



A EFETIVA PROFISSIONALIZAÇÃO DO ÁRBITRO DE FUTEBOL E SEUS DIREITOS TRABALHISTAS

THE EFFECTIVE PROFESSIONALIZATION OF THE SOCCER REFEREE AND HIS LABOR RIGHTS

Leonardo Antônio de Freitas Hidalgo¹

Valdir Garcia dos Santos Junior²

RESUMO: A lei 9.615 de 1998 é clara ao dizer que o árbitro de futebol não possui vínculo empregatício, logo, é dispensado de todos os direitos trabalhistas e previdenciários. Mesmo com a incidência de punições e advertências em caráter de igualdade com aqueles que atuam em regime de emprego. O presente tem o intuito de analisar a necessidade da criação desse vínculo, a situação em que se encontram os trabalhadores dessa classe e o reflexo que a ausência da referida vinculação gera na vida e no desempenho desses profissionais. Conclui-se que há urgente necessidade da efetiva profissionalização do árbitro, de forma que visa a justa aplicação dos direitos trabalhistas vigentes no país, além de melhora no ambiente futebolístico com a dedicação exclusiva destes para sua profissão.

Palavras-chave: Árbitro; Futebol; Vínculo Empregatício; Profissionalização.

¹ Graduando em direito pelo Centro Universitário Toledo, Araçatuba/SP.

² Advogado, pós-graduado em direito processual, docência no ensino superior e direito do trabalho, Mestre em direito.

ABSTRACT: The law 9.615 of 1998 is clear in saying that the soccer referee has no employment relationship, therefore, he is exempt from all labor and social security rights. Even with the incidence of punishments and warnings on an equal footing with those who work. The present is intended to analyze the need for the creation of this bond, the situation in which workers in this class find themselves and the reflex that the absence of said bond generates in the life and performance of these professionals. It is concluded that there is an urgent need for the effective professionalization of the referee, in a way that aims at the fair application of the labor rights that we have in the country, in addition to improving the football environment with their exclusive dedication to their profession.

Keywords: Referee; Soccer; Employment Relationship; Professionalization.

INTRODUÇÃO

Desde os primórdios existem indagações por parte dos meios televisivos relacionados à profissionalização do árbitro de futebol. Erros de principiantes e demora nas tomadas de decisões são os principais motivos desses questionamentos. Contudo, de certa forma, os juízes são profissionais, porém, não da maneira que se espera. No ano de 2013, com o advento da lei 12.867/13, foi regulamentada a tão sonhada profissionalização do sujeito.

No entanto, o artigo 2º da lei mencionada é expresso ao vincular a situação do agora profissional à lei 9.615/98, que dispensa o árbitro de todo e qualquer vínculo empregatício e previdenciário com a entidade regulamentadora.

Por óbvio, para um regular e satisfatório desempenho em qualquer área trabalhista, se fazem necessárias as devidas condições para os trabalhadores atingirem o ápice de seu rendimento. Com a imposição de barreiras nesse sentido, o desempenho cairá, logo, o que deveria ser apresentado pelo profissional perderá qualidade e, conseqüentemente, prestígio.

Com a reincidência dos erros, é gerada uma repercussão negativa que assola toda a classe por um grande período, porém, não há o que julgar ou exigir de um grupo que

não detém os direitos básicos de um trabalhador. Apesar de ser taxado como autônomo, o árbitro é sujeito a advertências, punições, rebaixamentos de classes e até mesmo descontos no salário da partida, atos estes que se assemelham ao que ocorre com um empregado que possui todos os direitos trabalhistas.

De um lado está toda a comunidade futebolística a exigir um desempenho perfeito, de outro são apresentadas condições precárias e sem fundamento algum para um personagem tão importante no desporto brasileiro.

No quesito salário, este, diferentemente do que ocorre em outros países (principalmente na Europa), é percebido somente nos dias trabalhados, ou seja, só há remuneração quando existem partidas para apitar, o que é gerador de conflitos, visto que para um árbitro ser escalado para uma partida, a seleção se dá por meio de sorteio, logo, é incerta a quantidade de partidas que o sujeito irá participar, não havendo nem a ciência do quanto irá perceber no fim do mês, obrigando o indivíduo, detentor de baixa remuneração a buscar outros meios de renda para a sua subsistência e também de sua família.

Assim, se faz necessária análise mais aprofundada acerca do assunto em razão da necessidade de adequação normativa e da necessidade da propagação de conhecimento sobre o tema.

1. PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Para abordar este tema, se faz necessário elencar os princípios trabalhistas de forma que facilite o entendimento quanto a real necessidade do vínculo de emprego do árbitro de futebol.

1.1 Princípio da proteção

Trata-se do princípio mais importante do direito do trabalho. Como o nome denota, ele busca proteger o elo mais fraco da relação de trabalho: O empregado. Desse princípio decorrem três subprincípios, a saber: *In dubio pro operario*, norma mais favorável e condição mais benéfica.

O direito do trabalho nasceu da necessidade de se fixar limites à exploração da mão de obra empregada, diante das linhas de produção em série estabelecidas pela Revolução Industrial. Assim, o princípio da proteção do trabalhador, ou simplesmente princípio protetor, constitui a espinha dorsal do direito do trabalho. Trata-se de princípio basilar que orienta as relações jurídicas individuais de direito do trabalho, bem como a interpretação deste ramo do direito. (MOURA, 2016, p.117)

Sendo a parte hipossuficiente em relação ao empregador, se torna imprescindível o referido princípio, de forma que, mediante a ausência deste, estaria o trabalhador sujeito à vontade daquele que o emprega, havendo a possibilidade de se tornar insalubre o ambiente de trabalho.

Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. (BRASIL, Decreto-Lei nº 5.452/43, artigo 468)

Fica clara sua importância ao observar o artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, desta forma, deve-se presumir que todo trabalhador é merecedor da proteção que a lei confere, além de ter sua dignidade garantida.

1.2 Princípio in dubio pró operário

O título anuncia um dos três subprincípios que decorrem daquele anteriormente enunciado. Tem por finalidade diminuir a distância entre os polos da relação trabalhista. De certa forma, seu escopo é equilibrar a balança para que em eventual litígio, a parte vulnerável não fique indefesa ou desarmada.

É possível utilizar como exemplo uma empresa que regulamenta as gratificações com base no cálculo do salário. Assim, ao escolher o benefício que será incidido, deverá ser aplicado aquele que se apresente mais favorável ao empregado.

Na dúvida quanto ao alcance ou à intenção de uma norma de proteção trabalhista, esta deve ser interpretada favoravelmente ao empregado. Trata-se de uma manifestação, no direito do trabalho, dos princípios *in dubio pro reo* (direito penal) e *favor debitori*, do direito civil. (MOURA, 2016, p. 117)

Quanto a aplicabilidade do princípio, este será aplicado em casos de dúvida sobre o alcance da norma legal e nos casos em que não esteja em desacordo com a vontade do legislador. (ALMEIDA, 2007)

Assim, a desigualdade entre as partes é encurtada, amenizando a gritante diferença de recursos que habitualmente está presente em ações deste tema, além de trazer ao trabalhador um maior senso de justiça perante a decisão do magistrado.

1.3 Princípio da norma mais favorável

Partindo do ponto de vista protecionista, este também visa proteção daquele que oferece sua mão de obra. Este, por sua vez, atua quando há conflito entre duas ou mais normas, sendo aplicada a mais favorável ao empregado.

O presente princípio dispõe que o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao obreiro em três situações ou dimensões distintas: no instante de elaboração da regra (princípio orientador da ação legislativa, portanto) ou no contexto de confronto entre regras concorrentes (princípio orientador do processo de hierarquização de normas trabalhistas) ou, por fim, no contexto de interpretação das regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista). (DELGADO, 2019, p. 234/235)

Porém, em sua obra, Godinho Delgado também ensina que o Princípio da Norma Mais Favorável não pode comprometer o caráter sistemático da ordem jurídica.

No tocante ao processo de hierarquização de normas, não poderá o operador jurídico permitir que o uso do princípio da norma mais favorável comprometa o caráter sistemático da ordem jurídica, elidindo-se o patamar de cientificidade a que se deve submeter todo processo de interpretação e aplicação do Direito. Assim, o encontro da regra mais favorável não se pode fazer mediante uma separação tópica e casuística de regras, acumulando-se preceitos favoráveis ao empregado e praticamente criando-se ordens jurídicas próprias e provisórias em face de cada caso concreto — como resulta do enfoque proposto pela teoria da acumulação. (DELGADO, 2019, p. 236)

Conseqüentemente, com a prerrogativa da norma mais favorável, o prestador de serviços terá uma maior segurança jurídica, gerando a esperança de um fim agradável ao litígio.

1.4 Princípio da condição mais benéfica

Por fim, temos o último subprincípio decorrente do princípio protetor. Tal princípio diz que, independente de fonte anterior, havendo uma nova circunstância que seja mais benéfica, prevalecerá sobre situação anterior.

Uma condição de trabalho inserida no universo da contratação não pode ser substituída por outra menos vantajosa, na mesma relação de emprego (art. 468, CLT). Na jurisprudência do TST encontramos: “As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento” (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2019, p. 200)

Com a incidência deste, torna-se incapaz o implante de novos dispositivos legais que são prejudiciais ao contrato em vigência, sendo aplicáveis justamente em casos de novos contratos de trabalho.

Este princípio importa na garantia de preservação, ao longo do contrato, da cláusula contratual mais vantajosa ao trabalhador, que se reveste do caráter de direito adquirido (art. 5º, XXXVI, CF/88). Ademais, para o princípio, no contraponto entre dispositivos contratuais concorrentes, há de prevalecer aquele mais favorável ao empregado. (DELGADO, 2019, p. 238)

Como já abordado no presente artigo, o princípio da proteção é o mais importante do direito do trabalho, visto que é nele que reside a essência deste ramo do direito, que visa amenizar a desigualdade entre os dois polos da ação e equalizar ambas as situações. Sua utilização é imprescindível e sua eficácia incontestável, de forma com que todos os trabalhadores devem exigir ser tutelados por este.

1.5 Princípio da irrenunciabilidade de direitos

Tal princípio impede o empregado de renunciar de uma ou mais verbas de natureza trabalhista, ou seja, não é possível se desfazer de direitos de ordem pública (férias, por exemplo).

O princípio da irrenunciabilidade é a impossibilidade jurídica de privar o empregado de uma ou mais vantagens concedidas pelo Direito do Trabalho. Isto significa que as partes não podem abrir mão de direitos de ordem pública os quais, para protegerem o empregado, foram criados como um conteúdo mínimo a ser estabelecido no contrato. (RUY, 2009)

Não é ineficaz ressaltar que, no caso de o trabalhador mesmo assim renunciar a algum direito, tal ato não terá validade, tendo a possibilidade de recorrer à justiça pelos direitos desapegados anteriormente.

Amauri Mascaro Nascimento leciona que: O princípio da irrenunciabilidade dos direitos pelo trabalhador tem a função de fortalecer a manutenção dos seus direitos com a substituição da vontade do trabalhador, exposta às fragilidades da sua posição perante o empregador, pela lei, impeditiva e invalidante da sua alienação. (BARROS, s/d)

Por essa ótica é perceptível que, mesmo em casos em que a má fé do empregador prevaleça perante a ignorância jurídica do empregado, é plenamente possível a reversão do fato, impossibilitando um prejuízo maior ao artífice.

1.6 Princípio da primazia da realidade

O instituto jurídico supracitado, como o nome já alega, tem por interesse a realidade fática, adotando como fator principal o que ocorreu em sua essência, mesmo que haja documentos que formalmente comprovem o oposto.

“Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.” (BRASIL, Decreto-Lei nº 5.452/43, artigo 442)

Facilmente é possível ilustrar tal princípio com o valor registrado na carteira de trabalho obrador, porém, o que efetivamente ocorre é a percepção de um valor alheio ao acordado. Da mesma forma é o obreiro que assina o ponto em horário diverso ao previsto na jornada de trabalho. Em consequente, se faz necessário uma abordagem diante do que realmente ocorreu, não daquilo que, em tese, deveria ser praticado.

Desse modo, o conteúdo do contrato não se circunscreve ao transposto no correspondente instrumento escrito, incorporando amplamente todos os matizes lançados pelo cotidiano da prestação de serviços. O princípio do contrato

realidade autoriza, assim, por exemplo, a descaracterização de uma pactuada relação civil de prestação de serviços, desde que no cumprimento do contrato despontem, concretamente, todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego. (DELGADO, 2019, p. 244)

Nesta concepção, conclui-se que, em especial nas relações laborais, não é raro serem identificadas situações em que os atos humanos praticados fogem da alçada normativa regulamentada, vez que o número de ações trabalhistas entre empregado/empregador não desmente o fato de que a realidade nem sempre é aquilo que se transcreve ao papel.

1.7 Princípio da inalterabilidade contratual lesiva

Com título autoexplicativo, o referido não veda alterações no contrato de trabalho, situação esta que é habitual na área e que muitas vezes é até mesmo incentivada, sendo proibida qualquer manifestação que se comprove prejudicial ao artífice.

Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. (BRASIL, Decreto-Lei nº 5.452/43, artigo 468)

Logo, com a incidência deste princípio, novamente é percebida a adoção de um sistema protecionista que possui como prioridade, além da paridade entre ambos os polos, a minimização de seus ônus, garantindo, ao menos, seu salário.

Conclui-se que a hipossuficiência muitas vezes é critério delimitador na definição de um ambiente salubre para a parte, visto que, na iminência do desemprego, os obreiros se veem no dever de aceitar tais imposições, dando razão novamente ao princípio abordado anteriormente, em que a realidade pode não condizer com o disposto em contrato.

1.8 Princípio da intangibilidade salarial

O empregado perceberá a quantia monetária correspondente ao serviço prestado, de maneira estável e segura, independentemente dos riscos inerentes à atividade ou da vontade do empregador.

“A intangibilidade salarial abrange não apenas a irredutibilidade nominal do seu valor, mas também vedação da aplicação de descontos indevidos” (CUNHA, 2018)

Como o salário possui caráter alimentar, nada mais idôneo do que garantir seu recebimento, visto que seu recebimento não garante a subsistência apenas do obrador, mas também de seu cônjuge e filhos, sendo indispensável para a manutenção de uma vida digna para aquele que o recebe e também dos que o norteiam.

Os princípios trabalhistas em sua totalidade são essenciais para o convívio saudável em uma sociedade, pois, como detentor de seus direitos, o artífice poderá desempenhar sua função com tranquilidade e maestria, sem a preocupação e estar empregado ou não no dia seguinte, visto que tem ciência de que há amparo jurídico e que a gritante diferença entre os polos da ação já não é tão massiva.

2. DIREITO DE ARENA

É entendido como direito de arena a prerrogativa concedida ao atleta profissional que lhe permite, nos casos de eventos ou competições em que o acesso não é gratuito, o impedimento da divulgação de sua imagem nos meios de telecomunicação sem prévia autorização.

O artigo 5º, inciso XXVIII, alínea “a” da Constituição Federal denota a importância do referido instituto ao dizer que “a proteção às participações individuais em obras coletivas e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive nas atividades desportivas”. É possível concluir que, a imagem, que antigamente era atrelada à honra, hoje compõe todos os ramos do direito, principalmente o direito do trabalho.

2.1 Direito de arena e direito de imagem

Existem divergências entre os cidadãos no que se refere ao mencionado neste título. Primordialmente, é importante ressaltar que ambos os institutos tutelam o mesmo direito: a imagem.

O direito de imagem é personalíssimo, todas as pessoas, sendo atletas ou não, o possuem. Este tem o fim de garantir o respeito à honra e a integridade do tutelado em situações que desrespeitem sua vida privada ou individualidade. De qualquer forma, se for de interesse do sujeito, é possível tirar proveito econômico da imagem comercializando-a para o uso de terceiros.

“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” (BRASIL, 1988, artigo 5º, inciso XVIII, alínea “a”)

Por sua vez, o direito de arena incide exclusivamente na seara esportiva. Diferentemente do que é o direito de imagem, este não é negociado propriamente pelo atleta, mas sim pela entidade a qual é vinculado. Até o advento da lei 12.395/11, o direito de arena era considerado de caráter remuneratório, entretanto, após a incidência da referida, passou a ser taxada como de natureza civil como uma maneira de afastar o antigo enquadramento.

Pertence às entidades de prática desportiva o direito de arena, consistente na prerrogativa exclusiva de negociar, autorizar ou proibir a captação, a fixação, a emissão, a transmissão, a retransmissão ou a reprodução de imagens, por qualquer meio ou processo, de espetáculo desportivo de que participem. (BRASIL, lei 12.395/11, artigo 42)

Salvo convenção coletiva de trabalho em contrário, 5% (cinco por cento) da receita proveniente da exploração de direitos desportivos audiovisuais serão repassados aos sindicatos de atletas profissionais, e estes distribuirão, em partes iguais, aos atletas profissionais participantes do espetáculo, como parcela de natureza civil (BRASIL, lei 12.395/11, artigo 42, parágrafo 1º)

Apesar de institutos semelhantes e caminharem juntos, são perceptíveis suas diferenças, trazendo diferentes definições para aqueles que os percebem.

2.2 A incidência do direito de arena ao árbitro

Como já mencionado, o direito de arena é aplicado na área esportiva. Mas a dúvida que assola os estudiosos é: O árbitro de futebol também tem esse direito?

Apesar de também ser personagem do espetáculo, a legislação não prevê esse direito ao mediador da partida. O já mencionado artigo 42, §1º da lei 12.395/11 é claro ao dizer que a receita arrecadada no evento será distribuída em igual quantidade para os atletas profissionais participantes, logo, está excluído o árbitro.

É de suma importância mencionar que, no ano de 2015, o governo federal apresentou a MP nº 671, posteriormente convertida na lei 13.155/2015, passando a ser conhecida como Lei de Responsabilidade Fiscal no Esporte. Naquele período, houve uma série de vetos por parte da então Presidente da República, dentre eles, aquele que previa 0.5% da receita proveniente do direito de arena para os árbitros. Foi emitido parecer pelo Ministério do Esporte onde afirmava que “embora medidas que busquem o aperfeiçoamento da arbitragem mereçam ser estimuladas, seu custeio por parcela decorrente do direito de arena não se revela mecanismo adequado para esse fim. Além disso, o regramento da matéria deveria prever critérios para utilização e controle dos recursos recebidos”.

Portanto, se constata que a atividade da arbitragem, nela incluída o árbitro principal e os auxiliares, nunca foi considerada como aquela principal por tais profissionais, que em sua imensa maioria exercem um outro ofício, tendo em vista que não contam com nenhum critério de continuidade e garantia de atuação. (VEIGA, 2020)

Apesar de não ser o personagem principal das partidas, o árbitro é fundamental para a lisura da apresentação e, sua devida remuneração, além de maior preparação é essencial para o exercício regular de um jogo de futebol.

Um dos primeiros defensores da tese de que o árbitro fazia jus ao direito de arena foi o ilustre jurista Antônio Chaves, que afirmava ser uma grande injustiça não conceder essa rubrica ao árbitro de futebol, pois nem mesmo o vínculo de emprego lhe era assegurado (entendimento que prevalece até os dias atuais), sendo que o direito de arena seria devido não apenas aos desportistas profissionais, mas deveria amparar todos aqueles que atuam em um espetáculo, exteriorizando suas particularidades e habilidades, cujo valor econômico teriam

o direito de reivindicar quando suas atuações fossem exploradas economicamente. (VEIGA, 2020)

O árbitro, da mesma forma que o jogador de futebol expõe sua imagem diante dos meios de telecomunicações, faz uso de suas habilidades quando requisitado e, mesmo assim, não dispõe das mesmas prerrogativas dos outros personagens que, além de perceber a arena, contam com salários infinitamente maiores, registro na carteira de trabalho e benefícios previdenciários. A mudança é necessária para a evolução. Os juízes são severamente cobrados por um bom desempenho, mas não há nenhum incentivo para tanto. Um indivíduo que trabalha em uma empresa apenas irá ter um alto rendimento quando houver perspectiva de crescimento. Da mesma maneira ocorre no futebol. Enquanto não houver igualdade no tocante às condições de trabalho, o problema não poderá ser resolvido e as críticas não chegarão ao fim.

2.3 O salário

O salário refere-se à remuneração regular atribuída pelo exercício/desempenho das funções no âmbito de um emprego/trabalho. Ou seja, o sujeito desempenha uma atividade e, como forma de pagamento, recebe em pecúnia. Atualmente, conforme consta na legislação vigente, árbitro é considerado trabalhador autônomo e, com isto, não possui vínculo empregatício com suas entidades regulamentadoras. Em suma, não tem sua carteira assinada. Em eventuais lesões, não terá amparo e, por fim, após anos de serviço, não atingirá a tão sonhada aposentadoria. É possível concluir que o árbitro de futebol vive em uma utopia, de modo que, por paixão ao esporte, desempenha sua função na esperança da chegada de dias melhores.

O árbitro e seus auxiliares só recebem a sua contraprestação financeira quando são escalados e efetivamente atuam nas partidas. Porém, conforme determina o Estatuto do Torcedor (Lei n. 10.671/2003), a equipe de arbitragem que atuará em determinada partida será escolhida mediante sorteio, o que, invariavelmente, pode fazer com que determinado profissional passe um campeonato inteiro sem atuar. Além disso, esses profissionais não têm qualquer espécie de garantia em caso de acidente do trabalho ou outro direito decorrente das leis trabalhistas. (VEIGA, 2020)

Levando em conta a elite do futebol brasileiro, a temporada dura em média nove meses, podendo ser superior ou inferior a depender da região em que se localiza o clube e de seu desempenho em competições nacionais e internacionais. É notório que a realidade do dono do apito não semelhante à dos atletas. Não há plena certeza de quantas partidas serão apitadas no ano, visto que a seleção se dá por meio de sorteio, assim, torna-se impossível saber a renda atingida ao longo da temporada, gerando mais uma preocupação extracampo. Em um país obcecado pelo esporte, especialmente o futebol, a plenitude psicológica se faz extremamente necessária para a garantia de um bom desempenho.

O salário de um árbitro, no Brasil, varia entre R\$ 1.000,00 e R\$ 4.000,00 por partida de acordo com sua classificação e títulos (segundo o site refnews). Aqueles que possuem maior classificação percebem maior quantia e, conseqüentemente, aqueles que servem em divisões inferiores, recebem menor quantia. Em um país com uma economia inconstante, que o valor da moeda desvaloriza de tempos em tempos, talvez tais quantias sejam insuficientes para o provimento do próprio sustento. Sob um ponto de vista otimista, aquele que recebe o maior salário possível, investindo em alimentação, locomoção e hospedagem, na melhor das hipóteses, sendo sorteado para trabalhar em todas as rodadas do campeonato, talvez seja possível cobrir tais gastos e não passe necessidades. Mas a realidade fática não é tão colorida. A atenção deve ser voltada principalmente para aqueles que servem em divisões inferiores, onde a quantia percebida não cobre os gastos do mês e ainda depende de sorteios para saber se irá trabalhar ou não.

Desta forma, sob as dificuldades e o baixo salário, uma grande maioria se vê na obrigação de buscar uma segunda ou até mesmo terceira renda. Árbitros profissionais que deveriam investir em seu conhecimento e especialização, na verdade estão desempenhando sua função em campeonatos de várzea ou até mesmo em meios alheios ao do futebol. A situação não é das melhores, com isso, como já mencionado, o desempenho cai e a cobrança, além da pressão, apenas aumenta (injustamente). Um profissional sem as condições propícias para um bom desempenho não irá render o que se espera/precisa, da mesma forma que um juiz do direito não poderá operar sem o auxílio da Constituição Federal.

3. O ÁRBITRO COMO AUTÔNOMO

Como já abordado anteriormente, o árbitro, mediante as leis 9.615/98 e 12.867/13 é considerado trabalhador autônomo. Neste título busca-se maior explanação sobre o assunto e se dedica a apresentar o porquê o artífice necessita da EFETIVA profissionalização.

3.1 Conceito

O trabalhador autônomo é aquele que exerce sua atividade profissional de forma não habitual, sem vínculo empregatício, por conta própria e com a assunção dos riscos da atividade. O autônomo possui habilidades específicas, sendo elas técnicas, manuais ou intelectuais. Com sua independência e sem subordinação, ele está em uma posição de empregador em potencial, visto que explora sua força de trabalho em proveito próprio. Comparada a todas as espécies de trabalhadores, este é o que possui maior liberdade em relação a horários, para quem irá trabalhar e também o preço de sua mão de obra, possuindo maior liberdade para negociar.

O trabalhador autônomo consiste, entre todas as figuras próximas à do empregado, naquela que tem maior generalidade, extensão e importância sociojurídica no mundo contemporâneo. Na verdade, as relações autônomas de trabalho consubstanciam leque bastante diversificado, guardando até mesmo razoável distinção entre si. (DELGADO, 2019, p. 397)

Todavia, quando tal perspectiva é arrolada no âmbito desportivo, especificamente para o árbitro de futebol, tais nuances deixam de ser “prerrogativas” e, em esmagadora maioria, tornam-se prejudiciais para o sujeito. Apesar de ser autônomo e de não possuir vínculo com a CBF (Confederação Brasileira de Futebol), o juiz, em casos de erro cometido em campo, este é passível de advertências, suspensões, rebaixamento de classe ou até mesmo multa, a depender de sua gravidade.

As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e

costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. (BRASIL, Decreto-Lei nº 5.452/43, artigo 8)

Apesar da ausência de disposições legais, a aplicabilidade de advertências tornou-se costume nas relações de emprego como forma de cientificar o empregado de suas atitudes ilícitas onde, se reiteradas, gerarão consequências mais severas. O artigo 474 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), por sua vez, leciona que o prazo de suspensão não deverá ultrapassar 30 dias, considerando rescisão injusta do contrato.

Paralelamente, são percebidas semelhanças entre as penalidades de um empregado e do árbitro de futebol, que é autônomo. O grande questionamento feito por veículos de informação e também do público em geral é: Se o juiz é autônomo, por que suas punições são em padrão de igualdade com aqueles que possuem suas carteiras de trabalho assinadas? Ambos os profissionais não são iguais, seus regimes de trabalho são alheios, logo, seu tratamento deverá ser diferenciado. O dono do apito trabalha, no máximo, duas vezes por semana. Em casos de cometimento de equívocos, com a suspensão/multa, deixará de trabalhar e conseqüentemente de receber. Logo, não haverá meio de subsistência para sua família, visto que não existe nenhuma renda fixa que se possa garantir ou depender no fim do mês.

3.2 Lei 9.615/98

A lei 9.615/98, tradicionalmente conhecida por “Lei Pelé” foi mencionada neste artigo em algumas oportunidades, logo, justo é adotar uma abordagem que facilite a compreensão acerca de tal assunto.

Tal instituto regulamenta as normas gerais do desporto no Brasil, como a exigência do contrato de trabalho do atleta profissional, além de ser comprovada a ausência de pendências na justiça, bem como a inexistência de penalidades ou suspensões, sendo também obrigatória a aptidão física e psicológica para a prática das atividades.

Promulgada em 24 de março de 1998, época em que o Rei do Futebol era Ministro dos Esportes, esta lei surgiu como forma de substituir a antiga Lei Zico, com a

finalidade de garantir proteção dos direitos dos atletas, visto que até então não existiam normas que assim faziam.

Antes da criação dessa legislação, não havia dispositivo que assegurasse a proteção aos direitos dos atletas. Assim, ela foi criada para trazer mais segurança jurídica para esses profissionais. Outros objetivos são dar transparência e profissionalismo ao esporte, conceder aos jogadores o direito do seu passe, disciplinar a prestação de contas por dirigentes e profissionalizar as gestões. (PESSOA, 2019)

A lei do passe, que basicamente era a importância devida por um empregador a outro, pela cessão do atleta durante a vigência do contrato ou depois de seu término, foi extinta após a instituição da Lei Pelé, isso gerou maior liberdade e autonomia para os atletas no tocante a transferências. Logo o futebol, dentro desses mais de 20 anos, tornou-se um grande mercado, com verbas exorbitantes no que se refere a transmissões televisivas ou assinatura de contratos.

Contudo, em seu artigo 88, parágrafo único, a lei é explícita ao dizer que o árbitro é dispensado de qualquer vínculo empregatício, exonerando as entidades regulamentadoras de qualquer obrigação, seja trabalhista ou previdenciária. Assim, como já mencionado anteriormente, todas as despesas, assim como transporte e alimentação, estão por conta dos árbitros.

Torna-se repetitivo dizer que a cobrança de bons desempenhos por parte dos árbitros não é justa. Não há como exigir que um indivíduo sem auxílio para transporte, sem direito de imagem/arena e que, sempre correndo o risco de não receber salário em virtude de não ser sorteado para trabalhar tenha como prioridade sua especialização técnica, visto que, além de toda a preocupação com o já mencionado, o sujeito deve pensar no sustento de sua família, além de auxílio psicológico para tamanha pressão, portanto, enquanto a própria lei que regulamenta o desporto não os considerarem iguais perante os atletas, são inaceitáveis tamanhas punições, advertências, cobranças e até ameaças em pessoas que, por força do descaso, se veem obrigadas a não tratar o esporte como sua única opção trabalhista.

3.3 A situação da arbitragem antes da lei 12.867/13

A lei de número 12.867 de 10 de outubro de 2013 é a norma reguladora dos árbitros de futebol onde, efetivamente, após sua incidência, estes poderiam ser denominados como profissionais do futebol. Assim, justa é a explanação de como era tal profissão antes de tal lei.

O árbitro de futebol, antes da edição da lei 12.867/13, era um mero prestador de serviços da entidade desportiva a que mantinha ligação, qual seja, a responsável pela organização do evento, a exemplo da CBF e das Federações Estaduais. A lei 9.615/98 (Lei Pelé) tinha - como de fato ainda tem, muito claro, no parágrafo único de seu artigo 88 - que o árbitro e seus auxiliares não possuem qualquer vínculo empregatício com as entidades desportivas a que são vinculados (CALCINI; CAMARGO, 2013)

Assim, observa-se que, o que hoje já é considerado inviável, era ainda mais precário, visto que, àquela época, a profissão de árbitro de futebol sequer existia, não havendo continuidade ou qualquer garantia de atuação.

3.3.1 O que mudou após o advento da lei

Com esta lei, a esperança de toda a comunidade desportiva era que finalmente o árbitro seria reconhecido como um profissional regular, porém, não foi muito bem assim.

Inegavelmente foi o que ocorreu, porém, apenas isso. Tal dispositivo legal apenas taxou o árbitro como profissional, mas seu artigo 2º vinculou a norma com a exaustivamente já mencionada Lei Pelé. Desta forma, basicamente, as mudanças que supostamente deveriam ter ocorrido, até os dias atuais não surtiram efeito, visto que, como já abordado anteriormente, a lei 9.615/98 dispensa o árbitro de todo e qualquer vínculo empregatício, bem como qualquer direito previdenciário.

3.4 A necessidade do vínculo empregatício

É evidente que desde os primórdios da civilização o trabalho sempre foi essencial para a subsistência do ser humano. Atualmente, com o desenvolvimento tanto do

homem quanto dos meios de trabalho, a periculosidade de alguns âmbitos do labor cresceu gradativamente, tornando-se necessária a criação de legislações de cunho protecionista que garantem o salário e o emprego daqueles que eventualmente sofrerem acidentes de trabalho ou prejuízos diversos que decorrem da prática de seu serviço, bem como, após determinado período de contribuição, atingem o direito a aposentadoria.

Assim, trazendo esta perspectiva para o mundo do futebol, o mar de rosas perde sua beleza e adota uma coloração escura onde, especificamente nos casos dos mediadores do futebol, tal proteção e garantia não atingem os donos do apito, estando essas pessoas jogadas ao vento e à mercê de seu próprio suor e renda. Qual a real importância de possuir um vínculo empregatício? A saber.

“Além do mais, o vínculo empregatício resguarda ao trabalhador o direito a verbas rescisórias, como o saldo de salário, o aviso prévio, férias acrescidas do 1/3 constitucional, décimo terceiro salário, saque ao FGTS e multa de 40%.” (GALVÃO; SILVA, 2020)

Toda e qualquer pessoa tem o direito a um salário e condições de emprego dignas para desempenhar sua função, porém, de todas as prerrogativas elencadas acima, o árbitro não detém nenhuma. De forma que, em situações em que o árbitro sofre uma ou mais contusões durante a partida, além de ficar sem trabalhar, não receberá auxílio financeiro, já que não é detentor de vínculo trabalhista. Ou seja, além de não receber, irá arcar com as custas referentes a tratamentos, medicação, entre outros gastos.

3.6 Os árbitros na Europa

Nesse mundo globalizado, a Europa é referência em boa parte dos meios de trabalho, no futebol não seria diferente. A prioridade deste título é fazer um levantamento comparativo relacionado ao salário dos árbitros europeus em relação aos brasileiros, de forma que, com a incidência de uma remuneração superior, se faz possível maior profissionalização do sujeito. É importante ressaltar que serão abordados valores do ano de 2017 segundo pesquisa do site ESPN, existindo a possibilidade de, nos dias de hoje, esses valores serem maiores do que os que serão mencionados.

A primeira grande diferença se dá na questão do salário fixo, isto é, mesmo que o árbitro não trabalhe em nenhuma partida durante o mês, uma quantia pré-determinada será recebida, garantindo, de qualquer forma, a subsistência deste. O que não ocorre no Brasil, como já mencionado, não há valor fixo, recebendo o indivíduo apenas por partida apitada. Entre as cinco grandes ligas da Europa (Alemanha, Espanha, França, Inglaterra e Itália), é perceptível o abismo no que se refere a pagamento de salários. Onde é percebido, por mês, respectivamente R\$ 14.255; R\$ 13.865; R\$ 11.000; R\$ 4.875; R\$ 14.255, enquanto, no país do futebol, apenas os árbitros condecorados com o selo de árbitro FIFA (que são minoria) percebem quantia equivalente a R\$ 4.000. (segundo o site refnews)

Como já dito, há um abismo entre o que ocorre em nosso país comparado ao que é feito nas principais ligas do planeta. De forma que, dessa maneira, nunca será atingido o mesmo nível enquanto as condições fornecidas forem desiguais. Para a melhoria de qualquer setor de trabalho, antes de cobrar qualquer progresso, há a necessidade de mudança por parte de quem regulamenta a prestação de serviço.

CONCLUSÃO

Ante o exposto, se apresenta ainda mais perceptível a necessidade da proteção dos princípios trabalhistas, levando em conta que para todo e qualquer caso, independentemente de quem seja, todos devem estar sujeitos ao caráter protecionista da lei.

Em primazia da realidade, é nítido que os árbitros, em sua maioria, percebem um salário simbólico, havendo a obrigatoriedade de buscar sua renda em outros meios com a finalidade de trazer uma vida digna para sua residência, direito este que detêm todas as pessoas.

Necessariamente, o já mencionado mediador precisa, em caráter de urgência, de sua efetiva profissionalização, incidindo para este todos os direitos trabalhistas como forma de proteção e de finalmente legitimar tal profissão, da mesma forma em que é respeitado o artigo 7º da Constituição Federal no que se refere ao trabalhador portuário onde, na maioria das oportunidades, servindo como trabalhador eventual, com o recebimento de seu salário há o recolhimento previdenciário, FGTS, 13º salário e férias. Assim, com a adoção da medida mencionada, cada partida que o árbitro se apresentar para

desempenhar seu ofício, sendo organizada pelo sindicato competente, no caso do estado de São Paulo, trata-se do Sindicato dos Árbitros de Futebol do Estado de São Paulo (SAFESP), de forma que todos os encargos trabalhistas e previdenciários sejam incididos e o juiz tenha direitos semelhantes aos profissionais devidamente registrados. Logo, com a ciência da estabilidade e continuidade, torna-se possível focar em sua especialização e, conseqüentemente, menos frequentes se tornarão as tomadas de decisão errôneas e o espetáculo poderá se desenvolver com maestria, fomentando ainda mais a paixão nacional pelo futebol.

REFERÊNCIAS

BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 29/09/2020

BRASIL, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22/09/2020

BRASIL, Lei 9.615, de 24 de março de 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19615consol.htm. Acesso em: 27/09/2020

BRASIL, lei nº 12.395, de 16 de março de 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112395.htm. Acesso em: 08/10/2020.

BRASIL, Lei 12.867, de 10 de outubro de 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112867.htm. Acesso em 26/09/2020.

DA VEIGA, M.C. Árbitro de futebol pode receber Direito de Arena? Disponível em: <https://leiemcampo.com.br/arbitro-de-futebol-pode-receber-direito-de-arena/>. Acesso em: 09/10/2020.

DE CAMARGO, A.F; CALCINI, R.S. A Profissionalização da Arbitragem. Disponível em: <https://migalhas.uol.com.br/depeso/190699/a-profissionalizacao-da-arbitragem>. Acesso em: 13/10/2020.

DELGADO, M.G. Curso de Direito do Trabalho. 18ª ed. São Paulo: LTR. 2018.

GALVÃO; SILVA. Reconhecimento do Vínculo Empregatício. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/80601/reconhecimento-do-vinculo-empregaticio>. Acesso em: 12/10/2020.

JORGE NETO, F.F; CAVALCANTE, J.Q.P. Direito do Trabalho. 9ª ed. São Paulo: Atlas, 2019.

PESSOA, M. Você sabe o que é a lei Pelé? Disponível em: <https://blog.advocaciamariapessoa.com.br/voce-sabe-o-que-e-a-lei-pele-entenda/>. Acesso em: 12/10/2020.