

Visão do Direito



Rômulo Felipe Reis Miron

Advogado no escritório Ferraz dos Passos Advocacia e Consultoria.
Pós-graduado em direito do trabalho e processo do trabalho pelo IDP

Racismo no futebol e o direito do trabalho

O racismo é uma chaga social que persiste em diversas esferas da vida. No Brasil, a Constituição consagra o princípio da igualdade, vedando qualquer forma de discriminação, incluindo a racial. Além disso, a CLT e outras normas infraconstitucionais reforçam a proteção contra práticas discriminatórias no ambiente de trabalho. No entanto, apesar desse arcabouço legal, o racismo ainda se manifesta de forma velada ou explícita, exigindo uma atuação firme do direito para coibir tais condutas.

No âmbito trabalhista, a discriminação racial pode ocorrer de diversas formas, como em processos seletivos que excluem candidatos com base em sua cor ou origem étnica, em diferenças salariais injustificadas, no assédio moral com conotação racial ou na dificuldade de ascensão profissional para grupos.

A Lei 12.288/2010, que instituiu o Estatuto da Igualdade Racial, reforça a necessidade de políticas públicas e privadas para a promoção da igualdade de oportunidades e a eliminação das desigualdades raciais. No ambiente de trabalho, isso se traduz na obrigação das empresas de adotarem práticas inclusivas e de combater à discriminação.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem desempenhado um papel fundamental na interpretação e aplicação das normas que combatem o racismo no trabalho. Em diversos julgados, o TST tem reconhecido a gravidade da discriminação racial e estabelecido parâmetros para a responsabilização dos empregadores.

Um exemplo emblemático é o entendimento de que a prática de racismo no ambiente de trabalho configura dano moral, independentemente da intenção do ofensor. Isso significa que, mesmo que o ato discriminatório não seja intencional, a empresa pode ser responsabilizada por falhas na prevenção e no tratamento adequado dessas situações. Além disso, o TST tem reforçado a importância de políticas de diversidade e inclusão nas empresas para prevenir condutas discriminatórias.

O empregador tem o dever de garantir um ambiente de trabalho livre de discriminação e adotar medidas eficazes para coibir práticas racistas. Isso inclui a implementação de códigos de conduta, a realização de treinamentos sobre diversidade e a criação de canais de denúncia seguros e confidenciais.

Em caso de omissão, a empresa pode ser responsabilizada. A vítima de racismo

no trabalho tem direito a indenização por danos morais e materiais, além de poder requerer a rescisão indireta do contrato de trabalho, caso a conduta discriminatória torne insuportável sua permanência no emprego.

O racismo não se limita ao ambiente corporativo tradicional; também se manifesta em outros contextos profissionais, como no esporte. Um exemplo recente e emblemático é o caso do jogador Luighi, do Palmeiras, que sofreu insultos racistas durante uma partida do Sub-20 da Libertadores da América. O atleta foi alvo de cânticos discriminatórios por parte da torcida adversária, que imitavam sons de macaco e proferiam ofensas relacionadas à sua cor de pele.

O caso de Luighi não é isolado. Diversos jogadores brasileiros, como Vinícius Júnior, Taison e Tinga, foram vítimas de racismo tanto no Brasil quanto no exterior. Esses episódios evidenciam a necessidade de uma atuação mais firme das entidades esportivas, dos clubes e das autoridades para coibir tais práticas. Os atletas também são profissionais, e os clubes têm a responsabilidade de garantir um ambiente de trabalho seguro e livre de discriminação.

O clube tem papel crucial não apenas no apoio ao atleta, mas também na exigência de investigação e punição dos agressores. A responsabilidade do clube vai além da emissão de notas de repúdio; deve agir de forma proativa, colaborando com as autoridades e as entidades esportivas para identificar os responsáveis pelos atos racistas e garantir que sejam punidos conforme a lei. A equipe pode e deve pressionar a Conmebol para que medidas mais rigorosas sejam tomadas, como a aplicação de multas, a suspensão de estádios ou, até, a desclassificação da equipe na competição.

Essa postura firme não só protege os direitos do atleta, mas também envia uma mensagem clara de que o racismo não será tolerado. A atuação do clube é fundamental para transformar o ambiente esportivo em um espaço verdadeiramente inclusivo e respeitoso.

A luta contra o racismo é um dever de todos, e o ambiente de trabalho e o esporte devem ser espaços de inclusão, respeito e oportunidades iguais para todos, independentemente de sua cor ou origem étnica. Casos como o de Luighi nos lembram que, enquanto o racismo persistir, o jogo não estará ganho.

Visão do Direito



Bruno Azevedo Machado

Sócio do Azevedo Machado Advocacia, graduado pelo Uniceub e pós-graduado pela FGV. Especialista em direito civil e das sucessões

O contrato e a manifestação da vontade: o que podemos aprender com o caso João Fonseca?

A essência do contrato reside na manifestação livre e consciente da vontade das partes envolvidas, garantindo que todas tenham pleno conhecimento das obrigações assumidas. Contudo, até que ponto essa manifestação pode ser considerada válida quando ocorre em um contexto informal ou descontraído? O recente episódio envolvendo o jovem tenista João Fonseca traz à tona reflexões importantes sobre a validade contratual e os limites da boa-fé.

Durante uma entrevista, Fonseca foi convidado a assinar um autógrafo sem perceber que, no verso do papel, havia um compromisso de participação anual no Argentina Open. Ainda que o episódio tenha sido uma brincadeira, ele nos permite uma análise jurídica relevante: a assinatura de um contrato, quando realizada sob erro substancial ou dolo, pode ser anulada?

O Código Civil brasileiro dispõe sobre a

anulabilidade de negócios jurídicos em razão de erro substancial ou dolo. De acordo com o artigo 138, são anuláveis os negócios jurídicos quando a declaração de vontade decorrer de erro substancial, isto é, quando o signatário se equivoca sobre um elemento essencial do contrato. O artigo 145, por sua vez, define o dolo como a indução ao erro por parte de terceiros com o objetivo de obter vantagem indevida.

No caso do tenista, há um claro erro substancial: Fonseca acreditava estar assinando um autógrafo, e não um compromisso contratual. Sua declaração de vontade, portanto, não reflete sua intenção real. Se a situação fosse levada a sério e houvesse a tentativa de exigir o cumprimento do suposto contrato, haveria argumentos jurídicos sólidos para sua anulação.

Além do erro substancial, o caso poderia ser interpretado sob a ótica do dolo. Se a assinatura tivesse sido obtida com o objetivo

de vincular Fonseca ao compromisso sem seu conhecimento, estaríamos diante de uma manobra dolosa, em que uma parte induz a outra ao erro para obter vantagem.

O direito brasileiro prioriza a intenção manifestada na declaração de vontade, conforme disposto no artigo 112 do Código Civil: "Nas declarações de vontade, atender-se-á mais à intenção nelas consubstanciada do que ao sentido literal da linguagem". Esse princípio reforça que um contrato não pode ser interpretado de forma puramente formalista, ignorando o contexto e a real intenção do signatário.

Entretanto, a prevalência da vontade não é absoluta. A boa-fé objetiva, a ausência de erro ou coação e a proteção a interesses sociais também são fatores determinantes na validade dos negócios jurídicos. Em um cenário hipotético em que um tribunal analisasse um caso semelhante, certamente, levaria em consideração o contexto da assinatura e a ausência de intenção efetiva de celebrar o contrato.

O episódio envolvendo João Fonseca evidencia um fenômeno comum: a assinatura de documentos sem a devida leitura. No dia a dia, muitas pessoas firmam contratos sem se atentar aos detalhes, confiando na boa-fé da outra parte. O caso do tenista ilustra de maneira leve, mas didática, a importância de se compreender plenamente os compromissos assumidos.

No ambiente jurídico, a situação reforça a necessidade de critérios claros para a interpretação da manifestação da vontade. Em um mundo onde interações rápidas e digitalizadas são cada vez mais frequentes, a proteção contra erros e abusos contratuais se torna essencial. Assim, a principal lição que fica é simples, mas crucial: antes de assinar qualquer documento, mesmo em um contexto informal, é fundamental ler e entender exatamente o que está sendo acordado. Afinal, como demonstra o caso de João Fonseca, nem todo papel assinado é apenas um autógrafo.