude do atleta pode incompatibilizar, perpetuamente, a sua relação empregatícia com o clube empregador, dada a sua gravidade. Em outras palavras, não seria necessária a gradação de penalidades antes da aplicação de justa causa, se a atitude do atleta for de uma gravidade tal que quebre, indelévelmente, a fidúcia necessária para a existência do liame empregatício. Neste sentido também leciona o Exmo. Ministro Maurício Godinho:

“O critério pedagógico de gradação de penalidades não é, contudo, absoluto e nem universal – isto é, ele não se aplica a todo tipo de falta cometida pelo trabalhador. É possível a ocorrência de faltas que, por sua intensa e enfática

gravidade, não venham ensejar qualquer viabilidade de gradação na punição a ser deferida, propiciando, assim, de imediato, a aplicação da pena máxima existente no Direito do Trabalho (dispensa por justa causa).” [7]

Vale dizer que a justa causa deve ser avaliada de acordo com as circunstâncias do caso. Diz a professora Vólia Cassar:

“A apreciação da falta do trabalhador deve ser avaliada em cada caso de forma concreta ou subjetiva isto é, levando-se em consideração a personalidade do agente, a intencionalidade, os fatos que levaram o empregado à prática daquele ato, a ficha funcional pregressa, os antecedentes, as máculas funcionais anteriores; o grau de instrução ou de cultura, a época; o critério social etc.[8]”

Especificamente quanto à caracterização da justa causa obreira em um contrato de trabalho desportivo, tendo em vista as últimas ocorrências divulgadas na mídia,

o que nos parece fundamental para a caracterização, ou não, da justa causa obreira é a análise do Princípio da Lealdade entre atleta e agremiação empregadora, pois, a rigor, o atleta incorpora a imagem de seu clube empregador. Mike Carson, corretamente, observa:

“O futebol é um negócio estranhamente territorial. Somos nós, os torcedores, que fazemos com que seja assim. Definimos nosso clube pelo nosso comprometimento. E, para muitos de nós, é o clube que nos define. As pessoas veem um indivíduo de modo diferente quando ele declara para qual time torce. Da mesma forma, quando um jogador é contratado por um clube, ele passa a vestir uma espécie de manto sagrado. O clube paga um bom salário e, em retribuição, requer não apenas seu talento, mas sua lealdade. Os torcedores ao redor do mundo portam faixas e bandeiras que exigem paixão e comprometimento do time, pois cada jogador é visto como “um de nós”. [9] –

grifei

Ou seja, ao se portar perante terceiros, sociedade e mídia, o jogador transmite não somente a sua imagem, mas do clube que representa e assim é visto por torcedores. Ter uma atitude que denigra a imagem do pavilhão que representa, pode incompatibilizar a relação do atleta com a torcida, com os dirigentes, patrocinadores e o clube, quebrando-se a relação especial de fidúcia que é necessária para a manutenção do liame empregatício. Assim, os exemplos dados acima podem, potencialmente, dentro da tipificação plástica de hipóteses de justas causas obreiras previstas na legislação, serem enquadradas na penalidade máxima existente dentro do Direito do Trabalho.

Com efeito, podem, dependendo sempre da análise, peculiaridades, histórico e circunstâncias do caso concreto, se caracterizarem como justa causa as seguintes atitudes exemplificativas: o

jogador entoar publicamente hino ou cântico de clube ou torcida rival (art. 482, "b" e "k" da CLT); se envolver em crime com trânsito em julgado (art. 482, "b", "d" e "k", da CLT), ou ser preso em flagrante delito (art. 482, "k" e "i", da CLT, na medida em que entendemos que a ausência ao serviço por prisão em flagrante se caracteriza como falta injustificada, pois a ninguém é dado a ignorância da lei e, se capturado em flagrante delito, o agente assumiu o risco de ser preso e, por consequência, assumiu o risco de faltar injustificadamente ao serviço), maculando a imagem do clube empregador e/ou impossibilitando a prestação de serviços; expressar, em entrevista televisiva ou rede social, desprezo ou desacato ao clube empregador ou à sua história (art. 482, "b" e "k", da CLT); fazer uso excessivo de bebidas alcoólicas ou substâncias alucinógenas que comprometam seu rendimento desportivo (art. 35, I e II, da Lei 9.615/98 e art. 482, "e", "f", "h"); ser flagrado em exame anti-doping

por uso de drogas ilícitas, gerando punições que inviabilizem a sua prestação de trabalho ou que gerem punições desportivas ao clube empregador (art. 35, III, da Lei 9.615/98 e art.482, “b”, “f” e “k” da CLT); deixar, propositalmente, de converter uma penalidade máxima em jogos oficiais por torcer, publicamente, para o time adversário (art. 482, “b” e “d”, da CLT e art. 35, I, da Lei 9.615/98); se envolver em briga em arena desportiva ou fora dela, injustificadamente, contra torcedores, árbitros e adversários (art. 482, “b” e “j” da CLT); atrasos reiterados a treinos, viagens e jogos (art. 482, “b”, “e” e art. 35, I e II, da lei 9.615/90), deixar de atuar com dedicação nos jogos, em razão de recebimento indevido de valores pecuniários ou vantagens de terceiros (art. 482, “a” e art. 35, I e III da Lei 9.615/98).

Apesar de todas estas ponderações, é preciso pontuar que o atleta detém uma força de trabalho que é patrimônio do

clube empregador, pois o jogador, em uma potencial futura transferência, pode gerar enormes ganhos patrimoniais ao clube empregador, detentor definitivo de seus direitos federativos. Além disto, pode gerar ganhos ao clube que tenha participado de sua formação ou tenha sido seu empregador nos primeiros anos de carreira, gerando, respectivamente, a indenização/compensação por formação ou indenização pelo “mecanismo de solidariedade” da FIFA. Assim, nos parece claro que a caracterização, ou não, da justa causa obreira, com todas as suas consequências, dar-se-á pela interpretação da Justiça do Trabalho em ação judicial, razão pela qual o clube empregador deve, de fato, estar certo do descumprimento contratual grave do empregado a fim de intentar esta via de procedimento, pois, em eventual improcedência do seu intento, o clube empregador poderá arcar, ao revés, em provável reconvenção/ação originária, com todos os ônus de uma dispensa imotivada e adiantada do atleta, inclusive arcando

com a chamada cláusula compensatória desportiva.

Notas:

[1] CASSAR, Vólia Bonfim – 12a ed. rev., atualizada e ampliada. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016, pg. 1073.

[2] CARSON, Mike. Os campeões: por dentro da mente dos grandes líderes do futebol/ Mike Carson; tradução de Candice Soldatelli. Caxias do Sul, RS: Belas-Letras, 2015, pg. 79.

[3] DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho; 8a Ed., São Paulo: Ltr, 2009, pg. 1088.

[4] GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. Curso de direito do trabalho – 6a ed. rev., atualizada e ampliada – Rio de Janeiro: Forense, 2012, pg. 338.

[5] CASSAR, Vólia Bonfim – 12a ed. rev., atualizada e ampliada. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016, pg. 1062.

[6] DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho; 8a Ed., São Paulo: Ltr, 2009, pg. 1091.

[7] DELGADO, Maurício Godinho. Op. Cit., pg. 1097.

[8] CASSAR, Vólia Bonfim – 12a ed. rev., atualizada e ampliada. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016, pg. 1072.

[9] CARSON, Mike. Os campeões: por dentro da mente dos grandes líderes do futebol/ Mike Carson; tradução de Candice Soldatelli. Caxias do Sul, RS: Belas-Letras, 2015, pg. 54.

Referências Bibliográficas:

CARSON, Mike. Os campeões: por dentro da mente dos grandes líderes do futebol/ Mike Carson; tradução de Candice Soldatelli. Caxias do Sul, RS: Belas-Letras, 2015.

CASSAR, Vólia Bonfim – 12a ed. rev., atualizada e ampliada. Rio de Janeiro:Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho; 8a Ed., São Paulo, Ltr, 2009.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. Curso de direito do trabalho – 6a ed. rev., atualizada e ampliada – Rio de janeiro: Forense, 2012.



***Marcos Ulhoa Dani é Juiz do Trabalho da 10ª Região. Especialista em Direito Processual e Material do Trabalho. Autor do livro “Transferências e Registros de Atletas Profissionais de Futebol – Responsabilidades e Direitos”.**