

CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL

José Samuel de Souza Sampaio¹
Kewri Rebeschini de Lima²

RESUMO

Dispõe se de um artigo científico em amostra para conclusão do curso de BACHAREL EM DIREITO da universidade de Várzea Grande – UNIVAG, no qual aborda temas correspondentes ao contrato de trabalho do atleta profissional de futebol e as peculiaridades e características do contrato de trabalho destes desportistas perante os clubes de futebol profissional.

Palavras Chaves: Contrato de Trabalho; Atleta Profissional de Futebol; Lei Pelé.

SUMMARY

There is a scientific article in a sample for the conclusion of the BACHAREL IN RIGHT course of the University of Várzea Grande - UNIVAG, which deals with subjects corresponding to the work contract of the professional soccer athlete and the peculiarities and characteristics of the work contract of these sportsmen before the professional football clubs.

Key – words: Employment contract professional soccer player - Pelé law.

1. INTRODUÇÃO

O estudo em questão tem como objetivo analisar o contrato de trabalho e sua aplicação aos atletas profissionais de futebol no Brasil. Tem por objetivo elucidar direitos e deveres, mostrar que a mesma é regida por leis especiais e também regida de forma subsidiária a CLT.

Análise em questão mostra que o desporto é considerado constitucional já que existe um dispositivo legal na constituição federal de 1988, especificamente em seu artigo 217, que o mesmo determina que o estado tenha por dever promover práticas desportivas formais e não formais.

Este estudo tem como parte primordial em sua caçada científica demonstra de forma clara específica todas as características de suas normas e as diferenças para os trabalhadores regidos por sua totalidade a CLT.

¹ UNIVAG – Centro Universitário. Área do Conhecimento de Ciências Sociais Aplicadas. Curso de Direito. Aluno José Samuel de Souza Sampaio da disciplina TCC II, turma DIR 122A. E-mail – sssampaio83@bol.com.br.

² UNIVAG – Centro Universitário. Área do Conhecimento de Ciências Sociais Aplicadas. Curso de Direito. Mestre, Orientadora Kewri Rebeschini Lima. E-mail – kewrilima@hotmail.com

Destarte, o presente projeto vai tem por motivação especificar a lei 9.615/98, mais conhecida como “A LEI PELE”.

2. INICIO DO FUTEBOL NO BRASIL

Segundo o historiador Orlando Duarte o futebol chegou ao Brasil, no ano de 1.878, através dos tripulantes do navio “Criméia”. Entretanto, o mesmo afirma através do seu livro “Todos os esportes do mundo” livro este publicado no ano de 1996, que o futebol teve seu inicio no país no ano de 1894, através de Charles Muller, que ao retornar para o Brasil trouxe duas bolas e material para a prática do esporte.

Charles Miller obteve sua formação acadêmica na Inglaterra, país na qual aprendeu a pratica do futebol, ao retorna para o Brasil inseriu entre os brasileiros e um grupo de ingleses que residiam no país, dividindo em duas equipes: O “The Team Gaz” e o “The São Paulo Railway”.

Noticia se que na data de 15 de abril do ano de 1895, em um campo da viação paulista, ocorreu a primeira partida de futebol no Brasil.

Poucos anos depois o futebol ganhou mais adeptos no Brasil, constituindo já no ano de 1899 vários outros times no estado de São Paulo e logo depois no estado do Rio de Janeiro e se propagando para o resto do país.

3. CRONOLOGIA DA LEGISLAÇÃO DESPORTIVA NO BRASIL

O primeiro conteúdo legal a tratar do futebol em nosso país, foi o decreto de lei nº 3.199 de 14 de abril de 1941, no qual esquematizou a estrutura organizacional do esporte ou seja ampliou e estruturou as associações, federações estaduais e a confederação nacional, além de conferenciar das normas genéricas correlacionada ao desporto em geral.

Após o nascimento da CLT – CONSOLIDAÇÕES DAS LEIS TRABALHISTAS no ano de 1943, as ligações entre clube e jogador de futebol foram recepcionadas por esta. Porem houve dificuldade na aceitação de tal composição, pois boa parte dos correlacionados sobre o tema tinham dificuldade de adequar os atletas profissionais de futebol como empregado, por causa das peculiaridades da prestação de serviço para deste para com agremiação/clube profissional, outro ponto de difícil adequação era encaixar a realidade do trabalho dos atletas profissionais de futebol as normas da CLT por causa de pontos tais como viagem, concentração etc.

Com o fomento do esporte se lastrando pelo país houve a necessidade da criação de um ordenamento jurídico especifico para esta categoria com isto no ano de 1964 surgiu o primeiro diploma legal especifico sobre a profissão do atleta de futebol, dai criou se o decreto nº 53.820 de

24 de março. Este decreto legislativo dispunha da participação dos jogadores no direito do passe, para que o mesmo pudesse assim se compensar e adequar omissão que a CLT deixa sobre o tema.

Ainda referente ao passe o atleta teria 15% do valor econômico da venda do seu “passe” para outro clube. Entre outros temas abordados por tal decreto eram de férias dos atletas, do intervalo de 60 horas entre as partidas, seguro para atletas, do contrato de trabalho etc.

Continuando com a cronologia e a evolução dos direitos dos atletas no ano de 1973 o atleta profissional de futebol foi incluído como beneficiário da previdência social (lei nº 5539 de 1975, seguida da lei nº 6.29 também do ano de 1975).

No ano de 1976 foi regulamentada a profissão de atleta profissional de futebol através da lei nº 6.354, de 02 de setembro, lei esta com a alcunha de “LEI DO PASSE”, com o passar do tempo esta lei sofreu varias alterações, com destaque para lei 8.672/93, denominada de “LEI ZICO”.

Com a criação da constituição da republica federativa do Brasil, no ano de 1988 foi inserida em seu titulo IV (Da ordem social), capitulo III (da educação, da cultura e do desporto), na seção III (Do desporto), artigo 217, dispondo que:

Art. 217. É dever do Estado, fomentar práticas desportivas formais e não formais, como direito de cada um, observados:

I - a autonomia das entidades desportivas dirigentes e associações, quanto a sua organização e funcionamento;

II - a destinação de recursos públicos para a promoção prioritária do desporto educacional e, em casos específicos, para a do desporto de alto rendimento;

III - o tratamento diferenciado para o desporto profissional e o não profissional;

IV - a proteção e o incentivo às manifestações desportivas de criação nacional.

Já no ano de 1998, o ministro de esporte da época, malcontente com a normatização do passe, qual dava característica não só apenas de subordinação aos atletas, mas também de equiparação desses jogadores com produtos, então o ministro Edson Arantes Do Nascimento, mais conhecido como “REI PELE” editou a lei 9.615 de 24 de março de 1998, o ministro em questão na época recebeu duras criticas pela sociedade e pelos clubes de futebol.

A “LEI PELE” foi posteriormente alterada por varias medidas provisórias tais como as leis ° 9.81/2000 e 10.672/2003.

Em resumo o artigo 28 parágrafo 1° da lei 9.615/1998 deixa claro que será aplicado aos atletas profissionais de futebol, as normas gerais da legislação trabalhista e ad

seguridade social, ressalvadas as peculiaridades expressas nesta lei ou integrantes dos respectivos contratos de trabalho.

4. CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL

O contrato de trabalho é uma ferramenta pelo qual uma pessoa de natureza física se propõe a prestar serviços de forma não eventual e subordinada a uma pessoa de natureza jurídica ou a outra pessoa física.

No ordenamento jurídico brasileiro o conceito de contrato de trabalho vem expresso no artigo 442 da CLT que diz: “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente a relação de emprego”.

Já a sua forma, pode ser celebrado tácita ou expressamente, sendo ainda escrita ou verbal.

Referente ao prazo o contrato de trabalho pode ser celebrado por tempo determinado ou indeterminado. O contrato por prazo indeterminado é o mais comuns nas relações habituais de trabalho, isso porque a lei reduz as possibilidades nas quais pode ser celebrado os contratos de trabalho por prazo determinado. Lei esta que delimita que os contratos desta modalidade não ultrapassem 02 anos com exceção dos contratos de experiências na qual o prazo máximo estipulado é de 90 dias.

O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol se diferencia dos contratos normais de trabalhadores regidos pela CLT. Ele tem de diferencial a necessidade de ser sempre escrito e por prazo DETERMINADO não podendo ser inferior a 03 meses e nunca superior a 05 anos.

Em um tocante geral o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol se assemelha em seu conceito e garantias ao do trabalhador regido pela CLT, na qual onde a lei especifica for omissa será empregada à legislação geral trabalhista.

5. SUJEITOS DOS CONTRATOS

Sujeitos dos contratos são os empregados (atletas) e empregadores (pessoa jurídica).

O empregador: Relativa a revogada lei nº 6354/76 em seu artigo 1º: “considera se empregador a associação desportiva que, mediante qualquer modalidade de remuneração, se utilize dos serviços de atletas profissionais de futebol, na forma definida em lei”.

Na atualidade o empregador só pode ser uma pessoa jurídica, ou seja, uma associação. Sendo uma entidade de prática esportiva. E sempre deverá reverter-se das formalidades exigidas na legislação específicas, deve ter registro na federação estadual e na confederação brasileira de futebol.

O empregado: Quanto ao empregador, afirma a mesma lei em seu artigo 2º: “considera-se empregado, para os efeitos desta lei, o atleta que praticar o futebol, sob a subordinação de empregador, como tal definido no artigo 1º, mediante remuneração e contrato, na forma do artigo seguinte”.

Entretanto, a CLT contradiz os artigos citados acima, pois em seu artigo 3º ela deixa de forma clara que subordinação por si só não caracteriza a existência de vínculo empregatício, tem que haver a não eventualidade.

Ainda em observância aos citados acima, para ser empregado, ou seja, atleta profissional de futebol o jogador (empregado) deverá ter mais de 16 anos de idade, sendo que o profissional de 16 a 21 anos de idade só poderá assinar contrato de atleta profissional com prévia e expressa concordância de seu representante legal (artigo 5º da lei nº 6.354/76).

6. PERFIL DO CONTRATO DE TRABALHO

Quando se fala em forma do contrato de trabalho do atleta profissional entende-se alguns que não é aplicado a este a liberdade formal prevista na Consolidação das Leis de Trabalho. Isto se deve ao fato de estar estipulado no art. 3º, *caput* da Lei nº 6.354/1976 que o contrato de trabalho deverá ser celebrado por escrito, logo, de maneira formal. Entretanto, tal obrigatoriedade se molda apenas para registro na Federação - CBF, pois para a entidade máxima, no que se refere ao futebol, a FIFA aduz que o atleta somente terá condições de jogo se seu contrato de trabalho estiver registrado nesses órgãos.

Assim, levando em consideração os princípios que regem o Direito do Trabalho e a primazia da realidade tal consideração se torna obsoleta, pois mesmo que exista um contrato de trabalho verbal, não formalizado por escrito para efeitos trabalhistas caracteriza-se relação de emprego se presentes, a pessoalidade, não eventualidade, a percepção de salário e a dependência face ao clube empregador.

Ainda assim, muitos doutrinadores defendem a obrigatoriedade da forma escrita e vedada a oral, vejamos:

Quanto à forma, o contrato de emprego atlético apresenta-se diferente do gênero a que se pertence. Realmente, enquanto o contrato de emprego comum pode ser tacitamente ajustado (CLT, art. 442), aquela forma ao lado dos contratos de emprego marítimo, artístico e discente (de aprendizagem). Quanto a eles, a forma escrita é da substância do negócio jurídico e não apenas *ad probationem*. Assim,

sendo, o contrato em causa só é válido se celebrado por escrito, na presença de duas testemunhas (CATHARINO, 1994; p. 15).

As exigências contidas nos *incisos I* ao *VI* do art. 3º da Lei nº 6.354/1976 estão ligadas à efetiva identificação do atleta profissional e do clube, bem como ao controle geral das repartições intervenientes (*I* - o nome das partes contratantes devidamente individualizadas e caracterizadas; *VI* - o número da Carteira de Trabalho e Previdência Social do atleta profissional de futebol.) e à posterior alegação de ignorância de qualquer disposição aplicável em eventual controvérsia entre as partes contratantes (*II*- o prazo de vigência, que, em nenhuma hipótese pode ser inferior a 03 (três) meses ou superior a 2 (dois) anos; *III*- o modo e a forma da remuneração, especificados o salário, os prêmios, as gratificações e, quando houver as bonificações, bem como o valor das luvas, se previamente convencionadas; *IV*- a menção de conhecerem os contratantes os códigos, os regulamentos e os estatutos técnicos, os estatutos e as normas disciplinares da entidade a que estiverem vinculados e filiados.).

Com relação ao *inciso III* do art. 3º da lei nº 6.354/1976 referente à luva, que é o valor pago antecipadamente como parte da retribuição global da contratação, bem como, os prêmios e bonificações são facultativos. Todavia, se tais parcelas são revestidas de habitualidade entende a doutrina e a jurisprudência trabalhista que se integram na remuneração do atleta para todos os efeitos.

Até a vigência da lei nº 6.354/76 a duração máxima do contrato de trabalho do atleta profissional prendia-se a norma celetista de 02 (dois) anos, sendo este prazo alterado pela Lei Zico (Lei nº 8672/ 93) estabelecendo um período de até 36 (trinta e seis) meses para atletas profissionais e para atletas não profissionais, em formação podendo ter duração do primeiro contrato de até 48 (quarenta e oito) meses se estivessem exercendo a mesma atividade para o mesmo clube empregador durante pelo menos 24 (vinte e quatro) meses.

Advindo a norma nº 9.615/98 (Lei Pelé), usada atualmente, o prazo máximo foi novamente alterado em seu artigo 30, ficando com prazo máximo não superior a 05 (cinco) anos, podendo ainda, ser renovado quantas vezes interessar ao atleta e ao clube, indo mais uma vez na contra mão da norma celetista (CLT, arts.445 e 451).

7. JORNADA DE TRABALHO

A partir da Lei nº 9.615/98 (lei atual) a jornada de trabalho do atleta profissional passou a não ter regulamentação específica vez que revogou o art. 6º da lei nº 6.354/76, ou seja, qualquer limitação de jornada seria válida, logo, não teria direito ao recebimento de horas extras.

Anteriormente, o art. 6º da lei nº 6.354/76 estabelecia que o horário normal de trabalho fosse organizado de maneira à bem servir ao adestramento e a exibição do atleta, não excedendo porém, a 48 (quarenta e oito) horas semanais. Como tal dispositivo tratava somente da duração semanal e não da jornada, tornou-se imperativo aplicar o limite constitucional de 44 (quarenta e quatro horas) semanais e 08 (oito) horas diárias, previsto no art. 7º, XIII da CF/88.

Atualmente há dois posicionamentos, o primeiro consubstanciado no limite constitucional acima descrito e o segundo, defendido por alguns doutrinadores como Alice Monteiro de Barros, seguido por decisões judiciais afirma que a partir de 26 de março de 2001 (início do vigor da lei nº 9.615/1998) a jornada do atleta profissional de futebol não terá limitação, assim, quando o clube necessitar do seu atleta este deverá estar à disposição devido às peculiaridades da profissão.

A lei nº 12.395/2011 (que altera lei nº 9.615/1998) rege em seu art. 28, §4º que:

“aplicam-se ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista e seguridade social, ressalvadas as peculiaridades constantes desta Lei, especialmente as seguintes: (...) VI- jornada de trabalho desportiva normal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais”.

8. DO INTERVALO INTRAJORNADA E REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

Tratando de intervalo intrajornada e repouso semanal remunerado mais uma vez a legislação específica se omitiu a respeito dos temas, devendo, como trazido acima deve ser aplicados as normas gerais da legislação trabalhista.

Nesse sentido conforme art. 71 da Consolidação das Leis do Trabalho o jogador de futebol tem direito um intervalo de, no mínimo, uma hora entre um expediente e outro dentro da mesma jornada (intra-jornada) e ainda, previsto na legislação desportiva faz jus a um intervalo especial de quinze minutos nos dias de jogos entre os tempos da partida de futebol, sendo este computado na jornada de trabalho já que estarão à disposição do treinador nesse período.

Com relação ao repouso semanal remunerado aplica-se aos atletas o que dispõe o art. 67 da Consolidação das Leis do Trabalho, com a ressalva que os atletas dificilmente terão o domingo como dia de descanso, gozando dessa folga compensatória um dia após a realização das partidas, levando em consideração o calendário do desporto.

9. DO DESCANSO ENTRE AS PARTIDAS

No que diz respeito ao intervalo entre as partidas até a vigência do Decreto n. 53. 820/64 esse deveria ser de 60 horas entre uma partida e outra. Como a lei atual se silencia a respeito do fato e para evitar que os atletas disputem partidas em dias consecutivos os regulamentos das competições das CBF e das federações estaduais tratam do assunto dizendo que os clubes e os atletas profissionais não poderão, como regra geral, disputar partida sem observar o intervalo mínimo de 60 (sessenta) horas (art. 25 do Regulamento Geral das Competições da CBF).

Apesar de tratar-se de norma administrativa tem sido usada como norma geral para efeito trabalhista dos atletas profissionais de futebol, já que esta preserva a saúde do trabalhador.

10. DA CONCENTRAÇÃO E DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A lei nº 6.354/76 tratava do período de concentração em seu art. 7º que nada mais é que um período em que o atleta deve ficar concentrado não superior a 03 (três) dias por semana, desde que estivesse programada qualquer competição, seja oficial, seja amistoso, podendo ainda ser superior a esses 03 (três) dias quando a competição fosse realizada fora da localidade onde o clube mantém a sede.

Com o advento da lei nº 9.615/98 essa concentração não poderá ser superior a 03 (três) dias consecutivas por semana.

Tratando-se das horas extras mais uma vez aplicam-se aos atletas profissionais regra subsidiária da CLT já que a lei específica atual é omissa a respeito do assunto.

Assim, conforme previsto no art. 59 da CLT a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 02 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado ou mediante acordo coletivo de trabalho, neste último caso devendo obedecer às especificações dos parágrafos §§ 1º e 2º.

E o art. 61 do mesmo dispositivo aduz que ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração de o trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer em face de motivo de força maior, seja para atender a realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

Para a maioria dos doutrinadores e jurisprudências nesse sentido, “o prazo de três dias estabelecido como limite para a concentração é considerado como trabalho normal já que este resguardo é costumeiro aos atletas e útil para um melhor rendimento dos jogadores, desde que somado as horas colocadas à disposição antes da concentração não ultrapassem as quarenta e oito horas semanais,” (Ralph Cândia; Comentários à Lei do Jogador de Futebol; p.18) ainda, quando ocorrer ampliação da concentração, pois, o atleta está à disposição da Federação ou Confederação.

Entretanto, tal posicionamento não é unânime existindo inclusive, jurisprudências discordantes, embasando-se nos artigos 4º e 58 da CLT, pois tal relação de emprego traz peculiaridades, fazendo-a diferente da relação comum. Ora, se a concentração serve para que empregador exerça uma vigilância sobre o trabalhador, e este descansa, alimenta-se e inclusive dorme teria direito a computar na jornada como horas trabalhadas?

Ademais, analisando juridicamente a lei nº 6.354/76, não abraçou o período de concentração em seu art. 6º, onde tratava sobre a limitação da duração do trabalho.

11. DO TRABALHO NOTURNO

Cediço que para efeitos jurídicos o trabalho noturno urbano é aquele realizado após as 22 horas e termina às 5 horas do dia posterior. Os doutrinadores buscaram delimitar e não incentivar a jornada de trabalho noturna, pois este priva o trabalhador da prática de lazer, do sono e convívio familiar, além de ser antifisiológico e causa um cansaço maior que a jornada de trabalho diurna.

Apesar da lei nº 9.615/98 manter-se silente em relação ao adicional noturno entende os doutrinadores que, levando em consideração a peculiaridade da profissão do atleta profissional (atividade *sui generis*) não tem direito à redução da hora noturna, uma vez que esses trabalhadores estão amparados por legislação especial, tendo inclusive a outros direitos que o trabalhador comum não tem, como, por exemplo, as luvas e os bichos.

12. PROVENTOS DO ATLETA PROFISSIONAL

Com relação à remuneração tem-se que, se revestido de habitualidade os valores percebidos pelo atleta profissional de futebol pago pela entidade empregadora estes integrarão a ela.

Neste sentido as luvas e os prêmios ou bichos pagos ao atleta também têm natureza jurídica salarial, devendo integrar o décimo terceiro salário e as férias proporcionais. Tal fundamento é fomentado na doutrina e jurisprudência trabalhista a respeito do tema.

Vejamos:

As luvas, prêmios ou bichos pagos ao atleta profissional, revestem-se de natureza jurídica salarial em face da habitualidade no seu pagamento e do caráter de retribuição ao desempenho atleta-empregado. Nesse sentido, integram a remuneração das férias e do décimo terceiro salário (TRT-10 - RO: 2034201010310001 DF 02034-2010-103-10-00-1 RO, Relator: Desembargadora Flávia Simões Falcão, Data de Julgamento: 07/03/2012, 1ª Turma, Data de Publicação: 16/03/2012 no DEJT).

Cabe aqui definir bicho e luva, sendo esta “a importância paga pelo empregador ao atleta na forma do que for convencionado, pela assinatura do contrato”³, sendo um complemento salarial pago inclusive *in natura*, aquele é “um prêmio pago ao atleta-empregado pela entidade empregadora, revisto ou não no contrato de emprego do qual são partes”⁴.

Ainda, tratando de remuneração do atleta profissional vale ressaltar o direito de imagem e direito de arena.

A imagem é protegida como direito fundamental na Constituição Federal, sendo este direito (fundamental) intransmissível e irrenunciável nos termos do art. 11º do CC/2002, podendo um atleta cedê-la para publicidade ou marketing a qualquer empresa, inclusive para a entidade (clube) pagadora.

Deve-se, portanto, diferenciar o salário previsto em contrato para jogar futebol e as verbas recebidas pela cessão do uso da imagem, já que este não tem natureza salarial. Quando os clubes celebram contrato de cessão de uso de imagem, geralmente com o mesmo valor do salário a ser percebido estão na maioria das vezes burlando a legislação trabalhista, fiscal e tributária, sendo estes contratos nulos de pleno direito nos termos do art.9º da CLT, entendimento que é pacificado pelos tribunais trabalhistas.

Conforme art. 87-A da Lei n.9.615/98 “**o direito ao uso da imagem do atleta pode ser por ele cedido ou explorado, mediante ajuste contratual de natureza cível** e com fixação de direitos, deveres e condições inconfundíveis com o contrato especial de natureza desportivo (grifo nosso)”.

Resta claro que o direito de imagem tem natureza cível, sendo válido o contrato celebrado diretamente com o atleta-empregado, ou com empresa que receba valores para a cessão do direito de imagem, e inválido ou nulo quando usado de recurso para fraudar direitos trabalhistas.

O direito de arena ainda que faça uso da imagem do jogador não deve ser confundido com o direito de imagem, haja vista que quem detém o direito de arena é a entidade a qual o atleta estiver vinculado. Causa estranheza que o profissional de futebol não detenha a titularidade de um direito ligado à sua imagem, entretanto, deve-se atentar para o fato de que quem oferece o espetáculo é o clube, as disputas são realizadas entre clubes e não entre atletas, são as cores do time objeto de interesse público numa partida de futebol, mesmo que em transmissão.

Esse direito adentrou o ordenamento jurídico através da “Lei Zico” – Lei n. 8.674/93 prevendo em seu art. 24 que “às entidades de prática desportiva pertence o direito de autorizar a fixação, transmissão ou retransmissão de imagem de espetáculo desportivo e que participarem”.

³ Definição trazida art.12 da Lei n. 6354/76.

⁴ CATHARINO. Contrato de Emprego Desportivo. 1969, p.32.

Tratou ainda essa lei em seu parágrafo primeiro que, salvo convenção em contrário, 20% (vinte por cento) do preço da autorização serão distribuídos em partes iguais aos atletas participantes do espetáculo.

Tal valor deve ser considerado como gorjeta e, portanto, integralizado à remuneração haja vista que o art. 457 da CLT aduz que “compreende-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador como contraprestação de serviço, as gorjetas que receber”.

Resta claro que levando em consideração tais apontamentos a natureza jurídica do direito de arena é a de remuneração, devendo incidir todas as obrigações trabalhistas como FGTS, férias, décimo terceiro e recolhimento previdenciário, entretanto, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extra e repouso semanal remunerado já que nos termos da Súmula 354 do TST, já que se trata de gorjeta.

A lei n.12.395 que alterou a Lei vigente n.9615/98 trouxe uma alteração inconstitucional a respeito do direito de arena mudando sua natureza jurídica e reduzindo drasticamente seu valor de 20% (vinte por cento) para 5% (cinco por cento). Conforme consagrado os direitos e garantias fundamentais não podem ser abolidos por se tratar de cláusula pétrea. Ora se, a irredutibilidade do salário visa a garantia da social, pois é do salário que o trabalhador tira o sustento próprio e de sua família tal dispositivo é contra todos os princípios basilares sociais e constitucionais. Se essa percentagem não tivesse natureza remuneratória poderia ser alterada sem maiores discussões.

Assim, mesmo com a alteração da lei o valor de 20% devido aos atletas referente ao direito de arena continua sendo válido, haja vista o princípio da proibição do retrocesso social.

Em se tratando de FGTS- Fundo de garantia por Tempo de Serviço, levando em consideração princípio constitucional que obriga a todos os que trabalham inclusive os atletas profissionais, o recolhimento e depósito deste, a entidade empregadora fará o recolhimento de 8% (oito por cento) da remuneração paga e devida de cada mês do atleta profissional, sendo neste inseridos os bichos, gratificações, direito de arena e luva conforme anteriormente demonstrado.

Aqui por força da Lei n. 8.036/90 e Decreto n. 99.684/90 que trata e regulamenta o FGTS ficou fixada a indenização no importe de 40% (quarenta) por cento no caso de dispensa sem justa causa, por outro lado, conforme previsão do art.479 da CLT, que trata da rescisão do contrato a termo por iniciativa do empregador será este obrigado a pagar-lhe a título de indenização e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

Ou seja, por força da legislação o empregado contratado a termo faria jus a duas indenizações o que por vezes é alvo de crítica da doutrina.

13. CONCLUSÃO

Diante da presente pesquisa tiramos varias conclusões, a primeira e mais notória é a evolução das leis que regem e regulamentam o futebol no Brasil no passar dos anos.

A legislação que trata do futebol, sofreu varias modificações, a primeira legislação promulgada com a intenção de transformar o esporte em nosso pais foi a lei do passe (Lei n° 631/1976), posteriormente veio a lei Zico (Lei n° 8672/1993) e a ultima e que vigora até hoje e a lei Pelé (Lei n° 9615/1998)

No entanto este estudo se originou indagando se os contratos dos atletas profissionais de futebol são contratos de cunho comum ou especial? Se esses contratos são regidos por sua integralidade pela CLT? Após os argumentos expostos ao longo deste artigo deixa de forma clara a ideia de que estes contratos não são regidos pela CLT, mas por uma legislação própria, porém subsidiada pela consolidação das leis trabalhistas.

A partir da constituição da republica da republica federativa do Brasil do ano de 1988, de acordo com artigo 217 desta constituição, o direito desportivo conquistou seu lugar constitucional, e no ano de 1998 foi proclamada a lei 9.615/98, mais conhecida como “Lei Pelé”, foram instauradas as normas gerias que regulam o esporte, sendo aperfeiçoadas por seguidas alterações.

Em resumo o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol embora seja assistido pela CLT ela possuía forma própria, características singulares que se diferenciam dos demais trabalhadores urbanos regidos pela CLT.

14. REFERÊNCIAS

CATHARINO, José Martins. **Contrato de emprego desportivo no direito brasileiro**. São Paulo: LTr, 1969.

DUARTE, Orlando. **Todos os esportes do mundo**. São Paulo: Makron Books, 1996.p.88.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Contrato de Trabalho**. Caracterização distinções, efeitos, 1999.

LEI Pelé - Lei n o 9.615, de 24 de março de 1998 - Planalto.

MARTINS, Sergio Pinto, **Direito Do Trabalho**. 31 ed. São Paulo: Atlas 2015.

ZAINGHI, Domingos Sávio, **Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTR 2015.

