

4. Artigo

A extinção da multa salarial para os atletas profissionais de futebol

Tiago Silveira de Faria*

Introdução; 1 O regramento vigente até a edição da Lei 12.395/11; 2 A nova sistemática; Conclusão.

Introdução

A multa salarial sempre gerou controvérsia, na medida em que o salário é o bem maior do empregado, para ele o núcleo da contratação, responsável por sua subsistência e dignidade. É um direito fundamental dado seu caráter alimentar, que visa o atendimento das necessidades básicas do obreiro e de sua família.

A legislação pátria, atenta à natureza especial do salário, conferiu-lhe uma série de proteções legais. De anteparo, estão os princípios da *intangibilidade*, *irredutibilidade*, *inalterabilidade* e *impenhorabilidade*.

Neste espedeque, a CLT adotou, em seu artigo 462, como regra geral, a impossibilidade do empregador realizar qualquer desconto no salário do empregado, salvo quando resultar de adiantamentos, dispositivo de lei ou convenção coletiva.

No entanto, os clubes de futebol, alinhando-se à exceção à regra geral celetista, vinham aplicando multas sobre o salário do jogador, via de regra a título de punição disciplinar, lastreados nas peculiaridades integrantes do contrato de trabalho e na permissiva legal decorrente da famigerada Lei 6.354/76, Lei do Passe, excluída definitivamente da legislação nacional com o advento da Lei 12.395/2011.

Ocorre que, a par da revogação da Lei 6.354/76, há notícias¹ recentes sobre a continuidade de aplicação da multa salarial no âmbito do futebol, o que demanda, portanto, uma análise geral sobre o tema.

1 O regramento vigente até a edição da Lei 12.395/11

Até a entrada em vigor da Lei 12.395/11, a Lei Pelé convivía, ainda, com o que havia deixado da esfacelada Lei 6.354/76, então parcialmente revogada.

* Advogado. Especialista em Direito Desportivo. Professor convidado de Direito Desportivo do Centro de Estudos do Trabalho – CETRA/RS.

¹ ADRIANO atrasa, não treina e receberá multa de 10% em seus vencimentos. **Globoesporte.com**, Rio de Janeiro, 20 set. 2011. Disponível em: <http://globoesporte.globo.com/futebol/times/corinthians/noticia/2011/09/adriano-atrasa-nao-treina-e-recebera-multa-de-10-em-seus-vencimentos.html>

WASHINGTON é reintegrado ao CSA e receberá multa em 20% do salário. **Primeira edição**, Maceió, 23 fev. 2012. Disponível em:

<http://primeiraedicao.com.br/noticia/2012/02/23/washington-e-reintegrado-ao-csa-e-recebera-multa-em-20-do-salario>

Por força da antiga redação do § 1.º do art. 28 da Lei 9.615/98, aplicava-se ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista, ressalvadas as peculiaridades da Lei Pelé ou integrantes do respectivo contrato de trabalho.

Vejamos a redação então vigente do § 1.º do art. 28 da Lei 9.615/98:

§ 1º. Aplicam-se ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista, ressalvadas as peculiaridades expressas nesta Lei ou integrantes do respectivo contrato de trabalho.

Deste modo, abriam-se duas brechas para a aplicação da multa salarial ao jogador.

Primeiramente, com a inserção da multa sobre o salário no contrato de trabalho do atleta, o que a própria CBF já fazia em seu contrato padrão. Contudo, a mera inserção desta espécie de cláusula fatalmente seria nula frente à legislação trabalhista vigente.

Portanto, mister que houvesse também autorização legislativa para dar eficácia à penalidade, o que, de fato, a parcialmente revogada Lei 6.354/76 veio a fazer, diante da omissão da Lei Pelé.

Porém, a Lei do Passe jazia no limbo, já que, apesar de não estar totalmente revogada, não foi mencionada no § 1.º do art. 28 da Lei Pelé, cuja redação, como vimos, determinava ao atleta somente a aplicação das normas gerais da legislação trabalhista, ressalvadas as peculiaridades da própria Lei Pelé ou aquelas integrantes do contrato de trabalho.

Ocorre que o artigo 462 da CLT veio a dar sobrevida à Lei do Passe, especificamente quanto à multa salarial, ao assim dispor:

Art. 462. Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou convenção coletiva.

Ao excepcionar "*dispositivo de lei*", o citado artigo celetista trouxe à baila o § 1.º do artigo 15 da Lei 6.354/76:

Art. 15. A associação empregadora e as entidades a que a mesma esteja filiada poderão aplicar ao atleta as penalidades estabelecidas na legislação desportiva, facultada reclamação ao órgão competente da Justiça e Disciplina Desportivas.

§ 1º. As penalidades pecuniárias não poderão ser superiores a 40% (quarenta por cento) do salário percebido pelo atleta, sendo as importâncias correspondentes recolhidas diretamente ao "Fundo de Assistência ao Atleta Profissional - FAAP", a que se refere o artigo 9º da Lei nº 6.269, de 24 de novembro de 1975, não readquirindo o atleta condição de jogo, enquanto não comprovar, perante a Confederação, a Federação ou a Liga respectiva, o recolhimento, em cada caso.

Estava autorizada pela legislação, ao menos na visão dos clubes, a possibilidade de aplicação de multa no salário dos atletas.

O entendimento também filiou ilustres doutrinadores, como Sérgio Pinto Martins (2005, p. 311):

Os descontos autorizados por lei são, entre outros, [...] da multa em relação ao jogador de futebol (§ 1º do art. 15 da Lei n.º 6.354/76).

Contudo, a matéria não era pacífica, como esposava Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 448):

Não só o passe, mas também a multa nos salários do atleta profissional deve ser proscribida dos hábitos, já que não encontra suporte no direito. A multa é condenada pelo direito do trabalho, e os autores não divergem quanto à sua manifesta ilegalidade. É um meio de redução do salário. Faz com que o empregado trabalhe sem receber salário. Não subsistem razões para que no caso do empregado atleta profissional o raciocínio seja diferente.

No entanto, a imposição de multa salarial para os atletas profissionais, em que pese alguma controvérsia, encontrava, à época, substrato legal.

2 A nova sistemática

A edição da Lei 12.395/11, publicada no Diário Oficial do dia 17.03.2011, alterou completamente o cenário no que tange à multa salarial para os atletas de futebol.

A nova lei revogou, por completo, o que ainda restava da moribunda Lei 6.354/76, retirando assim a autorização legal do então art. 15, § 1.º, acima transcrito.

Mas não foi só. Ao alterar também a redação do artigo 28, § 1.º, da Lei 9.615/98, a novel legislação retirou a eficácia da multa salarial inserida no contrato de trabalho do atleta, porquanto excluiu da ressalva "*as peculiaridades integrantes do contrato de trabalho*".

Vejamos a nova redação agora constante do parágrafo quarto do art. 28 da Lei Pelé:

§ 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:

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;

II - o prazo de concentração poderá ser ampliado, independentemente de qualquer pagamento adicional, quando o atleta estiver à disposição da entidade de administração do desporto;

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

IV - repouso semanal remunerado de 24 (vinte e quatro) horas ininterruptas, preferentemente em dia subsequente à participação do atleta na partida, prova ou equivalente, quando realizada no final de semana;

V - férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, acrescidas do abono de férias, coincidentes com o recesso das atividades desportivas;

VI - jornada de trabalho desportiva normal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

De tal modo, a partir da edição da Lei 12.395/11, as peculiaridades por ventura inseridas no contrato de trabalho devem guardar absoluta consonância com a CLT e a Lei Pelé.

Por sua vez, o artigo 462 da CLT, antes vilão para os atletas, agora assume um papel diametralmente oposto, justamente de inibir a aplicação da multa salarial, porquanto revogado o dispositivo de lei constante da Lei do Passe, aplicando-se, conseqüentemente, a regra geral proibitiva dos descontos salariais.

Conclusão

Sendo assim, a multa salarial, outrora recorrente nas relações trabalhistas entre clubes e atletas de futebol, já não encontra espaço para subsistir com o advento da Lei 12.395/11, que não só revogou a moribunda Lei 6.354/76, como também afastou a eficácia autônoma das peculiaridades integrantes do contrato de trabalho, doravante submetidas ao crivo da CLT e da própria Lei Pelé.

BIBLIOGRAFIA

BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

CARRION, Valentin. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 35. ed. atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

FARIA, Tiago Silveira de. *A bilateralidade da cláusula penal no contrato do atleta profissional de futebol*, Juris Síntese IOB n.º 57/2006.

FARIA, Tiago Silveira de. A persistência da inconstitucionalidade do vínculo desportivo na Lei 12.395/11. Revista Eletrônica da Escola Judicial do TRT da 4ª Região, Porto Alegre, ano 7, n. 122, 2. quinzena jul. 2011. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/EscolaJudicial/RevistaEletronica/MenuEscolaPortletWindow?action=2>>

GIGLIO, Wagner D. *Direito processual do trabalho*. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MELO FILHO, Álvaro. *Novo ordenamento jurídico-desportivo*. Fortaleza: ABC, 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*, 3ª ed. São Paulo: LTr, 2000.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.